

## Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Soft Skills* terhadap *Work Readiness Fresh Graduate* Universitas Garut

Ardiyani Zahra Alya<sup>1\*</sup>, Abdullah Ramdhani<sup>2</sup>, Intan Tenisia Prawita Sari<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Garut, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Samarang No. 52A, Tarogong Kaler, Kabupaten Garut, Jawa barat

\*Korespondensi penulis: [zahraardiyani8@gmail.com](mailto:zahraardiyani8@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of self-efficacy and soft skills on the work readiness of new graduates of Garut University. The study applies a quantitative approach with an associative method to see the relationship between variables based on systematically collected numerical data. The population of this study was 421 fresh graduates of Garut University in 2025, both employed and unemployed graduates. The research sample consisted of 85 respondents taken using a non-probability sampling technique with a purposive sampling method with the criteria of Garut University undergraduate graduates of the class of 2025. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale to measure respondents' responses to the research variables. The data obtained were then analyzed using the SmartPLS 3.0 application with the PLS-SEM method. The results of the study revealed that self-efficacy has a positive and significant influence on the work readiness of new graduates of Garut University, with a path coefficient value of 0.382, a t-statistic value of 2.574, and a p-value of 0.010. In addition, soft skills also have a positive and significant influence on work readiness, with a path coefficient value of 0.561, a t-statistic value of 4.038, and a p-value of 0.000. Thus, it can be concluded that new graduates with high self-efficacy and good soft skills will have more optimal work readiness in facing the world of work.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Soft Skills, Work Readiness*

**Abstrak.** Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh *self-efficacy* dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja lulusan baru Universitas Garut. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk melihat hubungan antar variabel berdasarkan data numerik yang terkumpul secara sistematis. Populasi penelitian ini adalah *fresh graduate* Universitas Garut tahun 2025 sebanyak 421 orang, baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja. Sampel penelitian berjumlah 85 responden yang diambil menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria lulusan S1 Universitas Garut angkatan 2025. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur respons responden terhadap variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dengan metode PLS-SEM. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan baru Universitas Garut, dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,382, nilai *t-statistics* sebesar 2,574, dan nilai *p-values* 0,010. Selain itu, *soft skills* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,561, *t-statistics* sebesar 4,038, dan nilai *p-values* 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lulusan baru dengan *self-efficacy* tinggi dan *soft skills* yang baik akan memiliki kesiapan kerja yang lebih optimal dalam menghadapi dunia kerja.

**Kata kunci:** Efikasi Diri, Keterampilan Lunak, Kesiapan Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Globalisasi yang berkembang semakin pesat setiap waktu menimbulkan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki kemampuan unggul dan daya saing tinggi terus mengalami peningkatan. Tingginya tuntutan serta standar kualifikasi di lingkungan kerja memerlukan adanya tenaga kerja dengan kualitas yang sangat baik, tidak terbatas pada aspek pengetahuan, tetapi juga keterampilan di berbagai bidang. Kondisi tersebut diperlukan agar individu mampu menyesuaikan diri serta bersaing di tengah persaingan pasar global yang semakin aktif dan bersaing (Puspitasari & Fadhli, 2024).

Perguruan tinggi pada dasarnya bertujuan untuk mencetak lulusan yang berkualitas, memiliki wawasan pengetahuan yang luas, berakhlak baik, serta dibekali keterampilan yang memadai. Selain itu, lulusan diharapkan memiliki kesiapan yang optimal dalam menghadapi berbagai tantangan serta dinamika yang berkembang di lingkungan kerja (Damayantie & Kustini, 2022). Kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapan juga akan lebih mudah dicapai apabila lulusan telah mempersiapkan diri dengan baik, misalnya melalui keikutsertaan dalam kegiatan organisasi di kampus, program magang, maupun aktivitas lain yang dapat menunjang pengembangan diri. Kegiatan tersebut berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa sebelum terjun ke dunia profesional (Khairudin & I'fa, 2023).

