

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI, SOFT SKILL DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KESIAPAN KERJA CALON LULUSAN
UNIVERSITAS YPPI REMBANG**

Eldhen Florenhe Ardelta¹, Agustina Widodo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

¹eldendelta34@gmail.com, ²agust_Indonesia@yahoo.com,

ABSTRACT

To compete in the job market in the era of globalization and technological innovation, university graduates must be as well prepared as possible to enter the workforce. The purpose of this study was to examine how organizational experience, soft skills, and self-efficacy influence the readiness of prospective YPPI Rembang University graduates to enter the workforce. Purposive sampling was used to select a sample from a population of 134 students in this quantitative study. A Likert-scale questionnaire was used to collect data, and multiple linear regression was used for analysis. The results showed that self-efficacy and organizational experience both had positive and significant effects on job readiness, while soft skills had a beneficial but negligible impact. These three independent variables explained 78.9% of the variation in job readiness, according to an Adjusted R² value of 0.789; other factors outside the model explained the remaining 21.1%.

Keywords: *Organizational Experience, Soft Skill, Self-Efficacy, Work Readiness*

ABSTRAK

Era globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut lulusan perguruan tinggi mempunyai kesiapan kerja yang optimal supaya bisa bersaing di dunia kerja. Pengkajian ini berguna menelaah dampak pengalaman organisasi, soft skill juga efikasi diri pada kesiapan kerja calon lulusan Universitas YPPI Rembang. Pengkajian ini memakai pendekatan kuantitatif serta populasi sejumlah 134 mahasiswa serta mengambil sampel memakai cara *purposive sampling*. Data diperoleh dengan kuesioner skala *likert* juga ditelaah memakai regresi linier berganda. Temuan pengkajian menjabarkan jika pengalaman organisasi berpengaruh positif juga signifikan pada kesiapan kerja, efikasi diri berpengaruh positif juga signifikan pada kesiapan kerja, sedangkan soft skill berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Angka *Adjusted R²* sejumlah 0,789 menjabarkan jika 78,9% variasi kesiapan kerja bisa dijabarkan ketiga variabel independen itu, sementara 21,1% dipengaruhi sebab di luar model.

Kata Kunci: *Pengalaman Organisasi, Soft Skill, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja*

A. Pendahuluan

Pada era kemajuan teknologi, dunia kerja semakin kompetitif. Menurut Hasibuan dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018), bekerja melibatkan pengorbanan energi mental dan fisik untuk menciptakan produk atau layanan sebagai imbalan atas manfaat yang diperoleh. Kemampuan seseorang untuk bersaing dan beradaptasi secara efektif dalam pekerjaan bergantung pada tingkat kesiapan kerja mereka.

Perguruan tinggi perlu meningkatkan kualitas pendidikan untuk memastikan lulusan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan global yang terus berkembang, menurut Mabruroh dan Nurhidayati (2024). Mutu yang bagus pada universitas memperoleh tenaga kerja yang sudah dilatih juga berpeluang bagus di dunia kerja. Tapi, kemajuan teknologi menyebabkan kompetisi yang makin sulit sudah menaikkan angka pengangguran.

Badan Pusat Statistika (BPS) mengemukakan jika tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia per Februari 2023 dan 2024, tertulis lebih dari 7 juta orang

menganggur. Sehingga tidak menutup kemungkinan lulusan perguruan tinggi turut menyumbang angka TPT tersebut, sebagai berikut:

Tabel 1 Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan, Tahun 2023 & 2024

Tingkat Pendidikan	Pengangguran Terbuka Menurut Tinggi Pendidikan yang Ditamatkan (Orang)	
	2023	2024
Tidak/belum pernah sekolah	42.436	13.598
Tidak/belum tamat SD	454.305	394.364
SD	1.218.926	857.486
SLTP	1.445.701	1.154.255
SLTA Umum/SMU	2.216.001	2.107.781
SLTA Kejuruan/ SMK	1.666.493	1.621.672
Akademi/Diploma	191.681	173.846
Universitas	753.732	871.860
Jumlah	7.989.275	7.194.862

Sumber: Badan Pusat Statistika, Survei Angkatan Kerja Nasional Januari, 2025

Berdasarkan Tabel 1 tersebut menyajikan data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berlandaskan tingkatan pendidikan terbanyak ada di tahun 2023 dan 2024 menurut data dari BPS. Secara umum, terdapat tren penurunan jumlah pengangguran pada sebagian besar jenjang Pendidikan. Pengangguran lulusan SD, SLTP,

