



Peran *Self-Efficacy* dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Magang dan *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Najwa Naswita^{1*}, R.R. Endang Sutrasmawati²

^{1*,2} Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Informasi

Artikel

History of article:

Accepted January 2026

Approved February 2026

Published March 2026

Kata Kunci:

*Pengalaman Magang,
Self-Efficacy, Soft Skills,
Kesiapan Kerja*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menelaah peran self-efficacy sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan ten times rule. Jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian adalah 171 mahasiswa. Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja positif tetapi tidak signifikan. Sebaliknya, soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dan self efficacy terbukti menjadi prediktor kuat kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja lebih ditopang oleh kekuatan personal, bukan semata pengalaman magang, sehingga diperlukan intervensi pengembangan kapasitas diri yang lebih terstruktur dan efektif di lingkungan pendidikan tinggi.

PENDAHULUAN

Persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat pada era globalisasi menuntut perguruan tinggi tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kesiapan kerja yang bersaing. memadai. Tenaga kerja yang kompeten dan bernilai saing dipandang sebagai komponen penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia suatu Negara (Makki et al., 2015), sehingga pendidikan memiliki peran strategis dalam menyiapkan potensi peserta didik di masa depan (Supriyanto et al., 2022).

Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa 20,31% pemuda usia 15–24 tahun berada dalam kategori *Not in Education, Employment, or Training* (NEET), menandakan masih banyak individu yang belum berhasil bertransisi dari dunia akademik

ke dunia kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan.

Beberapa temuan oleh Aprillianus Beno. B et al. (2025); Martiwi et al. (2025); Simamora et al. (2022) terdapat bukti empiris bahwa dalam meningkatkan kesiapan kerja, dapat dipengaruhi oleh pengalaman magang, *soft skills*, dan juga faktor internal yang memediasi seperti *self-efficacy*. Namun, kondisi tersebut juga menyebabkan celah terjadinya inkonsisten yang dipengaruhi keadaan geografis, landasan teori, jenis pengalaman magang, serta kombinasi variabel yang digunakan (Aprillianus Beno. B et al., 2025). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan akan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antarvariabel dengan konteks objek yang lebih spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan sebagai upaya kebaruan penelitian untuk memperjelas keterkaitan antara pengalaman magang, *soft skills*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja dengan objek yang lebih spesifik, seperti pada mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang (UNNES).

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang (UNNES), perguruan tinggi negeri di Jawa Tengah dengan sembilan fakultas terakreditasi. Mahasiswa semester 7 (tujuh) dipilih karena telah menyelesaikan program magang atau praktik kerja lapangan. Data PPID UNNES menunjukkan bahwa tingkat keterserapan lulusan S1 serta D4/D3/D2 pada tahun 2023–2024 telah melampaui target nasional 80%, yakni sebesar 88,54% dan 85,26%, yang menandakan daya saing alumni UNNES di dunia kerja (PPID UNNES, 2024). Namun demikian, laporan kinerja UNNES tahun 2024 masih mencatat adanya lulusan dengan masa tunggu kerja lebih dari 12 bulan dan pendapatan awal sekitar 1,2 UMP, sehingga penguatan kesiapan kerja mahasiswa tetap menjadi kebutuhan penting.

Capaian pembelajaran di luar program studi tahun 2024 baru mencapai 24,89% dan belum memenuhi target Renstra sebesar 40%, yang dipengaruhi oleh proses rekognisi nilai yang belum final, rendahnya jumlah SKS yang direkognisi, serta belum optimalnya komitmen program studi. Selain itu, masih adanya mahasiswa semester akhir yang belum lulus turut menurunkan persentase capaian. Sementara itu, survei pendahuluan terhadap 33 mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru Universitas Negeri Semarang menunjukkan bahwa 97% responden dari berbagai fakultas telah mengikuti program magang selama masa studi.

Berdasarkan data penelusuran meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi dan data penelusuran kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi, serta data hasil olahan preliminary test peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun kegiatan di luar program studi atau MBKM untuk memberikan pengalaman mahasiswa, faktanya presentase antara realisasi dan target masih belum tercapai, serta beberapa mahasiswa masih merasa harus mengikuti pelatihan keterampilan setelah lulus agar siap memasuki dunia kerja.

