

Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Lembaga Pelatihan Kerja Seikou Gakkou Kabupaten Boyolali

Lia Hamidah^{1*}, Alean Kistiani Hegy Suryana², Hari Purwanto³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali Winong, Boyolali, Indonesia

Email: liahamidah995@gmail.com¹, aleankistiani@gmail.com², hariharipoer@yahoo.co.id³

*Penulis Korespondensi: liahamidah995@gmail.com

Abstract. *This study aims to explore the impact of soft skills, hard skills, and self-efficacy. It employs a quantitative research design involving 120 participants, with a sample size of 93. The findings indicate that the first variable (soft skills) does not have a significant impact on work readiness (Sig. = 0.060 > 0.05). Conversely, hard skills show a significant effect on the dependent variable (Sig. = 0.026 < 0.05), and self-efficacy also contributes significantly (Sig. = 0.000 < 0.05). Collectively, soft skills, hard skills, and self-efficacy demonstrate a significant influence on work readiness, with a calculated F-value of 53.812 and a significance level of 0.000 (< 0.05).*

Keywords: *Hard Skills; Job Training; Self-Efficacy; Soft Skills; Work Readiness.*

Abstrak. Studi ini untuk mengeksplorasi dampak *Soft Skill*, *Hard Skill*, *Self Efficacy*. Rancangan penelitian berbasis kuantitatif dengan menjangkau 120 peserta 93 sebagai sampel. Temuan riset mengindikasikan bahwa variabel pertama tidak memberikan implikasi yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Sig. = 0,060 > 0,05). Sebaliknya, *Hard Skill* mengindikasikan efek yang signifikan terhadap Variabel Y (Sig. = 0,026 < 0,05), *Self-Efficacy* juga berkontribusi secara signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05). Secara bersamaan, *Soft Skill*, *Hard Skill*, dan *Self-Efficacy* menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai F hitung yang tercatat 53,812 tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: *Hard Skill; Kesiapan Kerja; Pelatihan Kerja; Self-Efficacy; Soft Skill.*

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan unsur Manusia dalam Organisasi menjadi fokus utama upaya menambah tingkat kompetivitas tenaga kerja, terutama di tengah Kompetisi di pasar tenaga kerja yang semakin ketat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa mutu kapasitas manusia tidak hanya ditentukan dengan tingkat pendidikan, Melainkan kesiapan individu dalam mengaplikasikan kompetensi yang dimiliki ketika memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja dipandang sebagai elemen penting kunci guna menentukan keberhasilan individu melakukan transformasi sejak dunia sektor pendidikan. Individu berbekal kesiapan kerja rendah cenderung mengalami kesulitan adaptasi di lingkungan kerja meskipun telah memiliki kualifikasi formal (Clarke 2023). Kesiapan kerja mencerminkan kapasitas personal dalam menjalankan aktivitas secara efektif di tempat kerja, bukan sekadar penguasaan pengetahuan akademik (Yorke & Knight 2006) Selain perbedaan tingkat kesiapan kerja antar peserta, fenomena lain yang juga ditemukan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Seikou Gakkou Boyolali adalah masih adanya peserta yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah selama proses pelatihan berlangsung, seperti ketidakhadiran dalam kegiatan pembelajaran, keterlambatan mengikuti kelas pelatihan, kurangnya kepatuhan terhadap aturan lembaga, serta adanya beberapa peserta yang memilih berhenti mengikuti program pelatihan sebelum selesai (Danik 2026).

Kondisi ini diperoleh berdasarkan hasil observasi awal peneliti selama pelaksanaan kegiatan pelatihan di LPK Seikou Gakkou Boyolali. Fenomena rendahnya kedisiplinan serta adanya peserta yang berhenti di tengah program pelatihan memperkuat pentingnya kajian berkaitan faktor faktor yang memengaruhi, khususnya *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan *Self-Efficacy*. Keberhasilan individu dalam dunia bukan semata mata bergantung pada kapabilitas teknik, melainkan oleh penguasaan interpersonal seperti komunikasi, adaptasi, ketahanan diri dalam menghadapi perubahan (*World Economic Forum 2023*). Ketiga faktor tersebut tidak hanya menentukan keberhasilan peserta dalam menyelesaikan pelatihan, tetapi juga menentukan kemampuan mereka untuk beradaptasi dan bertahan di dunia kerja setelah lulus dari lembaga pelatihan.

