BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Grand Theory

Grand theory adalah teori yang memiliki cakupan yang luas, bersifat abstrak, dan digunakan sebagai dasar konseptual untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian. Teori besar berperan sebagai dasar ilmu pengetahuan untuk memahami fenomena yang diteliti serta memberikan pedoman dalam menyusun kerangka konseptual penelitian. Dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, teori besar digunakan untuk menjelaskan bagaimana faktor-faktor dari lingkungan kerja dan sifat-sifat individu memengaruhi cara kerja, kesejahteraan mental, serta performa karyawan.

Penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura (1986) sebagai *grand theory*. Teori ini dipilih karena menjelaskan terbentuknya perilaku dan keyakinan individu melalui interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, teori tersebut menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana *internship experience* dan *Soft skills* memengaruhi *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru. Dengan demikian, *Social Cognitive Theory* memberikan dasar teoretis bahwa pengalaman dan kemampuan nonteknis dapat membentuk keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Social Cognitive Theory dikembangkan oleh Bandura (1986) sebagai penyempurnaan dari *Social Learning Theory*. Jika *Social Learning Theory* menekankan bahwa individu belajar melalui observasi dan peniruan terhadap perilaku orang lain, maka *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa proses belajar juga dipengaruhi oleh kemampuan kognitif individu dalam mengolah informasi, mengevaluasi pengalaman, serta menentukan tindakan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, Bandura (1986) menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi yang saling memengaruhi antara faktor individu, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Teori ini memandang individu sebagai agen yang aktif, sehingga tidak hanya menerima pengaruh dari lingkungan, tetapi juga mampu mengatur pikiran, motivasi, tindakan, dan proses belajarnya berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Social Cognitive Theory dikembangkan oleh Bandura (1986) sebagai penyempurnaan dari *Social Learning Theory*. Jika *Social Learning Theory* menekankan bahwa individu belajar melalui observasi dan peniruan, maka *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa proses belajar juga dipengaruhi oleh kemampuan kognitif individu dalam mengolah informasi dan mengevaluasi pengalaman. Oleh karena itu, Bandura (1986) menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi antara faktor individu, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Teori ini memandang individu sebagai agen yang aktif dalam mengatur pikiran, motivasi, tindakan, dan proses belajarnya berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Social Cognitive Theory menjelaskan bahwa proses pembelajaran tidak hanya berlangsung melalui pengalaman langsung, tetapi juga melalui observasi, pengalaman sosial, dan refleksi diri. Bandura menjelaskan bahwa individu membangun pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan diri melalui interaksi dengan lingkungan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan belajar dan dukungan dari rekan kerja maupun organisasi berkontribusi terhadap perkembangan kemampuan individu. Sebaliknya, individu yang memiliki kemampuan kognitif dan kompetensi interpersonal yang baik akan lebih mudah memanfaatkan kesempatan belajar untuk meningkatkan perilaku dan kinerjanya. Salah satu konstruk utama dalam *Social Cognitive Theory* adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1986).

Pengalaman magang memberikan kesempatan kepada individu untuk memperoleh pengalaman kerja nyata, belajar menyelesaikan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, serta memahami tuntutan dunia kerja. Pengalaman tersebut menjadi sumber pembelajaran yang memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Di sisi lain, *Soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah membantu individu membangun hubungan sosial yang efektif, menerima umpan balik, serta mengelola tekanan kerja secara lebih baik. Berdasarkan *Social Cognitive Theory*, kombinasi pengalaman belajar

dan kemampuan interpersonal tersebut akan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya sehingga meningkatkan *self-efficacy*.

2. *Self-efficacy* (Y)

a. Pengertian *Self-efficacy*

(Violinda et al., 2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan pada berbagai tingkat kesulitan, mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan, serta menerapkan keyakinan tersebut pada berbagai bidang tugas dan situasi kerja yang berbeda-beda.