Hubungan antara Pengalaman Magang dan *Self-Efficacy*

Pengalaman magang merupakan bentuk pembelajaran berbasis kerja yang memungkinkan mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan akademik dalam lingkungan profesional (Smith, 2012). Berdasarkan Social Cognitive Theory, *self-efficacy* terbentuk

melalui pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius, persuasi sosial, serta kondisi fisiologis dan emosional (Bandura, 1997). Melalui magang, mahasiswa memperoleh pengalaman keberhasilan secara langsung dalam menyelesaikan tugas kerja, yang berperan sebagai mastery experience dan memperkuat keyakinan terhadap kemampuan diri. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy (Aprillianus Beno B et al., 2025; Pitaloka et al., 2022). Oleh karena itu, semakin baik pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, semakin tinggi tingkat self-efficacy yang dimiliki.

H1: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy.

Hubungan antara *Soft Skills* dan *Self-Efficacy*

Soft skills merupakan kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan komunikasi, kerja sama, pengendalian emosi, dan etika (Robles, 2012). Pada kerangka Social Cognitive Theory (Bandura, 1997), kemampuan individu untuk mengatur emosi, berinteraksi, serta beradaptasi merupakan faktor penting yang membentuk self-efficacy. Soft skills seperti komunikasi, empati, kepemimpinan, dan pengendalian diri memungkinkan individu mengelola social persuasion dan emotional state dengan lebih baik yang nantinya dapat meningkatkan keyakinan terhadap diri sendiri. Temuan empiris mendukung keterkaitan ini. Penelitian oleh Cahyadiana (2020), serta Aprillianus Beno. B et al. (2025) menunjukkan bahwa soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* mahasiswa. Hasil tersebut menegaskan bahwa penguasaan soft skills tidak hanya berdampak pada kemampuan sosial, tetapi juga memperkuat dimensi psikologis berupa kepercayaan diri yang menjadi dasar kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja.

H2: *Soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

Hubungan antara Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja

Pengalaman magang merupakan salah satu kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan akademik secara praktis. Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), pengalaman yang terjadi secara langsung di lingkungan profesional memperkuat pembelajaran melalui observasi dan praktik secara langsung, yang mampu meningkatkan kemampuan adaptasi, tanggung jawab, serta kepercayaan diri dalam menghadapi masalah. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Bayunitri, 2014; Martiwi et al., 2025; Wilopo et al., 2025). Namun, pada beberapa penelitian menunjukkan hasil berbeda, yang menjelaskan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan ketika kegiatan magang tersebut terjadi dalam kurun waktu yang singkat dan minim dukungan dari tempat kerja (Akhlaqul et al., 2025; Hora et al., 2019; Turangan & Herawati, 2025).

H3: Pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

Hubungan antara *Soft Skills* dan Kesiapan Kerja

Soft skills merupakan aspek penting yang menentukan kesiapan individu untuk memasuki dunia profesional. Ditinjau dari Social Cognitive Theory (Bandura, 1997), penguasaan soft skills seperti kerja sama tim, komunikasi, kepemimpinan, dan pengendalian emosi berperan dalam meningkatkan self regulation serta social persuasion

yang diperlukan untuk beradaptasi di masa transisi dari bangku perkuliahan ke dunia profesional. Disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu juga memperkuat hubungan diantaranya. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara soft skills terhadap kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan (Ingsih & Suhana, 2023; Rahmadani & Mardalis, 2022; Wilopo et al., 2025). Namun, berbeda dengan hasil temuan Rutnauli Butar-butur & Tony Wijaya (2025) serta Ratuela et al. (2022) yang menyatakan bahwa soft skills tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

H4: Soft skills memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hubungan antara *Self-Efficacy* dan Kesiapan Kerja

Self-efficacy memainkan peran kunci dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Menurut Social Cognitive Theory (Bandura, 1997), individu dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, berupaya lebih keras, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Temuan empiris mendukung peran penting ini. Penelitian oleh Aprillianus Beno. B et al. (2025) menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, berbeda dengan hasil temuan Mujayanti & Latifah (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

H5: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Peran Mediasi *Self-Efficacy* antara Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja

Self-efficacy berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1997), pengalaman selama magang membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya melalui keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan interaksi sosial di tempat kerja. Semakin positif pengalaman tersebut, semakin tinggi self-efficacy mahasiswa dalam menghadapi tantangan kerja yang kompleks.

