



## Pengaruh Pengalaman, Soft Skill, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Kota Surakarta

Septian Adhi Nugroho<sup>1</sup>, Herdhani Nafisa<sup>2</sup>, Andriyant Diva Ramadhani<sup>3</sup>, Rizky Ramadhan Aprian Aditama<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

[nadi21229@gmail.com](mailto:nadi21229@gmail.com)

### Abstract

Amidst the accelerated pace of digital transformation and the tightening competition in the contemporary labor market, this quantitative study employs an explanatory research design to evaluate the career readiness of undergraduate students in Surakarta. Utilizing a purposive sampling technique to gather data from 150 active student respondents, this inquiry collected empirical data through structured Likert-scale questionnaires, which were subsequently processed using multiple linear regression analysis via IBM SPSS. The empirical findings demonstrate that practical experience, soft skills, and self-efficacy exert a positive and significant influence on work readiness, both partially and simultaneously. Specifically, soft skills emerge as the most dominant predictor within the model ( $\beta = 0.414$ ), followed sequentially by self-efficacy ( $\beta = 0.383$ ) and hands-on experience ( $\beta = 0.366$ ). Collectively, the simultaneous contribution of these independent variables accounts for 44.4% of the variance in graduates' career readiness ( $R^2 = 0.444$ ,  $F_{\text{value}} = 38.774$ ,  $p = 0.000$ ). This study confirms that employment readiness is a multidimensional construct, wherein interpersonal capabilities and internal psychological confidence play pivotal roles alongside practical exposure. Consequently, higher education institutions are urged to continuously reform their curricula, placing greater strategic emphasis on nurturing non-technical proficiencies and bolstering students' self-confidence.

**Keywords:** *Career Readiness; Experience; Self-Efficacy; Soft Skills; Undergraduate Students.*

### Abstrak

Di tengah akselerasi transformasi digital yang memicu ketatnya persaingan di dunia kerja, penelitian kuantitatif dengan desain *explanatory research* ini bertujuan mengevaluasi kesiapan kerja mahasiswa program sarjana di Kota Surakarta. Dengan melibatkan 150 responden aktif yang dijangkau melalui *purposive sampling*, pengumpulan data dilakukan via kuesioner terstruktur skala Likert dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda pada IBM SPSS. Temuan empiris menunjukkan bahwa pengalaman, *soft skill*, dan efikasi diri berpengaruh positif serta signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kesiapan kerja. Secara spesifik, *soft skill* menjadi kontributor paling dominan ( $\beta = 0,414$ ), baru kemudian disusul oleh efikasi diri ( $\beta = 0,383$ ) dan pengalaman ( $\beta = 0,366$ ). Kontribusi simultan dari seluruh variabel independen ini mencapai 44,4% ( $R^2 = 0,444$ ) dengan nilai  $F_{\text{hitung}} = 38,774$  ( $p = 0,000$ ). Studi ini membuktikan bahwa kesiapan kerja bersifat multidimensi, di mana aspek interpersonal dan keyakinan kapasitas diri memegang peran krusial selain pengalaman praktis. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mereformasi kurikulum secara berkelanjutan dengan menitikberatkan pada pengembangan aspek keahlian non-teknis serta kepercayaan diri mahasiswa.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri; Kesiapan Kerja; Mahasiswa; Pengalaman; Soft Skill.

### 1. Pendahuluan

Fenomena lonjakan kuantitas lulusan perguruan tinggi dari tahun ke tahun secara langsung memperketat kontestasi dalam memperebutkan peluang kerja di Indonesia. Merujuk data Badan Pusat Statistik (2025), angka pengangguran nasional pada Februari 2025 telah menembus 7,28 juta jiwa, di mana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat di angka 4,76%. Realitas statistik ini menjadi sinyal kuat bahwa kepemilikan ijazah maupun gelar akademik tingkat tinggi tidak lagi menjamin kemudahan individu dalam memperoleh lapangan kerja yang linier dengan bidang keahliannya. Hingga saat ini, ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kompetensi yang disiapkan oleh lembaga pendidikan tinggi (diploma dan sarjana) dengan kualifikasi riil yang diekspektasikan sektor industri masih menjadi problem struktural yang krusial (DetikEdu, 2025; Yorke, 2020). Berangkat dari problematika tersebut, penelaahan secara mendalam mengenai instrumen dan faktor penentu yang mendasari kesiapan kerja lulusan sangat mendesak untuk dilakukan demi menjawab dinamika pasar tenaga kerja yang fluktuatif.

Di sisi lain, masifnya penetrasi transformasi digital turut merevolusi standar kebutuhan sumber daya manusia pada berbagai sektor bisnis. Adopsi teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), otomatisasi sistem, hingga digitalisasi operasional menuntut korporasi untuk memprioritaskan talenta yang tidak sekadar cakap secara teknis (*hard skills*), melainkan juga memiliki kelenturan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologis (World Economic Forum, 2025; Jackson & Tomlinson, 2021). Berbagai literatur empiris mengindikasikan bahwa

pembentukan kematangan dalam memasuki dunia profesional tidak hanya bertumpu pada prestasi akademik formal. Aspek tersebut turut diakselerasi oleh keterlibatan praktis selama masa kuliah, penguasaan kemampuan non-teknis (*soft skills*), serta kemandirian efikasi diri dari individu yang bersangkutan (Tanjung et al., 2024; Pham et al., 2024; Morris, 2020). Atribut interpersonal seperti kecakapan berkomunikasi, kerja sama lintas tim, kepemimpinan, fleksibilitas kerja, hingga ketajaman dalam pemecahan masalah kini bergeser menjadi parameter utama yang dievaluasi oleh organisasi dalam proses seleksi karyawan (Succi & Canovi, 2020; Whalley et al., 2024; Alya et al., 2025; Fitriyani et al., 2025; Sembiring et al., 2025). Selain aspek interpersonal, modal psikologis berupa efikasi diri memegang peranan krusial sebagai fondasi internal yang mengarahkan keyakinan individu dalam mengonfrontasi tekanan di ruang lingkup kerja profesional (Putri & Arini, 2025; Amalia & Sumartik, 2025; Sinaga et al., 2025).

Dalam diskursus pendidikan tinggi, konstruksi kesiapan kerja didefinisikan sebagai modalitas dan kapabilitas individu untuk bertransisi serta menyatu dengan ekosistem profesional secara harmonis, yang dikonstruksikan oleh integrasi pengetahuan, keterampilan adaptif, disposisi sikap, motivasi, hingga kematangan aspek psikologis (Caballero et al., 2021; Pham et al., 2024). Kendati sejumlah studi terdahulu telah memvalidasi bahwa akumulasi pengalaman, kepemilikan *soft skills*, dan level efikasi diri merupakan stimulan signifikan bagi kesiapan kerja mahasiswa (Herawati & Turangan, 2025; Kristiana et al., 2025), namun celah penelitian (*research gap*) masih terbuka lebar akibat adanya inkonsistensi temuan. Beberapa peneliti melaporkan adanya korelasi yang determinan, sedangkan sebagian studi lainnya justru menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak linier secara signifikan (Kristiana et al., 2025; Amalia & Sumartik, 2025; Febriyana et al., 2024). Di samping adanya divergensi hasil tersebut, studi yang mengintegrasikan ketiga dimensi ini secara komprehensif dengan mengambil lokus pada mahasiswa di Kota Surakarta masih relatif langka. Padahal, Surakarta memegang peran strategis sebagai salah satu episentrum pendidikan tinggi regional dengan populasi mahasiswa yang masif dan heterogen. Menjawab keterbatasan literatur tersebut, studi ini diinisiasi untuk menguji dan memetakan secara empiris pengaruh parsial maupun simultan dari variabel pengalaman, *soft skills*, dan efikasi diri terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa di Kota Surakarta.

