Indonesian Journal of Digital Business

Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Padang

Berlian Oktavia Hutauruk [1], OkkiTrianda[2]

[1]Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
E-mail Korespondensi: berlianoktaviahutauruk06@gmail.com

A B S T R A C K

Work readiness is a key indicator of the quality of university graduates, yet some final-year students still report that they are not fully prepared to take on workplace responsibilities, to observe professional ethics, and to apply their academic knowledge. This study examines the effect of soft skills on work readiness and tests the mediating role of self-efficacy among final-year undergraduate students of the Management Study Program at Universitas Negeri Padang. A quantitative associative design was used. Data were collected from 150 students of the 2020–2023 cohorts using a five-point Likert questionnaire and were analysed with descriptive statistics and partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in SmartPLS 4. The measurement model satisfied the requirements of convergent validity, discriminant validity, and reliability. Soft skills had a positive and significant effect on self-efficacy (β = 0.734) and on work readiness (β = 0.418), and self-efficacy had a positive and significant effect on work readiness (β = 0.458). Self-efficacy partially mediated the effect of soft skills on work readiness (β = 0.336). The model explained 66.5% of the variance in work readiness. Study programs are therefore advised to develop students' soft skills together with their self-efficacy through project-based learning, work simulations, and professional communication training.

Keyword: Final-Year Students, PLS-SEM, Self-Efficacy, Soft Skills, Work Readiness

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:
Diterima20 September 2026
Direvisi 20 Oktober 2026
Diterbitkan 23 Oktober 2026
Tersedia Online 23 Oktober 2026
Publikasi 23 Oktober 2026

Kata Kunci:
Kesiapan kerja,
PLS-SEM,
Self Efficacy,
Soft skill,
Teori modal manusia.

ABSTRAK: Kesiapan kerja merupakan indikator utama kualitas lulusan perguruan tinggi, tetapi sebagian mahasiswa tingkat akhir masih merasa belum sepenuhnya siap memikul tanggung jawab di tempat kerja, menaati etika profesi, dan menerapkan ilmu akademik yang telah dipelajari. Penelitian ini menguji pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja sekaligus peran mediasi Self Efficacy pada mahasiswa tingkat akhir program sarjana Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang. Penelitian menggunakan desain asosiatif kuantitatif. Data dikumpulkan dari 150 mahasiswa angkatan 2020–2023 melalui kuesioner berskala Likert lima poin, lalu dianalisis dengan statistik deskriptif dan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (partial least squares structural equation modelling, PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Model pengukuran memenuhi persyaratan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy (β = 0.734) dan kesiapan kerja (β = 0.418), sedangkan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (β = 0.458). Self Efficacy memediasi sebagian pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja (β = 0.336). Model ini menjelaskan 66.5% varians kesiapan kerja. Oleh karena itu, program studi disarankan mengembangkan soft skill sekaligus Self Efficacy mahasiswa melalui pembelajaran berbasis proyek, simulasi kerja, dan pelatihan komunikasi profesional.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Mahasiswa Tingkat Akhir, *PLS-SEM*, *Self Efficacy*, *Soft Skill*

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi diharapkan menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga siap memasuki pasar kerja. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan dinilai memiliki keterampilan dan atribut yang membuat mereka siap meraih keberhasilan di tempat kerja (Caballero & Walker, 2010). Kesiapan kerja umumnya dipahami sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kematangan mental yang memungkinkan lulusan baru berkontribusi secara produktif bagi organisasi dengan waktu penyesuaian yang minimal (Setiarini et al., 2022; Utami, 2013). Isu ini mendesak di era Industri 4.0 karena pemberi kerja semakin selektif dalam menyerap tenaga kerja, sementara jumlah pencari kerja tetap tinggi dan kualitas sebagian dari mereka belum sesuai dengan kebutuhan lowongan yang tersedia.

Universitas Negeri Padang (UNP) berkomitmen menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Salah satu Indikator Kinerja Utama dalam rencana strategis 2020–2024 (IKU 1) adalah proporsi lulusan yang memperoleh pekerjaan, melanjutkan studi, atau berwirausaha setelah menyelesaikan pendidikan. Data tracer study Program Studi S1 Manajemen menunjukkan bahwa dari 174 alumni tahun 2023, sebanyak 109 orang (62.64%) bekerja atau berwirausaha; pada 2024 angkanya 146 dari 216 alumni (67.59%); dan pada 2025 sebanyak 48 dari 224 alumni (21.43%). Rendahnya angka 2025 perlu ditafsirkan dengan hati-hati karena bergantung pada cakupan dan waktu pelaksanaan tracer study, dan alumni yang belum teridentifikasi bekerja belum tentu menganggur. Meskipun demikian, data tersebut menegaskan perlunya memahami faktor-faktor yang menyiapkan mahasiswa untuk bekerja sebelum mereka lulus.