Hingga saat ini, tidak sedikit individu yang telah menyelesaikan studi mereka di jenjang perguruan tinggi yang dinilai belum memiliki kesiapan optimal untuk menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja, yang berarti mereka belum siap untuk langsung terjun ke lingkungan profesional (Bawazir & Suhana, 2023). Berdasarkan informasi tingkat pengangguran terbuka (TPT) Indonesia tetap berada di atas angka satu juta selama dua tahun terakhir, menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Hingga Agustus 2024, TPT mencapai 4,91%, yang setara dengan sekitar 7,47 juta orang dan pada Agustus 2025 tercatat sekitar 4,85% dengan jumlah pengangguran mencapai 7,46 juta orang. Jika ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan, pada Agustus 2025 lulusan perguruan tinggi memiliki tingkat pengangguran sebesar sekitar 5,39%, yang berada di atas rata-rata nasional. Data ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin lulusan memiliki kesiapan yang memadai untuk bersaing dan beradaptasi dalam dunia kerja.

**Tabel 1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan Universitas di Kabupaten Garut Tahun 2023-2025**

<b>Tahun</b>	<b>Tingkat Pengangguran Terbuka (%)</b>
<b>2023</b>	4,76 %
<b>2024</b>	2,81 %
<b>2025</b>	2,6 %

*Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2026*

Berdasarkan Tabel 1., tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi di Kabupaten Garut selama periode 2023-2025 menunjukkan penurunan. Pada tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka tercatat sebesar 4,76%, kemudian mengalami penurunan cukup signifikan pada tahun 2024 menjadi 2,81%. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2025 menjadi 2,6%. Meskipun menunjukkan penurunan, angka tersebut tetap mengindikasikan bahwa masih terdapat lulusan perguruan tinggi yang belum berhasil terserap secara maksimal dalam pasar kerja. Hal ini menandakan bahwa permasalahan yang terjadi tidak hanya terkait dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan lulusan dalam memenuhi standar kompetensi serta tuntutan profesional yang semakin kompleks.

**Tabel 2. Jumlah Lulusan Universitas Garut 2023-2025**

Tahun	Jumlah Lulusan
2023	1.676 Orang
2024	1.444 Orang
2025	421 Orang

*Sumber: Tracer Study Universitas Garut*

Selain itu, setiap tahun perguruan tinggi di Kabupaten Garut, termasuk Universitas Garut, menghasilkan lulusan dalam jumlah ratusan hingga ribuan dari berbagai program studi. Berdasarkan Tabel 2., jumlah lulusan Universitas Garut pada tahun 2023 tercatat sebanyak 1.676 orang, tahun 2024 sebanyak 1.444 orang, dan tahun 2025 sebanyak 421 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya terdapat lulusan baru yang memasuki pasar kerja. Kondisi tersebut menyebabkan persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin ketat, sehingga kesiapan kerja merupakan elemen krusial yang memengaruhi kemampuan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan. Jika kesiapan kerja belum memadai, lulusan berpotensi menghadapi masa tunggu kerja yang lebih lama serta mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional.

Kesiapan untuk bekerja dapat diartikan sebagai keadaan total yang meliputi kedewasaan fisik dan mental, pengalaman, motivasi, serta penguasaan keterampilan yang cukup untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan tertentu, sehingga seseorang siap memasuki dunia kerja sebagai langkah menuju tahap kehidupan yang lebih tinggi (Elfranata et al., 2022). Kesiapan kerja menunjukkan kondisi individu yang telah memiliki kemampuan dan kesiapan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu (Napitupulu et al., 2025). Individu dengan kesiapan kerja yang optimal akan lebih cakap dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional, dan menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dari dalam, di antaranya adalah efikasi diri atau *self-efficacy*. Efikasi diri merujuk pada percaya diri seseorang akan kapasitas mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan, serta bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh (Wijikapindho & Hadi, 2021). *Self-efficacy* memiliki peran yang signifikan dalam persiapan memasuki dunia profesional, karena orang yang percaya diri biasanya lebih optimis, lebih mampu menghadapi tekanan, serta lebih termotivasi untuk menghadapi berbagai masalah di tempat kerja (Violinda et al., 2023). Individu yang sangat percaya pada kemampuan mereka umumnya menunjukkan tingkat keyakinan yang lebih besar, dapat menangani stres dengan baik, dan bersemangat untuk menghadapi berbagai rintangan di lingkungan kerja (Putri & Arini, 2025).