## 2. Kajian Literatur

### 2.1. Teori pada penelitian

Konseptualisasi dalam penelitian ini dibangun di atas landasan *Social Cognitive Theory* (SCT). Perspektif teoretis ini mengemukakan bahwa manifestasi perilaku manusia merupakan produk dari hubungan timbal balik (*reciprocal determinism*) yang dinamis antara aspek kognitif personal, aksi nyata, dan stimulus lingkungan eksternal. Apabila ditarik ke dalam ranah kesiapan kerja mahasiswa, SCT menolak anggapan bahwa individu hanyalah entitas pasif yang perilakunya didekte oleh lingkungan luar. Sebaliknya, teori ini memandang mahasiswa sebagai agen otonom yang secara sadar meregulasi tindakannya melalui mekanisme kognisi internal, dengan variabel efikasi diri (keyakinan atas kompetensi diri sendiri) sebagai motor utamanya. Konstruksi psikologis inilah yang nantinya memegang andil besar dalam merancang pola pikir, memandu preferensi tindakan, serta menentukan efektivitas pengambilan keputusan tatkala individu dihadapkan pada volatilitas dan kompleksitas dunia kerja (Yang & Zhang, 2022; Zhao et al., 2021). Selain itu, urgensi efikasi diri terletak pada signifikansinya dalam memengaruhi kapabilitas seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab profesi, beradaptasi di tengah hambatan, serta merawat resiliensi psikologis dalam situasi kerja yang penuh dengan tekanan (Zhan et al., 2024; Maharani & Kussudyarsana, 2025).

Eksplanasi mengenai kesiapan kerja ini diperluas dengan mengintegrasikan *Employability Theory*. Teori ini mendefinisikan kesuksesan individu dalam menjangkau dan mempertahankan karier profesional sebagai resultan dari sinergi komprehensif berbagai dimensi kompetensi. Elemen tersebut meliputi penguasaan pengetahuan teoretis, kecakapan teknis, keterampilan interpersonal, disposisi sikap kerja, hingga karakteristik personal yang secara kolektif membentuk keunggulan kompetitif di bursa kerja. Melalui kacamata ini, kesiapan kerja tidak diukur secara tunggal lewat pencapaian indeks prestasi akademik, melainkan dikonstruksikan oleh kedalaman pengalaman praktis, penguasaan aspek *soft skill*, fleksibilitas dalam beradaptasi, serta rasa percaya diri selama mengikuti tahapan seleksi maupun saat berada di lingkungan kerja riil (Clarke, 2023; Donald et al., 2023). Alhasil, keterlibatan aktif mahasiswa dalam kepengurusan organisasi, implementasi program magang, serta aktivitas pengembangan profesi lainnya dipandang sebagai instrumen strategis untuk menyelaraskan kapasitas lulusan dengan ekspektasi dunia industri modern (Jackson & Tomlinson, 2021; Tomlinson, 2022).

Guna memperkuat bangunan teoretis yang ada, riset ini turut memadukan *Human Capital Theory* dan *Experiential Learning Theory*. Di satu sisi, *Human Capital Theory* memosisikan kualitas sumber daya manusia sebagai modal investasi berharga yang nilainya dapat dioptimalkan secara simultan melalui partisipasi dalam pendidikan formal, pelatihan keahlian, serta akumulasi jam terbang kerja. Investasi ini yang kelak memicu produktivitas kerja sekaligus mengukuhkan daya tawar individu di pasar tenaga kerja (Hanushek et al., 2023; Kwon, 2024). Di sisi lain, *Experiential Learning Theory* menegaskan bahwa internalisasi ilmu pengetahuan dan kompetensi baru akan berjalan secara mendalam serta aplikatif apabila proses transfer pengetahuan bersumber dari

pengalaman empiris secara langsung. Proses ini idealnya melibatkan siklus refleksi mendalam, rekonstruksi gagasan, hingga implementasi pada problem nyata di lapangan (Morris, 2020; Chan, 2023). Integrasi kedua teori pendukung ini secara konsisten memvalidasi tesis bahwa pengalaman nyata memiliki peran sentral sebagai katalisator dalam menumbuhkan *soft skill* dan memupuk efikasi diri, yang pada muaranya memberikan implikasi positif terhadap penguatan kesiapan kerja mahasiswa.

## 2.2. Hipotesis

Dalam perspektif *Social Cognitive Theory* (SCT) maupun *Employability Theory*, akumulasi pengalaman ditempatkan sebagai pilar elementer yang mengonstruksikan kesiapan mahasiswa tatkala hendak bertransisi ke lingkungan kerja nyata. Keterlibatan aktif dalam ranah organisasi kemahasiswaan, program magang, kepanitiaan, hingga pekerjaan paruh waktu memfasilitasi mahasiswa untuk memperoleh internalisasi pengetahuan berbasis praktik, mengasah kecakapan, serta mengasimilasi dinamika dunia profesi secara langsung. Ditinjau dari sudut pandang SCT, interaksi melalui pengalaman lapangan tersebut sekaligus mengonfirmasi penguatan proses kognisi internal, yang pada gilirannya menstimulasi kematangan kesiapan kerja individu (Yang & Zhang, 2022; Zhan et al., 2024).

H<sub>1</sub>: Pengalaman empiris memberikan kontribusi positif secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan kerangka pemikiran *Employability Theory*, kapabilitas *soft skill* diidentifikasi sebagai salah satu faktor determinan utama yang menggaransi kesiapan individu untuk menembus sekaligus mempertahankan eksistensinya di bursa kerja. Atribut non-teknis seperti kelihaihan berkomunikasi, kolaborasi interdisipliner, jiwa kepemimpinan, serta ketajaman penalaran dalam *problem-solving* kini bergeser menjadi instrumen mendasar di tengah ekosistem industri yang terus bertransformasi. Mahasiswa yang dibekali dengan *soft skill* mumpuni cenderung menunjukkan fleksibilitas adaptasi yang lebih baik, mampu bekerja secara produktif, serta lebih tanggap dalam menyelaraskan diri dengan standar maupun ekspektasi institusi tempat mereka berkarier (Clarke, 2023; Jackson & Tomlinson, 2021).

H<sub>2</sub>: Penguasaan *soft skill* secara signifikan memperkuat kesiapan kerja mahasiswa.

Melalui kacamata *Social Cognitive Theory*, efikasi diri diposisikan sebagai jangkar psikologis yang secara determinan mengarahkan cara individu mengukur dan memvalidasi kapasitas personalnya dalam menanggulangi beragam eskalasi tantangan. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang superior umumnya merefleksikan rasa percaya diri yang lebih solid, memiliki kesiapan mental yang lebih matang dalam melewati alur seleksi karyawan, serta menunjukkan resiliensi yang lebih kokoh ketika mengonfrontasi hambatan di ruang lingkup profesional (Zhao et al., 2021; Maharani & Kussudyarsana, 2025).

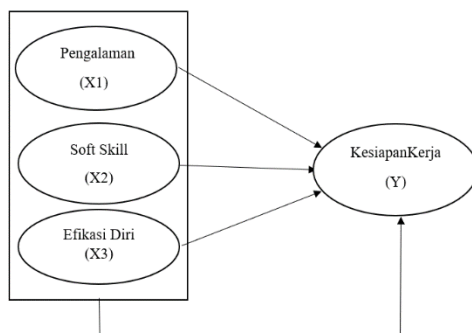
H<sub>3</sub>: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Secara integratif, ketiga dimensi yang meliputi pengalaman, *soft skill*, dan efikasi diri diestimasi memberikan kontribusi simultan dalam mengakselerasi tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Ketiga variabel independen tersebut saling berkelindan dan berinteraksi secara resiprokal dalam mengonstruksikan kompetensi, memupuk keyakinan internal, serta melipatgandakan daya adaptasi lulusan dalam menjawab kompleksitas volatilitas dunia kerja modern.

