

**PENGARUH PENGUASAAN *HARD SKILL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN
KERJA *FRESH GRADUATE* PADA KOMUNITAS *AUTOBASE TWITTER*
@COLLEGEMENFESS**

*THE INFLUENCE OF HARD SKILL MASTERY AND SELF-EFFICACY ON THE JOB READINESS
OF FRESH GRADUATES IN THE AUTOBASE COMMUNITY ON TWITTER @COLLEGEMENFESS*

Oleh:

Vernanda Alicia Rampengan¹
Stanss L. H. V. Joyce Lapien²
Yantje Uhing³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ver.nandarampengan@gmail.com

²lapienjoyce@gmail.com

³yantjeuhing@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penguasaan *Hard Skill* dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Komunitas *Autobase Twitter @Collegemenfess*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 76 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel *Hard Skill* dan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dan secara simultan variabel *Hard Skill* dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Komunitas *Autobase Twitter @Collegemenfess*.

Kata kunci: *Hard Skill*, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja, *Fresh Graduate*

Abstract: This study aims to determine the influence of *Hard Skill* mastery and *Self-Efficacy* on the *Job Readiness* of *Fresh Graduates* in the *Autobase Twitter Community @Collegemenfess*. This research is quantitative, with a sample size of 76 respondents. The sampling technique used is *Simple Random Sampling*. Data collection was conducted through an online questionnaire using *Google Forms*. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study show that the *Hard Skill* and *Self-Efficacy* variables, individually, have a positive and significant effect on *Work Readiness*, and simultaneously, the *Hard Skill* and *Self-Efficacy* variables have a positive and significant effect on the *Work Readiness* of *Fresh Graduates* in the *Autobase Twitter Community @Collegemenfess*.

Keywords: *Hard Skill*, *Self-Efficacy*, *Job Readiness*, *Fresh Graduate*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberlangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Pentingnya sumber daya manusia telah diakui secara luas, mengingat peran kunci yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam kesuksesan suatu organisasi/perusahaan. Dalam era modern ini, dimana persaingan bisnis semakin ketat dan dinamis, organisasi yang mampu mengoptimalkan potensi dan keterampilan karyawan mereka, memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Berkembangnya dunia kerja di era globalisasi saat ini membuat tantangan dan persaingan dalam mencari pekerjaan semakin ketat, maka dari itu diperlukan pendekatan yang efektif untuk dapat menyeimbangkan antara teknologi dan sumber daya manusia (SDM) agar tidak ada ketimpangan atau kesenjangan di masa mendatang. Keadaan pasar kerja dan tuntutan dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa setiap individu harus mampu bekerja keras dan bersaing di berbagai bidang dengan tingkat kompetensi profesional yang dimilikinya.

Kesiapan kerja menurut Wibowo (2011:324) adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang ditentukan oleh profesionalisme dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Kesiapan kerja yang diharapkan oleh perusahaan atau pemberi kerja terkait kemampuan dan kepercayaan diri individu dalam membangun relasi dan kompetensi, yang tidak diajarkan secara langsung di dalam kelas.

Hard Skill menurut Zulkifli Rasid (2018) adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang dihubungkan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan penguasaan kemampuan teknis yang diperoleh dari hasil belajar suatu bidang ilmu tertentu. Misalnya di bidang kesehatan, ilmu pengetahuan, teknologi, atletik, seni, dan bidang keilmuan lainnya. *Hard Skill* sering kali dipahami sebagai indikasi ukuran seseorang dalam hal keterampilan teknis, yang dapat dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikasi, penghargaan, dan sebagainya.

Menurut Bandura (dalam Jess dan Feist & Feist, 2010:212), efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan kontrol terhadap fungsi dan kejadian di lingkungannya sendiri. Bandura juga mendefinisikan efikasi diri sebagai faktor yang mempengaruhi bagaimana individu merasa, berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku (Bandura, 1994:2). Efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri individu terhadap keterampilannya untuk mencapai visi atau berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dalam konteks kesiapan kerja, efikasi diri menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam lingkungan kerja dan melakukan tugas-tugas yang relevan.

Dalam konteks ekonomi kapitalisme modern, salah satu permasalahan utama yang dihadapi negara adalah tingginya tingkat pengangguran. Pengangguran merupakan isu yang sangat krusial dalam negara modern, karena tingkat pengangguran yang tinggi dapat menyebabkan pemborosan sumber daya manusia yang berdampak pada penurunan pendapatan masyarakat. Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia pada bulan Februari 2023 mencapai 7,99 juta orang. Jika dibandingkan dengan Februari 2022, indikator ini menunjukkan kerugian hampir 410 miliar jiwa.