Lembaga pelatihan kerja dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan praktis agar dapat langsung memasuki dunia kerja. Namun, efektivitas lembaga pelatihan kerja sangat bergantung pada kualitas kompetensi yang dikembangkan serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan dunia industri. (Arik Harianto *et al.*, 2025)

2. KAJIAN TEORITIS

Human Capital Theory pertama kali disampaikan oleh Theodore W. Schultz (1961) dan kemudiannya dikembangkan lebih lanjut oleh Gary S. Becker(1993). Teori ini menyatakan bahwa manusia dianggap sebagai suatu bentuk aset yang nilainya bisa bertambah melalui berbagai jenis investasi, seperti pendidikan, pelatihan, serta pengalaman dala dunia kerja. Modal manusia tidak sama dengan modal fisik karena terkait langsung dengan individu dan berperan untuk meningkatkan efisiensi serta daya saing tenaga kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa investasi pada pelatihan kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan kesiapan kerja lulusan pelatihan (Arik Harianto *et al.*, 2025). keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan akan memberikan keuntungan ekonomi, baik bagi individu maupun organisasi, karena meningkatkan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan dunia kerja (Becker199).

Social Cognitive Albert Bandura (1997) Tindakan manusia dipengaruhi oleh interaksi antara faktor faktor pribadi, lingkungan, serta perilaku itu sendiri Salah satu konsep penting dalam teori ini adalah efikasi diri, yang mencerminkan keyakinan individu terkait mereka pada kecakapannya untuk menyelesaikan pekerjaan atau menghadapi rintangan. Keyakinan diri berpengaruh pada tingkat motivasi, ketahanan, dan kesiapan seseorang dalam menghadapi situasi profesional.

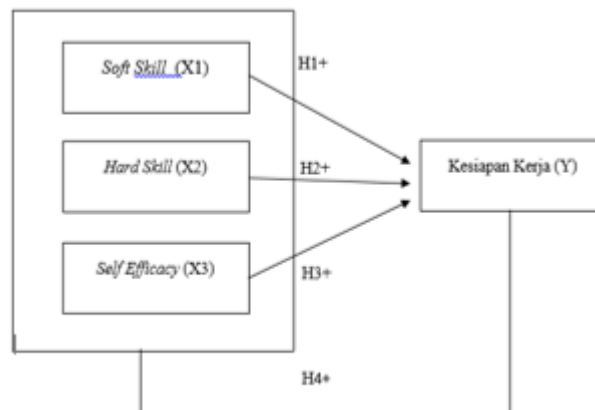
Dalam konteks pelatihan kerja, orang dengan rasa efikasi yang kuat biasanya lebih gigih pada proses pembelajaran, siap untuk memasuki dunia kerja (Bandura 1997) *Soft Skill* adalah kemampuan yang tidak bersifat teknis dan terikat dengan cara seseorang berinteraksi berkomunikasi serta menyesuaikan diri ditempat kerja. *Soft skill* dapat dianggap sebagai kemampuan pribadi dan interpersonal yang mendukung efektivitas seseorang dalam bekerja dan berkembang melalui pengamalaman, pelatihan, dan kebiasaan dalam konteks sosial dan profesional (Syam *et al* 2025). Indikator meliputi kemampuan komunikasi efektif, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, sikap kerja positif. indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Soft Skill* individu dalam konteks kesiapan kerja. (Syam *et al.* 2025)

Hard skill adalah kemampuan teknis yang dimiliki dan dapat dinilai secara objektif melalui keterampilan tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas kerja. *Hard Skill* mencakup kemampuan operasional, penggunaan alat kerja, serta pemahaman terhadap prosedur kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Novita *et al.* 2025). *Hard skill* mencakup juga mencakup keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang akan ditekuni. Pada Lembaga Pelatihan Kerja Seikou Gakkou Boyolali yang berfokus pada pelatihan bahasa, *Hard Skill* diwujudkan melalui penguasaan kemampuan berbahasa yang mendukung kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja. indikator *Hard Skill* dalam penelitian ini dioperasionalkan sesuai dengan karakteristik pelatihan yang diberikan, sehingga dapat merepresentasikan kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja (Noe, 2020; OECD, 2021).

