

Pengaruh *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Umsida Angkatan 2022

Oleh:

Savina Dwi Amalia (222010200132)

Dosen Pembimbing : Dr. Sumartik, S.E., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026

Pendahuluan

Pentingnya kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0, di mana kompetensi sumber daya manusia sangat menentukan daya saing dan keberhasilan ekonomi nasional. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan tuntutan kompetensi yang semakin kompleks, pendidikan memegang peranan yang sentral dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas. Kesiapan kerja tidak hanya meliputi kemampuan teknis dan penguasaan teknologi, tetapi juga aspek psikologis dan sikap yang mendukung kinerja, seperti kepercayaan diri, ketahanan mental, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis.

Pendahuluan

Tabel 1.1 Tabel kompetensi yang diraih Lulusan dan diperlukan di Dunia Kerja/Usaha

Indeks A	Kompetensi	Indeks B
4.57	Etika	4.38
4.26	Pengembangan Diri	4.24
4.35	Kerja Sama Tim	4.32
4.28	Komunikasi	4.25
4.25	Penggunaan Teknologi Informasi	4.25
3.97	Bahasa Inggris	4.18
4.21	Keahlian Berdasarkan Bidang Ilmu	4.18

Sumber: Tracer Study PINPKU UMSIDA

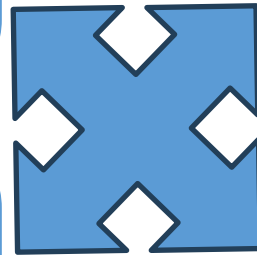
Pendahuluan

Penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk memahami secara lebih komprehensif bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dari kalangan universitas tertentu seperti Umsida. Melalui studi ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai faktor utama yang perlu diperkuat dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia agar lulusan bisa bersaing dan berhasil di dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif

Research GAP

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penguasaan *soft skill* yang baik memiliki dampak positif terhadap kesiapan kerja, terutama dalam hal adaptasi dan kemampuan komunikasi di tempat kerja [23]. Sedangkan, pada penelitian yang lainnya menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh signifikan pada mahasiswa, yang lebih dituntut menguasai aspek teknis secara mendalam [24].

Pada hasil penelitian sebelumnya, menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi secara signifikan memengaruhi kesiapan lulusan dalam menghadapi tantangan dunia kerja, termasuk dalam hal menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan [25]. Namun, pada penelitian lainnya memiliki hasil yang berbeda bahwa efikasi diri tidak memberi dampak signifikan jika tidak diiringi pengalaman praktik atau magang [26]



Hasil penelitian yang membahas motivasi kerja berperan sebagai prediktor penting dalam kesiapan individu untuk memasuki pasar kerja, terutama dalam hal semangat untuk berkembang dan keinginan untuk sukses [27]. Sedangkan, pada penelitian lainnya hasilnya berbeda yaitu motivasi internal kurang berdampak jika tidak ditunjang oleh lingkungan belajar yang kondusif dan kontekstual [28].

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi adanya research gap dalam kajian mengenai hubungan simultan antara *soft skill*, efikasi diri khususnya yang diperoleh melalui pengalaman magang, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa [30]. Terlebih lagi, kajian empiris dengan fokus pada mahasiswa universitas muhammadiyah sidoarjo (umsida), khususnya angkatan tahun 2022, masih sangat terbatas [31],

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan Masalah** : Untuk Mengetahui Apakah Soft Skill, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja.
- **Pertanyaan Penelitian:** Bagaimana Soft Skill, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja?
- **Kategori SDGs** : Sesuai dengan SDGs yang relevan untuk penelitian ini adalah kategori no 4 yaitu Pendidikan Berkualitas untuk Memastikan tercapainya pendidikan berkualitas yang inklusif dan adil, serta membuka kesempatan belajar seumur hidup bagi semua. Tujuan ini menargetkan agar pada tahun 2030 setiap anak perempuan dan laki-laki menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah secara gratis. Selain itu, juga bertujuan memberikan akses setara ke pelatihan vokasi yang terjangkau, menghilangkan kesenjangan gender dan ekonomi, serta menjamin akses universal ke pendidikan tinggi bermutu.

