

## **PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA SEBAGAI GENERASI Z DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Ananda Zania Putri<sup>(1)</sup>, Eti Arini<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[zaniaputri3@gmail.com](mailto:zaniaputri3@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of self-efficacy, soft skills, and hard skills on the work readiness of Faculty of Economics and Business students, Class of 2022, at Universitas Muhammadiyah Bengkulu as Generation Z in the era of the Industrial Revolution 4.0. This research employs a descriptive quantitative approach, with the research subjects being FEB students from the 2022 cohort at Universitas Muhammadiyah Bengkulu. The study population consists of 288 students, and the sample size is determined using Slovin's formula, resulting in 74 respondents. Data collection is conducted through questionnaires using an ordinal scale as the measurement tool. The data analysis techniques include multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research findings indicate that self-efficacy and soft skills have a positive but not significant influence on work readiness, while hard skills have a positive and significant influence on work readiness. The F-test (simultaneous test) results show that self-efficacy, soft skills, and hard skills collectively have a significant influence on the work readiness of Faculty of Economics and Business students, Class of 2022, at Universitas Muhammadiyah Bengkulu as Generation Z in the era of the Industrial Revolution 4.0..

Keywords: Self-efficacy, Soft Skills, Hard Skill, Work Readiness

### **PENDAHULUAN**

Persepsi masyarakat akan revolusi industri Indonesia saat ini, yang dikenal sebagai "4.0," sangat beragam. Era ini penuh dengan perubahan, dan meskipun banyak yang melihatnya sebagai masa peluang dan optimisme, yang lain melihatnya sebagai ancaman bagi mereka yang tidak siap menghadapinya (Ariasepta, 2022). Revolusi industri keempat, yang terkadang disebut sebagai "era inovasi" atau "era disrupsi," telah mengubah masyarakat secara signifikan di hampir setiap bidang ekonomi. Menurut (Riyanto et al., 2023) Di era ini, teknologi—terutama mesin—digunakan untuk menggerakkan dan memproses produk. Semua model bisnis mulai berubah di zaman ini, terutama di Indonesia, di mana pergeseran besar terjadi di setiap bidang, dari hulu hingga hilir (Kurniawan, 2020).

Kemajuan teknologi yang begitu cepat pada masa revolusi industri 4.0 mengarahkan kepada transformasi di beragam aspek kehidupan, terutama pada dunia kerja. Revolusi tersebut ditandai dengan penerapan teknologi seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), big data serta automasi, yang secara langsung mengubah cara kerja di berbagai sektor industri. Semua yang berkaitan akan teknologi (IT) maupun komunikasi berikutnya dipergunakan seoptimal mungkin dalam seluruh bidang. Teknologi meliputi big data, kecerdasan buatan (AI), serta Internet of Things (IoT) sudah melakukan perubahan terhadap bagaimana perusahaan bergerak dan mengharuskan sumber daya manusia untuk memiliki kemampuan yang adaptif terhadap perkembangan ini. Perubahan ini menciptakan tantangan baru bagi angkatan kerja, terutama generasi Z, yang tumbuh dan berkembang di tengah era digital ini dan akan menguasai dunia kerja untuk beberapa tahun kedepan.

Lahir antara tahun 1997 dan 2012, Generasi Z dipandang sebagai tenaga kerja masa depan dan memiliki ciri-ciri yang berbeda. Mereka tumbuh dan berkembang bersama teknologi digital, sehingga mereka lebih melek terhadap teknologi dan adaptif terhadap perubahan. Akan tetapi, di balik kemudahan mengakses teknologi, generasi ini juga menghadapi tekanan untuk memiliki keterampilan yang lebih kompleks dan beragam guna bisa bersaing dalam pasar tenaga kerja yang makin ketat. Di masa 4.0 seperti sekarang ini, perkembangan sektor bisnis menjadi amat selektif terkait menerima pekerja (Muspawi & Lestari, 2020). Oleh karena itu tenaga kerja tidak hanya dituntut untuk sekedar menguasai teknologi, tetapi tenaga kerja di era ini diharuskan memiliki kemampuan yang meliputi beberapa aspek keterampilan, mulai dari keyakinan diri atau self-efficacy, hard skill, serta soft skill.