Gambar 1. Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia (Februari 2019-Februari 2023)

Saat ini pengangguran di Indonesia terbilang masih sangat cukup tinggi, hal ini terjadi salah satunya dikarenakan ketidaksiapan para lulusan baru (*Fresh Graduate*) menghadapi dunia kerja dengan *skill* interpersonal yang masih minim, kurangnya kepercayaan dan keyakinan pada kemampuan diri sendiri (Efikasi Diri), dan belum matangnya kesiapan mental dalam menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Kesiapan Kerja *fresh graduate* menjadi penting karena para lulusan memegang peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kemajuan dan kemakmuran ekonomi di masa depan. Maka dari itu, perlu ada upaya untuk mempersiapkan lulusan agar siap untuk menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks dan menantang. Peran perguruan tinggi, baik dalam memberikan pendidikan formal maupun non-formal, juga perlu ditingkatkan untuk menghasilkan lulusan yang siap bersaing di pasar kerja.

Komunitas *Autobase Twitter @collegemenfess* adalah akun sosial di Twitter yang merupakan layanan *online* penyedia *autobase* sebagai wadah berkomunikasi, berbagi informasi, dan sebagai tempat bertukar cerita seputar perkuliahan, bantuan tugas, beasiswa, tips dan trik mengenai perkuliahan pada sesama *followers* akun tersebut. Peneliti tertarik menjadikan *@collegemenfess* sebagai lokasi penelitian karena komunitas sosial ini

adalah komunitas perkumpulan mahasiswa dari berbagai daerah di Indonesia, termasuk para *fresh graduate* yang masih aktif menjadi bagian dari @collegemenfess.

Dalam upaya memahami dinamika sosial di kalangan mahasiswa, peneliti melakukan observasi mendalam terhadap komunitas @collegemenfess di media sosial Twitter. Dari hasil observasi tersebut, terlihat bahwa kesiapan kerja para mahasiswa yang berpartisipasi dalam komunitas tersebut masih tergolong kurang. Meskipun platform ini memberikan ruang bagi mahasiswa untuk berbagi pengalaman, curahan hati, dan memperoleh dukungan dari sesama, keterlibatan mereka tampaknya tidak secara langsung mengarah pada persiapan yang memadai untuk memasuki dunia kerja. Masih ada kebutuhan untuk memperkuat aspek-aspek kesiapan kerja seperti keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, dan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja yang beragam. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut keyakinan diri dan upaya pengembangan keterampilan yang tepat mungkin diperlukan untuk meningkatkan kesiapan kerja para mahasiswa di dalam komunitas @Collegemenfess.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penguasaan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Komunitas Autbase Twitter @Collegemenfess.
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Komunitas Autbase Twitter @Collegemenfess.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penguasaan *Hard Skill* dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Komunitas Autbase Twitter @Collegemenfess.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) mendefinisikannya sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dessler (2010), pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek antara lain posisi manajerial, rekrutmen karyawan, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja.

Hard Skill

Utomo (2015) mengartikan *Hard Skill* sebagai perilaku dan keterampilan yang dapat diamati secara kasat mata (eksplisit). Menurut Nurhidayanti, *hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmu tertentu. Indikator *Hard Skill* menurut Nurhidayanti yang dikutip oleh Mardin, M. R. et al. 2021, yaitu: 1. Keterampilan teknis 2. Ilmu pengetahuan 3. Ilmu teknologi.

Efikasi Diri

Efikasi diri didefinisikan oleh Wood dan Bandura (dalam Mulkiyatus, 2008: 8) sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan memilih aktivitas yang diperlukan untuk mencapai situasi yang diinginkan. Indikator Efikasi Diri menurut Smith, 2017 mengacu pada dimensi efikasi diri menurut Bandura, 1998, yaitu: 1. Yakin dapat melakukan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri 3. Yakin mampu berusaha 4. Yakin mampu bertahan 5. Yakin dapat menyelesaikan masalah.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja menurut Rosara, et al, 2018:4 adalah keadaan seseorang yang siap atau mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Indikator Kesiapan Kerja menurut Fitriyanto dalam Rosara, et al 2018:5, yaitu: 1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif 2. Mampu berkoordinasi atau bekerja sama 3. Mampu mengendalikan diri 4. Memiliki sikap kritis 5. Berani bertanggung jawab 6. Mampu beradaptasi 7. Memiliki ambisi untuk maju.

