

Pengaruh Kemampuan Literasi Hard Skill dan Soft Skill terhadap Self Efficacy Mahasiswa pada Pengguna Platform Digital Job Seeker (Study Kasus Mahasiswa Aktif dan Alumni Universitas Pancasakti Tegal)

Faiz Irsyad Prasetyo¹, Deddy Prihadi², Dewi Indriasih³, Febri Yoga Sapta Raharjo⁴,
Elsa Kholifatul Nur Rachmadani⁵

¹²³⁴Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

Email: faiz.irsyadprasetyo@gmail.com

Abstrakt: The market in the current digital era is very broad, which can be seen from the many Job Seeker-based platforms or applications. Universities are actually one of the largest producers of competent workforce, of course they need to create a strong character. Higher education can be a forum for the creation of Hard Skills and Soft Skills which can produce high Self Efficacy so that links and matches can be created in the labor market. This research aims to find out whether Hard Skills and Soft Skills have a positive effect on Self Efficacy among job seeker platform users. This research uses the explanatory type. The sampling method used is non-probability sampling with a convenience sampling approach which is distributed online via Google form. A total of 80 active students and alumni of Pancasakti University Tegal using the Job Seeker Platform were used as research samples with a measurement scale using a Likert scale. The data analysis and processing used in this research uses descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the Partial Least Square (PLS) method. The results of this research show that Hard Skills and Soft Skills influence Self Efficacy.

Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Self Efficacy.

Abstrack: Pasar di era digital saat ini sangat luas, dimana dapat dilihat dari banyaknya platform atau aplikasi berbasis *Job Seeker*. Perguruan tinggi sejatinya menjadi salah satu penghasil tenaga kerja terbesar yang memiliki kompeten tentunya perlu membuat sebuah karakter yang kuat. Perguruan tinggi dapat sebagai wadah bagi terciptanya *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang bisa menghasilkan *Self Efficacy* yang tinggi agar bisa terciptanya *link and match* pada pasar tenaga kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* pada pengguna *platform job seeker*. Penelitian ini menggunakan tipe explanatory. Metode sampling yang digunakan yaitu non-probability sampling dengan pendekatan *convenience sampling* yang disebarakan secara *online* melalui *google form*. Sebanyak 80 mahasiswa aktif maupun alumni Universitas Pancasakti Tegal pengguna *Platform Job Seeker* dijadikan sampel riset dengan skala pengukuran menggunakan *skala Likert*. Analisis dan pengolahan data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh terhadap *Self Efficacy*. Kata kunci : Hard Skill, Soft Skill, Self Efficacy.

Pendahuluan

Pasar di era digital saat ini sangat luas, dimana dapat dilihat dari banyaknya platform atau aplikasi berbasis *Job Seeker*, hal ini sangat memudahkan bagi para pencari kerja dan pemberi kerja untuk mendapatkan sesuai yang diinginkan. Penggunaan platform digital *job seeker* banyak diminati era digital saat ini contohnya *Job Street*, *Linkedin*, *Karir.com*, *Jobs.id*, *Glints*, *Kalibrr* dan sebagainya. Banyaknya pengguna platform tersebut karena kemudahan dalam menggunakannya, kandidat hanya perlu mengisi data diri yang menggambarkan *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang ada didalam diri seseorang mengenai kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas dan mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Santrock dalam (Oktariani et al., 2020) mengatakan self efficacy adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan didalam diri seseorang untuk menguasai keadaan dan mendapatkan hasil yang menguntungkan, Pengalaman dalam proses pengembangan diri sesuai posisi yang dicari bisa menjadi nilai tambah bagi kandidat sehingga memudahkan perekrut mencari sesuai kompetensinya. Banyaknya kandidat yang bersaing untuk mendapatkan posisi yang diinginkan tentunya bukan hal yang mudah perlu dibekali dengan *skill*, *knowledge*, dan *attitude*.