Pada konteks dunia kerja modern, hard skill, yang merujuk kepada keterampilan teknis yang spesifik terhadap bidang tertentu, menjadi dasar bagi seseorang untuk menjalankan tugas-tugas profesional (Gary Dessler, 2017). Misalnya, seorang akuntan harus memiliki keterampilan di bidang akuntansi dan pengelolaan keuangan, sedangkan seorang programmer harus memiliki kemampuan pemrograman yang mumpuni. Namun, seiring perkembangan teknologi dan perubahan dinamika kerja, memiliki hard skill saja tidak cukup. Banyak perusahaan kini menekankan pentingnya soft skill, yaitu kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mencakup komunikasi efektif, kemampuan bekerja dalam tim, kepemimpinan, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi dalam situasi yang terus berubah (Robles, 2012). Soft skill ini memungkinkan seseorang untuk bekerja secara kolaboratif, berinovasi, serta menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang lebih kreatif dan efektif.

Namun, unsur psikologis seperti efikasi diri juga mempunyai dampak signifikan pada kesiapan seseorang untuk masuk dalam dunia pekerjaan. Efikasi diri yakni kepercayaan bahwasanya individu mampu melaksanakan tugas yang ada dan memperoleh hasil yang diinginkan. (Khadifa et al., 2018). Seseorang yang mempunyai taraf efikasi diri yang tinggi biasanya lebih percaya diri, lebih tangguh melalui tekanan, serta lebih terdorong untuk mencoba mengatasi hambatan di tempat kerja. Dengan begitu, agar siap masuk dalam lingkup pekerjaan di pasar tenaga kerja yang dinamis, tingkat kepercayaan diri (efikasi diri) seseorang sama pentingnya dengan keterampilan interpersonal (soft skills) atau keterampilan teknis (hard skills) mereka.

Realitas menunjukkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi yang masih belum kompeten untuk masuk dalam lingkup pekerjaan meskipun mereka memiliki keterampilan teknis yang memadai. Data dari beberapa studi menunjukkan adanya ketimpangan antara kemampuan dari lulusan perguruan tinggi dengan keperluan dunia pekerjaan. Kesenjangan ini sering kali muncul karena kurangnya keterampilan soft skill dan self-efficacy, sehingga mahasiswa tidak sepenuhnya siap menghadapi tantangan dan tuntutan di dunia kerja yang makin kompleks. Hal tersebut terutama terjadi pada generasi Z, yang meskipun sudah terbiasa dengan teknologi, sering kali menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan keterampilan teknis dengan keterampilan interpersonal dan keyakinan diri. Hal ini menyebabkan Kesiapan kerja menjadi isu krusial bagi para mahasiswa generasi Z yang akan melalui tuntutan dunia kerja yang terus bertambah kompleks serta dinamis.

Sebagai anggota generasi Z, kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Bengkulu menjadi topik yang krusial untuk diteliti. Mereka menghadapi kesulitan untuk membekali diri dengan kemampuan yang dibutuhkan sebagai mahasiswa di masa transisi menuju dunia kerja. Namun, belum banyak dibahas bagaimana persiapan kerja anak-anak ini dipengaruhi oleh efikasi diri, keterampilan keras, dan keterampilan lunak mereka. Pentingnya penelitian ini bersumber dari harapan agar mahasiswa FEB lulus sebagai profesional bisnis dan ekonomi yang cakap dan mampu bersaing di pasar kerja di era revolusi industri keempat.