<https://www.unoosa.org/oosa/de/ourwork/space4sdgs/sdg4.html>

Literatur Riview

1. Soft Skill

Soft skills adalah kemampuan yang berkaitan dengan aspek pribadi dan hubungan sosial yang menekankan pada kerja sama dengan orang lain serta pengendalian emosi. Kemampuan ini membantu individu dalam membangun relasi, memengaruhi orang lain, beradaptasi di lingkungan sosial, serta mengelola interaksi dan emosi secara efektif. Menurut [36], terdapat lima indikator utama *soft skill*, yaitu:

1. Kemampuan komunikasi (*communication skills*)
2. Kerjasama tim (*teamwork*)
3. Kepemimpinan (*leadership*)
4. Manajemen waktu (*time management*)
5. Adaptabilitas (*adaptability*)

2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan upaya yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan [25]. Konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam teori *social cognitive*, yang menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan [26]. Berdasarkan [37], indikator efikasi diri meliputi:

1. Keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-confidence*)
2. Ketekunan dalam menghadapi kesulitan (*persistence*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Pengendalian diri (*self-regulation*)
5. Harapan keberhasilan (*expectancy of success*)

Literatur Riview

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melakukan pekerjaan [20]. Teori motivasi menjadi aspek penting dalam memahami perilaku organisasi karena motivasi menentukan sejauh mana seseorang bersedia mengerahkan energi dan upaya demi mencapai tujuan [34]. Menurut Herzberg dalam teori *Two-Factor*, motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang berkembang) dan faktor higienis (gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja). Menurut [38], indikator motivasi kerja meliputi:

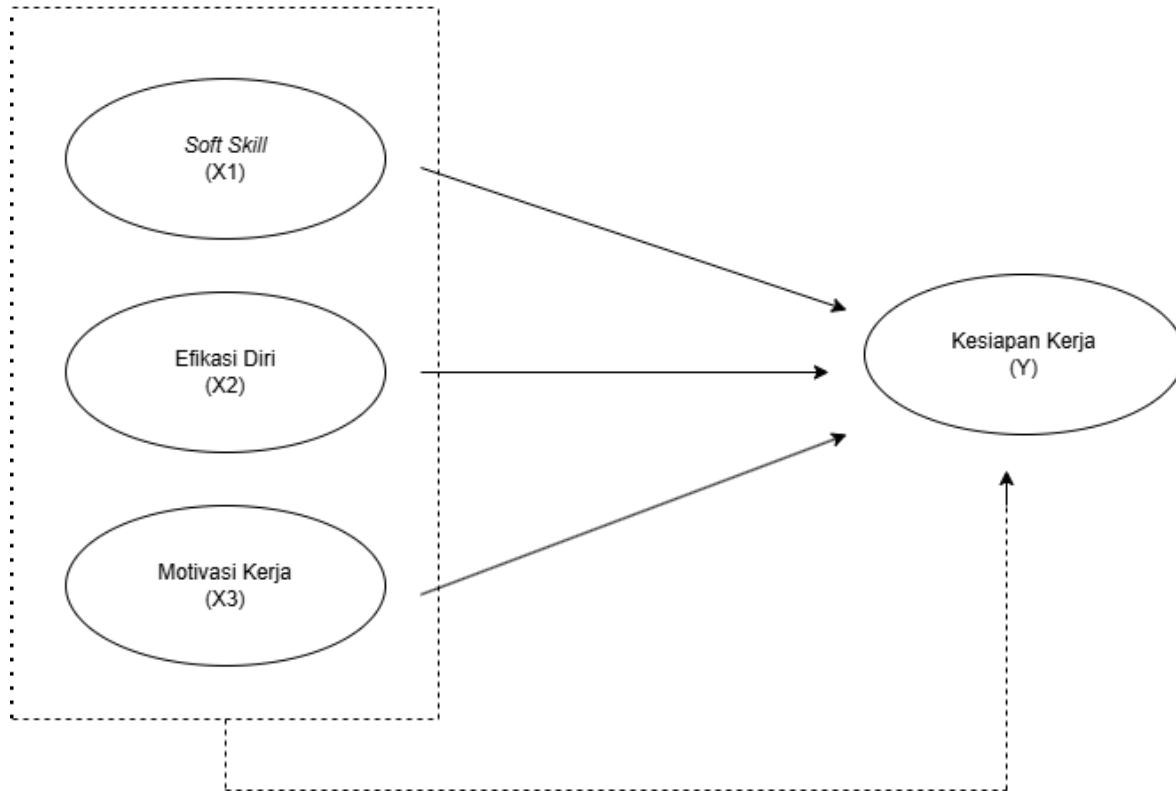
1. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
4. Penghargaan kerja (*recognition*)
5. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

4. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk memasuki dunia kerja dengan bekal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhan industri [34]. Kesiapan kerja tidak hanya mencerminkan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan emosional untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional [21]. Menurut Caballero & Walker, kesiapan kerja merupakan kombinasi antara *hard skills* dan *soft skills* yang memungkinkan seseorang menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, bekerja secara produktif, serta menunjukkan etika kerja yang baik. Menurut [39], terdapat lima indikator utama kesiapan kerja, yaitu:

1. Kompetensi profesional (*professional competence*)
2. Kemampuan komunikasi (*communication ability*)
3. Etika kerja (*work ethic*)
4. Adaptabilitas (*adaptability*)
5. Kepercayaan diri (*self-confidence*)

Kerangka Konseptual



Hipotesis :

1. H1 : *Soft Skill* (X1) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)
2. H2 : Efikasi Diri (X2) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)
3. H3 : Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)
4. H4 : *Soft Skill* (X1), Budaya Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif adalah cara penelitian yang memakai data angka untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara objektif dan dapat diukur menggunakan analisis statistik. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari *soft skill* (X1), efikasi diri (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dengan populasi penelitian mencakup mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan tahun 2022 dengan jumlah 231 mahasiswa[40]. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Adapun metode yang diterapkan adalah purposive sampling, di mana pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

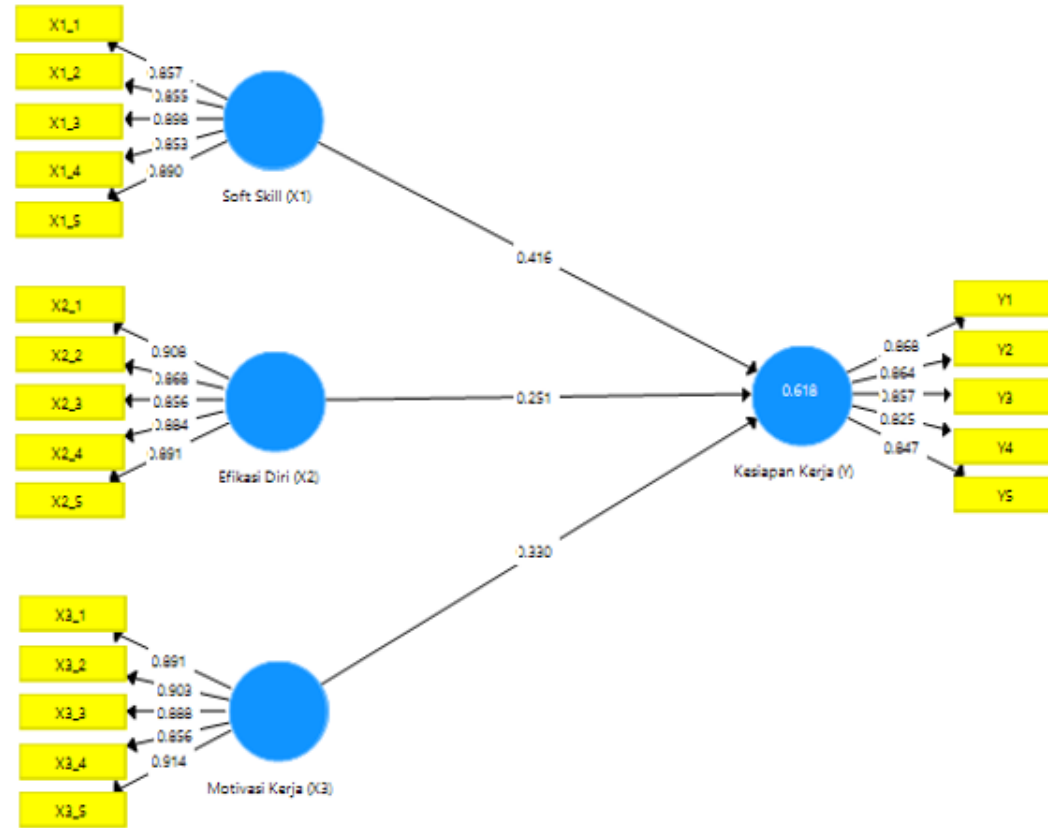
Pengumpulan Data

1. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara daring menggunakan Google Form.
2. Kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur variabel-variabel penelitian seperti soft skill, efikasi diri, motivasi kerja, dan kesiapan kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) berbasis PLS (partial least square) yaitu hal yang berkaitan dengan analisis statistik yang digunakan untuk menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif secara terukur dan bersamaan. Dengan menggunakan aplikasi smart PLS 3.0. Dalam metode SEM PLS ini, Teknik analisis yang digunakan dengan menganalisa outer model dan inner model.