Penelitian Terdahulu

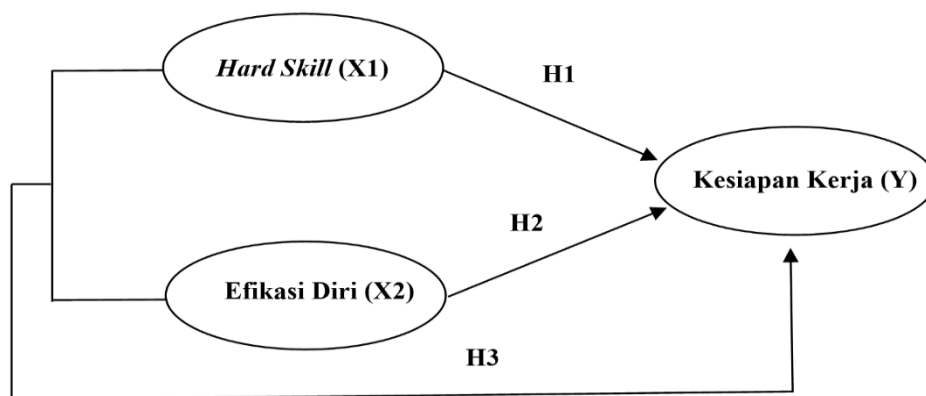
Ratuela, Y. R. dkk (2022) meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa,

soft skill berpengaruh positif tidak signifikan, dan *hard skill*, *soft skill*, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Deswarta, D. dkk (2023) meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19”. Hasil Penelitian ini adalah *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau.

Podungge, R. dkk (2023) meneliti dengan judul penelitian “Peran *Self Efficacy*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* dapat memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

METODE PENELITIAN



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik 2024

Hipotesis:

- H₁: Diduga *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja *fresh graduate* pada komunitas *autobase Twitter @Collegemenfess*.
- H₂: Diduga Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja *fresh graduate* pada komunitas *autobase Twitter @Collegemenfess*.
- H₃: Diduga *Hard Skill* dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja *fresh graduate* pada komunitas *autobase Twitter @Collegemenfess*.

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif, tujuan penulis ingin mengetahui berapa besar pengaruh dari *Hard Skill* (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Menurut Sugiyono (2018;13) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berasaskan pada prinsip *positivistic* (data konkret).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari organisasi atau sub-organisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan diuraikan untuk dipelajari sebelum dipilih oleh peneliti untuk dijadikan sampel dalam penelitian, Sugiyono (2018: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* yang aktif dalam komunitas *Twitter @Collegemenfess*, yang berjumlah 319 *fresh graduate* aktif. Dalam teknik sampling, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan jumlah sampel 76 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber informasi yang secara lugas memberikan data atau informasi kepada pengumpul data. Data

sekunder menurut Sugiyono (2019) yaitu sumber informasi di dapat dari membaca, mengamati dan memahami melalui buku-buku, literatur atau dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), metode pengumpulan data adalah serangkaian prosedur yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penelitiannya dengan menggunakan instrumen, seperti survei, wawancara, observasi, pengisian kuesioner, angket, dan metode lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner dan studi pustaka atau literatur.

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat kebenaran antara data yang sebenarnya terjadi pada item tersebut dengan data yang diperoleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya data yang diperoleh setelah penelitian, dengan menggunakan alat ukur (kuesioner).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas adalah uji yang dilakukan untuk menentukan objektivitas suatu pengukuran dan untuk memastikan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan lintas elemen instrumen yang berbeda. Untuk mengukur keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal dalam model regresi. Apabila variabel-variabel tersebut tidak terdistribusi secara teratur maka hasil uji statistik akan buruk (Ghozali, 2018:145). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi dari suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:71) mencoba untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya keterkaitan antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat diketahui dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen, dapat dilihat dari Tolerance value dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel gangguan tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varian antar sisa observasi dalam model regresi, (Ghozali, 2018:137). Jika variance dari residual tetap sama antar pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Menurut Misbahuddin dan Hasan (2022:88), analisis linier berganda merupakan salah satu jenis regresi linier yang mana variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel serta berdasarkan nilai signifikansi, yakni dengan kriteria apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.

