

**PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP
KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Nurul Atiqah R¹, Siti Aisyah², Nasrullah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar

¹ atiqa1398@gmail.com, ² sitiaisyah@unismuh.ac.id,

³ nasrullah@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study is grounded in the growing importance of work readiness among final-year students in responding to increasingly complex and competitive labor market demands. Work readiness is not solely determined by technical competencies but is also shaped by non-technical abilities and individual psychological factors. Accordingly, this research aims to examine the influence of hard skills, soft skills, and self-efficacy on the work readiness of final-year students in the Management Study Program at Universitas Muhammadiyah Makassar. The study draws upon Human Capital Theory, which emphasizes skill development as an essential investment in human resources, as well as the concept of self-efficacy, which relates to an individual's belief in their capacity to face challenges. A quantitative approach was employed, utilizing multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 79 respondents, selected using purposive sampling techniques. The findings indicate that, partially, hard skills have a positive but statistically insignificant effect on work readiness. In contrast, soft skills and self-efficacy demonstrate a positive and significant influence. Simultaneously, the three independent variables collectively contribute substantially to work readiness, as reflected by a coefficient of determination of 57.7%. In conclusion, the study reveals that students' work readiness is more strongly influenced by soft skills and self-efficacy than by hard skills. These findings suggest that strengthening interpersonal competencies and fostering confidence are critical components in preparing students for successful entry into the workforce.

Keywords: *Hard Skills, Soft Skills, Self-Efficacy, Job Readiness, Final-Year Students*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi persaingan di dunia kerja yang semakin kompleks. Kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan non-teknis dan faktor psikologis individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skill, soft skill, dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini didasarkan pada Human Capital Theory yang menekankan pentingnya pengembangan keterampilan sebagai investasi sumber daya manusia, serta konsep self-efficacy yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif

dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 79 responden yang merupakan mahasiswa tingkat akhir, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hard skill memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, soft skill dan self-efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara simultan, ketiga variabel independen memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,7%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kesiapan kerja mahasiswa lebih dipengaruhi oleh kemampuan soft skill dan tingkat self-efficacy dibandingkan dengan hard skill. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan interpersonal dan peningkatan kepercayaan diri menjadi faktor penting dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Kata Kunci: Hard Skill, Soft Skill, Self-Efficacy, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Tingkat Akhir

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang diiringi dengan pesatnya perkembangan teknologi, dunia kerja terus mengalami perubahan yang dinamis sekaligus semakin kompetitif. Kondisi tersebut menuntut perguruan tinggi tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga memiliki peran dalam mempersiapkan mahasiswa agar mampu menghadapi realitas dunia kerja.

Kesiapan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas lulusan, karena mencerminkan sejauh mana mahasiswa mampu mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Mahasiswa tingkat

akhir merupakan kelompok yang sedang berada di fase pergeseran dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Pada tahap ini, mahasiswa diharapkan telah memiliki bekal yang memadai, baik berupa pengetahuan akademik, keterampilan teknis (hard skill), kemampuan interpersonal (soft skill), maupun kesiapan psikologis seperti self-efficacy (Ratuela et al., 2022).

Salah satu permasalahan yang biasanya muncul adalah adanya kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama perkuliahan dengan kebutuhan dunia kerja. Proses pembelajaran di perguruan tinggi cenderung lebih memfokuskan pada aspek kemampuan teknis, sementara kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan

kemampuan beradaptasi belum mendapatkan porsi yang seimbang (Muhmin, 2018). Selain itu, rendahnya self-efficacy juga menjadi faktor yang dapat menghambat kesiapan kerja, karena individu yang kurang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri cenderung lebih sulit menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan (Syam et al., 2025).