Survei pendahuluan terhadap mahasiswa tingkat akhir angkatan 2020–2023 juga menunjukkan bahwa kesiapan kerja belum optimal. Tiga puluh persen responden tidak setuju bahwa mereka menyadari etika profesi yang diharapkan di tempat kerja, 26.7% tidak setuju bahwa mereka siap menerapkan ilmu akademik dalam situasi nyata, dan 23.3% tidak setuju bahwa mereka siap memikul tanggung jawab penuh atas pekerjaan pertamanya. Kelemahan juga ditemukan pada soft skill, yaitu 30% responden tidak setuju bahwa mereka dapat menganalisis masalah dan menawarkan solusi kreatif serta 30% tidak setuju bahwa mereka mudah beradaptasi dengan perubahan prioritas kerja, dan pada Self Efficacy, yaitu 33.3% responden tidak yakin dapat menangani situasi tak terduga secara efektif.

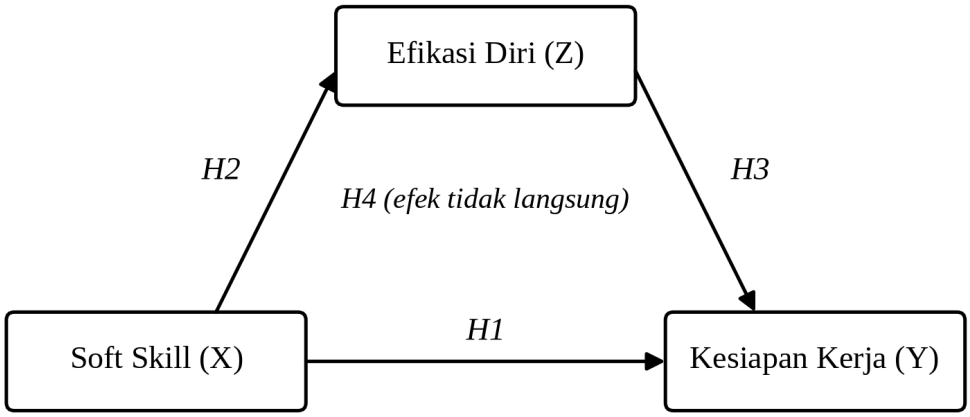
Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain soft skill dan motivasi kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024; Suniyarti et al., 2025) serta karakteristik pribadi, yaitu cara individu memandang dirinya dalam situasi kerja (Caballero & Walker, 2010; Sagita et al., 2020). Soft skill adalah keterampilan nonteknis, baik interpersonal maupun intrapersonal, yang memungkinkan individu mengelola diri dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain (Marin-Zapata et al., 2022; Prakoso & Cahayani, 2021). Keterampilan seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi dilaporkan dapat meningkatkan peluang diterima bekerja serta kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan kerja yang kian kompetitif (Armansyah et al., 2025; Suniyarti et al., 2025). Adapun Self Efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas (Bandura, 1993). Individu dengan Self Efficacy rendah cenderung mengurangi usaha atau menyerah, sedangkan individu dengan Self Efficacy tinggi bekerja lebih keras untuk mengatasi hambatan (Bandura, 1993), dan Self Efficacy telah dikaitkan dengan kesiapan mahasiswa memasuki pasar kerja (Baiti et al., 2017; Febriyana et al., 2023; Utami, 2013).

Namun, bukti mengenai mekanisme yang menghubungkan soft skill dengan kesiapan kerja masih beragam. Beno et al. (2025) melaporkan bahwa Self Efficacy memediasi pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja, sedangkan Butar-butar dan Wijaya (2025) menemukan bahwa

Self Efficacy memediasi pengaruh hard skill, tetapi tidak memediasi pengaruh soft skill. Penelitian yang menempatkan Self Efficacy sebagai mediator antara soft skill dan kesiapan kerja masih jarang, terutama pada mahasiswa manajemen di perguruan tinggi negeri di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji (1) pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja, (2) pengaruh soft skill terhadap Self Efficacy, (3) pengaruh Self Efficacy terhadap kesiapan kerja, dan (4) peran mediasi Self Efficacy dalam pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi S1 Manajemen UNP.