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang dengan sedikit atau tidak dengan dukungan eksternal guna menemukan, mendapatkan, serta mempertahankan pekerjaan yang

kebutuhan individu (Ward & Riddle, 2002). Kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya sekadar diukur dari pencapaian akademis atau prestasi di bidang hard skill, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja, mengelola waktu, berpikir kreatif, serta keyakinan mereka untuk berhasil dalam lingkungan yang kompetitif. Penelitian sebelumnya banyak yang hanya fokus pada pengaruh satu atau dua variabel, misalnya hanya meneliti pengaruh soft skill atau hard skill akan kesiapan kerja. Namun, sedikit sekali penelitian yang secara komprehensif mengkaji pengaruh self-efficacy, soft skill, dan hard skill secara bersamaan, khususnya pada konteks mahasiswa generasi Z yang hidup dalam masa Revolusi Industri 4.0.

**Tabel 1 Ringkasan Research Gap Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan kerja**

<i>No</i>	<i>Research Gap</i>	<i>Hasil</i>	<i>Peneliti</i>
1	Ada ketidaksamaan hasil penelitian pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja.	Signifikan	(Hudaniah & Utami, 2013)
		Tidak signifikan	(Sumampouw et al., 2024)
2	Ada ketidaksamaan hasil penelitian pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja.	Signifikan	(Damayantie & Kustini, 2022)
		Tidak Signifikan	(Devita Putri, 2024)
3	Ada ketidaksamaan hasil penelitian pengaruh Hard Skill terhadap kesiapan kerja.	Signifikan	(Irfan et al., 2022)
		Tidak signifikan	(Lasinta, 2024)

Di sinilah gap penelitian muncul, berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwasanya hasil penelitian terdahulu masih mempunyai hasil yang tidak sama. Dengan begitu, dibutuhkan penelitian lanjutan dengan harapan mampu menjelaskan korelasi antara ketiga variabel dengan kesiapan kerja. Selain itu, dalam konteks mahasiswa generasi Z di Indonesia, penelitian mengenai kesiapan kerja yang melibatkan ketiga faktor tersebut masih terbatas, terutama pada mahasiswa di perguruan tinggi daerah seperti Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Dengan begitu, penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut melalui pengkajian yang lebih komprehensif mengenai pengaruh self-efficacy, soft skill, serta hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi secara teoretis dalam memperkaya kajian mengenai kesiapan kerja dalam masa Revolusi Industri 4.0, tetapi juga memberi rekomendasi praktis bagi perguruan tinggi untuk merancang program pengembangan keterampilan mahasiswa yang lebih komprehensif serta selaras akan tuntutan dunia kerja masa kini. Dengan demikian, mahasiswa bukan sekadar siap dari segi akademis, namun mampu beradaptasi serta bersaing pula dalam dunia kerja yang kian dinamis dan berbasis teknologi.

Kesulitan serupa juga dialami oleh mahasiswa generasi Z di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Mereka harus membekali diri untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin maju secara teknologi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini yakni guna menelaah pengaruh efikasi diri, hard skills, serta soft skills terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam konteks ini, Universitas Muhammadiyah Bengkulu berperan fundamental untuk mempersiapkan mahasiswanya melalui kemampuan yang relevan. Namun, untuk memahami

sejauh mana faktor-faktor seperti self efficacy, soft skill, serta hard skill mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, diperlukan penelitian yang mendalam. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor tersebut melakukan interaksi satu sama lain serta memberi kontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Untuk menggali lebih dalam tentang kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2022 FEB, peneliti melakukan observasi awal. Dari observasi awal yang dilaksanakan peneliti pada sepuluh mahasiswa, tujuh dari sepuluh mahasiswa tidak siap memasuki dunia kerja karena mereka tidak memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan, serta kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang dunia kerja. Akibatnya, para mahasiswa merasa tidak siap dan tidak mampu memasuki dunia kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tidak semuanya lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan dalam memulai kerja.

Penelitian ini diharap mampu memberi manfaat yang signifikan pada literatur akademik dan praktik pendidikan, serta menjadi referensi bagi para pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di era digital ini. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga diharap mampu memberi wawasan untuk para mahasiswa dan lulusan dalam mengidentifikasi serta melakukan pengembangan kemampuan yang dibutuhkan agar berhasil dalam dunia kerja.