Self efficacy adalah suatu ide pokok yang diambil melalui teori kognitif sosial yang diperkenalkan oleh Bandura, Bandura (1997) *self efficacy* dikemukakan sebagai kepercayaan seseorang kepada kemampuannya dalam merencanakan dan menjalankan tindakan yang dibutuhkan untuk meraih suatu hasil tertentu, *self efficacy* tidak mengukur seberapa besar kemampuan seseorang dalam pandangan objektif tetapi lebih kepada keyakinan individu bahwa mereka bisa memanfaatkan kemampuannya untuk menyelesaikan kewajiban dan menghadapi rintangan.

3. METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) adalah Kuantitatif dengan *simple random sampling* Pengambilan sampel adalah metode yang memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu dalam populasi untuk terpilih sebagai bagian dari penelitian. Populasi penelitian 93 peserta latih LPK Seikou Gakkou Kabupaten Boyolali

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiiyono (2022). Survei adalah metode pengumpulan informasi yg menyajikan serangkaian kepada partisipan untuk dijawab berdasarkan pengalaman mereka, kuesioner disusun lima opsi jawaban skala likert 1-5 untuk menganalisis Soft skill, Hard Skill, Self Efficacy dan Kepercayaan diri peserta LPK Seikou Gakkou Boyolali

Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2021), pengolahan data adalah serangkaian aktivitas yang melibatkan berbagai jenis tes statistik untuk mendapatkan wawasan tentang interaksi antarvariabel dan sebagai landasan dalam mengambil keputusan terkait hipotesis yang ada dalam penelitian. Dalam studi ini mencakup pengujian (uji t), pengujian (uji F), pengujian koefisien determinasi (R^2). Pengujian parsial (ujit) dimanfaatkan mengevaluasi dampak masing-masing variabel independen, , pengujian (uji F) berfungsi untuk menganalisis dampak semua variabel independen secara bersamaan pada kesiapan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Variasi responden mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, program pelatihan yang diikuti, karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 54 responden laki laki sedangkan perempuan berjumlah 93. Berdasarkan kategori usia responden yang berumur dibawah 18 tahun berjumlah 4, usia 18-20 sejumlah 32, usia 21-23 tahun sebanyak 36 dan diatas 23 tahun ada 21 responden. Data mengenai pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 86 responden memiliki pendidikan Sma/Smk dan 4 dengan diploma dan 3 dengan Strata. total semya responden berjumlah 93 adapun durasi pelatihan menunjukkan bahwa 58 responden telah mengikuti pelatihan kurang lebih 3 bulan, 29 responden antara 3-6 bulan dan 6 responden lebih dari 6 bulan total keseluruhan responden tetap 93.

Hasil Penelitian

Uji Validitas Berdasarkan analisis variabel independent dan dependent menunjukkan bahwa r hitung $>$ dari r tabel dan, $\text{sig} < 0,05$, kesimpulan uji validitas valid.

Uji Reliabilitas hasil uji reliabilitas diketahui bahwa *Soft Skill* (X1) nilai *Cronbach's Alpha* senilai $0,819 > 0,70$. *Hard Skill* (X2) nilai *Cronbach's Alpha* $0,891 > 0,70$. variabel *Self Efficacy* (X3) $0,902 > 0,70$.

Uji normalitas yang ditunjukkan dalam Tabel melalui Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200$ untuk Unstandardized Residual. Nilai ini lebih tinggi daripada $0,05$, dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat normalitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi residual tidak menunjukkan penyimpangan.

Analisis Regresi Linier Berganda Konstanta yang bernilai $1,825$ mengindikasikan bahwa jika variabel independent dianggap tidak ada atau kosong, maka Kesiapan Kerja (Y) diperkirakan berada di angka $1,825$. Angka konstanta ini mencerminkan tingkat dasar kesiapan kerja sebelum adanya pengaruh dari ketiga variabel independen dalam studi ini. b) Koefisien regresi untuk variabel *Soft Skill* (X1) sebesar $0,135$. berarti dengan meningkatnya variabel *Soft Skill*, Kesiapan Kerja (Y) diperkirakan akan naik sebesar $0,135$ unit, asalkan variabel independen lainnya tetap konstan.. Koefisien regresi untuk variabel *Hard Skill* (X2) sebesar $0,130$ menonjolkan pola hubungan yang positif. Ini menunjukkan bahwa ketika variabel *Hard Skill* meningkat, Kesiapan Kerja (Y) juga diperkirakan akan bertambah sebesar $0,135$ unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah. Dengan demikian, semakin baik *Hard Skill* yang dimiliki oleh individu, maka kemungkinan Kesiapan Kerja mereka akan meningkat.