SLTA (Umum), SLTA (Kejuruan) dan Diploma mengalami penurunan yang signifikan, Namun lulusan Universitas justru mengalami peningkatan dari 753.732 menjadi 871.860 orang. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun penyerapan tenaga kerja secara umum membaik, lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan kebutuhan pasar kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi naiknya tingkat pengangguran di universitas salah satunya kesiapan kerja mahasiswa. Faktor kesiapan kerja mahasiswa dibagi dua, yakni sebab internal juga sebab eksternal. Sebab internal dari diri individu, seperti perencanaan karir, pengalaman organisasi, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL (praktik kerja lapangan), *soft skills*, motivasi menjalani dunia kerja juga keterampilan manajerial. Sementara itu, sebab eksternal berasal dari luar individu, seperti sokongan sosial, menurut Azky dan Mulyana (2024).

Contoh sebab penting yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir adalah pengalaman organisasi, *soft skills*

dan *self efficacy* (efikasi diri). Menurut Sihotang dan Santosa (2019), sebagai platform untuk pengembangan keterampilan diri, termasuk kemampuan komunikasi, nilai-nilai tanggung jawab, kemandirian, dan sebagainya, pengalaman berorganisasi merupakan teknik yang efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja. Ada beberapa indikator penting dari sudut pandang Azizah, dkk (2019) dalam pengalaman organisasi, termasuk daya tanggap, tanggung jawab, fleksibilitas, empati, dan keterbukaan. Menurut Sitorus dan Cahayani (2024), menjabarkan jika pengalaman organisasi punya dampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa, tetapi tidak sama pada pengkajian Nasution, dkk (2022) menjabarkan jika pengalaman organisasi mempunyai dampak negatif juga tidak signifikan pada kesiapan kerja.

Faktor selanjutnya yaitu *soft skill*, Menurut Lukito (2023), *soft skill* kompetensi interpersonal meliputi kerja tim, kecerdasan emosional, keterampilan komunikasi, kemahiran berbahasa, etika, kesopanan, dan ketangguhan mental. Aspek yang dapat mengukur *soft skill* adalah

keterampilan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berfikir, etika juga keterampilan saat memimpin (Irawati, dkk (2020)). Pengkajian terdahulu yang dijalankan Hanifah, dkk (2025) menjabarkan jika *soft skill* berdampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja, namun sebaliknya menurut Nurbaiti dan Putri (2024) *soft skill* berdampak negatif serta signifikan.

Kemudian *self efficacy* (efikasi diri menurut Bandura pada Erlina (2020), merupakan peninjauan indivisu pada keterampilannya guna merancang juga menjalankan sebuah perbuatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Rasa percaya diri ini membuat individu menetapkan tujuan dan memahami manfaatnya bagi masa depannya. Menurut Ilhami dan Tahwin (2023), Kurikulum dan pengajaran yang ditawarkan memiliki kekuatan untuk menaikkan efikasi diri dengan relevan.

Menurut Bandura dalam Erlina (2020), terdapat tiga indikator yang terkandung di efikasi diri yakni *magnitude*, *generality* juga *strength*. Pengkajian yang dijalankan Pratiwi, dkk (2025) menjabarkan jika efikasi diri berdampak positif juga signifikan

pada kesiapan kerja. Hal ini bertolak belakang pada pengkajian yang dijalankan Sumampouw, dkk (2024), menjabarkan jika efikasi diri punya dampak negatif pada kesiapan kerja secara signifikan.

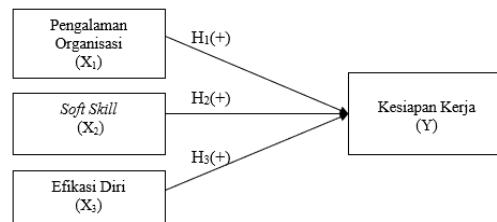
Universitas YPPI Rembang, yakni institusi pendidikan tinggi di Kabupaten Rembang, punya tugas strategis saat mencetak lulusan yang siap kerja. Universitas ini harus mendorong mahasiswanya untuk aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan serta pelatihan pengembangan diri. Melalui program-program pengembangan *soft skill* dan pembinaan karakter, Universitas YPPI Rembang berupaya meningkatkan kualitas lulusannya supaya bisa berkompetisi dengan profesional di dunia kerja.

Dengan mempertimbangkan uraian sebelumnya, pengkajian ini dijalankan guna menelaah dampak pengalaman organisasi, *soft skill* juga efikasi diri pada kesiapan kerja calon lulusan Universitas YPPI Rembang. Pengkajian ini dikehendaki bisa memberi visualisasi yang jelas terkait sebab-sebab mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa menjalani dunia kerja.