Secara teoritis, Becker (1964) melalui Human Capital Theory menjelaskan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, baik melalui pendidikan maupun pelatihan, dapat meningkatkan produktivitas serta kesiapan kerja individu. Dalam konteks ini, hard skill dipandang sebagai kemampuan teknis yang menjadi penting dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan soft skill berperan dalam mendukung efektivitas kerja melalui interaksi sosial serta kemampuan beradaptasi (Hidayah & Ningrum, 2024). Sementara itu, self-efficacy menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, yang turut memengaruhi motivasi, ketahanan, serta kesiapan kerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skill, soft skill, dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas lulusan, baik dari aspek akademik maupun non-akademik, serta menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi dalam merancang kurikulum dan program pembelajaran yang lebih relevan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang memenuhi prinsip-prinsip ilmiah seperti konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada bulan Februari hingga Maret 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen angkatan 2022/2023 Universitas

Muhammadiyah Makassar yang berjumlah 387 orang. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-5. Instrumen penelitian terdiri dari variabel hard skill (X1) dengan 6 item pernyataan, soft skill (X2) dengan 6 item, self-efficacy (X3) dengan 6 item, dan kesiapan kerja (Y) dengan 7 item. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS versi 27.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20 Tahun	8	10.1%
2	21 Tahun	42	53.2%
3	22 Tahun	26	32.9%

4	23 Tahun	2	2.5%
5	24 Tahun	1	1.3%
	Total	79	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer,
2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berusia 21 tahun dengan jumlah 42 orang (53,2%), diikuti usia 22 tahun sebanyak 26 orang (32,9%), usia 20 tahun sebanyak 8 orang (10,1%), usia 23 tahun 2 orang (2,5%), dan usia 24 tahun 1 orang (1,3%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	22	27.8%
2	Perempuan	57	72.2%
	Total	79	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer,
2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang (72,2%) dan laki-laki sebanyak 22 orang (27,8%).

2. Analisis Deskripsi Variabel

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Hard Skill

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	1	1.3%	8	10.1%	43	54.4%	27	34.2%	4.22
X1.2	0	0%	2	2.5%	2	2.5%	43	54.4%	32	40.5%	4.33
X1.3	0	0%	2	2.5%	4	5.1%	39	49.4%	34	43.0%	4.33
X1.4	0	0%	4	5.1%	3	3.8%	36	45.6%	36	45.6%	4.32
X1.5	0	0%	1	1.3%	2	2.5%	43	54.4%	33	41.8%	4.37
X1.6	0	0%	0	0%	3	3.8%	42	53.2%	34	43.0%	4.39
Rata-rata Variabel Hard Skill											4.32

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 3, skor rata-rata hard skill adalah 4,32. Indikator X1.6 memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,39) sedangkan X1.1 terendah (4,22).

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Soft Skill

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	2	2.5%	1	1.3%	37	46.8%	39	49.4%	4.43
X2.2	0	0%	1	1.3%	9	11.4%	38	48.1%	31	39.2%	4.25
X2.3	0	0%	1	1.3%	5	6.3%	39	49.4%	34	43.0%	4.34
X2.4	0	0%	0	0%	7	8.9%	47	59.5%	25	31.6%	4.23
X2.5	0	0%	1	1.3%	17	21.5%	36	45.6%	25	31.6%	4.08
X2.6	0	0%	0	0%	8	10.1%	50	63.3%	21	26.6%	4.16
Rata-rata Variabel Soft Skill											4.25

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4, skor rata-rata soft skill adalah 4,25. Indikator X2.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,43) dan X2.5 terendah (4,08).

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Self-Efficacy

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0%	3	3.8%	3	3.8%	47	59.5%	26	32.9%	4.22
X3.2	0	0%	0	0%	6	7.6%	46	58.2%	27	34.2%	4.27
X3.3	0	0%	0	0%	5	6.3%	49	62.0%	25	31.6%	4.25
X3.4	0	0%	0	0%	2	2.5%	44	55.7%	33	41.8%	4.39
X3.5	0	0%	0	0%	1	1.3%	41	51.9%	37	46.8%	4.46
X3.6	0	0%	1	1.3%	2	2.5%	38	48.1%	38	48.1%	4.43
Rata-rata Variabel Self-Efficacy											4.34

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 5, skor rata-rata self-efficacy adalah 4,34. Indikator X3.5 memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,46) dan X3.1 terendah (4,22).