Penelitian ini berlandaskan Teori Modal Manusia (Human Capital Theory) yang berpandangan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan investasi yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas produktif individu (Schultz, 1961). Mahasiswa membangun modal manusia sepanjang masa studinya, dan soft skill merupakan salah satu bentuknya. Semakin baik soft skill mahasiswa, semakin besar kemampuan mereka beradaptasi dan menjalankan tugas di tempat kerja, sehingga kesiapan kerjanya semestinya meningkat (Lie & Darmasetiawan, 2018). Penerapan soft skill dalam perkuliahan, tugas kelompok, dan kegiatan organisasi juga memberi mahasiswa pengalaman penguasaan (mastery experience) yang oleh Bandura (1993) disebut sebagai sumber utama Self Efficacy. Namun, kompetensi saja tidak cukup menjelaskan kesiapan kerja kecuali mahasiswa yakin bahwa mereka mampu menggunakannya, dan Self Efficacy menyediakan keyakinan tersebut. Dengan demikian, soft skill diharapkan memengaruhi kesiapan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui Self Efficacy, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1: Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
H2: Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy.
H3: Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
H4: Self Efficacy memediasi pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2. METODE

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif bertumpu pada pengukuran, perhitungan, dan data numerik di seluruh proses penelitian, mulai dari proposal dan hipotesis hingga analisis dan kesimpulan, sedangkan desain asosiatif digunakan karena penelitian ini mengkaji hubungan antara dua variabel atau

lebih. Penelitian dilakukan pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, pada tahun 2026.

2.2. Populasi dan Responden

Populasi penelitian mencakup seluruh mahasiswa tingkat akhir Program Studi S1 Manajemen UNP yang sedang menyusun skripsi. Para mahasiswa ini berada pada masa transisi dari lingkungan akademik ke dunia kerja sehingga memiliki pengalaman dan pandangan yang relevan mengenai soft skill, Self Efficacy, dan kesiapan kerja. Observasi awal mengidentifikasi 168 mahasiswa tersebut dari angkatan 2020–2023, dan 150 di antaranya mengisi kuesioner (89.3% dari populasi). Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder tentang program studi, seperti jumlah mahasiswa per angkatan, diperoleh melalui dokumentasi.

2.3. Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel. Soft skill (X) merupakan variabel independen, yaitu kemampuan nonteknis mahasiswa untuk berinteraksi, mengelola diri, bekerja sama, dan menghadapi berbagai situasi yang mendukung kesiapan memasuki dunia kerja. Self Efficacy (Z) merupakan variabel mediasi, yaitu keyakinan mahasiswa akan kemampuannya menyelesaikan masalah yang kompleks, mencapai tujuan, menghadapi situasi tak terduga dan kesulitan, serta mengelola kejadian tak terduga dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Kesiapan kerja (Y) merupakan variabel dependen, yaitu tingkat kesiapan mahasiswa menghadapi dan memasuki dunia kerja. Setiap variabel diukur dengan lima indikator yang diadaptasi dari Arfandi et al. (2026), dengan satu butir kuesioner untuk setiap indikator, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir	Sumber
Soft skill (X)	Komunikasi Kerja sama tim Pemecahan masalah Kemampuan beradaptasi Manajemen waktu	SS1–SS5	Arfandi et al. (2026)
Self Efficacy (Z)	Keyakinan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks Keyakinan dalam mencapai tujuan Keyakinan dalam menangani situasi tak terduga Keyakinan dalam menghadapi kesulitan Keyakinan dalam mengelola kejadian tak terduga	SE1–SE5	Arfandi et al. (2026)
Kesiapan kerja (Y)	Tanggung jawab Etika profesi Komunikasi dan negosiasi di tempat kerja Pemahaman terhadap standar kinerja Penerapan ilmu akademik	WR1–WR5	Arfandi et al. (2026)

Butir dinilai dengan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Seluruh 15 butir berupa pernyataan positif sehingga tidak diperlukan penskoran terbalik.