H<sub>4</sub>: Pengalaman, *soft skill*, dan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

## 2.3. Kerangka pemikiran

Alur konseptual dalam studi ini mengonstruksikan hubungan kausalitas antara tiga variabel independen yakni pengalaman ( $X_1$ ), *soft skill* ( $X_2$ ), dan efikasi diri ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja mahasiswa ( $Y$ ). Secara definitif, variabel pengalaman diartikan sebagai internalisasi pengetahuan berbasis aktivitas empiris yang dihimpun mahasiswa lewat partisipasi aktif di organisasi, program magang, keterlibatan kepanitiaan, ataupun pekerjaan paruh waktu, yang secara gradual memperluas wawasan mereka terhadap lanskap dunia profesi yang sesungguhnya (Hanushak et al., 2023; Tomlinson, 2022). Sementara itu, *soft skill* direpresentasikan sebagai konstelasi kecakapan non-teknis yang mengintegrasikan kompetensi berkomunikasi, kerja sama tim, jiwa kepemimpinan, serta kapasitas adaptabilitas yang esensial dalam ekosistem industri modern (Clarke, 2023; Sembiring et al., 2025). Di sisi lain, dimensi efikasi diri merefleksikan derajat kepercayaan dan ekspektasi subjektif individu mengenai kesanggupannya dalam merampungkan tanggung jawab profesi sekaligus menanggulangi eskalasi hambatan kerja secara presisi (Zhao et al., 2021; Maharani & Kussudyarsana, 2025). Ketiga pilar independen ini dihipotesiskan saling berinteraksi secara mutual dalam mematangkan kesiapan kerja mahasiswa.



Sumber: Diadaptasi dari kerangka teoritis SCT dan Employability Theory, 2026.

Korelasi integratif antar-variabel di atas memperoleh justifikasi teoretis yang kuat dari *Social Cognitive Theory*, *Employability Theory*, *Human Capital Theory*, dan *Experiential Learning Theory*. Kombinasi teoretis tersebut secara kolektif mengonfirmasi bahwa kematangan lulusan untuk memasuki ekosistem profesional tidak bersifat tunggal berdasarkan prestasi akademik semata, melainkan dikonstruksikan oleh kedalaman jam terbang praktis, penguasaan kecerdasan interpersonal, serta ketangguhan keyakinan internal individu (Yang & Zhang, 2022; Clarke, 2023; Hanushek et al., 2023; Morris, 2020). Dalam skema ini, aspek pengalaman bertindak sebagai fondasi pematangan keterampilan praktis, *soft skill* mengonstruksikan modalitas relasional dan komunikasi interdisipliner, sedangkan efikasi diri mengukuhkan kesiapan mental-psikologis individu saat mengonfrontasi kompleksitas industri (Zhan et al., 2024; Jackson & Tomlinson, 2021; Pham et al., 2024). Sintesisnya, semakin intensif akumulasi pengalaman, semakin matang penguasaan *soft skill*, dan semakin superior tingkat efikasi diri mahasiswa, maka akan semakin kokoh pula derajat kesiapan kerja yang terbangun dalam diri mereka untuk menavigasi dinamika dunia kerja kontemporer.

### 3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* diterapkan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi sekaligus mengonfirmasi hubungan kausalitas antar-variabel melalui serangkaian pengujian hipotesis (Creswell & Creswell, 2023; Saunders et al., 2023). Alasan pemilihan metode kuantitatif ini adalah kapabilitasnya dalam mentransformasikan variabel ke dalam bentuk angka metrik, melakukan komputasi statistik atas relasi antarkonstruksi, serta memformulasikan kesimpulan generik yang representatif bagi populasi sasaran berdasarkan analisis sampel.

Sektor populasi dalam riset ini mengarah pada seluruh mahasiswa aktif tingkat sarjana (S1) pada perguruan tinggi, baik berstatus negeri maupun swasta, di wilayah Kota Surakarta. Kriteria inklusi populasi menetapkan bahwa mahasiswa tersebut pernah atau sedang aktif dalam aktivitas keorganisasian, program magang kerja, kepanitiaan, proyek riset akademik, ataupun wahana pengembangan kapasitas diri di luar kurikulum kelas reguler. Terkait kuantitas sampel, formulasi Hair et al. (2022) dijadikan acuan dengan parameter rasio 5 hingga 10 observasi per indikator amatan. Mengingat riset ini mengoperasikan total 20 indikator pernyataan (di mana masing-masing variabel diejawantahkan ke dalam 5 indikator), batas ambang minimum sampel berada pada angka 100 responden, sedangkan batas ideal sebanyak 200 responden direkomendasikan demi menjaga kestabilan estimasi model regresi (Sekaran & Bougie, 2023). Melalui penyebaran kuesioner, data dari 150 responden yang memenuhi kualifikasi berhasil dihimpun, sehingga ambang batas kelayakan ukuran sampel telah terlampaui dengan baik.

Pengumpulan data primer ditopang oleh instrumen kuesioner terstruktur berskala Likert 5 poin, yang merentang dari nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Butir-butir pernyataan disusun melalui modifikasi indikator dari referensi empiris terdahulu. Dimensi pengalaman ( $X_1$ ) diturunkan menjadi 5 indikator yang diadopsi dari studi Herawati dan Turangan (2025) serta Tanjung et al. (2024), mencakup keterlibatan keorganisasian, magang kerja, kepanitiaan event, proyek akademik, dan kerja paruh waktu. Konsep *soft skill* ( $X_2$ ) diukur lewat 5 indikator berbasis studi Alya et al. (2025) serta Fitriyani et al. (2025), meliputi kelihaihan komunikasi, kerja sama tim, penyelesaian masalah, fleksibilitas adaptasi, dan kepemimpinan. Selanjutnya, variabel efikasi diri ( $X_3$ ) diproyeksikan melalui 5 aspek yang bersumber dari Zhao et al. (2021) serta Putri dan Arini (2025), meliputi keyakinan menuntaskan tugas rumit, daya tahan atas kesulitan, efektivitas keputusan, resiliensi pasca-kegagalan, dan optimisme profesional. Terakhir, variabel kesiapan kerja (Y) didasarkan pada 5 indikator adaptasi dari Pham et al. (2024) serta Caballero et al. (2021), yang mengintegrasikan pemahaman lanskap profesi, penguasaan kecakapan kerja, etika kerja profesional, daya adaptasi lapangan, dan kesiapan mental-psikologis. Rincian struktur operasionalisasi disajikan pada Tabel 1.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11122>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Analisis data dalam riset ini menggunakan teknik regresi linier berganda yang diformulasikan melalui persamaan mekanis berikut:

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

Dalam model ini, Y memproyeksikan Kesiapan Kerja;  $X_1$  merepresentasikan Pengalaman;  $X_2$  menandakan *Soft Skill*; dan  $X_3$  mengindikasikan Efikasi Diri. Sementara itu,  $\alpha$  bertindak sebagai konstanta,  $\beta_1 - \beta_3$  merupakan koefisien regresi dari tiap variabel, dan e merujuk pada *error term*. Sebelum pengujian regresi dieksekusi, evaluasi instrumen dilakukan terlebih dahulu melalui uji validitas via korelasi item-total (ambang batas validitas  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,159$  pada  $n = 150$ ) serta pengujian reliabilitas menggunakan indeks *Cronbach's Alpha* dengan prasyarat nilai  $\geq 0,70$ . Serangkaian uji asumsi klasik juga diaplikasikan secara ketat, meliputi deteksi normalitas (*Normal P-P Plot*), uji heteroskedastisitas (*Scatterplot*), uji multikolinearitas (meninjau angka *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor/VIF*), serta uji autokorelasi (*Durbin-Watson*). Pembuktian hipotesis selanjutnya bertumpu pada uji t untuk memvalidasi dampak parsial variabel independen secara mandiri, serta uji F guna menguji dampak simultan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Adapun persentase kontribusi model dalam menerangkan fluktuasi variabel kesiapan kerja diukur melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Hair et al., 2022; Ghozali, 2021).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Item Pernyataan
Pengalaman ( $X_1$ )	Proses pembelajaran yang diperoleh mahasiswa secara langsung melalui keterlibatan dalam berbagai aktivitas praktis di luar perkuliahan reguler. Pengalaman tersebut mencakup keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, program magang, kepanitiaan acara, proyek akademik, dan pekerjaan paruh waktu yang relevan dengan bidang studi (Herawati & Turangan, 2025; Tanjung et al., 2024; Mahesti & Waskito, 2025).	1. Keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan 2. Pengalaman magang/kerja praktik 3. Keterlibatan kepanitiaan acara 4. Pelaksanaan proyek akademik 5. Pengalaman kerja paruh waktu	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan sebagai sarana mengembangkan kompetensi dan kepemimpinan selama masa perkuliahan.
Soft Skill ( $X_2$ )	Kemampuan nonteknis yang mencakup aspek interpersonal dan intrapersonal yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif, bekerja sama dalam tim, mengelola diri sendiri, serta menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi dan tantangan dalam lingkungan kerja (Alya et al., 2025; Fitriyani et al., 2025; Sembiring et al., 2025).	1. Kemampuan komunikasi verbal/nonverbal 2. Kerja sama dan kolaborasi tim 3. Pemecahan masalah dan berpikir kritis 4. Adaptabilitas terhadap perubahan 5. Kepemimpinan dan inisiatif	Saya mampu menyampaikan ide, gagasan, dan pendapat secara jelas dan terstruktur baik secara lisan maupun tulisan kepada orang lain.
Efikasi Diri ( $X_3$ )	Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu atau menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang bervariasi (Zhao et al., 2021; Zhan et al., 2024; Yang & Zhang, 2022).	1. Keyakinan menyelesaikan tugas kompleks 2. Ketahanan menghadapi kesulitan 3. Kemampuan pengambilan keputusan 4. Ketahanan terhadap kegagalan 5. Kepercayaan diri dalam konteks kerja	Saya meyakini kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan meskipun tingkat kesulitannya tinggi dan membutuhkan usaha ekstra.
Kesiapan Kerja (Y)	Kondisi multidimensional yang mencerminkan kesiapan individu untuk memasuki, menyesuaikan diri, dan menjalankan berbagai tuntutan pekerjaan secara efektif berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesiapan psikologis yang dimiliki (Pham et al., 2024; Clarke, 2023; Caballero et al., 2021).	1. Pemahaman terhadap dunia kerja 2. Keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan 3. Sikap dan etos kerja profesional 4. Kemampuan adaptasi di lingkungan kerja 5. Kesiapan psikologis memasuki dunia kerja	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk memulai bekerja dan menjalankan tanggung jawab profesional setelah menyelesaikan pendidikan.

Sumber: Adaptasi dari Tanjung et al. (2024), Herawati & Turangan (2025), Zhao et al. (2021), dan Pham et al. (2024).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini berhasil menghimpun informasi dari 150 responden yang berstatus sebagai mahasiswa aktif jenjang sarjana (S1) pada berbagai lembaga pendidikan tinggi di wilayah Kota Surakarta. Guna memetakan profil demografis subjek secara komprehensif, analisis deskriptif dilakukan atas rumpun variabel yang meliputi klasifikasi gender, sebaran umur, program studi asal, fase semester (status kemahasiswaan), serta rekam jejak keikutsertaan mereka dalam aktivitas keorganisasian dan program magang kerja.

Ditinjau dari proporsi gender, sampel didominasi oleh kelompok perempuan dengan persentase mencapai 52,0% (78 responden), sementara kelompok laki-laki menyusun 48,0% sisanya (72 responden). Distribusi yang berimbang ini mengindikasikan bahwa data penelitian terbebas dari bias gender dan mampu merefleksikan populasi mahasiswa secara representatif. Selanjutnya, klasifikasi usia memperlihatkan bahwa mayoritas partisipan berada pada fase umur 20–21 tahun, yakni sebanyak 61 individu (40,7%). Kelompok usia terkecil ditempati oleh mahasiswa berumur 22–23 tahun dengan proporsi 27,3% (41 individu), dan sisanya merupakan kelompok usia muda (18–19 tahun) dengan akumulasi 32,0% atau setara dengan 48 individu. Konfigurasi umur ini menandakan bahwa sebagian besar sampel berada pada masa pertengahan studi sarjana.

Apabila dikelompokkan berdasarkan latar belakang disiplin ilmu, mahasiswa dari Program Studi Manajemen mencakup porsi terbesar dengan angka 41,3%, diikuti oleh rumpun Program Studi Akuntansi sebesar 31,3%, serta gabungan program studi lainnya yang menggenapi sisa 27,3%. Dari aspek tingkat semester, mahasiswa baru pada semester 1–2 menempati porsi dominan dengan angka 49,3%. Sementara itu, kelompok mahasiswa tingkat menengah (semester 3–6) berada pada angka 30,7%, dan kelompok mahasiswa tingkat akhir (semester 7 ke atas) mencakup kisaran 20,0%. Terakhir, dari rekam jejak aktivitas, sebanyak 68,7% responden tercatat aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan 59,3% di antaranya sudah memiliki pengalaman magang. Keberagaman latar belakang demografis dan akademis ini menegaskan bahwa basis data riset ini memiliki tingkat heterogenitas yang baik, sehingga memberikan perspektif empiris yang lebih valid dan menyeluruh. Uraian detail mengenai struktur demografis ini dapat dicermati pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	72	48,0
	Perempuan	78	52,0
		150	100,0
Total	–		
Usia	18–19 tahun	48	32,0
	20–21 tahun	61	40,7
	22–23 tahun	41	27,3
Program Studi	Manajemen	62	41,3
	Akuntansi	47	31,3
	Lainnya (Teknik, Hukum, dsb.)	41	27,3
Status Mahasiswa	Semester 1–2 (Mahasiswa Baru)	74	49,3
	Semester 3–6 (Mahasiswa Menengah)	46	30,7
	Semester 7+ (Mahasiswa Akhir)	30	20,0
Pengalaman Organisasi	Aktif ( $\geq 1$ organisasi)	103	68,7
	Tidak aktif	47	31,3
Pengalaman Magang	Pernah magang	89	59,3
	Belum pernah magang	61	40,7

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS, 2026.

#### 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Eksplorasi awal terhadap sebaran data dilakukan melalui estimasi statistik deskriptif pada seluruh variabel amatan. Langkah ini diorientasikan untuk memetakan karakteristik distribusi data dengan mengukur parameter nilai paling rendah (minimum), skor tertinggi (maksimum), rata-rata aritmatika (*mean*), serta deviasi standar yang diakumulasikan dari total skor jawaban responden. Melalui pendekatan ini, kecenderungan respons subjek dapat dipetakan secara komprehensif sebelum melangkah ke tahapan pengujian inferensial. Ringkasan parameter deskriptif tersebut dirangkum dalam Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev.	Ket.
Pengalaman ( $X_1$ )	150	5	25	15,000	6,642	Cukup Baik
Soft Skill ( $X_2$ )	150	5	25	15,000	6,636	Cukup Baik
Efikasi Diri ( $X_3$ )	150	5	25	15,000	6,627	Cukup Baik
Kesiapan Kerja (Y)	150	5	25	15,000	6,228	Cukup Baik

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS, 2026.