Penelitian empiris mendukung peran mediasi ini, di mana self-efficacy terbukti meningkatkan hubungan positif antara pengalaman magang dan kesiapan kerja (Aprillianus Beno. B et al., 2025; Simamora et al., 2022). Namun, studi juga mengindikasikan bahwa efek mediasi tidak selalu kuat apabila pengalaman magang bersifat daring atau online sehingga terjadi penurunan keyakinan diri yang mengakibatkan berkurangnya kesiapan kerja mahasiswa (Mujayanti & Latifah, 2022). Dengan demikian, self-efficacy dapat dianggap sebagai faktor internal penting yang memperkuat pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

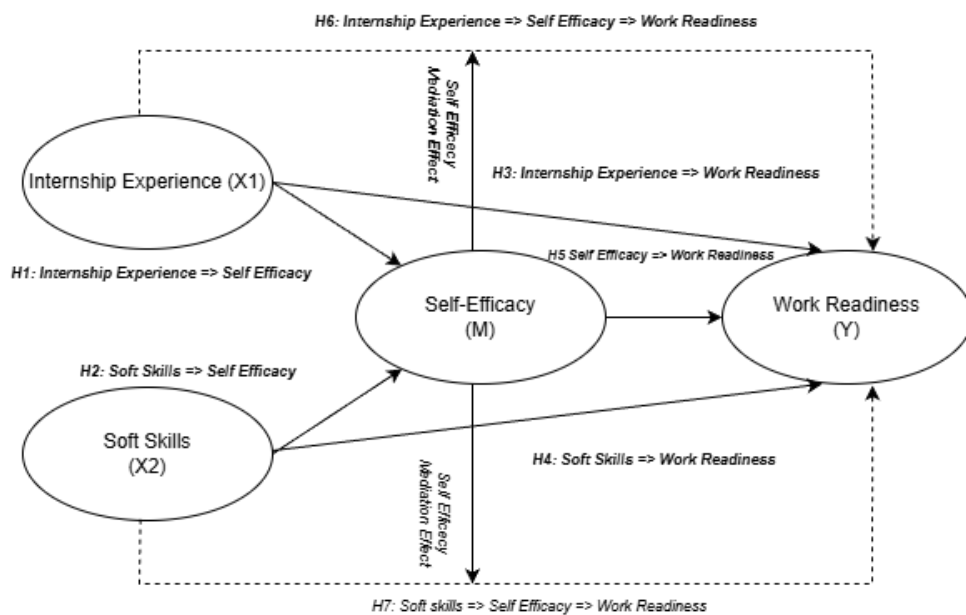
H6: Self-efficacy memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja.

Peran Mediasi *Self-Efficacy* antara *Soft Skills* dan Kesiapan Kerja

Social Cognitive Theory (Bandura, 1997) menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi, berkomunikasi, serta berinteraksi sosial berperan penting dalam membentuk self-efficacy. Soft skills menjadi sarana pembelajaran sosial yang memungkinkan individu mengembangkan kepercayaan diri melalui social persuasion dan pengalaman keberhasilan dalam interaksi sehari-hari.

Hasil penelitian empiris juga menunjukkan bahwa self-efficacy mampu memperkuat hubungan antara soft skills dan pengalaman magang. Penelitian oleh Ismaya & Achmad (2025) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dalam meningkatkan keterampilan interpersonal dan komunikasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan serupa dikemukakan oleh Aprillianus Beno. B et al. (2025) yang menegaskan bahwa individu dengan kepercayaan diri tinggi lebih mampu mengaktualisasikan potensi soft skills menjadi perilaku kerja yang efektif. Dengan demikian, self-efficacy berfungsi sebagai mekanisme internal yang menjembatani keterampilan nonteknis dengan kesiapan aktual dalam menghadapi dunia kerja.

H7: Self-Efficacy memediasi hubungan antara soft skills dan kesiapan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penilaian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel yang akan diteliti dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik. Berlandaskan pada filsafat *positivisme*, di mana peneliti berperan sebagai pengamat yang objektif terhadap fenomena yang akan diteliti. Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal, yaitu desain yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh sebab-akibat antara dua atau lebih variabel.

Jumlah sampel pada mengacu pada *ten-times rule* dari Hair et al. (2019), mengalikan jumlah indikator keseluruhan studi dengan faktor 10; dengan total indikator penelitian ini sebanyak 16, maka ukuran sampel minimum yang dihasilkan adalah $16 \times 10 = 160$ responden. Penelitian ini menetapkan target pengumpulan data sebanyak >160 responden.