Aspek lainnya yang turut memengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skills*. *Soft skills* dapat diartikan sebagai sekumpulan kemampuan yang meliputi keterampilan di ranah sosial untuk menjalin dan menjaga koneksi dengan orang lain, serta keterampilan dalam mengelola diri

secara pribadi, yang secara bersama-sama membantu meningkatkan kinerja seseorang (Aulia et al., 2025). Ketika dihadapkan dengan beragam tantangan, baik yang timbul di tempat kerja maupun dalam kegiatan sehari-hari, orang-orang yang memiliki kemampuan sosial yang baik biasanya beradaptasi lebih cepat. Selain itu, mereka biasanya dapat memberi dorongan kepada diri sendiri dan juga memotivasi orang lain untuk terus meraih tujuan yang lebih tinggi (Wulandari & Waskito, 2024). Seseorang tidak mampu menjalankan tugas sesuai standar atau ketentuan yang ditetapkan apabila kurang memiliki *soft skills*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan ini sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja (Parangin-angin, 2023).

Berdasarkan temuan dalam penelitian sebelumnya, *self-efficacy* dan *soft skills* terungkap bahwa faktor ini memiliki peranan krusial dalam menyiapkan mahasiswa agar siap memasuki dunia kerja, walaupun temuan dari penelitian berbeda-beda akibat variasi dalam variabel yang dipakai, populasi dan karakteristik responden, serta metode yang diterapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Damayantie & Kustini, 2022) kedua variabel, yaitu *soft skills* dan *self-efficacy*, memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain (Hardiana et al., 2023), menemukan bahwa ketika *soft skills* dan *self-efficacy* seseorang meningkat, mereka lebih siap untuk menyelesaikan tugas. Di sisi lain, penelitian oleh (Sriulina & Anatan, 2025) mengungkapkan bahwa meskipun efikasi diri memiliki pengaruh yang baik, tetapi tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kesiapan kerja.

Penelitian sebelumnya menampilkan variasi dan ketidakcocokan dalam hasil yang berkaitan dengan bagaimana *soft skills* dan *self-efficacy* mempengaruhi tingkat kesiapan kerja. Oleh karena itu, belum ada kesimpulan yang benar-benar konsisten mengenai keterkaitan antara dua variabel tersebut. Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *soft skills* berpengaruh terhadap *work readiness*, sebagian besar penelitian dilakukan pada mahasiswa atau siswa di wilayah tertentu. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji *fresh graduate* Universitas Garut masih sangat terbatas, sehingga diperlukan verifikasi empiris dalam konteks lokal yang berbeda. Oleh karena itu, studi ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menguji kembali pengaruh *self-efficacy* dan *soft skills* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* Universitas Garut. Dengan demikian, keunikan dari studi ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap lulusan baru dari Universitas Garut, yang diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih relevan dengan konteks kesiapan kerja para lulusan di area tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh *self-efficacy* dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja (*work readiness*) lulusan baru Universitas Garut. Studi ini diharapkan mampu memberikan gambaran berdasarkan data nyata tentang peran *self-efficacy* serta *soft skills* dalam meningkatkan kesiapan lulusan untuk menghadapi tuntutan serta persaingan di dunia kerja.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* berkaitan dengan kepercayaan seseorang akan kemampuan dan keterampilannya sendiri dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas secara efektif. *Self-efficacy* mencakup tiga dimensi, yaitu tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), kemantapan keyakinan (*Strength*), dan keadaan yang umum (*Generality*) (Bandura, 2010). Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah biasanya kurang berusaha secara maksimal dan cepat putus asa saat menghadapi situasi yang sulit atau menantang. Sebaliknya, individu dengan percaya diri tinggi cenderung berjuang dengan penuh semangat dan komitmen, memanfaatkan seluruh kemampuan dan potensinya untuk mengatasi berbagai rintangan, serta mampu menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik dan efisien (Robbins & Judge, 2017). Menurut (Suciono, 2021), efikasi diri merujuk pada tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk meraih tujuan yang diinginkan. Konsep ini juga menggambarkan tingkat kepercayaan diri individu terhadap kapasitas dirinya, sehingga ia dapat bertindak dengan mantap tanpa dihantui rasa ragu maupun kekhawatiran yang berlebihan terhadap tindakan yang diambil.