Diyakini bahwa dengan memahami unsur-unsur yang memengaruhi kesiapan kerja, saran dapat diberikan untuk membantu mahasiswa mendapatkan persiapan terbaik guna memenuhi tuntutan dunia kerja yang selalu berubah. Di sisi lain, penelitian ini diharap mampu memberi gambaran yang lebih baik terkait seberapa siapnya mahasiswa angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti hendak mengadakan penelitian berjudul “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)”

## METODE

### Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam konteks penelitian mengacu pada semua elemen yang menjadi subjek penelitian, baik itu orang, benda, peristiwa, atau fenomena (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa angkatan 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Berdasarkan data akademik, jumlah mahasiswa angkatan 2022 di fakultas ini adalah sekitar 288 orang. Populasi ini dipilih karena mereka merupakan bagian dari Generasi Z yang diharapkan siap memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun ke depan.

**Tabel 2. Jumlah Mahasiswa FEB Angkatan 2022**

No.	Program Studi	Jumlah
1	Manajemen	196
2	Akuntansi	86
3	Ekonomi Islam	6

Sumber: Data Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2024)

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil karena dalam kebanyakan kasus, melakukan penelitian terhadap seluruh

populasi tidaklah praktis. Oleh karena itu, sampel dipilih untuk mewakili populasi sehingga kesimpulan yang diambil dari sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi dengan tingkat kepercayaan tertentu (Sugiyono, 2013).

Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari populasi tersebut, digunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

- n = Ukuran sampel yang diperlukan
- N = Ukuran populasi
- e = Tingkat toleransi kesalahan (margin of error)

Dalam penelitian ini, tingkat toleransi kesalahan (e) ditetapkan sebesar 10% (0,1), yang dianggap memadai untuk penelitian sosial seperti ini. Dengan demikian, perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{288}{1 + 288 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = 74,23 = 74$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel sebanyak 74 mahasiswa. Untuk mengantisipasi adanya non-response atau kesalahan dalam pengumpulan data, jumlah sampel ini dapat ditingkatkan menjadi 80 mahasiswa untuk responden mengisi kuesioner.

Pengambilan Proporsi Sampel setiap program studi, sebagai berikut :

Manajemen : 20% dari jumlah mahasiswa manajemen  
Akuntansi : 40% dari jumlah mahasiswa akuntansi  
Ekonomi Islam : 100% dari jumlah mahasiswa ekis

Sampel ini akan dipilih secara random sampling dari populasi mahasiswa angkatan 2022 di FEB Universitas Muhammadiyah Bengkulu, untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Keduanya dipilih untuk memperoleh data yang komprehensif dan relevan dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu self-efficacy, soft skill, hard skill, dan kesiapan kerja mahasiswa.

### **Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam observasi, peneliti mengamati fenomena yang terjadi dan mencatat fakta-fakta yang relevan dengan tujuan penelitian. Observasi dapat dilakukan secara langsung, di mana peneliti terlibat secara aktif dalam situasi yang sedang diamati, atau secara tidak langsung, di mana peneliti hanya sebagai pengamat pasif. Secara umum observasi menilai aspek kognitif dan non-kognitif yang digunakan untuk evaluasi kinerja, minat, sikap dan nilai terhadap suatu masalah atau situasi responden (Purwanza et al., 2022).

### **Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang jumlah mahasiswa angkatan 2022 di setiap program studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

## Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data berbentuk daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah besar orang dan pertanyaan yang diajukan biasanya terkait dengan variabel-variabel yang sedang teliti. Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian (Purwanza et al., 2022).

**Tabel 3. Skala Ordinal**

No.	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

interval tersebut, terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan

I = Interval

R= Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

k= Jumlah katagori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variable – variable penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4. Penilaian Tanggapan Responden**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

## Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden, yakni di di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang beralamat di Jl. H. Adam Malik No.17, Kecamatan Gading Cempaka, Kota Bengkulu 38211, dengan fokus pada mahasiswa angkatan 2022. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 25.