Deskripsi visual pada Tabel 3 mengonfirmasi bahwa seluruh variabel operasional mencatat nilai rata-rata yang seragam di angka 15,000, dengan rentang skor bergerak dari batas bawah 5 hingga batas atas 25. Nilai simpangan baku (standar deviasi) pada masing-masing variabel secara konsisten berada di bawah rerata skornya. Kondisi ini membuktikan bahwa sebaran data tidak mengalami deviasi yang ekstrem dan mengelompok secara harmonis di sekitar nilai tengah (*mean*). Pola respons yang stabil dan konsisten dari para responden ini mengindikasikan bahwa kualitas data memenuhi kriteria kelayakan untuk diintegrasikan ke dalam pemodelan regresi linier berganda pada fase berikutnya.

#### 4.3. Uji Instrumen Penelitian

Validitas instrumen diuji menggunakan pendekatan *corrected item-total correlation*, yang bekerja dengan cara membandingkan parameter  $r_{hitung}$  dari tiap butir pernyataan kuesioner dengan nilai ambang batas  $r_{tabel}$ . Menetapkan tingkat signifikansi 5% pada jumlah sampel  $n = 150$  serta derajat kebebasan (df) sebesar 148, parameter baku  $r_{tabel}$

yang dihasilkan mengacu pada angka 0,159. Suatu buah indikator diklasifikasikan memenuhi kriteria valid apabila koefisien korelasi empirisnya melampaui standar  $r_{tabel}$  tersebut (Ghozali, 2021). Sementara itu, tingkat keandalan atau reliabilitas diukur lewat koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa instrumen dinilai konsisten jika koefisien  $\alpha \geq 0,70$ , serta dikategorikan memiliki keandalan superior saat menyentuh nilai  $\alpha \geq 0,90$  (Hair et al., 2022). Rangkuman komprehensif dari hasil uji instrumen disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung Min	r Tabel (n=150)	Validitas	$\alpha$ Cronbach	Reliabilitas
Pengalaman ( $X_1$ )	5	0,926	0,159	Valid	0,965	Sangat Reliabel
Soft Skill ( $X_2$ )	5	0,924	0,159	Valid	0,964	Sangat Reliabel
Efikasi Diri ( $X_3$ )	5	0,925	0,159	Valid	0,963	Sangat Reliabel
Kesiapan Kerja ( $Y$ )	5	0,863	0,159	Valid	0,926	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS, 2026.

Berdasarkan paparan empiris pada Tabel 4, seluruh item pertanyaan yang menyusun keempat variabel penelitian merefleksikan nilai  $r_{hitung}$  paling kecil di angka 0,863, di mana perolehan tersebut secara konsisten melampaui batas kritis  $r_{tabel}$  sebesar 0,159. Indikator ini membuktikan bahwa setiap butir kuesioner memiliki ketepatan mengukur konstruk teoretis secara presisi. Di samping itu, perolehan angka *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel bergerak stabil pada rentang interval 0,926 hingga 0,965. Mengingat seluruh koefisien melampaui ambang batas 0,90, hal ini memvalidasi bahwa instrumen pengumpulan data memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tangguh. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan layak digunakan dalam pengujian statistik tahap inferensial tanpa memerlukan proses reduksi maupun eliminasi indikator.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum mengeksekusi analisis regresi linier berganda, ketepatan model diuji terlebih dahulu demi memastikan terpenuhinya seluruh kriteria asumsi dasar regresi. Langkah verifikasi ini krusial agar parameter taksiran yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) sesuai dengan ketentuan Teorema Gauss-Markov. Rangkaian pengujian asumsi klasik ini mengintegrasikan empat pengujian utama, meliputi uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta pengujian autokorelasi (Ghozali, 2021; Hair et al., 2022). Ringkasan hasil pengujian tersebut dirangkum dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator / Metode	Nilai / Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Normal P-P Plot Residual	Titik mengikuti garis diagonal	Residual berdistribusi normal; asumsi normalitas terpenuhi
Heteroskedastisitas	Grafik Scatterplot	Pola titik menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas; varians residual bersifat homogen
Multikolinearitas	Tolerance $X_1$ : 0,999 VIF $X_1$ : 1,001 Tolerance $X_2$ : 1,000 VIF $X_2$ : 1,000 Tolerance $X_3$ : 0,999 VIF $X_3$ : 1,001	Tolerance >0,10; VIF <10 pada semua variabel	Tidak terjadi multikolinearitas; seluruh variabel independen tidak saling berkorelasi kuat
Autokorelasi	Uji Durbin-Watson	DW = 1,958	Tidak terjadi autokorelasi; nilai DW berada pada rentang 1,50 – 2,50 (bebas autokorelasi)

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS, 2026.

Mengacu pada deskripsi Tabel 5, parameter pengujian membuktikan bahwa seluruh kriteria asumsi klasik yang menjadi prasyarat pemodelan regresi telah terpenuhi secara memadai. Hasil uji normalitas merefleksikan bahwa galat residual berdistribusi secara normal, ditunjukkan oleh sebaran titik pada diagram *Normal P-P Plot* yang konsisten berhimpit memanjang mengikuti arah garis diagonal. Pada uji heteroskedastisitas, grafik *Scatterplot* menyajikan sebaran titik residual yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa memunculkan suatu pola geometris atau pola sistematis tertentu; kondisi ini mengonfirmasi terpenuhinya asumsi homogenitas varians (homoskedastisitas).

Pada pengujian multikolinearitas, seluruh variabel independen mencatat indeks *Tolerance* yang jauh melampaui batas minimal 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah angka 10. Parameter ini menegaskan ketiadaan problem korelasi linier yang kuat antarsesama variabel penjelas di dalam model. Terakhir, pengujian autokorelasi dengan uji Durbin-Watson menghasilkan nilai empiris sebesar 1,958. Nilai tersebut berada dalam rentang ideal bebas korelasi serial ( $1,50 < DW < 2,50$ ), sehingga asumsi non-autokorelasi terpenuhi. Keberhasilan pemenuhan seluruh tahapan asumsi klasik ini memberikan kepastian bahwa model estimasi regresi linier berganda berstatus BLUE dan memiliki validitas tinggi untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian efek parsial dari masing-masing variabel bebas dieksekusi menggunakan uji t. Keputusan penolakan  $H_0$  diambil apabila parameter  $t_{hitung}$  melampaui ambang batas  $t_{tabel} = 1,976$  atau apabila nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05. Batas kritis  $t_{tabel}$  tersebut didasarkan pada perhitungan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1 = 150 - 3 - 1 = 148$ ) pada tingkat kekeliruan  $\alpha/2 = 0,025$  untuk model pengujian dua arah. Output komprehensif dari estimasi regresi linier berganda beserta uji statistika parsial dirangkum dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11122>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel	Koef. B	Beta (β)	t Hitung	Sig.	Keputusan Hipotesis
Konstanta	-0,244	–	-0,293	0,770	–
Pengalaman (X <sub>1</sub> )	0,317	0,366	5,679	0,000	H <sub>1</sub> Diterima (sig. < 0,05)
Soft Skill (X <sub>2</sub> )	0,364	0,414	6,453	0,000	H <sub>2</sub> Diterima (sig. < 0,05)
Efikasi Diri (X <sub>3</sub> )	0,334	0,383	5,962	0,000	H <sub>3</sub> Diterima (sig. < 0,05)
t tabel (α=0,05; df=146)	1,976	–	–	–	–

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS, 2026.

Berdasarkan data empiris pada Tabel 6, struktur persamaan struktural regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = -0,244 + 0,317X_1 + 0,364X_2 + 0,334X_3$$

Nilai intersep konstanta sebesar -0,244 dipandang sebagai titik potong matematis belaka ketika seluruh prediktor diasumsikan absen (bernilai nol), sehingga tidak memiliki relevansi makna substantif dalam fenomena riil riset ini. Koefisien arah X<sub>1</sub> (Pengalaman) bernilai 0,317, menunjukkan bahwa setiap ekspansi satu satuan pada akumulasi pengalaman akan mentransmisikan kenaikan skor kesiapan kerja sebesar 0,317 poin dengan asumsi variabel penjelas lainnya konstan.