### *Soft Skills*

Menurut Sharma (2021), pada intinya, *soft skill* merupakan kumpulan kemampuan yang meliputi keahlian dalam berkomunikasi, kekuatan karakter dan kepribadian, kematangan kecerdasan sosial, serta kapasitas seseorang dalam menyesuaikan dirinya secara efektif terhadap berbagai situasi dan kondisi, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan profesional, *soft skills* sangat diperlukan. *Soft skills* mencakup lima dimensi utama, yaitu kemampuan komunikasi, keterampilan berpikir dan pemecahan masalah, etika, kepemimpinan, serta kecerdasan emosional. Menurut (Elfindri, 2010), *soft skills* merupakan kemampuan serta keterampilan hidup yang mencakup beragam dimensi kehidupan individu, kelompok, maupun interaksi sosial dengan sesama dan sang pencipta. Lebih lanjut, kepemilikan *soft skills* ini akan semakin menonjolkan eksistensi seseorang di tengah masyarakat. (Klaus, 2007) *soft skills* dapat dipahami sebagai kemampuan yang berhubungan dengan karakter, interaksi sosial, komunikasi, dan kemampuan seseorang untuk mengatur tingkah lakunya.

### *Work Readiness*

Menurut Pool & Sewell (2007), *work readiness* (kesiapan kerja) keadaan di mana individu memiliki kemampuan teknis, pemahaman, serta sifat-sifat kepribadian yang mendukung dirinya untuk lebih mudah memilih, menyesuaikan diri, dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja, sehingga mampu mencapai kepuasan kerja serta meraih keberhasilan dalam pekerjaannya. *Work readiness* memiliki empat dimensi, yang meliputi keterampilan (*skill*), pengetahuan

(*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan sifat-sifat kepribadian (*personal attributes*). Menurut (Brady, 2009), kesiapan kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan karakteristik pribadi seseorang, termasuk sikap sebagai pekerja serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan, baik dalam memperoleh pekerjaan maupun dalam mempertahankannya untuk waktu yang lama. Mahasiswa yang telah menyelesaikan studi dan memiliki kesiapan kerja yang baik dapat mempercepat pencarian pekerjaan, karena dengan persiapan yang tepat, berbagai tugas dapat dikelola dengan mudah dan memberikan hasil yang optimal. (Kadiyono & Sulistiobudi, 2018).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness***

Dalam lingkungan kerja, kepercayaan pada kemampuan pribadi atau *self-efficacy* memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kesiapan seseorang untuk terjun ke dunia kerja. Agar seseorang dapat siap bekerja dengan baik, mereka harus memiliki kepercayaan pada kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain hanya mampu menyelesaikan satu jenis pekerjaan, mereka juga diharapkan dapat melaksanakan berbagai tugas lainnya dengan baik dan efisien (Damayantie & Kustini, 2022). Seseorang dengan rasa percaya diri yang tinggi memiliki keyakinan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, pantang menyerah, dan lebih berani menghadapi tantangan baru (Syam et al., 2025). Penelitian yang dilakukan (Parangin-angin, 2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Di samping itu, penelitian (Hardiana et al., 2023) juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* juga memberi dampak positif pada kesiapan kerja. Hal ini membuktikan bahwa seseorang dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi akan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik.

**H1:** *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Readiness*

### **Pengaruh *Soft Skills* terhadap *Work Readiness***

Keterampilan *soft skills* terdiri dari berbagai kemampuan yang terdiri dari aspek interpersonal dan intrapersonal, berperan penting dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja. Indikator-indikator untuk menilai *soft skills* meliputi kemampuan berkomunikasi, kolaborasi, tanggung jawab, kejujuran, dan kemampuan beradaptasi, yang semuanya penting untuk memastikan seseorang siap berkarir (Hardiana et al., 2023). Individu yang memiliki *soft skills* yang baik umumnya lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja, karena mereka bisa berkomunikasi dengan baik, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan cepat (Syam et al., 2025). Hal ini diperkuat oleh penelitian (Deswarta et al., 2023) yang membuktikan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain oleh (Damayantie & Kustini, 2022) juga mengungkapkan bahwa ada bahwa kesiapan kerja

dipengaruhi oleh *soft skills* secara positif dan signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *soft skills* yang lebih tinggi memiliki kesiapan yang lebih baik untuk bekerja.

**H2:** *Soft Skills* berpengaruh positif terhadap *Work Readiness*

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positivis. Pada penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dari sampel atau populasi yang telah ditentukan. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dilakukan analisis dengan pendekatan statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Adapun penelitian asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang dirancang dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan maupun pengaruh yang terjadi antara dua variabel atau lebih secara mendalam dan terukur (Sari & Manunggal, 2023).