Uji f (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2018:56). Dasar

pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah berdasarkan nilai F hitung dan F tabel serta berdasarkan nilai signifikansi, yakni dengan kriteria apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kemampuan variabel independent dapat dikatakan terbatas dalam menjelaskan variabel dependen apabila memperoleh R^2 yang kecil. Sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independent dapat memenuhi informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel *Hard Skill* (X1), Efikasi Diri (X2), dan Kesiapan Kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) adalah 0,001, yang lebih rendah dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Hard Skill (X1)	0,917	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,955	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,925	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Hal ini karena data menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel, yaitu X1 (0,917), X2 (0,955), dan Y (0,925), semuanya berada di atas 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Statistik dengan Uji Skewness dan Kurtosis

Descriptive Statistics									
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstand. Residual	76	-12.06446	9.95651	.0000000	4.25696881	-.500	.276	1.092	.545
Valid N (listwise)	76								

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Dari data yang tercantum dalam tabel, kita dapat menghitung nilai skewness sebesar -0.500 dengan mengacu pada standar error sebesar 0.276, yang memberikan hasil -1.812. Selain itu, untuk nilai kurtosis sebesar 1.092 dengan standar error 0.545, menghasilkan nilai 2.004. Berdasarkan interpretasi nilai-nilai skewness dan kurtosis ini, data cenderung memiliki distribusi normal karena keduanya berada dalam rentang yang umumnya diterima untuk distribusi normal, yaitu antara -2 dan +2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan karakteristik distribusi yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.031	3.300		1.828	.072		
X1	.321	.116	.296	2.761	.007	.253	3.954
X2	.527	.091	.620	5.787	.000	.253	3.954

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Tabel di atas menyajikan hasil uji multikolinearitas. Dari tabel tersebut, kita dapat melihat bahwa nilai tolerance variabel X1 dan X2 lebih dari 0,1, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6.032	2.295	2.629	.010	
	X1	-.051	.081	-.144	.532	
	X2	-.003	.063	-.051	.960	

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah 0,532 dan variabel X2 adalah 0,960, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam semua data yang dianalisis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.031	3.300	1.828	.072		
	X1	.321	.116	2.761	.007	.253	3.954
	X2	.527	.091	5.787	.000	.253	3.954

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Analisis regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6.031 + 0,321 X1 + 0,527 X2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.11 adalah 6.031 dengan tanda positif, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel independen. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel independen berdampak pada kenaikan nilai. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai Hard Skill dan Efikasi Diri adalah 0 (nol), maka Kesiapan Kerja akan berada pada nilai 6.031 atau sekitar 6.031%.
2. Koefisien regresi untuk variabel Hard Skill adalah 0,321 atau 32,1% dengan tanda positif. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu persen dalam Hard Skill, dengan asumsi Efikasi Diri tetap konstan, akan menyebabkan peningkatan dalam Kesiapan Kerja sebesar 0,321.
3. Koefisien regresi untuk variabel Efikasi Diri adalah 0,527 atau 52,7% dengan tanda positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu persen dalam Efikasi Diri, dengan asumsi Hard Skill dan Efikasi Diri tetap konstan, akan mengakibatkan peningkatan Kesiapan Kerja sebesar 0,527.

Uji t (Parsial)**Tabel 6. Hasil Uji t**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.031	3.300		1.828	.072		
X1	.321	.116	.296	2.761	.007	.253	3.954
X2	.527	.091	.620	5.787	.000	.253	3.954

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Berdasarkan tabel 6 sebelumnya dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Hard Skill (X1) memperoleh angka t hitung 2.761 > t tabel sebesar 1.992 dan taraf signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.007 dengan demikian H1 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja.
2. Variabel Efikasi diri memperoleh angka t hitung 5.787 > t tabel sebesar 1.992 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.

Uji f (Simultan)**Tabel 7. Hasil Uji f**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5059.498	2	2529.749	135.875	.000 ^b
	Residual	1359.134	73	18.618		
	Total	6418.632	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 135.875 sementara Ftabel sebesar 3.12 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Hard Skill dan Efikasi Diri secara bersamaan/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Membandingkan besarnya angka taraf signifikansi hasil analisis pada = 0.05 dilihat dari nilai signifikansi pada tabel 7 diperoleh angka signifikansi lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Artinya variabel Hard Skill dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.782	4.315