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas diujikan untuk memastikan bahwa kuesioner

yang digunakan dalam mengukur self-efficacy, soft skill, hard skill, dan kesiapan kerja mahasiswa adalah valid. Suatu instrumen dikatakan valid, . Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara x dan y

x = nilai masing-masing item

y = nilai total

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y$  = Jumlah kuadrat variabel Y

N = Jumlah subjek

(Arikunto Suharsimi, 2010)

### Uji Reliabilitas

Ghozali, 2011) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur untuk memastikan bahwa kuesioner memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Untuk mengukur reliabilitas internal, koefisien Alpha Cronbach digunakan. Koefisien ini mengukur konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner. Nilai Alpha Cronbach di atas 0,70 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika koefisien *alpha Cronbach'S*  $> 0,70$ .

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$r_1$  = koefisien *reliability alpha cronbach*

K = banyaknya butir item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah atau total varian per butir pertanyaan

$\sum \sigma t^2$  = jumlah atau total varian

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Persamaan Regresi

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh self-efficacy, soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Teknik ini juga digunakan untuk mengetahui derajat korelasi antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2013). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan kerja

a = Konstanta (intersep)

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

$x_1$  = *Self-Efficacy*

$x_2$  = *Soft Skill*

$x_3$  = *Hard Skill*

e = *error* ( tingkat kesalahan)

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi atau  $R^2$  adalah statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur seberapa baik model regresi yang dibangun mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen (dalam hal ini, kesiapan kerja mahasiswa).  $R^2$  merupakan proporsi varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, yaitu self efficacy, soft skill, dan hard skill.

Rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1, di mana:

- $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi apapun dalam variabel dependen.
- $R^2 = 1$  menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan seluruh variasi dalam variabel dependen.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial ( Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (self-efficacy, soft skill, dan hard skill) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja) secara individual.

$$t = \frac{\beta_1}{SE\beta_1} \quad (\text{Ghozali, 2016})$$

Keterangan:

t = Observasi

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk variabel independen ke-i

$SE\beta_1$  = Standar error dari koefisien regresi  $\beta_1$

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  ditolak, yang berarti secara individual variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
2. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Self-Efficacy (X1)

Rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 4,22 terletak pada interval 4,20-5,00 dengan penilaian sangat puas. Artinya, Self-Efficacy mahasiswa feb angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu secara keseluruhan adalah sangat puas. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini sebesar 4,41 menyebutkan bahwa “Saya yakin dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”.

### Tanggapan Responden Terhadap Soft Skill (X2)

Nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 4,29 terletak pada interval 4,20-5,00 dengan penilaian sangat puas. Artinya, Soft Skill mahasiswa feb angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu secara keseluruhan adalah sangat puas. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini sebesar 4,62 menyebutkan bahwa “Saya menghormati nilai-nilai dan budaya orang lain dalam bekerja”. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,93 menyebutkan bahwa “Saya dapat berpikir kritis dan menganalisis situasi untuk menemukan solusi yang tepat”.

### Tanggapan Responden Terhadap Hard Skill (X3)

Nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 4,09 terletak pada interval 3,40-4,19 dengan penilaian puas. Artinya, Hard Skill mahasiswa feb angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu secara keseluruhan adalah puas. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini sebesar 4,51 menyebutkan bahwa “Saya mampu memanfaatkan teknologi untuk mencari informasi dan solusi yang relevan”. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,93 menyebutkan bahwa “Saya mampu menerapkan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja”.

### Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 4,28 terletak pada interval 4,20 -5,00 dengan penilaian sangat puas. Artinya, kesiapan kerja mahasiswa feb angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu secara keseluruhan adalah sangat puas. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini sebesar 4,43 menyebutkan bahwa “Saya berusaha untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan melalui komunikasi yang efektif”. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,89 menyebutkan bahwa “Saya dapat mencari solusi yang kreatif untuk menyelesaikan masalah”.