Populasi studi ini melibatkan 421 lulusan baru Universitas Garut tahun 2025, baik yang belum bekerja maupun yang sudah, karena keduanya masih berada dalam tahap peralihan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu *fresh graduate* Sarjana S1 Universitas Garut yang lulus pada tahun 2025. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, dengan batas kesalahan 10%, dan memperhatikan ruang lingkup penelitian. Hasil perhitungan menunjukkan angka 80,81, yang dibulatkan menjadi 85 peserta sebagai sampel untuk studi ini. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Mei 2026, setelah seluruh responden dinyatakan lulus pada periode wisuda tahun 2025, sehingga responden telah berada pada status *fresh graduate*. Dalam kajian ini, data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder sebagai landasan analisis. Data primer diperoleh melalui pengumpulan langsung di lapangan menggunakan alat kuesioner yang dibagikan kepada para lulusan terbaru Universitas Garut sebagai responden utama. Selanjutnya, data sekunder diperoleh melalui penelusuran berbagai literatur ilmiah, seperti jurnal penelitian, buku referensi, *e-book*, dan sumber-sumber akademis lainnya yang relevan dengan topik penelitian ini.

Pada studi ini, proses pemrosesan data dilakukan dengan memanfaatkan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis pada *Partial Least Squares* (PLS) yang dijalankan melalui perangkat lunak SmartPLS 3. 0. Evaluasi model dilaksanakan secara bertahap melalui dua langkah penting, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Pada tahap pertama, evaluasi difokuskan pada uji validitas serta reliabilitas indikator yang merepresentasikan konstruk laten, melalui pemeriksaan *convergent validity*, *discriminant validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *composite reliability*, dan *cronbach's alpha* terhadap standar yang ditentukan. Sedangkan, penilaian model struktural

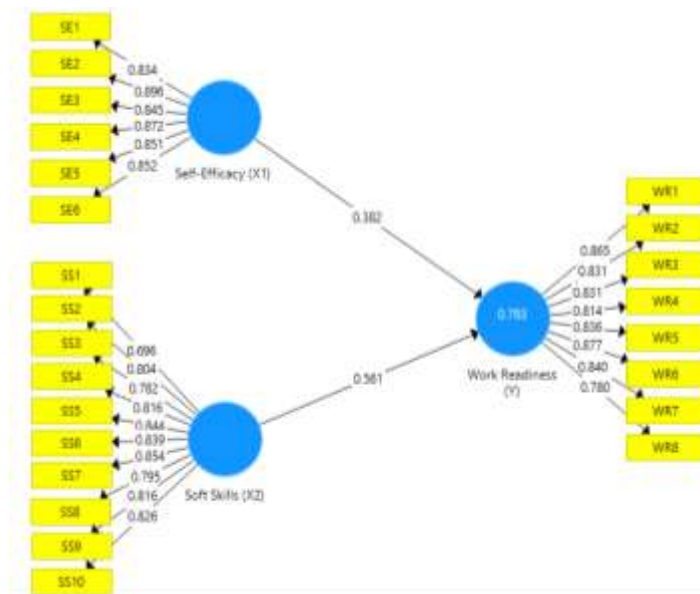
bertujuan mengevaluasi relasi antarvariabel laten dengan mengukur nilai *R-Square* (kekuatan model), *F-Square* (besaran pengaruh), serta *Q-Square* (relevansi prediktif) (Ghozali, 2021).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Outer Model (Pengukuran)

##### a) Convergent Validity



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, keseluruhan indikator yang diterapkan dalam studi ini telah dinyatakan sesuai dengan semua syarat serta standar validitas konvergen yang ditetapkan, dengan sebagian besar menunjukkan nilai faktor loading melebihi 0,70. Di sisi lain, beberapa indikator yang tidak mencapai angka 0,70 tetap berada dalam rentang 0,50–0,60, sehingga masih dianggap layak dan tidak mempengaruhi validitas keseluruhan indikator.

##### b) Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	<i>Soft Skills</i> (X2)	<i>Work Readiness</i> (Y)
SE1	<b>0,834</b>	0,669	0,732
SE2	<b>0,896</b>	0,740	0,732
SE3	<b>0,845</b>	0,655	0,659
SE4	<b>0,872</b>	0,588	0,687
SE5	<b>0,851</b>	0,600	0,680
SE6	<b>0,852</b>	0,613	0,640
SS1	0,657	<b>0,696</b>	0,665
SS2	0,669	<b>0,804</b>	0,739