Perguruan tinggi sejatinya menjadi salah satu penghasil tenaga kerja terbesar yang menghasilkan kompetensi sesuai bidangnya masing-masing. Perguruan tinggi dapat sebagai wadah bagi terciptanya *hard skill* dan *soft skill* yang bisa menghasilkan *self efficacy* yang tinggi agar bisa terciptanya *link and match* pada pasar tenaga kerja, namun hal tersebut kembali lagi kepada individu masing-masing keberhasilan seorang individu tidak hanya ditentukan oleh akademisnya saja (*hard skill*), namun juga ditentukan oleh *soft skill*, sebuah kecakapan individu untuk mampu mengelola emosi diri sendiri (*intrapersonal skill*) dan mampu mengelola emosi saat membangun relasi sesamanya (*Interpersonal skill*). Banyak para kandidat telah menyiapkan diri dengan sebaik mungkin khususnya bagi para kalangan mahasiswa. Mahasiswa perlu dibekali dengan kegiatan yang positif tidak hanya berfokus kepada akademik saja melainkan kegiatan yang menunjang dalam melatih *interpersonal skill*.

Mahasiswa merupakan sumber daya manusia yang dihasilkan oleh perguruan tinggi, mahasiswa yang memiliki keaktifan dalam pembelajaran memiliki potensi yang tinggi dalam mencapai prestasi akademiknya. Keseriusan dalam memperoleh ilmu pengetahuan menjadi dasar mahasiswa untuk membuka wawasan terutama tentang dunia kerja nantinya. Jika mahasiswa dapat mengoptimalkan potensinya maka semakin besar kemungkinan besar mampu berprestasi di akademisnya. Sehingga mahasiswa bisa dikatakan memiliki *hard skill*, yaitu kemampuan akademis sesuai disiplin ilmu yang ditekuninya. Namun untuk menjadi mahasiswa yang unggul tidak hanya dibekali *hard skill* saja namun harus di bekali dengan *soft skill* yang berupa *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*. Sehingga mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan holistic, karena mahasiswa mwnjadi mahasiswa yang cerdas dalam berpikir dan juga cerdas dalam bersikap.

Menurut Cahyadiana W. (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa mahasiswa yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* akan membuat mahasiswa menjadi sumber daya manusia yang utuh, yang memiliki kecakapan / ketrampilan holistik, karena memiliki : 1) kemampuan akademis, 2) kemampuan mengelola diri, 3) kemampuan menjalin relasi harmonis dengan sesamanya, dan 4) kemampuan melakukan perubahan. Dengan beragam kemampuan yang dimilikinya maka mahasiswa akan memiliki *self efficacy*. Menurut Bandura (1997), mendefinisikan *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan-tindakan yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, *self efficacy* berarti meyakini diri mampu berhasil dan sukses (Bandura, 1997). Sehingga pada akhirnya mahasiswa diharapkan memiliki keyakinan dan kesanggupan saat memasuki dunia kerja dan mampu bersaing dengan yang lain dengan kompetensi yang dimilikinya. Potensi akan kemampuan yang dimiliki tersebut tentunya bisa dibantu dengan adanya media *platform job seeker*. Kemajuan teknologi digital saat ini membuat pelaku bisnis sangat peka terhadap respon terhadap dunia kerja. Perekrut dengan mudah bisa memperoleh informasi yang akurat berdasarkan kemampuan tersebut.

Jadi, *hard skill* merupakan kemampuan yang berifat kognitif, sedangkan *soft skills* merupakan kemampuan yang bersifat afektif, membuat individu yang memiliki kedua kecakapan tersebut akan mampu beradaptasi dengan cepat di lingkungannya terutama dalam dunia kerja. Namun sebagian mahasiswa masih menganggap bahwa kesuksesan hanya di peroleh dari semangat pada proses pembelajaran akademisnya saja, dan ada juga yang menganggap bahwa keberhasilan juga diperoleh melalui kecerdasan emosi melalui kegiatan organisasi. Melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari *hard skill* dan *soft skill* terhadap *self efficacy* mahasiswa pada pengguna *platform job seeker*. Penelitian ini bertujuan agar lebih mengetahui seberapa pengaruh variable masing-masing dan seberapa besar pengaruhnya. diharapkan hasilnya dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir untuk memasuki dunia kerja dan khususnya bagi para perekrut yang ingin mengetahui karakteristik mahasiswa maupun alumni dari Universitas Pancasakti Tegal.