2.4. Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan menggunakan frekuensi, persentase, rerata, dan tingkat capaian responden (TCR). TCR dihitung dengan membagi rerata dengan skor maksimum skala (5), lalu mengalikannya dengan 100%. TCR dikelompokkan ke dalam lima kategori berikut:

81%–100% (sangat baik), 61%–80% (baik), 41%–60% (cukup baik), 21%–40% (kurang baik), dan 0%–20% (sangat kurang baik).

Analisis inferensial menggunakan PLS-SEM pada SmartPLS 4 yang dapat menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan, termasuk pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi (Hair et al., 2019). Model luar (outer model) dievaluasi melalui validitas konvergen (outer loading ≥ 0.70 dan average variance extracted/AVE ≥ 0.50), validitas diskriminan (kriteria Fornell–Larcker; Fornell & Larcker, 1981), dan reliabilitas (Cronbach's alpha dan composite reliability ≥ 0.70). Model dalam (inner model) dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2), dengan nilai 0.75, 0.50, dan 0.25 yang masing-masing menunjukkan daya jelas substansial, moderat, dan lemah, serta melalui indeks kecocokan model, yaitu standardized root mean square residual (SRMR < 0.08 menunjukkan kecocokan yang baik) dan normed fit index (NFI) (Hair et al., 2019). Hipotesis diuji dengan bootstrapping dan diterima apabila statistik t melebihi 1.96 dan nilai p di bawah 0.05 (taraf signifikansi 5%). Hipotesis mediasi diuji melalui pengaruh tidak langsung spesifik (specific indirect effect).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 2 menunjukkan karakteristik 150 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan angkatan. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (104 mahasiswa, 69.33%), sedangkan 46 mahasiswa (30.67%) laki-laki. Sebagian besar responden berusia 22 tahun (35.3%) atau 21 tahun (33.3%), dan angkatan 2023 merupakan kelompok terbesar dengan 90 mahasiswa (60.0%), diikuti angkatan 2022 dengan 44 mahasiswa (29.3%). Profil ini menggambarkan mahasiswa tingkat akhir yang tengah berada pada masa transisi menuju dunia kerja, kelompok yang juga menjadi responden dalam penelitian kesiapan kerja sebelumnya (Baiti et al., 2017; Violinda et al., 2023).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	46	30.67%
	Perempuan	104	69.33%
Usia (tahun)	20	15	10.0%
	21	50	33.3%
	22	53	35.3%
	23	25	16.7%
	24	3	2.0%
	25	4	2.7%
Angkatan	2020	4	2.7%
	2021	12	8.0%
	2022	44	29.3%
	2023	90	60.0%
Total		150	100%

3.2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 3 menyajikan rerata dan TCR setiap indikator. Soft skill memperoleh rerata 3.94 dan TCR 78.96%, yang termasuk kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada umumnya memiliki keterampilan nonteknis yang baik. Skor tertinggi terdapat pada kemampuan beradaptasi dengan perubahan prioritas kerja (SS4; rerata 3.99, TCR 79.87%),

sedangkan skor terendah terdapat pada kemampuan bekerja secara efektif dalam tim (SS2) serta menganalisis masalah dan menawarkan solusi kreatif (SS3), yang keduanya memiliki rerata 3.90 dan TCR 78.13%. Capaian soft skill yang baik ini sejalan dengan pandangan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi merupakan keterampilan nonteknis yang penting bagi lulusan (Armansyah et al., 2025; Marin-Zapata et al., 2022).

Self Efficacy memperoleh rerata 3.94 dan TCR 78.85% (baik). Skor tertinggi terdapat pada pengetahuan tentang cara menangani kejadian tak terduga berdasarkan pengalaman dan keterampilan (SE5; rerata 4.06, TCR 81.20%, sangat baik), sedangkan skor terendah terdapat pada keyakinan dapat menangani situasi tak terduga secara efektif (SE3; rerata 3.76, TCR 75.20%). Kesiapan kerja memperoleh hasil keseluruhan tertinggi, dengan rerata 4.04 dan TCR 80.80% (baik). Kesiapan memikul tanggung jawab penuh atas pekerjaan pertama (WR1; rerata 4.17, TCR 83.33%) dan kesiapan menerapkan ilmu akademik dalam situasi nyata (WR5; rerata 4.07, TCR 81.47%) berada pada kategori sangat baik, sedangkan keyakinan dalam berkomunikasi dan bernegosiasi dengan rekan lintas fungsi (WR3; rerata 3.92, TCR 78.40%) menjadi yang terendah. Tingginya skor tanggung jawab dan penerapan ilmu akademik menunjukkan bahwa mahasiswa menilai dirinya telah memiliki atribut yang dibutuhkan untuk berhasil di tempat kerja, yang merupakan inti konsep kesiapan kerja (Caballero & Walker, 2010; Sagita et al., 2020). Skor terendah pada keyakinan menangani situasi tak terduga (SE3) menunjukkan bahwa keyakinan diri belum merata, padahal Self Efficacy memengaruhi besarnya usaha seseorang dalam menghadapi hambatan (Bandura, 1993).