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27.2024

Berdasarkan tabel 8, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.788 atau 78%. Angka ini menjelaskan bahwa Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Komunitas *Autobase @Collegemenfess* dipengaruhi oleh Variabel *Hard Skill* (X1) dan Efikasi Diri (X2) sebanyak 78% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Hard Skill (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel *Hard Skill* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, sebagaimana terlihat dari jawaban responden terhadap indikator *Hard Skill*. Ini menandakan bahwa penguasaan Hard Skill memberikan kontribusi yang berarti dan berperan penting dalam

mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja. Dalam penelitian ini, indikator *Hard Skill* yang dianalisis mencakup keterampilan teknis, pengetahuan ilmiah, dan kemampuan teknologi (Nurhidayanti yang dikutip oleh Mardin, M. R. et al., 2021). Namun, terdapat beberapa temuan yang memerlukan analisis lebih lanjut untuk memahami dinamika yang terjadi pada responden. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Ratuela, Y. R (2022), yang menyatakan bahwa *Hard Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, peningkatan *Hard Skill*, termasuk pelatihan dan penguasaan teknologi terkini, dapat menjadi langkah strategis bagi *fresh graduate* untuk meningkatkan kesiapan kerja dan menghadapi persaingan ketat dalam pasar tenaga kerja di era industri 4.0.

Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Dalam konteks efikasi diri, indikator-indikator yang diukur mencakup keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, memotivasi diri, meningkatkan kinerja, dan menyelesaikan masalah secara sistematis. Temuan ini selaras dengan penelitian Podungge, R. (2023), yang menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Dalam hal ini, *fresh graduate* dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja, memiliki ketahanan mental yang baik, dan mampu mengatasi tekanan kerja yang kompleks. Hal ini dikarenakan efikasi diri yang tinggi mendorong mereka untuk proaktif dalam mencari peluang, tangguh dalam menghadapi kegagalan, dan memiliki inisiatif untuk terus meningkatkan kompetensi serta keterampilan mereka.

Pengaruh *Hard Skill* (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Temuan ini mendukung hipotesis penelitian dan memberikan pemahaman bahwa penguasaan *hard skill* dan efikasi diri merupakan kombinasi penting yang berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja, khususnya bagi *fresh graduate*. Lebih lanjut, hasil koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan bahwa Kesiapan Kerja *fresh graduate* pada Komunitas Autobase @Collegemenfess dipengaruhi oleh variabel *Hard Skill* dan Efikasi Diri sebesar 78%. Dengan kata lain, hampir 80% variasi kesiapan kerja di kalangan *fresh graduate* dapat dijelaskan melalui penguasaan keterampilan teknis dan tingkat efikasi diri. Sisanya, yaitu 22%, kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pengalaman magang, kemampuan komunikasi, serta dukungan sosial atau lingkungan profesional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel *Hard Skill* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) *fresh graduate* pada komunitas *autobase twitter @collegemenfess*.
2. Variabel Efikasi Diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) *fresh graduate* pada komunitas *autobase twitter @collegemenfess*.
3. Variabel *Hard Skill* (X1) dan Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kesiapan Kerja (Y) *fresh graduate* pada komunitas *autobase twitter @collegemenfess*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. *Fresh graduate* perlu mengembangkan *hard skill* melalui pelatihan yang relevan dengan bidang karir yang diinginkan, sambil memperkuat efikasi diri melalui pengalaman kerja, pembimbingan, atau pengelolaan emosi.
2. Perguruan tinggi dan lembaga pelatihan dapat mendesain kurikulum yang tidak hanya berfokus pada keahlian teknis, tetapi juga mencakup program peningkatan kepercayaan diri dan pengelolaan mental.
3. Organisasi dapat memberikan pelatihan tambahan dan program pengembangan diri bagi karyawan baru untuk meningkatkan kesiapan mereka, terutama dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis.

4. Mengingat penelitian ini berfokus pada komunitas *autobase Twitter @collegemenfess*, penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada komunitas atau platform sosial lainnya. Mengingat juga hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa hard skill dan efikasi diri berkontribusi 78% terhadap kesiapan kerja, penelitian lanjutan dapat difokuskan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap 22% sisanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A., and Adams, N. E. (1977). Analysis of self efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research and Research*, 1(4), 287–310. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01663995>.
- Bandura, A dan Feist, Jess (1977). Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84(2), pp: 191-215. *American Psychological Association* <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364-372. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1347>.
- Dessler, Gary. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Indeks. Jakarta.
- Hasibuan. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardin, M. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo. 109. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/4024/>.
- Podungge, R., Bokingo, A. H., & Hilala, E. (2023). Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 224-232. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4418>.
- Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 172-183. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37677>.
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2014. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Ufuk Timur.
- Sugiyono. (2013a). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 283–393). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>.
- Utomo. 2015. Menumbuhkan Minat Kewirausahaan Sosial. Jurnal Among Makarti. Vol 7, No 2.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli Rasid, Bernhard Tewal, C. K. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EBMA*, 6(2), 1008–1017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/20030/20298>.