Sementara itu, koefisien X<sub>2</sub> (*Soft Skill*) mencatat angka tertinggi sebesar 0,364, menegaskan bahwa kecakapan non-teknis memegang peranan paling dominan dalam memprediksi kesiapan kerja mahasiswa dibanding konstruk lainnya. Selanjutnya, koefisien X<sub>3</sub> (Efikasi Diri) menunjukkan kontribusi positif sebesar 0,334, menempati posisi moderat di antara pengaruh pengalaman dan soft skill. Oleh karena seluruh variabel independen menghasilkan nilai probabilitas 0,000 < 0,05 serta nilai t<sub>hitung</sub> yang secara signifikan melampaui parameter t<sub>tabel</sub> = 1,976, maka hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, dan H<sub>3</sub> secara empiris dinyatakan diterima.

#### 4.6. Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Pengujian signifikansi pengaruh bersama dilakukan menggunakan uji F, dengan kriteria penolakan hipotesis nol jika F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> = 2,664 (df<sub>1</sub> = 3; df<sub>2</sub> = 146; α = 0,05) atau nilai signifikansi p < 0,05. Hasil komputasi uji simultan serta koefisien determinasi dipaparkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F) dan Koefisien Determinasi

F Hitung	F Tabel (df <sub>1</sub> =3; df <sub>2</sub> =146)	Sig.	R	R Square	Adj. R Square
38,774	2,664	0,000	0,666	0,444	0,432

Keputusan: H<sub>4</sub> Diterima – ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (F hitung 38,774 > F tabel 2,664; sig. 0,000 < 0,05)

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS, 2026.

Melalui pembacaan Tabel 7, diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> senilai 38,774 yang melampaui angka kritis F<sub>tabel</sub> = 2,664 disertai tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Fakta ini memberikan bukti kuat bahwa konstruk pengalaman (X<sub>1</sub>), *soft skill* (X<sub>2</sub>), dan efikasi diri (X<sub>3</sub>) secara simultan memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y), sehingga hipotesis H<sub>4</sub> disimpulkan diterima.

Nilai koefisien korelasi multivariat (R) sebesar 0,666 mengindikasikan tingkat keeratan hubungan linear kolektif yang berada dalam kategori kuat (interval 0,60–0,80). Lebih lanjut, perolehan nilai R Square di angka 0,444 mencerminkan bahwa 44,4% variabilitas pada variabel kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan secara simultan oleh kombinasi ketiga variabel independen tersebut. Adapun sisa deviasi sebesar 55,6% dijelaskan oleh determinan lain di luar cakupan pemodelan ini, termasuk didalamnya dorongan motivasi internal, penguasaan keterampilan teknis (*hard skill*), kualitas ekosistem universitas dan keluarga, perluasan relasi profesional, pencapaian indeks prestasi akademik, serta fluktuasi pasar tenaga kerja (Hair et al., 2022; Ghozali, 2021; Pham et al., 2024).

#### 4.7. Pembahasan

##### 4.7.1. Kontribusi Pengalaman terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (H<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pembuktian statistik, hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Kota Surakarta telah teruji secara empiris. Output regresi memperlihatkan capaian koefisien jalur *standardized beta* sebesar 0,366 disertai dengan nilai t<sub>hitung</sub> mencapai 5,679, yang secara konsisten melampaui ambang batas kritis t<sub>tabel</sub> = 1,976 pada tingkat probabilitas kekeliruan 0,000 < 0,05. Meskipun kontribusi langsung dari variabel ini tercatat relatif lebih rendah apabila dikomparasikan dengan dua prediktor lainnya dalam model regresi, arah hubungan yang positif membuktikan bahwa semakin kaya portofolio pengalaman praktis yang dimiliki mahasiswa, maka tingkat kesiapan mereka dalam memasuki transisi dunia kerja akan semakin matang.

Sintesis ilmiah ini sejalan dengan bangunan teoretis *Experiential Learning Theory* yang dipelopori oleh Morris (2020) dan Chan (2023), di mana ditegaskan bahwa internalisasi pengetahuan dan pembentukan kompetensi kerja yang sejati bertumpu pada siklus refleksi atas pengalaman langsung di lapangan. Selain itu, jika ditinjau dari kacamata *Human Capital Theory*, akumulasi pengalaman praktis selama masa perkuliahan diidentifikasi sebagai bentuk investasi modal manusia (*human capital investment*) yang secara nyata mendongkrak nilai tawar serta produktivitas individu di pasar tenaga kerja (Hanushek et al., 2023; Kwon, 2024).

Secara empiris, temuan riset ini memperkuat konfirmasi akademik dari Herawati dan Turangan (2025) yang mengutarakan bahwa keterlibatan aktif mahasiswa dalam program magang memberikan pemahaman kontekstual yang mendalam mengenai atmosfer, budaya organisasi, dan dinamika riil dunia industri, sebuah internalisasi nilai

yang tidak mungkin difasilitasi oleh pengajaran teoretis di dalam ruang kelas semata. Rekam jejak magang ini juga dilaporkan oleh Tanjung et al. (2024) mampu mendongkrak kesiapan kerja secara simultan, baik berupa implikasi langsung maupun lewat mediasi penguatan efikasi diri. Lebih lanjut, diversifikasi pengalaman melalui aktivitas kerja paruh waktu terbukti mampu mengasah kemahiran tata kelola diri serta kapabilitas interpersonal mahasiswa (Mahesti & Waskito, 2025), sedangkan keaktifan dalam ruang lingkup organisasi kemahasiswaan berkontribusi besar dalam menumbuhkan talenta kepemimpinan, komunikasi strategis, dan koordinasi tim (Kristiana et al., 2025).

#### 4.7.2. Dominasi Pengaruh *Soft Skill* dalam Menentukan Kesiapan Kerja (H<sub>2</sub>)

Melalui pengujian terhadap hipotesis kedua (H<sub>2</sub>), ditemukan bukti empiris yang sangat kuat bahwa *soft skill* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini ditunjukkan oleh perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,453 yang jauh melampaui parameter minimal  $t_{tabel} = 1,976$ , dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Menariknya, nilai koefisien *standardized beta* untuk variabel ini mencatat angka tertinggi di antara seluruh variabel bebas, yakni sebesar 0,414. Konfigurasi angka tersebut mendudukkan *soft skill* sebagai faktor determinan yang paling dominan dalam memprediksi kesiapan mahasiswa untuk terjun ke ekosistem profesional.

Fenomena dominansi ini mempertegas relevansi *Employability Theory* yang dikembangkan oleh para ahli seperti Clarke (2023), Donald et al. (2023), dan Tomlinson (2022). Dalam teori tersebut, kecakapan non-teknis (*soft skill*) diposisikan sebagai pilar utama yang menentukan atribut daya saing kerja (*employability*) seseorang, yang memengaruhi kapasitasnya tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi juga mempertahankan posisi kerja di tengah iklim korporasi yang kompetitif. Kemampuan esensial seperti fleksibilitas adaptasi, resolusi pemecahan masalah, kolaborasi lintas sektor, komunikasi persuasif, serta inisiatif kepemimpinan terbukti menjadi modal dasar yang sangat krusial saat ini.

Dukungan empiris sejenis dikemukakan oleh Alya et al. (2025) yang menyatakan bahwa penguasaan *soft skill* yang mumpuni bertindak sebagai katalisator utama yang mempercepat proses adaptasi para lulusan baru ketika berintegrasi dengan lingkungan kerja baru yang asing. Relevansi ini diperkuat oleh riset Fitriyani et al. (2025) yang mengindikasikan adanya efek multiplikasi, di mana pengaruh positif *soft skill* terhadap kesiapan kerja akan tereskalasi secara optimal apabila ditopang oleh dorongan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri mahasiswa.