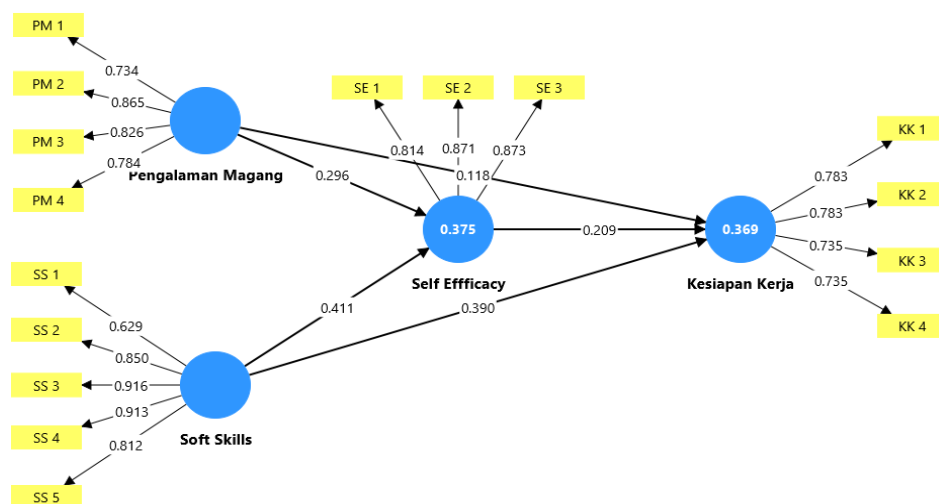
Kuesioner pada penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, di mana responden diharapkan memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang ada. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan memberikan alternatif jawaban responden dari 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil analisis deskriptif pada karakteristik responden menunjukkan bahwa 100% responden merupakan mahasiswa tahun angkatan 2022 yang tersebar di seluruh fakultas Universitas Negeri Semarang. Sebanyak 100% dari total keseluruhan responden juga merupakan mahasiswa yang sudah pernah mengikuti kegiatan magang sehingga seluruh data yang diisi oleh responden merupakan data yang sesuai dengan isi penelitian.

Adapun hasil analisis deskriptif pada variabel pengalaman magang mendapatkan skor sebanyak 87,9%, yang apabila dilihat pada kriteria berada dalam kategori tinggi. Pada variabel *soft skills* hasil analisis deskriptif menunjukkan skor sebanyak 88,4% yang dapat dikategorikan tinggi. Selanjutnya, pada variabel kesiapan kerja hasil analisis menunjukkan skor sebesar 88,18% yang juga merupakan kategori tinggi, dan untuk variabel *self-efficacy* sebesar 87,6% di mana pada kriteria tersebut tergolong tinggi. Pada pengujian *Structural Equation Modelling* terdapat dua pengukuran diantaranya yaitu pengukuran model (*outer model*) dan pengukuran struktural (*inner model*) dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur *Outer Model* PLS 4.0

Pengujian *Outer Model*

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2014), nilai outer loading yang ideal adalah di atas 0.70. Namun, nilai antara 0.50 hingga 0.60 masih dapat diterima dalam kondisi tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan batas minimal loading faktor > 0.50 . Selain itu, nilai AVE juga harus melebihi 0.50 agar konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen (Ghozali, 2014).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Konstruk	Item Pernyataan	Nilai Loading (Outer Loading)	Keterangan
Pengalaman Magang	PM 1	0.734	Valid
	PM 2	0.865	Valid
	PM 3	0.826	Valid
	PM 4	0.784	Valid
<i>Soft Skills</i>	SS 1	0.629	Valid
	SS 2	0.850	Valid
	SS 3	0.916	Valid
	SS 4	0.913	Valid
	SS 5	0.812	Valid
Kesiapan Kerja	KK 1	0.783	Valid
	KK 2	0.783	Valid
	KK 3	0.735	Valid
	KK 4	0.735	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	SE 1	0.814	Valid
	SE 2	0.817	Valid
	SE 3	0.873	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai AVE pada setiap variabel $> 0,5$. Maka dalam penelitian ini setiap variabel dapat dikatakan valid dan memiliki nilai diskriminan yang baik.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Nilai AVE	Keterangan
PengalamanMagang	0.576	Valid
Soft Skills	0.646	Valid
Kesiapan Kerja	0.728	Valid
Self-Efficacy	0.690	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai AVE lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan pada level indikator dilihat dari cross loading, yaitu nilai outer loading harus minimal 0,7 dan lebih tinggi dibandingkan pada konstruk lain (Santosa 2018). Pada level konstruk, validitas diskriminan diuji dengan membandingkan akar kuadrat AVE suatu konstruk dengan korelasinya terhadap konstruk lain (Santosa 2018).