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Kerja

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	7	8.9%	46	58.2%	26	32.9%	4.24
Y.2	0	0%	1	1.3%	2	2.5%	38	48.1%	38	48.1%	4.43
Y.3	0	0%	0	0%	5	6.3%	42	53.2%	32	40.5%	4.34
Y.4	0	0%	0	0%	3	3.8%	46	58.2%	30	38.0%	4.34
Y.5	0	0%	3	3.8%	5	6.3%	38	48.1%	33	41.8%	4.28
Y.6	0	0%	2	2.5%	5	6.3%	42	53.2%	30	38.0%	4.35
Y.7	0	0%	1	1.3%	6	7.6%	43	54.4%	29	36.7%	4.27
Rata-rata Variabel Kesiapan Kerja											4.32

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 6, skor rata-rata kesiapan kerja adalah 4,32. Indikator Y.2 memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,43) dan Y.5 terendah (4,28).

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($df=N-2$, taraf signifikansi 5%, r tabel = 0,221). Instrumen dinyatakan valid jika r hitung > r tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Hard Skill

N o.	Item Pernyataan (X1)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,437	0,221	Valid
2	X1.2	0,687	0,221	Valid
3	X1.3	0,728	0,221	Valid
4	X1.4	0,620	0,221	Valid
5	X1.5	0,611	0,221	Valid
6	X1.6	0,441	0,221	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Soft Skill

N o.	Item Pernyataan (X2)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	X2.1	0,607	0,221	Valid
2	X2.2	0,692	0,221	Valid
3	X2.3	0,803	0,221	Valid
4	X2.4	0,702	0,221	Valid
5	X2.5	0,736	0,221	Valid
6	X2.6	0,656	0,221	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Self-Efficacy

N o.	Item Pernyataan (X3)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	X3.1	0,675	0,221	Valid
2	X3.2	0,683	0,221	Valid
3	X3.3	0,698	0,221	Valid
4	X3.4	0,737	0,221	Valid
5	X3.5	0,719	0,221	Valid
6	X3.6	0,734	0,221	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja

N o.	Item Pernyataan (Y)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	Y.1	0,694	0,221	Valid
2	Y.2	0,647	0,221	Valid
3	Y.3	0,720	0,221	Valid
4	Y.4	0,706	0,221	Valid
5	Y.5	0,775	0,221	Valid
6	Y.6	0,742	0,221	Valid
7	Y.7	0,730	0,221	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,221), sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Hard Skill	0,623	0,60	Reliabel
Soft Skill	0,790	0,60	Reliabel
Self-Efficacy	0,795	0,60	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,841	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 11, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

5. Uji Asumsi Klasik

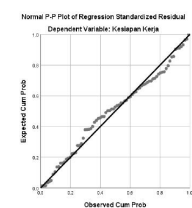
a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada aplikasi IBM SPSS Statisties terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Hard Skill	0,600	1,667
Soft Skill	0,593	1,688
Self-Efficacy	0,653	1,531

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 12, nilai Tolerance seluruh variabel $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

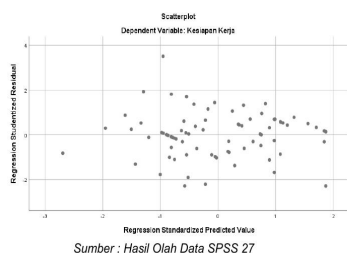
Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

soft skill, dan self efficacy dapat diikat sebagai berikut.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

6. Analisis Regresi Linear

Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear

Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.068	3.011		.687	.494
Hard Skill	.067	.133	.049	.507	.614
Soft Skill	.403	.113	.349	3.579	.001
Self-Efficacy	.618	.120	.481	5.174	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 2,068 + 0,067X_1 + 0,403X_2 + 0,618X_3$$

Nilai konstanta sebesar 2,068 menunjukkan bahwa apabila variabel Hard Skill, Soft Skill, dan Self-Efficacy dianggap konstan, maka nilai Kesiapan Kerja sebesar 2,068.