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Kode	Indikator	Rerata	TCR (%)	Kategori
Soft skill (X)				
SS1	Komunikasi	3.95	79.47	Baik
SS2	Kerja sama tim	3.90	78.13	Baik
SS3	Pemecahan masalah	3.90	78.13	Baik
SS4	Kemampuan beradaptasi	3.99	79.87	Baik
SS5	Manajemen waktu	3.94	79.20	Baik
Rata-rata		3.94	78.96	Baik
Self Efficacy (Z)				
SE1	Menyelesaikan masalah yang kompleks	4.01	80.13	Baik
SE2	Mencapai tujuan	3.99	79.73	Baik
SE3	Menangani situasi tak terduga	3.76	75.20	Baik
SE4	Menghadapi kesulitan	3.90	78.00	Baik
SE5	Mengelola kejadian tak terduga	4.06	81.20	Sangat baik
Rata-rata		3.94	78.85	Baik
Kesiapan kerja (Y)				
WR1	Tanggung jawab	4.17	83.33	Sangat baik
WR2	Etika profesi	4.03	80.67	Baik
WR3	Komunikasi dan negosiasi	3.92	78.40	Baik
WR4	Pemahaman terhadap standar kinerja	4.01	80.13	Baik
WR5	Penerapan ilmu akademik	4.07	81.47	Sangat baik
Rata-rata		4.04	80.80	Baik

3.3. Model Pengukuran (Outer Model)

Pada estimasi awal, tiga indikator memiliki outer loading di bawah 0.70, yaitu WR4 (0.668; pemahaman terhadap standar kinerja), SE4 (0.670; tetap tenang saat menghadapi kesulitan), dan SS3 (0.674; pemecahan masalah). Meskipun AVE setiap konstruk sudah melampaui 0.50 (0.563 untuk kesiapan kerja, 0.519 untuk Self Efficacy, dan 0.534 untuk soft skill), ketiga indikator tersebut dihapus untuk meningkatkan kualitas model pengukuran, lalu model diestimasi ulang. Dengan demikian, setiap konstruk akhirnya diukur dengan empat indikator. Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh outer loading yang tersisa berada di atas 0.70 dan seluruh nilai AVE di atas 0.50, sehingga validitas konvergen terpenuhi menurut kriteria Hair et al. (2019).

Tabel 4 Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Indikator	Outer loading	AVE	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kesiapan kerja	WR1	0.744	0.614	0.790	0.864
	WR2	0.828			
	WR3	0.784			
	WR5	0.777			
Self Efficacy	SE1	0.732	0.562	0.741	0.837
	SE2	0.760			
	SE3	0.714			
	SE5	0.791			
Soft skill	SS1	0.767	0.579	0.757	0.846
	SS2	0.788			
	SS4	0.753			
	SS5	0.735			

Tabel 4 juga menunjukkan bahwa Cronbach's alpha dan composite reliability seluruh konstruk berada di atas 0.70 (Hair et al., 2019), yang menandakan bahwa instrumen reliabel dan konsisten secara internal. Validitas diskriminan dinilai dengan kriteria Fornell–Larcker (Fornell & Larcker, 1981) pada Tabel 5. Akar kuadrat AVE setiap konstruk (nilai diagonal) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain; misalnya, akar kuadrat AVE kesiapan kerja (0.784) melampaui korelasinya dengan Self Efficacy (0.764) dan soft skill (0.754). Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi validitas diskriminan sehingga model dapat dilanjutkan ke evaluasi struktural.