Tinjauan Pustaka

Hard Skill

Hard Skill menurut Robin yang di terjemahkan oleh (Benyamin Molan, 2014) kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemudian juga hard skill merupakan sebuah keahlian, keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk berhasil didalam pekerjaannya. Begitu pentingnya seorang individu memiliki hard skill sehingga mudah diterima disebuah perusahaan kemudian mampu untuk bekerja. Sedangkan Indikator *hard skill* menurut Nurhidayati dalam M. Fitriani (2020) yaitu :

1. Keterampilan teknis
2. Ilmu pengetahuan
3. Ilmu teknologi

Soft Skill

Soft skill merupakan kompetensi yang bersifat non teknis yang menunjuk pada karakteristik kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik dalam berinteraksi dalam situasi sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. Soft skill sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang di butuhkan untuk di lakukan dan dapat di lakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus bertahan bila problem tersebut belum terselesaikan, dengan demikian soft skill merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja (Hamida,2012:21). Sedangkan Menurut Sharma dalam Mardin M R (2013) Soft skill adalah sebuah kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan apapun seperti komunikasi dan sebagainya. Adapun Indikator soft skill menurut Sharma sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi.
2. Kecerdasan emosional
3. Keterampilan berpikir
4. Etika
5. Keterampilan kepemimpinan

Self Efficacy

Menurut Zimmerman dalam Flora Puspitaningsih (2016:77) Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi, yaitu Level/magnitude, Generality dan Strength. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari Self Efficacy :

1. Magnitude (Tingkat kesulitan tugas)
 - a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
 - b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
 - c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. Generality (Luas bidang perilaku)
 - a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
 - b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.
3. Strength (Derajat keyakinan atau pengharapan)
 - a. Keyakinan efikasi yang lemah.
 - b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
 - c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
 - d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

Metode

Penelitian ini menggunakan tipe explanatory. Metode sampling yang digunakan yaitu non-probability sampling dengan pendekatan *convenience* sampling yang disebarakan secara *online* melalui *google form*. Sebanyak 100 mahasiswa dan alumni Universitas Pancasakti Tegal pengguna *platform job seeker* dijadikan sampel penelitian dengan skala pengukuran menggunakan *skala Likert*. Metode analisis data yang digunakan yaitu Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan langkah-langkah :

Menilai Outer Model atau Measurement Model Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability.

Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,50 dengan konstruk yang diukur.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masingmasing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

Pengujian Model Struktural (Inner Model) Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

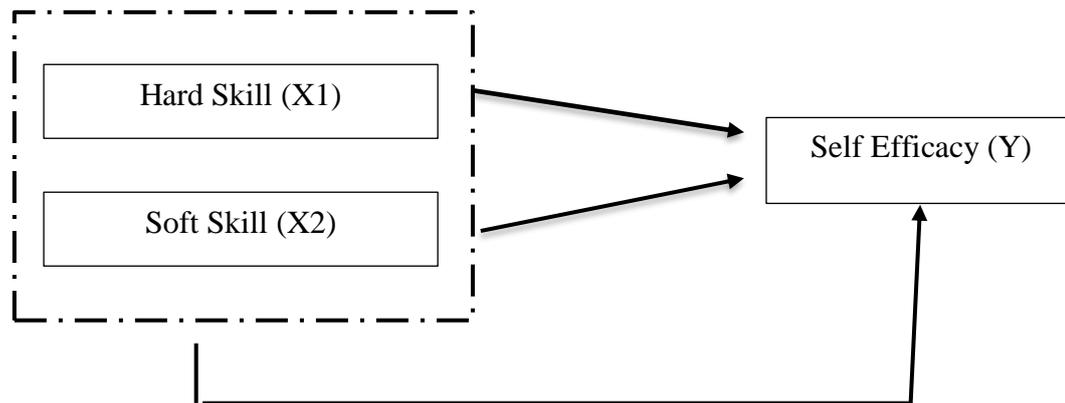
Berikut Penilaian terdahulu sebagai sebagai landasan referensi yang memperkuat masalah penelitian yang penulis angkat:

Table 2. Penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Penulis dan Tahun	Hasil dan Pembahasan
Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa	Windarini Cahyadiana Tahun: 2020 Jurnal: Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang. Vol 24, No.1 April 2020	Hasil riset menunjukkan bahwa 1) Hard Skill (X1)– Intellectual Skill) dan Soft Skill (X2 – Self Awareness (X2.1), Self Management (X2.2), Motivation (X2.3), Emphaty (X2.4), dan Relationship Management (X2.5), yang memiliki pengaruh paling dominan dalam membentuk Self Afficacy

<p>Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0</p>	<p>Ida Rohyani Tahun: 2022 Jurnal: Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 04, No. 01, Februari 2022 Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, 2021, Vol. 3., No. 1</p>	<p>Hasil studi memperlihatkan Secara parsial variabel hard skill (x1) mempunyai t hitung sebesar 1,411 dan signifikan sebesar 0,162 dan variabel soft skill (x2) mempunyai t hitung sebesar 6,865 dan signifikan sebesar 0,000. berdasarkan uji f nilai F hitung adalah sebesar 33,487 dan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan hard skill dan soft skill secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu. Hasil</p>
<p>Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamonga</p>	<p>S. Anugrahini Irawati, Faidal, Joan Oki Aprilyanto Tahun: 2020 Jurnal: Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien Soft Skill sebesar 0,487, variabel Hard Skill sebesar 0,691 dan secara simultan variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,738 dan Fhitung sebesar 77,159.</p>
<p>Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi</p>	<p>Selvina Parangin-angin Tahun: 2022 Skripsi: Universitas Jambi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel self efficacy (X1) mempunyai t hitung 0,031 dengan t tabel 1,671 sehingga thitung < ttabel dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara self efficacy dan kesiapan kerja. 2) Untuk variabel soft skill (X2) mempunyai t hitung 5,798 dan t tabel 1,671. sehingga thitung > ttabel dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara soft skill dan kesiapan kerja. 3) Secara simultan diperoleh Fhitung 20,147 dengan Ftabel 3,16 sehingga Fhitung > Ftabel dapat disimpulkan bahwa self efficacy dan soft skill secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja</p>

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis ialah pernyataan dugaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan sesuai pemikiran peneliti atau diturunkan dari teori-teori yang sudah ada. Hipotesis yang diajukan yaitu:

- H1: Hard Skill berpengaruh positif terhadap Self Efficacy mahasiswa pada pengguna platform Job Seeker
- H2: Soft Skill berpengaruh positif terhadap Self Efficacy mahasiswa pada pengguna platform Job Seeker .
- H3: Hard Skill, Soft Skill secara bersama sama berpengaruh positif terhadap Self Efficacy mahasiswa pada pengguna platform Job Seeker .

Hasil dan Pembahasan

1. Mengukur *Outer Model / Measurement Model*

Mengukur *outer model* dalam analisis PLS maksudnya adalah mencari hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dilakukan dengan beberapa pengukuran yakni:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen mempunyai makna seperangkat indikator mampu mewakili satu variabel laten atau yang mendasari variabel laten tersebut. Masing-masing indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,500.