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Konstruk	KK	PM	SE	SS	Ket
KK	0.783	0.287	0.326	0.520	Valid
	0.783	0.254	0.290	0.350	Valid
	0.735	0.332	0.404	0.421	Valid
	0.735	0.359	0.433	0.393	Valid

Konstruk	KK	PM	SE	SS	Ket
PM	0.364	0.734	0.408	0.389	Valid
	0.311	0.865	0.389	0.381	Valid
	0.251	0.826	0.320	0.339	Valid
	0.361	0.784	0.442	0.417	Valid
SE	0.378	0.372	0.814	0.423	Valid
	0.401	0.414	0.871	0.496	Valid
	0.455	0.473	0.873	0.495	Valid
SS	0.280	0.585	0.408	0.629	Valid
	0.473	0.406	0.462	0.850	Valid
	0.417	0.325	0.477	0.916	Valid
	0.506	0.348	0.500	0.913	Valid
	0.601	0.397	0.452	0.812	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Terlihat bahwa korelasi setiap konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan indikator konstruk lain. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian telah memenuhi validitas diskriminan dengan baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilainya lebih dari 0,70, meskipun nilai di atas 0,60 masih dapat diterima (Hair et al., 2018).

Tabel 4. *Cronbach Alpha's dan Composite Reliability*

Konstruk	<i>Cronbach Alpha's</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pengalaman Magang	0.755	0.845	Valid
<i>Soft Skills</i>	0.817	0.879	Valid
Kesiapan Kerja	0.813	0.889	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	0.883	0.916	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang berada di atas batas minimal yang disyaratkan. Seluruh nilai reliabilitas > 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

Pengujian Inner Model

Hasil Uji Kolinearitas

Pengujian kolinearitas didasarkan pada hasil nilai *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 5. Uji Kolinearitas

	KK	PM	SE	SS
KK				
PM	1.443		1.302	
SE	1.599			
SS	1.573		1.302	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh konstruk dalam model memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 5. Nilai VIF untuk PM terhadap KK adalah 1.443, SE terhadap KK sebesar 1.599, dan SS terhadap KK sebesar 1.573. Selain itu, nilai VIF antara PM dan SS terhadap SE masing-masing adalah 1.302. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar konstruk karena seluruh VIF memenuhi kriteria $VIF < 5$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen. R^2 merupakan salah satu ukuran utama dalam evaluasi model struktural, dengan rentang interpretasi 0,25 (lemah), 0,50 (moderat), dan 0,75 (kuat).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Konstruk	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja	0.369	0.358
<i>Self-Efficacy</i>	0.367	0.367

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kesiapan Kerja memiliki nilai $R^2 = 0,369$ dan Adjusted $R^2 = 0,358$, yang termasuk kategori lemah menuju moderat. Artinya, variabel independen mampu menjelaskan 36,9% variasi Kesiapan Kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Selanjutnya, *Self-Efficacy* memiliki $R^2 = 0,375$ dan Adjusted $R^2 = 0,367$, juga berada pada kategori lemah menuju moderat, yang menunjukkan bahwa 37,5% variasi *Self-Efficacy* dapat dijelaskan oleh konstruk dalam model.

Uji Effect Size (f^2)

Analisis *effect size* (f^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel eksogen dalam memengaruhi variabel endogen secara individual.

Tabel 7. Uji Effect Size

Konstruk	Effect Size	Keterangan
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0.015	Menengah
Pengalaman Magang → <i>Self-Efficacy</i>	0.108	Kecil
<i>Self-Efficacy</i> → Kesiapan Kerja	0.043	Kecil
<i>Soft Skills</i> → Kesiapan Kerja	0.153	Menengah
<i>Soft Skills</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0.208	Besar

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Berdasarkan nilai *effect size*, pengaruh antar variabel menunjukkan variasi. Pengalaman magang berpengaruh menengah terhadap kesiapan kerja, namun kecil terhadap *self-efficacy*. *Self-efficacy* juga memiliki pengaruh kecil terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, *soft skills* memberikan pengaruh menengah terhadap kesiapan kerja dan besar terhadap *self-efficacy*, sehingga menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan *self-efficacy*.

Uji Relevansi Prediktif (Q^2)

Uji Q^2 Predict digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model terhadap konstruk endogen. Menurut Hair et al. (2021), nilai Q^2 Predict yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.