Tabel 5 Kriteria Fornell–Larcker

Konstruk	WR	SE	SS
Kesiapan kerja (WR)	0.784		
Self Efficacy (SE)	0.764	0.750	
Soft skill (SS)	0.754	0.734	0.761

3.4. Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6 menunjukkan bahwa R^2 kesiapan kerja sebesar 0.665, sehingga soft skill dan Self Efficacy secara bersama-sama menjelaskan 66.5% variansnya, sedangkan 33.5% sisanya dijelaskan oleh faktor di luar model. R^2 Self Efficacy sebesar 0.539, artinya soft skill

menjelaskan 53.9% variansnya. Kedua nilai tersebut melebihi 0.50 dan, mengikuti Hair et al. (2019), menunjukkan daya jelas yang moderat.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel endogen	R-square	R-square adjusted
Kesiapan kerja (WR)	0.665	0.660
Self Efficacy (SE)	0.539	0.536

Indeks kecocokan model disajikan pada Tabel 7. SRMR model yang diestimasi sebesar 0.084, sedikit di atas ambang batas 0.08 (Hair et al., 2019), dan NFI sebesar 0.759, di bawah acuan 0.90. Oleh karena itu, kecocokan model perlu dipandang marginal, bukan baik, dan hasilnya perlu ditafsirkan dengan hati-hati, meskipun SRMR yang mendekati ambang batas mengisyaratkan bahwa selisih antara korelasi teramati dan korelasi yang diimplikasikan model tergolong kecil.

Tabel 7 Indeks Kecocokan Model

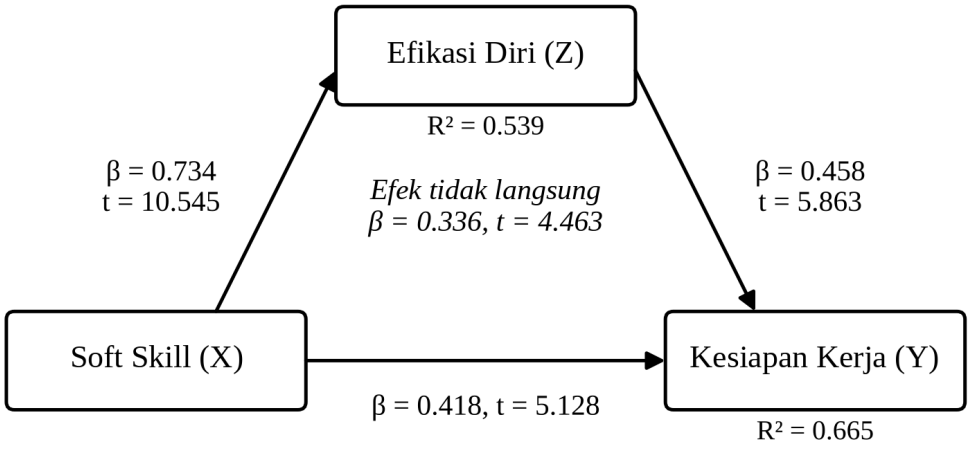
Indeks	Model jenuh	Model estimasi
SRMR	0.084	0.084
d_ULS	0.550	0.550
d_G	0.230	0.230
Chi-square	191.676	191.676
NFI	0.759	0.759

3.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji dengan bootstrapping, dan hasilnya disajikan pada Tabel 8 dan Gambar 2. Seluruh jalur bernilai positif dan signifikan pada taraf 5% (statistik $t > 1.96$ dan nilai $p < 0.05$), sehingga H1, H2, H3, dan H4 diterima. Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0.418$; $t = 5.128$) dan Self Efficacy ($\beta = 0.734$; $t = 10.545$), sedangkan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0.458$; $t = 5.863$). Pengaruh tidak langsung spesifik soft skill terhadap kesiapan kerja melalui Self Efficacy juga signifikan ($\beta = 0.336$; $t = 4.463$). Karena pengaruh langsung tetap signifikan ketika pengaruh tidak langsung dimasukkan, Self Efficacy memediasi sebagian hubungan tersebut. Pola ini sejalan dengan temuan Arfandi et al. (2026) pada siswa SMK, yang melaporkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy dan kesiapan kerja, serta bahwa Self Efficacy memediasi sebagian pengaruh tersebut.