## Hasil Uji Instrumen

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas jawaban responden dari Mahasiswa Fakultas Teknik Angkatan 2020 Universitas Muhammadiyah Bengkulu tentang Pengaruh *Self-Efficacy*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu) yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Validitas Self-Efficacy (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-3)	Keterangan
X <sub>1</sub> 1	0,871	0,361	Valid
X <sub>1</sub> 2	0,784	0,361	Valid
X <sub>1</sub> 3	0,951	0,361	Valid
X <sub>1</sub> 4	0,839	0,361	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-3)	Keterangan
X <sub>1</sub> 5	0,951	0,361	Valid
X <sub>1</sub> 6	0,872	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 1	0,697	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 2	0,762	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 3	0,814	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 4	0,914	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 5	0,846	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 6	0,767	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 7	0,823	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 8	0,619	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 9	0,685	0,361	Valid
X <sub>2</sub> 10	0,758	0,361	Valid
X <sub>3</sub> 1	0,734	0,361	Valid
X <sub>3</sub> 2	0,955	0,361	Valid
X <sub>3</sub> 3	0,902	0,361	Valid
X <sub>3</sub> 4	0,852	0,361	Valid
X <sub>3</sub> 5	0,756	0,361	Valid
X <sub>3</sub> 6	0,801	0,361	Valid
Y 1	0,779	0,361	Valid
Y 2	0,852	0,361	Valid
Y 3	0,615	0,361	Valid
Y 4	0,929	0,361	Valid
Y 5	0,815	0,361	Valid
Y 6	0,821	0,361	Valid
Y 7	0,851	0,361	Valid
Y 8	0,951	0,361	Valid
Y 9	0,871	0,361	Valid
Y 10	0,836	0,361	Valid

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas jawaban responden tentang Pengaruh *Self-Efficacy*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu) yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Jumlah	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,922	Sangat Reliabel, <i>Cronbach Alpha 0,9</i>
<i>Soft Skill</i> (X2)	0,920	Sangat Reliabel, <i>Cronbach Alpha 0,9</i>
<i>Hard Skill</i> (X3)	0,901	Sangat Reliabel, <i>Cronbach Alpha 0,9</i>
Kesiapan Kerja (Y)	0,936	Sangat Reliabel, <i>Cronbach Alpha 0,9</i>

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Alpha Cronbach's pada keempat variabel dengan nilai Alpha Cronbach's adalah 0,90 dengan rentang nilai (0,90-1,00) dengan kategori sangat reliabel. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukuran ke 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

### Regresi Linear Berganda Hasil Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda untuk melihat arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 7. Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,215	4,007		5,794	<.001
	X1	,034	,184	,025	,187	,852
	X2	,090	,151	,100	,593	,555
	X3	,607	,227	,475	,2.680	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah* (2024)

Persamaan regresi berdasarkan tabel Unstandardized Coefficients (B) adalah:

$$Y = 23.215 + 0.034 (\text{Self Efficacy}) + 0.090 (\text{Soft Skill}) + 0.607 (\text{Hard Skill})$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (B = 23.566): Jika nilai Self-Efficacy, Soft Skill, dan Hard Skill = 0, maka nilai Kesiapan Kerja akan tetap sebesar 23.566.

Self-Efficacy (B = 0.034, Sig = 0.852) = Koefisien positif sebesar 0.034 menunjukkan bahwa peningkatan Soft Skill sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0.034.

Soft Skill (B = 0.090, Sig = 0.555) = Koefisien positif sebesar 0.090 menunjukkan bahwa peningkatan Soft Skill sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0.090.

Hard Skill (B = 0.607, Sig = 0.009) = Koefisien positif sebesar 0.607 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Hard Skill sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0.607 satuan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 <sup>a</sup>	,332	,303	3.251

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: *Data diolah* (2024)

Dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0.332 menunjukkan bahwa sebesar 33.2% variasi dalam Kesiapan Kerja (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3) yang dimasukkan dalam model. Sisanya, sebesar 66.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap dependen. Pengujian pengaruh parsial dengan membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub> atau nilai signifikan dengan 0,05. Adapun nilai t<sub>hitung</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,215	4,007		5,794	<.001
	X1	,034	,184	,025	,187	,852
	X2	,090	,151	,100	,593	,555
	X3	,607	,227	,475	,2.680	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah* (2024)