Tabel 8. Uji Relevansi Prediktif

Konstruk	Q^2 Predict	RMSE	MAE
Self-Efficacy	0.348	0.830	0.643
Kesiapan Kerja	0.310	0.853	0.621

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Model menunjukkan relevansi prediktif yang memadai. Hal ini terlihat dari nilai Q^2 predict yang berada di atas nol pada kedua konstruk, yaitu Self-Efficacy sebesar 0.348 dan Kesiapan Kerja sebesar 0.310. Nilai tersebut menegaskan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik pada data yang tidak digunakan saat proses estimasi. Selain itu, nilai RMSE dan MAE yang relatif rendah mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang masih dalam batas wajar, sehingga akurasi prediksi model dapat dinilai cukup baik.

Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Direct Effect

Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,972 pada tingkat signifikansi 5% (two-tailed). Hasil pengujian pengaruh langsung dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji *Direct Effect*

Konstruk	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Status
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0.118	1.383	0.083	Tidak Terbukti
Pengalaman Magang → <i>Self Efficacy</i>	0.296	3.472	0.000	Terbukti
<i>Self-Efficacy</i> → Kesiapan Kerja	0.209	2.472	0.007	Terbukti
<i>Soft Skills</i> → Kesiapan Kerja	0.390	5.703	0.000	Terbukti
<i>Soft Skills</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0.411	5.205	0.000	Terbukti

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil bootstrapping pada model struktural, pengujian hipotesis menggunakan nilai original sample (O), t-statistic > 1,972, dan p-value < 0,05 pada taraf signifikansi 5% (two-tailed). Hasil pengaruh langsung pada Tabel 4.17 dapat diringkas sebagai berikut:

- H1: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.
- H2: Soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.
- H3: Pengalaman magang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.
- H4: *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
- H5: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Indirect Effect

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menentukan apakah *Self-Efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan antar variabel. Analisis mediasi diuji melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS, di mana suatu efek dinyatakan signifikan apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$ (Hair et al., 2021).

Tabel 10. Indirect Effect

Konstruk	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Status
Soft Skills → Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	0.086	2.122	0.017	Terbukti
Pengalaman Magang → Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	0.062	2.071	0.019	Terbukti

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS (2025)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menilai peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi terhadap kesiapan kerja dengan kriteria signifikansi $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$ (Hair et al., 2021).

a. H6: Pengaruh tidak langsung *soft skills* terhadap kesiapan kerja melalui *self-efficacy* signifikan ($O = 0,086$; $t = 2,122$; $p = 0,017$), yang menunjukkan bahwa *soft skills* meningkatkan kesiapan kerja melalui *self-efficacy*.

b. H7: Pengaruh tidak langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melalui *self-efficacy* juga signifikan ($O = 0,062$; $t = 2,071$; $p = 0,019$), yang berarti pengalaman magang meningkatkan kesiapan kerja melalui *self-efficacy*.

Pembahasan**Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Self-Efficacy**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* ($O = 0,296$; $t = 3,472$; $p = 0,000$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas pengalaman magang, semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya. Temuan ini selaras dengan Social Cognitive Theory, yang menekankan bahwa pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) selama magang—melalui keterlibatan pada tugas nyata dan pemecahan masalah—memperkuat *self-efficacy*. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Aprillianus Beno. B et al. (2025) dan Pitaloka et al. (2022).

Secara deskriptif, pengalaman magang dan *self-efficacy* berada pada kategori tinggi, dengan aspek dominan pada pengembangan kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Meskipun demikian, hasil effect size ($f^2 = 0,108$) menunjukkan pengaruh yang kecil, yang mengindikasikan bahwa pembentukan *self-efficacy* juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar pengalaman magang.

Pengaruh Soft Skills terhadap Self-Efficacy

Hasil analisis menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* ($O = 0,411$; $t = 5,205$; $p = 0,000$), sehingga hubungan keduanya signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan Social Cognitive Theory, yang menegaskan bahwa *self-efficacy* dibentuk tidak hanya melalui pengalaman langsung, tetapi juga melalui kemampuan individu dalam mengelola diri dan lingkungan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Aprillianus Beno. B et al. (2025) yang menunjukkan bahwa soft skills memperkuat kepercayaan diri dalam menghadapi situasi baru dan tugas menantang. Meskipun besarnya pengaruh dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan belajar dan bimbingan akademik, nilai t-statistic yang tinggi menunjukkan bahwa soft skills merupakan faktor penting dalam pembentukan self-efficacy.

Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($O = 0,118$; $t = 1,383$; $p = 0,083$), sehingga hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Dalam perspektif Social Cognitive Theory, kesiapan kerja berkembang melalui pengalaman yang terstruktur, adanya arahan, dan penguatan keyakinan diri. Kurangnya elemen tersebut membatasi dampak magang terhadap kesiapan kerja.