Sementara itu, koefisien regresi untuk *Self-Efficacy* (X3) 0,484 Ini memperlihatkan bahwa jika *Self-Efficacy* meningkat, Kesiapan Kerja (Y) diperkirakan akan naik sebesar 0,135 unit, jika variabel independen lainnya tetap.

Tabel 1. Uji t (Koefisien Regresi).

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	1.825	1.589	–	1.148	0.254
	Soft Skill	0.135	0.071	0.177	1.905	0.060
	Hard Skill	0.130	0.057	0.173	2.270	0.026
	Self-Efficacy	0.484	0.080	0.558	6.037	0.000

Tabel 2. Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	564.575	3	188.192	53.812	0.000
Residual	311.253	89	3.497	–	–
Total	875.828	92	–	–	–

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinansi R^2 .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.803	0.645	0.633	1.870

Pembahasan

Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja

Menurut uji t, Soft Skill menunjukkan koefisien regresi 0,135, dengan nilai t dihasilkan adalah 1,905, dan tingkat signifikansi s 0,060, yang melebihi signifikansi 0,05 ($0,060 > 0,05$). Soft Skill tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja, (H_1) ditolak. Meskipun koefisien regresi positif, dampak Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja belum dianggap kuat secara statistik

Temuan ini menguatkan studi oleh Ratuela et al. (2024) menyatakan Soft Skill tidak memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kesiapan dalam pekerjaan. Perbedaan hasil yang ada kemungkinan disebabkan oleh karakteristik responden serta konteks penelitian yang tidak sama.

Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja

Pengujian(uji t), variabel Hard Skill mendapatkan koefisien regresi sebesar 0,130, nilai t yang dihitung mencapai 2,270, dan nilai signifikansi angka 0,026, rendah dari 0,05 ($0,026 < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan Hard Skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dugaan kedua (H_2) diterima.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Analisis parsial (uji t), variabel Self-Efficacy memiliki koefisien regresi yang mencapai 0,484, dengan nilai t yang dihitung sebanyak 6,037, dan signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih ke $< 0,05$. hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima.

Hasil ini konsisten dengan Teori Kognitif Sosial yang menempatkan self- efficacy sebagai elemen kunci dalam memengaruhi perilaku individu. Bandura menjelaskan bahwa keyakinan pada kemampuan diri seseorang akan memengaruhi cara berpikir, tindakan, dan daya tahan mereka ketika menghadapi berbagai tantangan.

Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan evaluasi (uji F), diperoleh nilai F yang dihitung sebesar 53,812 dengan tingkat signifikansi 0,000, ternyata lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Penemuan ini menunjukkan bahwa Soft Skill, Hard Skill, dan Self-Efficacy memberikan pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kesiapan Kerja, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima. Selanjutnya, hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini menjelaskan variasi Kesiapan Kerja mencapai 64,5%, sementara 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kajian ini. Penemuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ratuela et al. (2024) serta Nurbaiti dan Almira (2024) menyebutkan kombinasi kemampuan teknis, kemampuan nonteknis, dan aspek psikologis berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kemampuan Soft Skill (X_1) tidak terdapat berpengaruh secara signifikan terhadap Persiapan Kerja peserta LPK Seikou Gakkou Boyolali. Ini bisa dilihat dari nilai signifikansi yang mencapai 0,060, sehingga (H_1) ditolak. Hasil penelitian ini jauh lebih tinggi dibandingkan 0,05 ($0,060 > 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis yang pertama ini menunjukkan bahwa pengembangan Kemampuan Non-Teknis belum mampu memberikan efek yang signifikan terhadap Persiapan Kerja peserta

Keterampilan Hard Skill (X_2) berpengaruh yang besar terhadap Kesiapan Kerja para peserta LPK Seikou Gakkou Boyolali. Ini terbukti dari angka signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,026, dan 0,05 ($0,026 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima

Self-Efficacy (X_3) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta LPK Seikou Gakkou Boyolali. Dengan jumlah signifikansi sebesar $0,000 <$ dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dugaan (H_3) diterima. penelitian memperlihatkan kepercayaan peserta terhadap kemampuan diri mereka menjadi faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan Kesiapan Kerja

Soft Skill, Hard Skill, Self-Efficacy secara bersamaan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta LPK Seikou Gakkou Boyolali. Nilai F 53,812 nilai signifikansi yang tercatat ($0,000 < 0,05$). ipotesis keempat (H_4) dapat diterima.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di satu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), yaitu Seikou Gakkou Boyolali yang terletak di Kabupaten Boyolali, sehingga hasilnya tidak dapat diterapkan secara umum pada lembaga pelatihan kerja lainnya dengan karakteristik, sistem pelatihan, atau keadaan peserta yang berbeda.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sehingga informasi yang didapatkan sangat bergantung pada pandangan responden ketika mereka mengisi kuesioner tersebut.