Tabel 4.16 dapat dinilai nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dicari dengan derajat kebebasan ( $n-k-1 = 74-3-1$ ) sebesar 70 dan signifikansi 0,05, sehingga nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,994. Dengan demikian, penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Self-Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja yaitu  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $0,187 \leq 1,994$ )
- 2) Soft Skill tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $0,593 \leq 1,994$ )
- 3) Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.680 \geq 1,994$ )

### Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, hasil uji F menggunakan SPSS didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,042	3	122.347	11.579	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	739,674	70	10.567		
	Total	1106.716	73			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: *Data diolah* (2024)

Dari hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,579 dengan  $F_{tabel} = 2,74$  ( $F_{tabel}$  didapat dari  $df_2=(n-k) = F(70) = 2,74$ ). Hal ini menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  atau  $11,579 > 2,74$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dari proses pengambilan keputusan uji simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel self efficacy (X1), soft skill (X2) dan Hard Skill (X3) jika diuji secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara self efficacy, Soft skill dan Hard Skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa feb angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi z di era revolusi industri 4.0.

### PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Self efficacy, Soft skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0. Dalam penelitian ini terdapat 4

rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian yang telah dilakukan. Pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

### **Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0**

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan self efficacy terhadap kesiapan kerja adalah sebesar  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $0,187 \leq 1,994$ ), hasil ini menunjukkan bahwa Self-Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,852 jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi alfa ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian berdasarkan hasil uji regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Self efficacy adalah kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, atau menghadapi tantangan tertentu. Dalam konteks kesiapan kerja, self efficacy dianggap sebagai salah satu faktor psikologis yang dapat membantu individu merasa lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun self efficacy memiliki arah pengaruh positif, pengaruhnya tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hudaniah & Utami, 2013), yang menemukan bahwa Self-Efficacy memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan dan keyakinan mahasiswa dalam penelitian ini hanya mampu mendorong mereka untuk berusaha mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Namun, itu belum tentu membuat mahasiswa siap untuk bekerja.

### **Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0**

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan self efficacy terhadap kesiapan kerja adalah sebesar  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $0,593 \leq 1,994$ ), hasil ini menunjukkan bahwa Soft Skill tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,555 juga lebih besar dibandingkan nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa soft skill berpengaruh positif berdasarkan hasil uji regresi berganda.

Soft skill mencakup kemampuan interpersonal dan intrapersonal seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, serta kemampuan bekerja dalam tim. Keterampilan ini sangat penting dalam dunia kerja karena memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja tidak signifikan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Devita Putri, 2024), yang menemukan bahwa Soft Skill tidak mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal atau keterampilan mahasiswa dalam penelitian ini hanya mampu membantu mereka untuk berusaha mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Namun, tidak membuat mahasiswa siap untuk bekerja.

### **Pengaruh Hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0**

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan self efficacy terhadap kesiapan kerja adalah sebesar  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $2,680 \leq 1,994$ ), hasil ini menunjukkan bahwa Hard Skill

berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi berganda variabel hard skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Hard skill adalah keterampilan teknis yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman langsung, seperti kemampuan operasional, penggunaan alat kerja, serta penguasaan teknologi dan software tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hard skill memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Irfan et al., 2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki penguasaan keterampilan teknis yang baik cenderung lebih siap dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

### **Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill dan Hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0**

Self efficacy, Soft skill dan Hard Skill secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 . Hal ini ditunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel atau  $11,579 > 3,12$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau yang artinya terdapat pengaruh variabel Self efficacy (X1) , soft skill (X2) dan Hard Skill (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja (Y). Kemudian, hasil pengujian koefisiensi determinasi secara simultan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,332 atau 33,2%. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebesar 33,2 % kesiapan kerja mahasiswa ditentukan oleh self efficacy, soft skill dan hard skill sedangkan sisanya 66,8 % dipengaruhi oleh varians variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pengaruh variabel independen yang paling signifikan terhadap kesiapan kerja dalam penelitian ini adalah variabel hard skill yang dimana sebagian besar didominasi oleh variabel ini. Namun, untuk variabel self-efficacy dan soft skill meskipun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada hasil uji parsial tetapi kedua variabel ini tetap memberikan kontribusi kecil pada kesiapan kerja jika dikombinasikan dengan variabel hard skill.