Variabel hard skill (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,067 dengan nilai signifikansi 0,614 ($> 0,05$), yang berarti hard skill berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Variabel soft skill (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,403 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga soft skill berpengaruh positif dan signifikan. Variabel self-efficacy (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,618 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien

Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760	.577	.560	2.128

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 14, nilai R Square (R^2) sebesar 0,577 menunjukkan bahwa variabel hard skill, soft skill, dan self-efficacy mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja sebesar 57,7%, sedangkan 42,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R sebesar

0,760 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

8. Pembahasan

a. Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir ($t = 0,507$; $\text{sig.} = 0,614 > 0,05$). Meskipun memiliki kemampuan teknis seperti penguasaan teknologi dan kemampuan akademik, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kesiapan kerja secara langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hardyan et al. (2025) dan Wulandari & Putri (2024), namun berbeda dengan Dhea Novita et al. (2023) yang menemukan bahwa hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa hard skill cenderung dianggap sebagai "standar minimum" oleh dunia kerja, sehingga faktor lain seperti soft skill dan self-efficacy menjadi lebih menentukan.

b. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kesiapan kerja mahasiswa ($t = 3,579$; $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menekankan pentingnya pengembangan kemampuan non-teknis. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini (Syam et al., 2025; Nasrullah et al., 2023; Widiyati & Syamsuri, 2024). Kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan berpikir kritis membantu mahasiswa dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, semakin tinggi soft skill yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

c. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($t = 5,174$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$) dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan berdasarkan nilai standardized coefficients beta (0,481). Hasil ini sejalan dengan teori Bandura (1997) bahwa self-efficacy memengaruhi usaha, ketahanan, dan cara individu menghadapi tantangan. Penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini antara lain Syam et al. (2025), Widiyati

& Syamsuri (2024), dan Ratuela et al. (2022). Mahasiswa yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, tidak mudah menyerah, dan lebih siap menghadapi tekanan di dunia kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan: Pertama, hard skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Makassar (H1 ditolak). Kedua, soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (H2 diterima). Ketiga, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (H3 diterima). Secara keseluruhan, ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja sebesar 57,7%. Kesiapan kerja mahasiswa lebih dipengaruhi oleh kemampuan soft skill dan tingkat self-efficacy dibandingkan dengan hard skill. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan interpersonal dan peningkatan kepercayaan diri menjadi faktor penting dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Saran dari penelitian ini: (1) Mahasiswa diharapkan aktif mengembangkan soft skill dan self-efficacy melalui kegiatan organisasi, magang, dan pelatihan; (2) Pihak kampus diharapkan lebih memperhatikan pengembangan soft skill dan self-efficacy melalui program pelatihan dan workshop; (3) Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menambah variabel lain seperti pengalaman kerja, motivasi, dan dukungan keluarga, serta memperluas cakupan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Dhea Novita, Qristin Violinda, & M. Fajar Darmaputra. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281-300. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i4.601>
- Hardyan, Y., Assabul, K., & Puspasari, D. (2025). Pengaruh Hard Skills dan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMKN 10 Surabaya.

- Hidayah, N., & Ningrum, A. R. (2024). Soft skill: Penting untuk Dikembangkan oleh Peserta Didik sebagai Bagian dari Kurikulum Merdeka. 229-242.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Forum Ilmiah*, 15(2), 330-338.
- Nasrullah, Mariana, L., Marsuni, N. S., & Dharma, S. (2023). Pengaruh Soft Skills dan Adversity Quotient terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(3), 247-258.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172-183.
- Rustam, R. (2024). Pengaruh hard skill dan pengembangan karier terhadap pencapaian kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota makassar.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195-204.
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke-1). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skills dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Bukti Empiris dari Universitas Muhammadiyah Makassar. 4(2), 194-207.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widiyati, S., & Syamsuri, A. R. (2024). Analisis Soft Skill dan Efikasi Diri Mahasiswa Dalam Mempersiapkan Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0. 9(2), 357-367.
- Wulandari, C., & Putri, L. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill & Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Inbound UPN Veteran Jawa Timur. 1(1), 26-34.
- Zimmerman, B. J. (2010). Self-efficacy and educational development. In *Self-Efficacy in Changing Societies*. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692.009>