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis

Hip.	Jalur	Sampel asli	Rerata sampel	STDEV	Statistik t	Nilai p	Hasil
H1	SS → WR	0.418	0.412	0.081	5.128	< 0.001	Diterima
H2	SS → SE	0.734	0.729	0.070	10.545	< 0.001	Diterima
H3	SE → WR	0.458	0.460	0.078	5.863	< 0.001	Diterima
H4	SS → SE → WR	0.336	0.337	0.075	4.463	< 0.001	Diterima



Gambar 2 Model Struktural beserta Koefisien Jalur

3.6. Pembahasan

Temuan pertama adalah soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (β = 0.418). Mahasiswa dengan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi, dan manajemen waktu yang lebih baik lebih siap memasuki dunia kerja, dan hasil deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi dengan perubahan prioritas kerja termasuk soft skill mahasiswa yang paling kuat. Temuan ini sejalan dengan Teori Modal Manusia (Schultz, 1961), yang memandang kapasitas nonteknis yang dikembangkan melalui pendidikan tinggi sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas individu dan kemampuannya beradaptasi di pasar kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang melaporkan bahwa soft skill meningkatkan kesiapan kerja (Armansyah et al., 2025; Arfandi et al., 2026; Beno et al., 2025; Lie & Darmasetiawan, 2018; Suniyarti et al., 2025). Manfaat soft skill di tempat kerja juga tampak pada penelitian yang menemukan bahwa perolehan soft skill berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan (Ibrahim et al., 2017).

Temuan kedua adalah soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy, dan inilah jalur terkuat dalam model (β = 0.734). Berkomunikasi, bekerja sama, dan mengelola diri dalam perkuliahan, tugas kelompok, dan kegiatan organisasi memberi mahasiswa pengalaman berhasil, yang oleh Bandura (1993) dipandang sebagai sumber Self Efficacy yang paling berpengaruh. Mahasiswa yang memiliki keterampilan tersebut karenanya lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan menghadapi situasi tak terduga. Hasil ini sejalan dengan Beno et al. (2025) dan Arfandi et al. (2026) yang menemukan bahwa soft skill berpengaruh signifikan terhadap Self Efficacy.

Temuan ketiga adalah Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (β = 0.458), yang sedikit lebih besar daripada pengaruh langsung soft skill. Mahasiswa yang percaya pada kemampuannya lebih bersedia menetapkan tujuan, bertahan saat menghadapi kesulitan, dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh selama kuliah di lingkungan kerja. Temuan ini mendukung Teori Modal Manusia karena menunjukkan bahwa kesiapan tidak hanya bergantung pada kepemilikan kompetensi, tetapi juga pada keyakinan bahwa seseorang mampu menggunakannya, dan sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa Self Efficacy berhubungan positif dengan kesiapan kerja (Baiti et al., 2017; Beno et al., 2025; Febriyana et al., 2023; Utami, 2013). Namun, temuan ini belum sepenuhnya seragam: Violinda et al. (2023) melaporkan bahwa Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan

terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang ketika dianalisis bersama perencanaan karier dan adversity quotient, sehingga pengaruh Self Efficacy dapat bergantung pada variabel lain dalam model yang diuji.

Temuan keempat adalah Self Efficacy memediasi pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja (pengaruh tidak langsung β = 0.336). Karena pengaruh langsung juga tetap signifikan, mediasi yang terjadi bersifat parsial: soft skill meningkatkan kesiapan kerja secara langsung dan, selain itu, dengan memperkuat keyakinan mahasiswa akan kemampuannya sendiri. Pengaruh total soft skill terhadap kesiapan kerja sebesar 0.754 (0.418 + 0.336), dan sekitar 45% di antaranya disalurkan melalui Self Efficacy. Hasil ini sejalan dengan Beno et al. (2025) dan Arfandi et al. (2026), tetapi berbeda dengan Butar-butar dan Wijaya (2025) yang menemukan bahwa Self Efficacy tidak memediasi pengaruh soft skill. Perbedaan tersebut mungkin disebabkan oleh perbedaan sampel, pengukuran, dan teknik analisis, karena penelitian yang disebut terakhir menggunakan analisis jalur, dan perbedaan itu menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut dalam konteks lain.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan Self Efficacy, bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, serta bahwa Self Efficacy memediasi sebagian pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Padang. Soft skill dan Self Efficacy secara bersama-sama menjelaskan 66.5% varians kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan Teori Modal Manusia: soft skill merupakan bentuk modal manusia yang menunjang kesiapan kerja, dan Self Efficacy memperkuat kepercayaan diri mahasiswa dalam menggunakan modal tersebut saat menghadapi tuntutan pekerjaan.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi praktis. Pertama, program studi dapat memperkuat kerja sama tim dan pemecahan masalah, yang merupakan indikator soft skill terendah (rerata 3.90), melalui pembelajaran berbasis proyek dan pengajaran dengan metode kasus, dengan memperhatikan bahwa isi dan metode pelatihan memengaruhi hasil pengembangan soft skill (Boere et al., 2023; Ibrahim et al., 2017). Kedua, simulasi kerja, lokakarya manajemen krisis, dan pembekalan sebelum magang dapat meningkatkan keyakinan mahasiswa dalam menangani situasi tak terduga, yang merupakan indikator Self Efficacy terendah (rerata 3.76). Ketiga, pelatihan komunikasi profesional, simulasi wawancara kerja, kegiatan berbicara di depan umum, dan diskusi lintas program studi dapat meningkatkan keyakinan mahasiswa dalam berkomunikasi dan bernegosiasi dengan rekan kerja, yang merupakan indikator kesiapan kerja terendah (rerata 3.92).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Desainnya bersifat potong lintang (cross-sectional), mengandalkan persepsi mahasiswa yang dilaporkan sendiri, dan hanya mencakup satu program studi di satu perguruan tinggi. Kecocokan model tergolong marginal (SRMR = 0.084), dan 33.5% varians kesiapan kerja masih belum terjelaskan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti pengalaman magang, literasi digital, motivasi kerja, bimbingan karier, dan hard skill (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024; Riyanti & Kasyadi, 2021), serta melibatkan mahasiswa dari program studi dan perguruan tinggi lain agar hasilnya dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arfandi, A., Musdalifah, M., Sudjani, S., & Setiawan, A. H. (2026). The interplay of soft skills, digital literacy, and self-efficacy in shaping work readiness: A structural equation