Sejalan dengan hal tersebut, Febriyana et al. (2024) bersama Sembiring et al. (2025) menegaskan adanya pola linier searah, di mana setiap program pengembangan kapabilitas non-teknis yang sistematis akan berbanding lurus dengan peningkatan kesiapan karir mahasiswa. Realitas industri saat ini memang menempatkan aspek *soft skill* sebagai prioritas utama dalam standarisasi rekrutmen pegawai, mengingat kompetensi non-teknis ini memerlukan proses pembentukan perilaku yang memakan waktu lama dan relatif sulit diinjeksikan secara instan dibandingkan dengan keterampilan teknis (*hard skill*) (Succi & Canovi, 2020; Whalley et al., 2024).

#### 4.7.3. Peran Strategis Efikasi Diri dalam Membentuk Kesiapan Kerja (H<sub>3</sub>)

Hasil analisis regresi pada hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) secara meyakinkan membuktikan bahwa efikasi diri memegang peranan positif dan signifikan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Parameter statistik memperlihatkan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,962 yang berada jauh di atas batas  $t_{tabel} = 1,976$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Besaran nilai *beta* yang menyentuh angka 0,383 memposisikan efikasi diri sebagai variabel penjelas dengan tingkat pengaruh terbesar kedua setelah *soft skill*. Angka ini memberikan justifikasi empiris bahwa faktor psikologis berupa keyakinan internal individu atas kapasitas dirinya memiliki andil yang sangat vital dalam mempersiapkan mental mahasiswa sebelum memasuki gerbang dunia kerja.

Secara konseptual teoretis, pencapaian ini sepenuhnya koheren dengan *Social Cognitive Theory* yang digagas dalam literatur kontemporer oleh Zhao et al. (2021), Zhan et al. (2024), serta Yang dan Zhang (2022). Teori ini menggarisbawahi bahwa efikasi diri bertindak sebagai pemandu kognitif yang mengontrol besaran curahan usaha (*effort*), tingkat ketekunan (*persistence*), serta strategi koping individu saat dihadapkan pada situasi penuh tekanan maupun hambatan karir.

Fakta ini diperkuat oleh temuan Putri dan Arini (2025) yang memaparkan bahwa mahasiswa dengan derajat efikasi diri yang tinggi memperlihatkan kecenderungan perilaku yang jauh lebih proaktif serta memiliki daya tahan (*resilience*) yang lebih tangguh dalam menetralkan tekanan psikologis pra-kerja. Dalam alur hubungan antarvariabel, Fitriyani et al. (2025) mendapati bahwa efikasi diri mampu mengemban fungsi mediasi yang mengubungkan aspek *soft skill* menuju peningkatan kesiapan kerja dengan cara menumbuhkan rangsangan motivasi intrinsik.

Di sisi lain, Maharani dan Kussudyarsana (2025) membuktikan bahwa keyakinan diri juga berperan menjembatani pemanfaatan jaringan relasi sosial (*social networking*) terhadap kematangan karir mahasiswa. Penegasan senada disuarakan oleh Sinaga et al. (2025) dan Kristiana et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa tingginya efikasi diri akan memicu hasrat berprestasi untuk terus mengembangkan kompetensi diri secara berkelanjutan, yang pada ujungnya berimplikasi pada tingginya derajat kesiapan kerja yang dimiliki.

#### 4.7.4. Manifestasi Pengaruh Simultan dan Analisis Nilai Determinasi (H<sub>4</sub>)

Melalui pengujian hipotesis terakhir ( $H_4$ ), hasil analisis statistik inferensial mengonfirmasi secara mutlak bahwa variabel pengalaman, *soft skill*, dan efikasi diri secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa. Validitas hubungan serempak ini didasarkan pada perolehan nilai  $F_{hitung}$  yang sangat tinggi yaitu sebesar 38,774, melampaui titik kritis  $F_{tabel} = 2,664$  pada level signifikansi yang sangat presisi ( $0,000 < 0,05$ ). Integrasi empiris ini memperjelas kedudukan kesiapan kerja sebagai sebuah konstruk multidimensi kompleks yang lahir dari hasil keterpaduan, keselarasan, dan sinergi berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling memperkuat satu sama lain (Herawati & Turangan, 2025; Fitriyani et al., 2025; Kristiana et al., 2025).

Selanjutnya, kekuatan model estimasi ini ditunjukkan oleh capaian koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,444. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 44,4% variabilitas naik-turunnya kesiapan kerja mahasiswa di Kota Surakarta mampu dijelaskan secara simultan oleh kombinasi variabel pengalaman, *soft skill*, dan efikasi diri.

Sementara itu, sisa varians yang cukup besar yaitu senilai 55,6% dipengaruhi oleh kontribusi berbagai determinan eksternal lain di luar batasan model penelitian ini. Faktor-faktor komplemen tersebut meliputi internalisasi motivasi kerja individu, penguasaan aspek teknis (*hard skill*), relevansi rancangan kurikulum institusi, kekuatan jejaring profesional (*professional networking*), kualitas dukungan ekosistem keluarga dan perguruan tinggi, serta volatilitas tuntutan pasar kerja lokal (Pham et al., 2024; Amalia & Sumartik, 2025; Sembiring et al., 2025).

Secara menyeluruh, konfirmasi empiris dari penelitian ini berhasil memvalidasi kekuatan implementasi *Social Cognitive Theory* dan *Employability Theory* dalam dunia pendidikan tinggi, sekaligus memberikan rekomendasi nyata akan pentingnya mendesain pola intervensi yang terpadu, holistik, dan berkelanjutan dalam mengintegrasikan aspek pengalaman praktis, pengasahan *soft skill*, serta pemupukan efikasi diri mahasiswa.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan rangkaian analisis data inferensial dan pembahasan objektif yang telah dipaparkan, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa akumulasi pengalaman praktis, kualitas *soft skill*, dan ketangguhan efikasi diri merupakan faktor-faktor yang memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Kota Surakarta, baik secara parsial maupun simultan. Berbagai wahana aktivitas lapangan yang diikuti mahasiswa termasuk program magang, keterlibatan organisasi, kepanitiaan, hingga kerja paruh waktu bertindak sebagai fondasi awal pengenalan atmosfer industri yang krusial.

Di antara ketiga prediktor yang diuji, atribut kecakapan non-teknis (*soft skill*) mencatat nilai koefisien tertinggi, menjadikannya sebagai variabel yang paling dominan dalam memprediksi tingkat kesiapan karir lulusan. Hal ini menegaskan bahwa kualitas interaksi sosial, fleksibilitas perilaku, komunikasi, dan kemampuan adaptasi merupakan kunci utama daya saing pelamar kerja saat ini.

Sementara itu, faktor psikologis berupa efikasi diri juga memperlihatkan kontribusi yang kuat, yang merefleksikan bahwa tingginya keyakinan internal mahasiswa atas kapasitas diri sangat vital dalam membentuk kesiapan mental yang tangguh guna mengonfrontasi berbagai tekanan dan tuntutan profesional di masa depan. Secara serempak, keterpaduan antara modal pengalaman, kematangan *soft skill*, serta kekuatan efikasi diri ini mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas kesiapan kerja mahasiswa sebelum mereka melangkah ke pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Temuan dari penelitian ini membawa implikasi penting yang mencakup aspek akademis maupun aplikatif bagi dunia pendidikan tinggi. Secara teoretis, konfirmasi empiris dari model ini sukses memperkuat keabsahan *Social Cognitive Theory* dan *Employability Theory* dalam memprediksi kesiapan karir lulusan, dengan menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan jalinan kompleks yang lahir dari perpaduan kematangan perilaku non-teknis, kemandirian mental psikologis, serta akumulasi keterlibatan praktis di lapangan. Melalui sudut pandang ini, institusi perguruan tinggi didorong untuk merancang program akademik yang tidak hanya fokus pada pencapaian indeks prestasi teoritis, melainkan beralih ke strategi yang lebih holistik. Langkah konkret tersebut dapat diwujudkan melalui rekonstruksi kurikulum yang adaptif berbasis proyek (*project-based learning*), perluasan inkubator karir, serta pemanfaatan organisasi kemahasiswaan sebagai wadah nyata dalam menggembelng kecakapan interpersonal lulusan. Di sisi lain, para mahasiswa juga dituntut untuk bersikap lebih proaktif sebagai subjek pembelajar mandiri yang mampu memaksimalkan ekosistem kampus guna memperkaya portofolio kerja, mengasah ketangkasan komunikasi, serta memupuk rasa percaya diri yang tinggi demi mengikis kesenjangan kualifikasi dengan dinamika tuntutan dunia industri modern.