B. Metode Penelitian

Metode pengkajian ini memamaki pendekatan kuantitatif yang berguna menelaah dampak pengalaman organisasi, *soft skill* juga efikasi diri pada kesiapan kerja calon lulusan Universitas YPPI Rembang. Populasi pada pengkajian ini yakni calon lulusan Universitas YPPI Rembang tahun akademik 2022/2023 yang berjumlah 134 mahasiswa dari program studi Manajemen, Akuntansi dan Sistem Informasi. Cara mengambil sampel memakai *purposive sampling* pada syarat mahasiswa aktif semester akhir, sudah menjalani organisasi (internal/eksternal) atau pelatihan magang, memiliki rencana untuk bekerja setelah lulus dan belum bekerja secara formal. Jenis data yang dipakai yakni data primer yang didapatkan langsung dari responden dengan kuesioner tertutup pada skala *likert* lima jenjang, ketika angka 1-5 menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang bersifat *favourable* maupun *unfavourable*. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan terlebih dahulu terhadap 30 responden sebelum analisis data dilaksanakan, dengan tujuan memastikan keandalan serta

keabsahan instrumen penelitian. Pernyataan disebut reliabel ketika skor *Cronbach Alpha* > 0,70 juga valid ketika skor signifikansi < 0,05. Kajian data memakai cara regresi linier berganda, guna memahami dampak parsial (uji t) atau simultan (uji f) antar variabel independen juga dependen. Berikutnya juga dijalankan uji koefisien determinasi simultan (R^2).



Gambar 1 Model Penelitian

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

1. Uji Instrumen

Pengujian instrumen ini dilakukan untuk menilai tingkat reliabilitas dan validitas dari butir-butir pernyataan dalam kuesioner pada penelitian, terdiri atas 57 pernyataan yang mencakup aspek pengalaman organisasi, *soft skill*, efikasi diri serta kesiapan kerja. Diawali dengan pelaksanaan uji instrumen terhadap 30 responden. Target dari uji ini yakni memvalidasi jika tiap pernyataan pada kuesioner bisa menghitung variabel yang

dikaji dengan tepat juga tidak berubah. Sehingga data yang diperoleh dapat mendukung keberhasilan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dijalankan guna meninjau tingkat konsistensi instrumen pengkajian saat memperoleh data yang tidak stabil. Dari sudut pandang Slamet, dkk (2023), reliabilitas yakni uji guna meninjau objek ukur. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban seseorang di pernyataan tidak berubah seiring berjalananya waktu. Sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel ketika membagikan skor *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dibawah yakni temuan uji reliabilitas pada 30 responden yang disajikan di tabel:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Status
X1	0,960	$> 0,70$	Reliabel
X2	0,923	$> 0,70$	Reliabel
X3	0,913	$> 0,70$	Reliabel
Y	0,972	$> 0,70$	Reliabel

Berlandaskan temuan uji reliabilitas di Tabel 2, semua variabel pengkajian punya skor *Cronbach Alpha* melampaui 0,70 hingga bisa dijabarkan jika instrumen yang dipakai punya tingkat keandalan yang tinggi.

Variabel pengalaman organisasi (X1) mendapat skor 0,960 yang menjabarkan konsistensi yang sangat kuat. Variabel *soft skill* (X2) juga efikasi diri (X3) tiap-tiap variabel nya punya skor 0,923 juga 0,913, yang mengindikasikan jika kedua variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Sementara itu, variabel yang memiliki tingkat konsistensi paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel kesiapan kerja (Y) menunjukkan skor terbanyak yakni 0,972.

3. Uji Validitas

Uji validitas dijalankan guna memvalidasi jika instrumen pengkajian sungguh bisa meninjau variabel yang menjadi fokus pengkajian. Menurut Slamet, dkk (2023), validitas yakni pengukuran yang menjabarkan kevalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah kuisoner disebut valid ketika skor relevansinya $< 0,05$ atau 5%. Serta ketika skor relevansi $\geq 0,05$ atau 5% sehingga pernyataan itu tidak valid.

Berlandaskan temuan uji validitas yang dijalankan pada 30 responden, dipahami jika semua item pertanyaan di variabel

pengalaman organisasi, *soft skill*, efikasi diri juga kesiapan kerja punya skor relevansi yang tidak melampaui 0,05. Hal ini menjabarkan jika setiap item pernyataan di keempat variabel tersebut dinyatakan valid, karena bisa meninjau konstruk yang dijabarkan dengan benar juga tidak berubah. Maksudnya, semua instrumen pengkajian yang dipakai mencukupi syarat validitas, hingga bisa untuk tahap telaah data berikutnya.