Hasil



Gambar 2. Outer Loading
(Sumber: *Smart PLS 3.0*)

Hasil

Tabel 7. Hasil Pengujian Convergent Validity

Indikator	Soft Skill (X1)	Efikasi Diri (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kesiapan Kerja (Y)
X1.1	0.857			
X1.2	0.855			
X1.3	0.898			
X1.4	0.853			
X1.5	0.890			
X2.1		0.908		
X2.2		0.868		
X2.3		0.856		
X2.4		0.884		
X2.5		0.891		
X3.1			0.891	
X3.2			0.903	
X3.3			0.888	
X3.4			0.856	
X3.5			0.914	
Y.1				0.868
Y.2				0.864
Y.3				0.857
Y.4				0.825
Y.5				0.847

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Soft Skill (X1), Efikasi Diri (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai outer loading > 0,70. Nilai outer loading yang tinggi mengindikasikan adanya korelasi yang baik antara indikator dengan masing-masing variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil

Tabel 8. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Soft Skill (X1)	0.758	Valid
Efikasi Diri (X2)	0.777	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.793	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.727	Valid

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh variabel lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki variabel yang memenuhi kriteria convergent validity dan dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	ED	KK	MK	SK	Kesimpulan
Efikasi Diri (X1)	0.882				Valid
Kesiapan Kerja (X2)	0.532	0.852			Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.465	0.646	0.891		Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.305	0.651	0.479	0.871	Valid

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan table 9 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Uji Discriminant Validity menggunakan kriteria Fornell Larcker Criterion dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada konstruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil

Tabel 10. Uji Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
Soft Skill (X1)	0.920	0.924	0.940
Efikasi Diri (X2)	0.928	0.932	0.946
Motivasi Kerja (X3)	0.935	0.937	0.950
Kesiapan Kerja (Y)	0.906	0.908	0.930

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 10, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach's alpha, Rho_A dan composite reliability pada masing-masing variabel berada di atas 0,70, dimana telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 11. Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.618	0.606

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh hasil terkait nilai R-Square sebesar 0,732 yang menunjukkan bahwa variabel Soft Skill (X1), Efikasi Diri (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y) mampu menjelaskan sebesar 61,8% variasi pada variabel Kesiapan kerja. Sementara sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil

Tabel 13. Uji Path Coefficients

Indikator	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDev)	P Values	Hasil	Hipotesis
Soft Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.416	0.415	0.066	6.316	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Efikasi Diri (X2)-> Kesiapan Kerja (Y)	0.251	0.252	0.065	3.863	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Motivasi Kerja (X3)-> Kesiapan Kerja (Y)	0.330	0.331	0.070	4.735	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji path coefficients yang menunjukkan hubungan langsung antara variabel independen (*Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kesiapan Kerja). Nilai path coefficients (Original Sample) menunjukkan kekuatan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana seluruh koefisien bernilai positif, yaitu *Soft Skill* (0,416), Efikasi Diri (0,251), dan Motivasi Kerja (0,330). Nilai t-statistics pada ketiga hubungan tersebut seluruhnya lebih besar dari 1,96, yaitu *Soft Skill* sebesar 6,316, Efikasi Diri sebesar 3,863, dan Motivasi Kerja sebesar 4,735, serta nilai p-values berada di bawah 0,05 (0,000). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kesiapan Kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara positif dan signifikan memengaruhi Kesiapan Kerja dalam model penelitian ini, dengan variabel *Soft Skill* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan *soft skill* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. *Soft skill* menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mendukung individu dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis. Dengan demikian, *soft skill* tidak hanya berperan sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai penunjang utama dalam membentuk kesiapan kerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja [44];[45];[46].

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kesulitan, serta mampu mengelola tekanan dengan baik. Dengan demikian, efikasi diri menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang kompetitif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja [50];[51];[52].

Pembahasan

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja. Individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat, komitmen, serta orientasi terhadap pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja karena mendorong individu untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja [50];[51];[56].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa soft skill, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2022. Ketiga faktor tersebut terbukti memiliki kontribusi penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa untuk menghadapi persaingan di dunia kerja yang semakin ketat.

Soft Skill menjadi faktor yang paling berpengaruh karena kemampuan ini secara langsung digunakan di tempat kerja, seperti kemampuan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan beradaptasi, sehingga sangat memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Di samping itu, *soft skill* juga berfungsi sebagai penghubung antara keahlian teknis dan penerapannya di lapangan, menjadikannya lebih signifikan dibandingkan dengan faktor lainnya.

Di sisi lain, efikasi diri membantu meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan, sedangkan motivasi kerja mendorong mahasiswa untuk terus berkembang dan mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya.. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan interpersonal. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan dapat mengoptimalkan pengembangan *soft skill*, meningkatkan efikasi diri, serta memperkuat motivasi kerja dalam proses pembelajaran agar lulusan lebih siap dan mampu bersaing di dunia kerja.