SS3	0,573	<b>0,782</b>	0,623
SS4	0,653	<b>0,816</b>	0,703
SS5	0,656	<b>0,844</b>	0,743
SS6	0,643	<b>0,839</b>	0,690
SS7	0,573	<b>0,854</b>	0,688
SS8	0,538	<b>0,795</b>	0,656
SS9	0,552	<b>0,816</b>	0,669
SS10	0,542	<b>0,826</b>	0,662
WR1	0,676	0,758	<b>0,865</b>
WR2	0,648	0,719	<b>0,831</b>
WR3	0,650	0,697	<b>0,831</b>
WR4	0,682	0,691	<b>0,814</b>
WR5	0,685	0,725	<b>0,836</b>
WR6	0,680	0,700	<b>0,877</b>
WR7	0,721	0,718	<b>0,840</b>
WR8	0,619	0,651	<b>0,780</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan analisis *cross-loading* yang dilakukan, setiap indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh kriteria yang diperlukan untuk validitas diskriminan yang baik telah terpenuhi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai *cross-loading* yang secara konsisten lebih tinggi untuk setiap indikator berkaitan dengan konstruk yang dimilikinya dibandingkan dengan nilai *cross-loading* pada konstruk lain. Oleh karena itu, setiap indikator lebih memiliki hubungan dengan variabel yang diukur daripada dengan variabel-variabel lain dalam studi ini.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)***

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
<i>Self-Efficacy (X1)</i>	0,737
<i>Soft Skills (X2)</i>	0,653
<i>Work Readiness (Y)</i>	0,697

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan informasi yang tercantum di tabel sebelumnya, tampak nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada seluruh variabel yang diteliti telah melampaui batas minimum yang disyaratkan, yakni sebesar 0,50. Hasil ini mengungkapkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi pada indikator yang merepresentasikannya. Oleh karena itu, semua variabel telah memenuhi standar validitas konvergen dan diklasifikasikan sebagai baik atau memadai.

d) *Composite Reliability dan Cronbachs Alpha*Tabel 5. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Self-Efficacy (X1)</i>	0,929	0,944
<i>Soft Skills (X2)</i>	0,941	0,949
<i>Work Readiness (Y)</i>	0,938	0,948

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan analisis menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, keseluruhan konstruk yang ada dalam studi ini mendapatkan nilai yang melebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,70. Ini mengindikasikan bahwa semua konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, artinya indikator-indikator yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang serupa. Berdasarkan hasil tersebut, semua konstruk dinyatakan telah memenuhi syarat reliabilitas yang ditentukan dan bisa diakui sebagai alat ukur yang valid dan layak untuk dipakai dalam proses analisis keseluruhan penelitian ini.

2. *Analisis Inner Model (Struktural)*a) *R-Square (R<sup>2</sup>)*Tabel 6. Hasil Uji *R-Square (R<sup>2</sup>)*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Work Readiness (Y)</i>	0,783	0,778

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Berdasarkan hasil analisis nilai *R-Square* yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Nilai *R-square* sebesar 0,783 mengindikasikan bahwa variabel *Self-Efficacy* dan *Soft Skills* mampu menjelaskan 78,3% varians pada *Work Readiness*, yang tergolong dalam kategori kuat. Sisanya 21,7% dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor maupun variabel lain yang tidak tercakup dan berada di luar batasan kajian dalam penelitian ini.

b) *F-Square (F<sup>2</sup>)*Tabel 7. Hasil Uji *F-Square (F<sup>2</sup>)*

	<i>Self-Efficacy (X1)</i>	<i>Soft Skills (X2)</i>	<i>Work Readiness (Y)</i>
<i>Self-Efficacy (X1)</i>			0,292
<i>Soft Skills (X2)</i>			0,631
<i>Work Readiness (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)

Hasil pengujian *F-square* ditunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang relatif medium terhadap *Work Readiness*, dengan nilai *F-square* mencapai 0,292. Sebaliknya, variabel *Soft Skills* memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap *Work Readiness*, sebagaimana terlihat dari nilai *F-square* sebesar 0,631. Perbedaan nilai-nilai ini menunjukkan

bahwa peran *Soft Skills* dalam membentuk dan memengaruhi *Work Readiness* jauh lebih dominan dibandingkan dengan variabel *Self-Efficacy*.

c) *Q-Square* ( $Q^2$ )

**Tabel 8. Hasil Uji *Q-Square* ( $Q^2$ )**

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<b>Work Readiness (Y)</b>	0,532

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)*

Berdasarkan hasil uji *Q-Square*, nilai  $Q^2$  yang diperoleh pada model penelitian ini berada di atas nol. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dalam memprediksi variabel endogen yang diteliti. Sebagai hasilnya, model yang digunakan dalam studi ini terbukti valid dan memiliki kemampuan untuk memprediksi dengan baik data yang telah dikumpulkan.