4. Uji Hipotesis

Guna memahami seberapa jauh variabel independen, yakni pengalaman organisasi (X_1), *soft skill* (X_2) juga efikasi diri (X_3), punya dampak pada variabel dependen (kesiapan kerja (Y)), maka dilakukan uji hipotesis. Pengujian ini memakai telaah regresi linier berganda dengan banyak responden 80 orang. Uji ini berguna arah hubungan, tingginya dampak, serta tingkat signifikansi secara simultan atau parsial dari masing-masing variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a				
--------------------------	--	--	--	--

Model	Df	F	Signifikan
1 Regression	3	99,261	.000 ^b
Residual	76		
Total	79		

Berlandaskan temuan uji ANOVA di Tabel 3, didapat skor F sekitar 99,216 serta skor relevansi 0,000. Skor relevansi itu tidak melampaui 0,05, hingga model regresi bisa dipergunakan supaya dapat mengasumsikan kesiapan kerja atau umumnya dikenal pengalaman organisasi, *soft skill* juga efikasi diri dengan simultan punya dampak pada Kesiapan Kerja.

Tabel 4 Hasil Uji Statistik t

Variabel	Koef. Regresi	Sig.	Sig. Level	Ket.
(Constant)	6,069			
X_1	0,513	0,002 < 0,05		H_1 Diterima
X_2	0,067	0,705 > 0,05		H_2 Ditolak
X_3	0,885	0,003 < 0,05		H_3 Diterima

Berlandaskan Tabel 4 menjabarkan temuan uji statistik t, yakni:

a) Temuan uji hipotesis menjabarkan jika variabel pengalaman organisasi (X_1) mempunyai koefisien sekitar 0,513 serta skor relevansi $0,002 < 0,05$, hingga H_1 disetujui. Maksudnya, pengalaman

- organisasi punya dampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja.
- b) Variabel *soft skill* (X_2) mempunyai koefisien sekitar 0,067 serta skor relevansi $0,705 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Hal ini menjabarkan jika *soft skill* berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kesiapan kerja.
- c) Serta variabel efikasi diri punya koefisien sekitar 0,885 pada skor relevansi $0,003 < 0,05$, hingga H_3 disetujui. Maksudnya, efikasi diri berdampak positif serta signifikan pada kesiapan kerja.

5. Uji Determinasi

Uji determinasi dipakai guna meninjau sejauh apa variabel independen bisa menjabarkan variabel dependen. Besarnya skor koefisien yakni antara nol juga satu.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	R Square	
1	.893 ^a	.797	.789	3.736

Berlandaskan temuan telaah data di Tabel 5, didapat skor *adjusted R²* sekitar 0,789. Hal ini menjabarkan jika sebesar 78,9% variasi pada variabel kesiapan kerja bisa dijabarkan variabel pengalaman organisasi, *soft skill*

dan efikasi diri, serta sisanya sekitar 21,1% dijabarkan faktor lain yang tidak ada di model pengkajian ini.

Pembahasan

Temuan pengkajian menjabarkan jika instrumen penelitian yang dipakai sudah mencukupi kriteria valid juga reliabel. Seluruh item pada variabel pengalaman organisasi, *soft skill*, efikasi diri juga kesiapan kerja disebut valid sebab punya skor signifikansi di bawah 0,05. Nilai *Cronbach Alpha* keempat variabel juga melampaui 0,70, sehingga instrumen bisa dipakai di pengkajian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengalaman organisasi terbukti berdampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa. Temuan pengkajian ini menjabarkan jika semakin tinggi keterlibatan mahasiswa pada kegiatan organisasi, makin baik juga kesiapan kerja mereka saat melewati dunia kerja. Pengalaman organisasi memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berlatih bekerja sama, berkomunikasi, serta mengembangkan tanggung jawab dan kemampuan pengambilan keputusan.

Berbeda dengan variabel tersebut, *soft skill* tidak berdampak signifikan pada kesiapan kerja. Walaupun koefisien menunjukkan arah positif, kontribusinya tidak cukup kuat guna menaikkan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menjabarkan jika *soft skill* yang dimiliki responden belum memberikan dampak nyata pada kesiapan kerja, kemungkinan dikarenakan rendahnya penguasaan *soft skill* secara konsisten atau kurangnya penerapan *soft skill* dalam aktivitas akademik dan organisasi.

Selanjutnya, efikasi diri berdampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja. Hal ini menjabarkan jika mahasiswa pada jenjang keyakinan diri yang besar umumnya siap menjalani tuntutan dunia kerja. Efikasi diri yang baik memotivasi mahasiswa guna percaya diri dalam menyelesaikan tugas, melewati rintangan, serta mengambil keputusan pada situasi tertentu.