Oleh karena itu, untuk mendorong kesiapan kerja mahasiswa maka kemampuan teknis atau hard skill sangat penting untuk dimiliki dan dikuasai agar mahasiswa mampu menghadapi tuntutan kerja di era revolusi industri 4.0 ini sebagai generasi z yang melek terhadap teknologi. Namun, perlu juga dilakukan dengan menanamkan self efficacy dan soft skill yang memadai. Sehingga mahasiswa akan lebih siap untuk menghadapi dunia kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Feb Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 .
2. *Soft Skill* berpengaruh positif, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Feb Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 .
3. *Hard Skill* berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Feb Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 .
4. *Self efficacy, Soft Skill* dan *Hard Skill*, berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Feb Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 .

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3), 133–140. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Ariasepta, R. (2022). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Islam Riau Di Era Revolusi Industri 4.0. *Universitas Islam Riau*.
- Arikunto Suharsimi. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta* (p. 172). <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.
- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills? *Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 453–470. <https://doi.org/10.1177/1035304616674613>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Brown, D., & Associates. (2002). Career Choice and Development. In *Jossey-Bass* (4th ed.). <https://doi.org/10.4135/9781412963978.n585>
- Clark, H. (2013). Work Readiness Standards and Benchmarks. *The Key To Differentiating America's Workforce and Regaining Global Competitiveness*, 1–20. <https://owa.nsf.gov/owa/%5Cnpapers3://publication/uuid/5CB65245-4687-4689-ADCE-532C62CA5EAE>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1028>
- Devita Putri, A. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Dwi Wijayanti, V., & Susilo Wibowo, T. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 1–7.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Y., Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, E., & Mecang, H. K. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal of Educational Integration and Development*, 2(4), 260–270. <https://doi.org/10.55868/jeid.v2i4.147>
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.

- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2011). *Ghozali\_Imam\_2011\_Aplikasi\_Analisis\_Mult.pdf* (p. 129).
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hutagalung, S. D. J., Barus, A., Saputra, A., Ginting, R., & Pudyastuti, E. (2024). Kesiapan Kerja Mahasiswa: Hard Skill dan Self Efficacy. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 21–32. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/4130>
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 6(No 1), 97–107.
- Irfan, A. M., Amiruddin, Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *Journal of Vocational Instruction*, 1(1), 18–26.
- James, E. M., & Kleiman, E. M. (2016). Self-efficacy: The power of believing you can. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, 443–452. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.26>
- Juariah. (2019). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*. 1–125.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Khadifa, A., Indriayu, M., & Sudarno. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Banyudono 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 1–13. <https://jurnal.uns.ac.id/bise>
- Lasinta, F. M. (2024). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* (Vol. 15, Issue 1, pp. 3–141).
- 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. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.

- Mahmudi, M. H., & Suroso. (2014). Efikasi Diri, Efikasi Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar Moh Hadi Mahmudi SMPN, Dukungan Kabupaten Pamekasan, Larangan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 183–194. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/download/382/340>.
- 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.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research and Development*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Rao, M. S. (2014). Enhancing employability in engineering and management students through soft skills. *Industrial and Commercial Training*, 46(1), 42–48. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2013-0023>
- 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.
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta* (19th ed.). Alfabeta, Bandung.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sumampouw, P. N. P., Mandey, S. L., & Trang, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 76–86.
- Tampubolon, M. M. (2024). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 Fkip Universitas Jambi. *Jurnal Universitas Jember*, 4(1), 1–13.

- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wijaya, A. A. (2012). *Pengaruh Prestasi Mata Pelajaran K3 dan Pengalaman Praktik Industri terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII SMK Muda Patria Kalasan*. 1–168.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.