Hasil deskriptif menunjukkan rendahnya skor pada indikator dukungan dosen pembimbing dan kejelasan tugas magang, yang mencerminkan kurangnya arahan dan supervisi. Kondisi ini berpotensi mengurangi efektivitas pembelajaran selama magang.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Bayunitri (2014); Billa et al. (2025); Martiwi et al. (2025) yang menekankan pentingnya magang yang substantif dan relevan, namun sejalan dengan Hora et al. (2019) serta Turangan & Herawati (2025) yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Faktor lain seperti ketidaksesuaian bidang magang, durasi yang singkat, dan kualitas pelaksanaan diduga turut memengaruhi hasil tersebut.

Pengaruh Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($O = 0,390$; $t = 5,703$; $p = 0,000$), sehingga hipotesis dinyatakan terbukti. Sesuai dengan Social Cognitive Theory, soft skills sebagai personal factors—meliputi kemampuan interpersonal dan intrapersonal—memperkuat keyakinan individu dalam menghadapi tugas baru dan dinamika lingkungan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja.

Temuan ini konsisten dengan Wilopo et al. (2025) serta Rahmadani & Mardalis (2022) yang menegaskan bahwa dunia kerja tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, adaptasi, dan kerja sama. Hasil ini menunjukkan bahwa soft skills menjadi faktor utama kesiapan kerja, bahkan ketika pengalaman magang tidak berpengaruh langsung, sehingga kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengalaman, tetapi juga oleh kemampuan personal individu.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($O = 0,209$; $t = 2,472$; $p = 0,007$), sehingga hipotesis dinyatakan terbukti. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi self-efficacy, semakin tinggi pula kesiapan kerja responden.

Dalam kerangka Social Cognitive Theory, self-efficacy meningkatkan motivasi, ketahanan, dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Mahasiswa dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi, mengambil keputusan, dan merespons tantangan kerja secara efektif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Simamora et al. (2022) dan Aprillianus Beno. B et al. (2025) yang menempatkan self-efficacy sebagai faktor psikologis penting dalam kesiapan kerja. Namun, besarnya koefisien menunjukkan bahwa self-efficacy bukan satu-satunya penentu, karena faktor lain seperti dukungan lingkungan, pengalaman organisasi, dan kesiapan emosional juga berpotensi memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja melalui Self-Efficacy

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa self-efficacy memediasi hubungan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja ($t = 2,071$; $p = 0,019$). Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman magang meningkatkan kesiapan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan self-efficacy.

Mediasi ini menunjukkan bahwa magang berperan dalam membangun keyakinan diri mahasiswa melalui keterlibatan pada tugas nyata dan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Sesuai dengan Social Cognitive Theory, keberhasilan menghadapi tantangan selama magang (mastery experience) memperkuat self-efficacy, yang selanjutnya mendorong kesiapan kerja. Hal ini menjelaskan mengapa jalur tidak langsung signifikan meskipun pengaruh langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja tidak terbukti.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Pitaloka et al. (2022) dan Aprillianus Beno. B et al. (2025) yang menegaskan peran self-efficacy sebagai penghubung antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Namun, rendahnya skor pada indikator dukungan dosen pembimbing dan kejelasan tugas magang menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan magang masih perlu ditingkatkan agar dampaknya terhadap kesiapan kerja semakin optimal.

Pengaruh Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja melalui Self-Efficacy

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa self-efficacy memediasi hubungan soft skills terhadap kesiapan kerja ($t = 2,122$; $p = 0,017$), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menegaskan bahwa soft skills meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan self-efficacy.

Soft skills seperti komunikasi, kecerdasan emosional, pemecahan masalah, etika, dan kepemimpinan memperkuat keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi tugas dan situasi baru. Peningkatan self-efficacy tersebut selanjutnya mendorong kesiapan memasuki dunia kerja, sesuai dengan Social Cognitive Theory yang menekankan peran kompetensi individu dalam pembentukan keyakinan diri dan perilaku kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Aprillianus Beno. B et al. (2025) dan Wilopo et al. (2025) yang menunjukkan bahwa soft skills berkontribusi pada peningkatan self-efficacy dan kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa soft skills berperan strategis, tidak hanya sebagai keterampilan kerja, tetapi juga sebagai sumber pembentuk kepercayaan diri yang memperkuat kesiapan kerja mahasiswa.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang belum cukup meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan pada mekanisme pelaksanaan magang, terutama terkait kejelasan program magang, kesesuaian antara jurusan dengan posisi saat magang, dan pihak perguruan tinggi mampu

menyediakan pilihan tipe instansi atau perusahaan yang bisa menghasilkan pengalaman yang efektif.