Saran

Bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Seikou Gakkou Kabupaten Boyolali

LPK Seikou Gakkou Boyolali diharapkan dapat mengoptimalkan program pelatihan melalui penguatan pengembangan *Soft Skill* peserta. Walaupun temuan dari studi menunjukkan belum memberikan dampak nyata pada kompetensi seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, serta etika profesional tetap merupakan aspek penting yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja, terutama bagi peserta yang dipersiapkan untuk bekerja di Jepang. Oleh karena itu, pengembangan *Soft Skill* perlu diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran melalui berbagai aktivitas yang bersifat praktik, seperti simulasi wawancara kerja, *role play*, diskusi kelompok, presentasi, pembelajaran berbasis proyek, maupun kegiatan lain yang mampu meningkatkan kemampuan interpersonal peserta. Selain itu, LPK Seikou Gakkou Boyolali juga diharapkan tetap mempertahankan sekaligus mengembangkan program peningkatan *Hard Skill* dan *Self-Efficacy*.

Bagi Peserta Pelatihan Kerja (LPK) Seikou Gakkou Kabupaten Boyolali

Peserta yang mengikuti pelatihan diharapkan untuk terus mengasah kemampuan teknis (*Hard Skill*) yang berkaitan dengan bidang yang mereka pelajari serta meningkatkan *Self-Efficacy* lewat pengalaman belajar, praktik, dan pengembangan diri. Selain itu, penting bagi peserta untuk terus memperbaiki *Soft Skill* supaya mereka memiliki kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi yang optimal dalam menghadapi perubahan di dunia kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan menggali kembali *Soft Skill* dan memperluas fokus kajian dengan melibatkan berbagai Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) atau dengan memperluas area penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih digeneralisasi. Di samping itu, peneliti mendatang dapat menjelajahi variabel lain yang dapat berpengaruh pada Kesiapan Kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arik Harianto, B., Buwani, B., & Faradina, E. (2025). Factors Affecting Work Readiness Of Vocational Training Graduates: A Systematic Literature Review. *International Journal Of Studies In International Education*, <https://international.aripi.or.id/index.php/ijsie/article/view/281>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. W. H. Freeman And Company.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education* (3rd Ed.). The University Of Chicago Press.
- Cervone, D. (2023). *Theory and application in personality science: The case of social-cognitive theory*. Psychology and Developing Societies, 35(2). <https://doi.org/10.1177/09713336231178366>
- Clarke, M. (2018). *Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context*. Studies in Higher Education, 43(11), <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>,
- Creswell, J. W. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (6th Ed.). SAGE Publications.
- De la Fuente, J et al (2023). *Editorial: Past, present and future contributions from the social cognitive theory (Albert Bandura)*. Frontiers in Psychology, 14, 1258249. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.125829>
- Francisca, F., & Lina, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Gary S. Becker (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis (Working Paper)*. National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w0136/w0136.pdf
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (9th Ed.). Cengage Learning.
- International Labour Organization. (2023). *Global Employment Trends For Youth 2023*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>
- Ismaya, M. I. N., & Achmad, N. (2024). 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)*,
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2021). *The Concept Of Employability*. Urban Studies,
- Mukhalalati, B., Elshami, S., Eljaam, M., Hussain, F. N., & Bishawi, A. H. (2022). Applications of social theories of learning in health professions education programs: A scoping review. *Frontiers in Medicine*, 9, 912751. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.912751>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training And Development* (8th Ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2025). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*,
- Nur Ismaya, M., & Achmad, A. (2024). Peran Soft Skill Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*,
- Nurbaiti, N., & Almira Devita Putri. (2024). Hard skill, soft skill, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Administrasi Bisnis*,
- OECD. (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning For Life*. Paris, France: OECD Publishing.
- Ratuela, J. R., Nelwan, O. S., &arik Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir. *Jurnal EMBA*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5234>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Ed.).
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syam, A., Salim, S., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skill Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Peradaban Journal Of Economic And Business*
- World Economic Forum. (2023). *The Future Of Jobs Report 2023*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org>
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Employability Through The Curriculum*. Higher Education Academic