modeling study of vocational high school students. *International Journal of Environment, Engineering and Education, 8*(2), 341–359. https://doi.org/10.55151/ijeedu.v8i2.418

Armansyah, A., Syafnur, M., Suniyarti, S., & Mutafin, M. (2025). Hubungan antara soft skill dan kesiapan kerja mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Pahlawan Jurnal Pendidikan-Sosial-Budaya, 21*(1), 153–158. https://doi.org/10.57216/pah.v21i1.970

Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif, 5*(2), 128–141.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist, 28*(2), 117–148.

Beno, A., Hasanudin, & Jaya, A. (2025). The influence of internship experience and soft skills on work readiness mediated by self efficacy. *International Journal of Asian Business and Management, 4*(3), 547–566. https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324

Boere, N. A., de Jong, B., Jansen in de Wal, J., & Cornelissen, F. (2023). Does training content matter? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation. *Journal of Workplace Learning, 35*(9), 274–290. https://doi.org/10.1108/JWL-03-2023-0046

Butar-butar, R., & Wijaya, T. (2025). The influence of hard skills and soft skills on work readiness through self-efficacy as an intervening variable in students. *International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews, 2*(3), 44–57. https://doi.org/10.62951/ijhs.v2i3.445

Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 1*(1), 13–25.

Febriyana, N., Indrawati, H., & Makhdalena, M. (2023). The influence of emotional intelligence, industrial work practices, soft skills, and self-efficacy on students' work readiness. *Journal of Educational Sciences, 7*(3), 499–517. https://doi.org/10.31258/jes.7.3.p.499-517

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development, 41*(4), 388–406. https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066

Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Calyptra, 6*(2), 1496–1514.

Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science, 16*(4), 969–1000.

Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi pada kesiapan kerja mahasiswa sebagai Generasi Z dalam menghadapi era digital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7*(3), 4875–4889. https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.7993

Prakoso, I. P., & Cahayani, A. (2021). Analisis hard skill dan soft skill room attendant Hotel Ibis Gading Serpong. *Transaksi, 13*(1), 49–63.

Riyanti, S., & Kasyadi, S. (2021). Motivasi dan pengalaman praktek kerja industri mempengaruhi kesiapan kerja siswa: Studi pada SMK swasta di Kabupaten Bogor. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS, 4*(1), 43–57. https://doi.org/10.30998/herodotus.v4i1.8815

Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian work readiness scale on fresh graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi, 19*(3), 297–314.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1–17.

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 10*(2), 195–204.

Suniyarti, S., Armansyah, A., Yani, A., & Mu'azamsyah, M. (2025). Pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Surplus Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3*(2), 352–357. https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1158

Utami, Y. G. D. (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1*(1), 40–52.

Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh career planning, self efficacy dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 9*(2), 639. https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639