### 3. Pengujian Hipotesis

**Tabel 9. Hasil Uji *Path Coefficients***

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> ( O/STDEV )	<i>P Values</i>
<b>SE -&gt; WR</b>	0,382	0,378	0,148	2,574	0,010
<b>SS -&gt; WR</b>	0,561	0,557	0,139	4,038	0,000

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2026)*

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai *path coefficients* antara variabel *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* yaitu sebesar 0,382 (positif), dengan nilai *t-statistics* 2,574 melebihi nilai kritis 1,96, dan nilai *p-values* 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini memberikan bukti yang kuat untuk mendukung H1, yang mengindikasikan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness*. Di sisi lain, pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai *path coefficients* antara variabel *Soft Skills* terhadap *Work Readiness* yaitu sebesar 0,561 (positif), dengan *t-statistics* 4,038 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96, dan *p-values* 0,000, yang kurang dari 0,05. Hasil ini memperkuat penerimaan H2, yang menunjukkan bahwa *Soft Skills* secara positif dan signifikan memengaruhi *Work Readiness* dalam kerangka studi ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness*

Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa *Self-Efficacy* (X1) memengaruhi *Work Readiness* (Y) secara positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa lulusan baru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih siap menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan di lingkungan kerja. Keyakinan terhadap kemampuan diri membuat mereka lebih tangguh,

memiliki motivasi yang kuat untuk berkembang, serta mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja mereka.

Hasil ini juga mencerminkan kondisi lulusan Universitas Garut yang sedang berada pada masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dalam proses tersebut, kepercayaan diri menjadi faktor penting untuk menghadapi berbagai tahapan, mulai dari pencarian pekerjaan, proses seleksi, hingga adaptasi di lingkungan kerja baru. Keyakinan ini semakin diperkuat melalui pengalaman akademik, keterlibatan dalam organisasi, dan program magang yang diselenggarakan oleh Universitas Garut. Pengaruh positif menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Garut yang memiliki *self-efficacy* lebih tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Pengaruh signifikan ini menegaskan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja alumni Universitas Garut untuk memasuki dunia kerja secara profesional.

Temuan penelitian ini sejalan dan konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parangin-angin, 2023), yang mengungkapkan bahwa *self-efficacy* terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Situasi ini dapat terjadi dikarenakan rasa kepercayaan diri yang dimiliki seseorang berperan sebagai pendorong internal yang mampu memperkuat kepercayaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas dirinya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diemban serta mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga membuat mereka lebih mampu merencanakan, mempersiapkan, dan memilih jalur karier mereka dengan lebih baik. Di samping itu, studi oleh (Hardiana et al., 2023) juga mengindikasikan pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain, tingkat kesiapan kerja yang optimal lebih dekat dengan tingkat *self-efficacy* seseorang. Ini karena kepercayaan diri yang mereka miliki dalam mengelola dan menjalankan berbagai tugas serta tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya secara efektif dan optimal.

## **2. Pengaruh *Soft Skills* terhadap *Work Readiness***

Hasil uji hipotesis mengungkap bahwa *Soft Skills* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* (Y). Temuan ini juga mengindikasikan bahwa *Soft Skills* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *Self-Efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal dan intrapersonal seperti komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan pemecahan masalah lebih berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas Garut dibandingkan keyakinan diri semata, seiring dengan tuntutan dunia kerja saat ini yang semakin mengutamakan kolaborasi, komunikasi efektif, dan kemampuan beradaptasi di lingkungan profesional.