Tabel 1

<i>Outer Loading</i> Variabel Penelitian			
Variabel	Kode Item	Outer loading	Kriteria
Hard Skill	HS01	0,701	Valid
	HS02	0,661	Valid
	HS03	0,757	Valid
	HS04	0,659	Valid
	HS05	0,665	Valid
	HS06	0,794	Valid
	HS07	0,708	Valid
	HS08	0,674	Valid
	HS09	0,739	Valid

Variabel	Kode Item	Outer loading	Kriteria
	HS10	0,725	Valid
	HS11	0,702	Valid
	HS12	0,716	Valid
Soft Skill	SK01	0,654	Valid
	Sk02	0,603	Valid
	SK03	0,691	Valid
	SK04	0,742	Valid
	SK05	0,680	Valid
	SK06	0,785	Valid
	SK07	0,744	Valid
	SK08	0,749	Valid
	SK09	0,795	Valid
	SK10	0,730	Valid
	SK11	0,707	Valid
	SK12	0,734	Valid
Selp Efficacy	SE01	0,721	Valid
	SE02	0,786	Valid
	SE03	0,876	Valid
	SE04	0,848	Valid
	SE05	0,736	Valid
	SE06	0,835	Valid
	SE07	0,805	Valid
	SE08	0,835	Valid
	SE09	0,816	Valid
	SE10	0,801	Valid
	SE11	0,774	Valid
	SE12	0,735	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh rata-rata nilai korelasi antara *item score* dengan *construct score* memiliki nilai di atas 0,500 sehingga 36 pernyataan mengenai variabel Hard Skill, Soft Skill dan Self Efficacy tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Setelah melakukan pengujian hubungan indikator dengan variabel latennya diperoleh hasil bahwa tidak ada satupun indikator yang dikeluarkan dari model karena memiliki *loading factor* di atas 0,500.

b. *Discriminant Validity*

Ukuran lain dari efektivitas validitas adalah nilai *mean variance extraction* (AVE), yang menggambarkan jumlah varians atau keragaman variabel eksplisit yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Semakin besar varians atau keragaman variabel eksplisit yang terkandung dalam konstruk laten, maka semakin besar pula representasi variabel eksplisit dalam konstruk laten. Ghazali (2018) menyarankan menggunakan AVE sebagai ukuran validitas konvergen, dimana nilai AVE minimal 0,5 menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik.

Tabel 2
Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Kriteria
Hard Skill	0,503	Memenuhi syarat
Soft Skill	0,518	Memenuhi syarat
Self Efficacy	0,638	Memenuhi syarat

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasar pada tabel 2 bisa dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi yakni di atas 0,5 sehingga bisa disimpulkan bahwa model data yang diuji di dalam riset ini sudah memenuhi syarat *diskriminant validity* sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis.

c. *Uji Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk karena nilai pada *composite reliability* dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Hair et al. (2017) menyatakan bahwa nilai *composite reliability* harus > 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima. Reabilitas berhubungan dengan ketepatan dan ketelitian dari pengukuran. Pengujian *composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan melihat tabel output Smart PLS berikut ini: Tabel 3

Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria
Hard Skill	0,924	Reliabel
Soft Skill	0,928	Reliabel
Self Efficacy	0,955	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Konstruk dikatakan reliable jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,700 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua construct model refleksif dalam penelitian ini sudah pernah memenuhi kriteria reliabilitas.

2. **Mengukur *Inner Model***

Model internal diukur dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter jalur dan derajat signifikansinya guna memahami korelasi antar konstruk potensial.

Koefisien determinasi (R^2)

R-square (R^2) dapat diartikan keragaman konstruk- konstruk eksogen secara serentak). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 3
Hasil Nilai *R-square*

No	Keterangan	<i>R-square</i>	<i>R-Square</i> Adjusted
1	Self Efficacy	0,638	0,628

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *R-square* hasil pengolahan data dengan analisis PLS pada variabel Self Efficacy adalah sebesar 0,638. Nilai *R-square* sebesar 0,638 berarti variabilitas konstruk Self Efficacy dapat dijelaskan oleh konstruk Hard Skill dan Soft Skill adalah sebesar 63,8% atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Self Efficacy adalah sebesar 63,8%.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu original sample, t-statistics, dan pvalues. Nilai original sample digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada original sample menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai original sample negatif berarti arahnya negatif. Kemudian nilai pvalue digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Batas penolakan dan penerimaan hipotesis yang diajukan jika nilai pvalue < dari nilai kritis sebesar 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variable eksogen terhadap variable endogen.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