Nilai *adjusted R²* sebesar 0,789 menjabarkan jika pengalaman organisasi, *soft skill* juga efikasi diri dengan simultan mampu menjelaskan 78,9% variasi pada kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menjabarkan jika ketiga variabel punya kaitan yang

cukup tinggi di model pengkajian. Sementara itu, 21,1% sisanya dikarenakan sebab lain.

Dengan keseluruhan, pengkajian ini menegaskan pentingnya pengalaman organisasi juga efikasi diri dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, sementara *soft skill* masih perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh yang lebih optimal. Hasil ini dapat dipertimbangkan bagi perguruan tinggi untuk memperkuat program pengembangan diri mahasiswa melalui organisasi, pelatihan *soft skill*, serta kegiatan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri saat menjalani dunia kerja.

E. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan juga temuan telaah data terkait dampak pengaruh pengalaman organisasi, *soft skill* dan efikasi diri pada kesiapan kerja calon lulusan Universitas YPPI Rembang, didapat bermacam simpulan yakni:

1. Pengalaman organisasi berdampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa. Temuan regresi menjabarkan koefisien 0,513 dengan signifikan

- 0,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengalaman organisasi akan berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja mahasiswa.
2. *Soft skill* berdampak positif juga tidak signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Hasil regresi dengan koefisien 0,067 dan signifikansi 0,705 menegaskan bahwa peningkatan *soft skill* diikuti oleh meningkatnya kesiapan kerja.
3. Efikasi diri berdampak positif juga signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa. Temuan regresi menjabarkan koefisien 0,389 dengan signifikansi 0,007, sehingga dapat disimpulkan bahwa makin besar efikasi diri mahasiswa, maksudnya kesiapan kerjanya juga naik.
4. Model pengkajian ini mampu menjabarkan 78,9% variasi kesiapan kerja. Hal ini menjabarkan jika pengalaman organisasi, *soft skill* dan efikasi diri dengan bersama-sama yakni sebab yang kuat saat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Sedangkan 21,1% sisanya dipengaruhi sebab lain di luar model.
- Saran**
1. Bagi Institusi Pendidikan Universitas YPPI Rembang perlu memperkuat program pengembangan diri mahasiswa dan program penguatan efikasi diri ke dalam kurikulum maupun kegiatan nonakademik.
 2. Bagi Mahasiswa Mahasiswa diharapkan lebih aktif terlibat dalam kegiatan organisasi, mengikuti pelatihan *soft skill* serta peningkatan efikasi diri juga perlu dilakukan melalui pengembangan kebiasaan belajar yang terstruktur.
 3. Bagi Pengkajian Berikutnya Pengkajian mendatang diberi saran guna memasukkan variabel lain di luar model, mengingat 21,1% variasi kesiapan kerja masih dipengaruhi oleh faktor lain.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 95-106.
-

- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3178–3192.
- Badan Pusat Statistik. (2025, 17 Januari). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)*, 2023 & 2024. Diakses pada 2 Juni 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0lzl=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>.
- Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung, Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Hanifah, R. N., Putra, C. I. W., & Fikri, A. W. N. (2025). Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Kelas A) Prodi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 195-207.
- Ilhami, S. D., & Tahwin, M. (2023). Peran Efikasi Diri Dalam Menumbuhkan Intensi Berwirausaha di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 59-68.
- Irawati, A. S., Faisal, & Apriliyanto, J. O. (2020). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 97-107.
- Lukito, D. (2023). Hard Skills and Soft Skills on Performance: Influence and Application of Bengkulu City Education Service Employees. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4695-4710.
- Mabruroh, N. A., dan Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Belajar dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 13932-13937.
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 474-486.
- Nurbaiti. & Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20-32.
- Pratiwi, A. L., Amin, A. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Maha Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 340-353.
- Rusdiana., & Nashudin. (2018). *Kesiapan PTKIS Dalam Mendukung Implementasi Kebijakan Surat Keterangan Pendamping Ijazah*. Bandung,

- Pusat Penelitian Dan Penerbitan
Uin Sgd Bandung.
- Sihotang, F. H., dan Santosa, D. S. S. (2019). Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja. *Ecodunamika*, 2(1).
- Sitorus, E. L. S., & Cahyani, A. (2024). Pengaruh *Soft Skill, Hard Skill* Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FIABIKOM Angkatan 2020-2023. *Jurnal Transaksi*, 13-27.
- Slamet, W., dkk. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang, CV. Science Direct Perum Korpri.
- Sumampouw, P. N. P., Mandey, S. L., & Trang, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKom*, 76-86.