Program studi disarankan memperkuat koordinasi dengan perusahaan mitra sehingga mahasiswa memperoleh pengalaman kerja yang lebih terarah dan konsisten, hingga tidak terjadi kekosongan antara harapan dan juga kenyataan yang terjadi selama magang berlangsung.

Pembimbing lapangan dan dosen pendamping/pembimbing magang perlu meningkatkan pendampingan agar mahasiswa mendapatkan arahan serta motivasi sehingga pengalaman yang didapat yang mampu membangun pemahaman profesional secara lebih menyeluruh.

Soft skills dan self efficacy terbukti menjadi penentu utama kesiapan kerja sehingga institusi pendidikan perlu memperbanyak kegiatan pengembangan kompetensi yang bersifat praktik, bukan hanya seminar dan kelas perkuliahan biasa. Pelatihan berbasis proyek, studi kasus industri, serta uji kompetensi dapat membantu mahasiswa membangun kemampuan adaptasi, komunikasi, dan pemecahan masalah yang semakin sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja.

Mahasiswa disarankan memanfaatkan proses magang sebagai kesempatan untuk mengembangkan keyakinan diri dengan terlibat aktif pada tugas inti. Keikutsertaan mahasiswa selama proses magang berlangsung dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja, sehingga mampu meningkatkan self-efficacy.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegbite, W. M., & Hoole, C. (2024). The nexus of work integrated learning and skills among engineering students in Nigerian Universities: A structural equation model approach. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 15(1), 91–107. <https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no1art1824>
- Aprillianus Beno. B, Hasanudin, & Arman Jaya. (2025). The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self Efficacy. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(3), 547–566. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324>
- Bayunitri, B. I. (2014). *WIDYATAMA INTERNATIONAL SEMINAR (WIS) JOB-READINESS IN THE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN BANDUNG*. 102–106.
- Billa, N. S., Arifin, M. Z., Geovani, A., & Saudi, I. Al. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang Dan Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(2), 811–823. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i2.44655>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>

- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1), 1–7. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.139>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Cipta, G. K. A., & Wahyuni, D. (2024). Productive Competence, Internship, and Family Support on Student Work Readiness Mediated by Self-Efficacy. *Mimbar Ilmu*, 29(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/mi.v29i1.70525>
- Divine, R. L., Linrud, J. K., Miller, R. H., & Wilson, J. H. (2007). Required Internship Programs in Marketing: Benefits, Challenges and Determinants of Fit. *Marketing Education Review*, 17(2), 45–52. <https://doi.org/10.1080/10528008.2007.11489003>
- Gault J, Leach E, D. M. (2015). Education + Training Article information : learning perspective. *Education + Training*, 57(5), 492–511.
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). Self-Efficacy. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1994, 1–2. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110251>
- Hanifah, R. D., Arafah, W., Rahmanita, M., & Hadi, P. (2023). Did the Internship Program Successfully Build Work Readiness in Tourism Students? *Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 937–950.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2018). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.
- Hora, M. T., Parrott, E., Chen, Z., Thompson, M. N., & ... (2019). *Results from the College Internship Study at Claflin University*. November. https://ccwt.wisc.edu/wp-content/uploads/2022/04/CCWT_report_results-from-Claflin.pdf
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, 69(3), 605–628. <https://doi.org/10.1177/0018726715591636>
- Ingsih, K., & Suhana, S. (2023). Improving Working Readiness through Mastering Soft Skills: Empirical Evidence from University Students in Indonesia. *Revista de Metodos Cuantitativos Para La Economia y La Empresa*, 35, 268–279. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6426>
- Ismaya, M. I. N., & Achmad, N. (2025). The Influence of Soft Skill and Hard Skill Development on Students Self-Efficacy and Work Readiness. *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)*, 291–303. <https://doi.org/10.23917/iseth.5373>
- Jackson, D. (2017). Exploring the challenges experienced by international students during work-integrated learning in Australia. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(3), 344–359. <https://doi.org/10.1080/02188791.2017.1298515>
- Jeffreys, M. R. (2015). Jeffreys's Nursing Universal Retention and Success model: Overview and action ideas for optimizing outcomes A-Z. *Nurse Education Today*, 35(3), 425–431. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.11.004>
- Kaban, L. M., & Augustinus, D. C. (2022). Student satisfaction with placement for internship in management study program. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 6(2), 219–226.
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based*

Learning, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>

Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007–1011. <https://doi.org/10.19026/rjaset.10.1867>