No.	Pengaruh antar variabel	Original Sample (OS)	ρ -value	Keputusan
1	Hard Skill terhadap Self Efficacy	0,301	0,002	Berpengaruh
2	Soft Skill terhadap Self Efficacy	0,550	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil hitungan dengan model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis satu menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Hard Skill terhadap Self Efficacy”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis SmartPLS diperoleh nilai original sample sebesar 0,301 pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Hard Skill berpengaruh terhadap Self Efficacy dengan demikian hipotesis satu dapat diterima.
- 2) Hipotesis dua menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Soft Skill terhadap Self Efficacy”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis SmartPLS diperoleh nilai original sample sebesar 0,550 pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai ρ -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Soft Skill berpengaruh terhadap Self Efficacy dengan demikian hipotesis dua dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah 100 mahasiswa dan alumni Universitas Pancasakti Tegal mengenai Pengaruh Kemampuan Literasi Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa Pada Pengguna Platform Digital Job Seeker dapat disimpulkan bahwa :

1. Merujuk pada hasil hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap *Self Efficacy* mahasiswa dan alumni Universitas Pancasakti (UPS) Tegal

- dalam penggunaan *Platform Digital Job Seeker*. Sehingga menunjukkan bahwa mahasiswa UPS telah mendapatkan pengetahuan melalui sistem pendidikan di UPS Tegal dengan baik.
2. Merujuk pada hasil hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *Soft Skill* terhadap *Self Efficacy* mahasiswa dan alumni Universitas Pancasakti (UPS) Tegal dalam penggunaan *Platform Digital Job Seeker*. Sehingga menunjukkan bahwa mahasiswa UPS telah mendapatkan *soft skill* melalui aktifitas akademik maupun non akademik dengan baik melalui organisasi UKM maupun kegiatan lainnya.
 3. Merujuk pada hasil hipotesis juga menggambarkan terdapat pengaruh bersama sama antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap *Self Efficacy* mahasiswa dan alumni Universitas Pancasakti (UPS) Tegal dalam penggunaan *Platform Digital Job Seeker*.

Daftar Pustaka

- Bandura. (1997). *Self-efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Cahyadiana W (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap self efficacy mahasiswa. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*. Vol 24, No. 1, April 2020
- Ghozali (2018) menyarankan menggunakan AVE sebagai ukuran validitas konvergen, dimana nilai AVE minimal 0,5 menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik.
- Fektori, R. 2018. *Sukses dalam Dunia Kerja dengan Soft skill*. Yogyakarta: Psikopedia
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). United States of America: SAGE Publications, Inc
- Hamida. 2012. Peningkatan soft skill tanggung jawab dan disiplin terintegrasi melalui pembelajaran Praktik patisen. *Jurnal pendidikan Karakter, Universitas negeri Yogyakarta* Vol.1.No.2.Juni.
- Irawati S. A, Faidal, Aprilyanto J.O (2020) Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 6 No 1 Des 2020
- Royani Ida, 2022. Pengaruh Hard skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 04, No. 01, Februari 2022
- Oktariani, O., Munir, A., & Aziz, A. 2020. Hubungan Self efficacy dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 26–33. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.284>
- Parangin-Angin S. 2022. Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. Universitas Jambi. Jambi
- Puspitaningsih F. 2014. Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha melalui motivasi. *Jurnal ekonomi pendidikan dan kewirausahaan*. Vol. 2. No. 2, Tahun 2014
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2014. *Perilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta : Ufuk Timur.
- Sharma, A. 2009. *Profesional Development for Teacher*. Available online at <http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-soft-skills-development-in-education/> . Diunduh tanggal 27 Maret 2023

Wahyuni. 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Islam Negeri Allaudin. Makassar