*Soft skills* yang baik membantu lulusan baru dalam memahami tuntutan pekerjaan, menjalin hubungan kerja yang positif, menyelesaikan berbagai permasalahan secara efektif, serta menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Dengan demikian, lulusan yang memiliki tingkat *soft skills* yang tinggi cenderung lebih siap untuk memasuki dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Adanya pengaruh yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan *soft skills* yang dimiliki oleh lulusan baru Universitas Garut, maka semakin besar pula kesiapan kerja mereka. Di sisi lain, pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa semakin beragam dan mendalam penguasaan *soft skills* yang dimiliki oleh para lulusan baru, maka semakin kuat pula kesiapan mereka dalam menghadapi berbagai dinamika, tuntutan, serta tantangan yang ada di dunia profesional.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja. Berdasarkan temuan dari studi yang dilaksanakan oleh (Deswarta et al., 2023), ditemukan bukti empiris yang kuat bahwa penguasaan *soft skills* terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja individu. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Damayantie & Kustini, 2022) membuktikan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya *soft skills* dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penguasaan *soft skills* yang dimiliki oleh seseorang, maka tingkat kesiapan mereka akan menjadi semakin matang dan optimal dalam menghadapi berbagai tuntutan, dinamika, serta tantangan yang ada di lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Temuan penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *soft skills* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja para lulusan baru Universitas Garut. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya serta semakin baik penguasaan *soft skills*, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. Selain itu, *soft skills* terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *self-efficacy* dalam meningkatkan *work readiness*. Temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan nonteknis, seperti komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan pemecahan masalah, lebih berperan dalam mempersiapkan lulusan baru menghadapi tuntutan dunia kerja sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesiapan kerja mereka. Secara teoretis, temuan ini memperkuat model Bandura yang menempatkan *self-efficacy* sebagai salah satu faktor

yang memengaruhi kesiapan kerja, sekaligus menunjukkan bahwa *soft skills* memiliki kontribusi yang lebih besar pada lulusan baru. Dengan demikian, kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya, tetapi juga oleh penguasaan keterampilan nonteknis yang mendukung keberhasilan di lingkungan kerja.

### **Saran**

Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi Universitas Garut dalam merancang dan mengembangkan program peningkatan *soft skills* dan *self-efficacy* mahasiswa sehingga lulusan memiliki kesiapan kerja yang lebih optimal serta mampu beradaptasi dan bersaing di dunia kerja secara efektif. Selain itu, mahasiswa diharapkan lebih aktif mengikuti organisasi, magang, dan kegiatan pengembangan diri lainnya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kesiapan kerja serta memperluas cakupan responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Aulia, A., Matriadi, F., Azhar, & Yusniar. (2025). Pengaruh Soft Skill , Hard Skill , Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 1701–1706.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Brady, R. P. (2009). *Work Readiness Inventory (Wri)*. Indianapolis: JIST Works.
- Damayantie, A. A., & Kustini. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670–678.
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Work Motivation On Students' Work Readiness Faculty Of Economics And Business Universitas Islam Riau In The Endemic Time Of Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372.
- Elfindri. (2010). Perubahan Eksternal, Soft Skills dan Kurikulum Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 3-11.
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, & Mecang, H. K. (2022). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *Journal of Educational Integration and Development*, 2(4), 260–270.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9 untuk Penelitian Emperis (3rd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiana, R. D., Sobandi, A., Kesya, H., Rain, N., & Ramdhany, M. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Softskill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XI Jurusan Akuntansi SMKN 3 Bandung Tahun Ajaran 2022 / 2023. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 239–249.

- Kadiyono, A. L., & Sulistiobudi, R. A. (2018). Peningkatan Graduate Employability Melalui Career Development Training Pada Mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Klaus, P. (2007). *The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner*. New York: HarperCollins Publishers.
- Napitupulu, L. R. L. A., Manalu, D., & Tobing, A. L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Occupational Information Terhadap Works Radinees Pada Mahasiswa Tingkat Akhir UHN Medan. *Kalbisocio, Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 12(1), 19–28.
- Parangin-angin, S. K. (2023). Pengaruh Self efficacy dan Soft skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. *Journal of Economic Education*, 2(2), 105–114.
- Pool, D. L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 277-289.
- Putri, A. Z., & Arini, E. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 6(2), 471–488.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th) Edition*. Pearson Education Limited.
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 348–356.
- Sharma, P. (2021). *Soft Skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success (English Edition)*. BPB publications.
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy , Soft Skill , Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 1–16.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir kritis (Tinjauan melalui kemandirian belajar, kemampuan akademik dan efikasi diri)*. Indramayu: Adab.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skills Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa : Bukti Empiris Dari Universitas Muhammadiyah Makassar. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 4(2), 194–207.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning , Self Efficacy Dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Di Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 639–648.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1313–1318.
- Wulandari, A., & Waskito, J. (2024). The Role Of Self-Efficacy As A Mediating Variable In The Influence Of Soft Skills , Hard Skills , And Self-Concept On Job Readiness Of Students In The Society 5 . 0 Era. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5615–5632.