## Daftar Rujukan

- Alya, A. Z., Ramdhani, A., & Sari, I. T. P. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Soft Skills Terhadap Work Readiness Fresh Graduate Universitas Garut. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.58192/Ebismen.V5i2.4451>
- Amalia, S. D., & Sumartik. (2025). The Influence Of Soft Skills, Self-Efficacy, And Work Motivation On The Employability Readiness Of Management Students. <https://doi.org/10.21070/Ups.11017>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan*. Jakarta: BPS.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2021). The Work Readiness Scale (WRS): Developing A Measure To Assess Work Readiness In College Graduates. *Journal Of Teaching And Learning For Graduate Employability*, 2(2), 41–54.

- Chan, C. K. Y. (2023). Experiential Learning And Employability Development In Higher Education: A Systematic Review. *Teaching In Higher Education*, 28(8), 1845–1863. <https://doi.org/10.1080/13562517.2021.1872525>
- Clarke, M. (2023). Rethinking Graduate Employability: The Role Of Capital, Individual Attributes And Contextual Factors. *Higher Education, Skills And Work-Based Learning*, 13(2), 256–271. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2022-0201>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (6th Ed.). Sage Publications.
- Detikedu. (2025). Daftar Lulusan Dengan Tingkat Pengangguran Tertinggi Menurut Data BPS 2025. *Sumber Berita Nasional*.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., Baruch, Y., & Clements, A. J. (2023). Student Employability And Career Readiness: A Systematic Review Of Contemporary Evidence. *Studies In Higher Education*, 48(8), 1267–1284. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2172564>
- Febriyana, N., Indrawati, H., & Makhdalena. (2024). 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>
- Fitriyani, A., Wahyudi, & Kurniasih, D. (2025). The Effect Of Soft Skills And Self-Efficacy On Fresh Graduate Job Readiness: Mediation Of Work Motivation. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 10(1), 331–346. <https://doi.org/10.31851/Jmksp.V10i1.18159>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi Ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (9th Ed.). Cengage Learning.
- Hanushek, E. A., Woessmann, L., & Zhang, L. (2023). Human Capital And Economic Growth: New Evidence And Implications For Education Policy. *Journal Of Economic Perspectives*, 37(4), 73–98. <https://doi.org/10.1257/Jep.37.4.73>
- Herawati, & Turangan, J. A. (2025). The Effect Of Internship Experience, Self-Efficacy And Soft Skills On Job Readiness Generation Z In Jabodetabek. *International Journal Of Application On Economics And Business*, 3(2), 802–811. <https://doi.org/10.24912/Ijaeb.V3i2.802-811>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2021). Investigating The Relationship Between Career Planning, Proactivity And Employability Perceptions Among Higher Education Students. *Higher Education Research & Development*, 40(5), 1010–1025. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1865282>
- Kristiana, J., Syamsuddin, A., Giovanni, J., & Meitiana. (2025). Bridging Soft Skills And Work Readiness: The Strategic Role Of Self-Efficacy And Organizational Experience In Final-Year Students. *Jurnal Sains Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.52300/Jsm.V14i1.22235>
- Kwon, D. B. (2024). Human Capital And Education Investment In The Knowledge Economy. *International Journal Of Educational Development*, 105, 102987. <https://doi.org/10.1016/J.Ijedudev.2024.102987>
- Maharani, N. P., & Kussudyarsana. (2025). The Influence Of Social Network And Self Efficacy On Job Attainment: The Role Of Work Readiness Mediation. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 7(2). <https://doi.org/10.37385/Msej.V7i2.10229>
- Mahesti, A. E. R., & Waskito, J. (2025). The Effect Of Soft Skills, Hard Skills, And Self-Efficacy On Work Readiness With Part-Time Work Experience As A Mediation Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics*, 9(1). <https://doi.org/10.31538/Ijse.V9i1.9015>
- Marginson, S. (2023). Human Capital Theory And The Changing Role Of Higher Education In The Twenty-First Century. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 481–497. <https://doi.org/10.1111/Hequ.12409>
- Morris, T. H. (2020). Experiential Learning – A Systematic Review And Revision Of Kolb's Model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064–1077. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Pham, T., Tran, T., Nguyen, H., & Nguyen, P. (2024). Graduate Employability And Work Readiness In Higher Education: Evidence From Developing Economies. *Education Sciences*, 14(3), 287. <https://doi.org/10.3390/Educsci14030287>
- Putri, A. Z., & Arini, E. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 6(2). <https://doi.org/10.36085/Jems.V6i2.8329>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods For Business Students* (9th Ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (9th Ed.). Wiley.
- Sembiring, Y. R., Yanita, Faliza, N., & Nurmala. (2025). The Influence Of Soft Skills And Hard Skills On Work Readiness With Self-Efficacy As An Intervening Variable Among Management Students. *International Journal Of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research And Technology*. <https://doi.org/10.54443/Ijset.V4i1.785>
- Sinaga, R. V., Purjianto, & Purba, B. (2025). Pengaruh Efikasi Diri, Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- 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>
- Tanjung, A. B. B., Hasanudin, & Jaya, A. (2024). The Influence Of Internship Experience And Soft Skills On Work Readiness Mediated By Self-Efficacy. *International Journal Of Asian Business And Management*, 4(3). <https://doi.org/10.55927/Ijabm.V4i3.324>
- Tomlinson, M. (2022). Graduate Employability And Employment Outcomes In Mass Higher Education: Contexts, Challenges And Opportunities. *Higher Education Policy*, 35(4), 853–870. <https://doi.org/10.1057/S41307-021-00249-5>
- Whalley, J., Imbulpitaya, A., Clear, T., & Ogier, H. (2024). From Student To Working Professional: A Graduate Survey. *Arxiv*. <https://doi.org/10.48550/Arxiv.2410.07560>
- World Economic Forum. (2025). *Future Of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum.
- Yang, L., & Zhang, H. (2022). The Chain Mediating Effect Of Network Behavior And Decision Self-Efficacy Between Work Skills And Perceived Employability Based On Social Cognitive Theory. *Computational Intelligence And Neuroscience*, 2022, 5240947. <https://doi.org/10.1155/2022/5240947>
- Yorke, M. (2020). *Employability In Higher Education: What It Is, What It Is Not*. Higher Education Academy.
- Zhan, H., Meng, C. K., Wijaya, L., & Zhang, S. (2024). Investigating The Mediating Role Of Self-Efficacy Between Digital Leadership Capability, Intercultural Competence, And Employability Among Working Undergraduates. *Higher Education, Skills And Work-Based Learning*, 14(4), 796–820. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2024-0032>
- Zhao, W. X., Peng, M. Y. P., & Liu, F. (2021). Cross-Cultural Differences In Adopting Social Cognitive Career Theory At Student Employability In PLS-SEM: The Mediating Roles Of Self-Efficacy And Deep Approach To Learning. *Frontiers In Psychology*, 12, 586839. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2021.586839>