Chen *et al* (2017) Mendefinisikan *general self-efficacy* sebagai persepsi seseorang mengenai kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif di berbagai konteks dan situasi pencapaian yang berbeda-beda. Konsep ini merujuk pada estimasi individu atas kemampuan keseluruhan dirinya untuk berhasil dalam berbagai situasi pencapaian, atau seberapa yakin ia dapat tampil efektif pada tugas dan situasi yang berbeda-beda bukan sekadar keyakinan pada satu tugas atau bidang tertentu, melainkan rasa kompetensi yang bersifat umum dan cenderung stabil sebagai karakteristik pribadi (*trait-like*)

Schwarzer & Jerusalem (2018) Mendefinisikan *general self-efficacy* sebagai keyakinan optimis individu atas kemampuannya sendiri (*optimistic self-belief*) untuk melaksanakan tugas yang baru atau sulit, serta mengatasi berbagai tuntutan hidup yang berat (*coping with*

adversity). Keyakinan ini dipandang sebagai sumber daya psikologis yang bersifat positif dan relatif stabil, yang membantu individu bertahan dan beradaptasi menghadapi berbagai tekanan atau situasi sulit dalam hidupnya.

b. Indikator *Self-efficacy*

Violinda *et al* (2023) menjelaskan bahwa indikator *self efficacy* terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu:

1. *Magnitude.* Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.
2. *Strength.* Berkaitan dengan derajat kekuatan atau kemantapan keyakinan individu, yaitu sejauh mana individu tetap bertahan dan berusaha keras meskipun menghadapi hambatan atau kegagalan dalam pekerjaan.
3. *Generality*. Berkaitan dengan keluasan bidang perilaku, yaitu sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat diterapkan pada berbagai bidang tugas dan situasi kerja yang berbeda-beda.

Chen *et al* (2017) menjelaskan bahwa indikator *self efficacy* terdiri dari 8 (delapan) aspek yaitu:

1. Yakin dapat mencapai sebagian besar tujuan.

   Individu yakin dapat mencapai sebagian besar tujuan yang telah ia tetapkan untuk dirinya sendiri.

2. Yakin dapat berhasil menghadapi tugas sulit

   Ketika menghadapi tugas yang sulit, individu yakin bahwa ia akan berhasil menyelesaikannya.

3. Yakin mampu tampil baik.

   Di berbagai tugas secara umum, Individu berpikir ia dapat memperoleh hasil yang penting baginya.

4. Yakin dapat menyelesaikan tugas.

   Secara efektif individu yakin dapat menjalankan tugas dengan efektif pada berbagai bidang yang berbeda.

5. Tetap mampu tampil baik meski dibandingkan dengan orang lain.

   Dibandingkan dengan orang lain, individu yakin dapat melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik.

6. Yakin tetap dapat tampil baik.

   Dalam kondisi sulit bahkan ketika keadaan sulit, individu yakin ia dapat tampil cukup baik.

7. Yakin mampu mengatasi banyak tantangan.

   individu merasa mampu memenuhi sebagian besar tantangan yang dihadapinya.

8. Yakin mampu menangani berbagai situasi secara konsisten .

   individu yakin akan mampu berhasil menjalankan berbagai tugas yang berbeda-beda secara umum.

Schwarzer & Jerusalem (2018) menjelaskan bahwa indikator *self efficacy* terdiri dari 10 (sepuluh) aspek yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan masalah sulit.

   Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika berusaha cukup keras."
2. Yakin dapat mencapai keinginan meski ada hambatan Jika seseorang menghalangi.

   dapat menemukan cara dan sarana untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.
3. Mudah mempertahankan tujuan. Mudah untuk tetap berpegang pada niat dan mencapai tujuan.
4. Percaya diri menghadapi kejadian tak terduga. yakin bahwa saya dapat menangani kejadian-kejadian yang tidak terduga secara efisien.
5. Yakin mampu menangani situasi tak terduga karena kecakapan Berkat kecerdikan saya, saya tahu bagaimana menghadapi situasi yang tidak terduga.
6. Yakin dapat memecahkan sebagian besar masalah dengan usaha.

   Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika mengerahkan usaha yang diperlukan.
7. Tetap tenang karena percaya pada kemampuan mengatasi masalah (*coping).*

   Dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena dapat mengandalkan kemampuan dalam mengatasi masalah.

8. Mampu menemukan beberapa solusi saat menghadapi masalah Ketika dihadapkan pada suatu masalah, biasanya dapat menemukan beberapa solusi.
9. Yakin dapat menemukan solusi saat mengalami kesulitan Jika sedang dalam kesulitan, biasanya dapat memikirkan suatu solusi.
10. Yakin mampu menangani apa pun yang terjadi.

    Biasanya dapat menangani apa pun yang datang menghadang.

3. *Internship Experience* (X1)

a. Pengertian *Internship Experience*

Puteri & Rozamuri (2023) mendefinisikan internship *experience* sebagai pengalaman kerja praktis yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung pada suatu organisasi atau perusahaan selama periode tertentu. Pengalaman tersebut tidak hanya memberi kesempatan bagi individu untuk mengenal budaya kerja secara nyata, tetapi juga menjadi sarana penting dalam meningkatkan potensi diri melalui penerapan pengetahuan yang diperoleh selama masa pendidikan pada situasi kerja yang sesungguhnya. Melalui keterlibatan langsung tersebut, individu dilatih untuk memahami tanggung jawab pekerjaan, mematuhi aturan serta prosedur kerja, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan maupun dinamika organisasi, sehingga internship experience dipandang sebagai salah satu tahapan krusial dalam mempersiapkan individu menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

Nogueira *et al* (2021) menjelaskan bahwa *internship experience* merupakan pengalaman kerja industri (*industrial work experience*) yang memberikan pemahaman nyata mengenai tuntutan dan dinamika dunia kerja profesional. Pengalaman ini memungkinkan individu menghadapi secara langsung berbagai situasi kerja yang sesungguhnya, mulai dari penyelesaian tugas, interaksi dengan rekan kerja, hingga pemenuhan target maupun standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Nogueira *et al* (2021) turut menekankan bahwa kualitas internship experience yang dirasakan individu dipengaruhi oleh sejauh mana tujuan magang dirumuskan secara jelas, dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, serta kompetensi umum yang mampu dikembangkan individu selama menjalani program tersebut, sehingga pengalaman magang yang berkualitas akan memberikan bekal yang lebih matang bagi individu sebelum memasuki dunia kerja secara formal.

Setiarini *et al* (2022) mendefinisikan pengalaman magang (*internship experience*) sebagai bentuk keterlibatan individu secara langsung dalam aktivitas kerja nyata, yang tercermin dari durasi dan intensitas keterlibatan dalam pekerjaan, relevansi tugas yang diberikan dengan bidang studi, serta kualitas bimbingan yang diterima selama masa magang berlangsung. Semakin panjang durasi serta semakin tinggi intensitas keterlibatan individu dalam aktivitas kerja, semakin besar pula kesempatan individu untuk mengasah keterampilan teknis maupun non-teknis yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Setiarini *et al* (2022)

turut menekankan bahwa relevansi tugas dengan bidang studi serta kualitas bimbingan yang diterima dari pembimbing di tempat magang berperan penting dalam menentukan sejauh mana pengalaman magang tersebut mampu memberikan manfaat nyata bagi kesiapan individu memasuki dunia kerja.

b. Indikator *Internship Experience*

Nogueira *et al* (2021) menjelaskan bahwa indikator *internship experience* terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu:

1. *Clear Goals* (Kejelasan Tujuan).

   individu mengetahui dengan jelas apa yang akan dikerjakan selama menjalani program magang, sehingga tidak bekerja tanpa arah yang pasti.

2. *Work Environment Support* (Dukungan Lingkungan Kerja).

   atasan atau pembimbing di tempat magang secara konsisten mendorong individu untuk menghasilkan kinerja terbaik selama masa magang.

3. *University Support* (Dukungan Universitas).

   dukungan dari pihak kampus/institusi pendidikan dalam membekali dan mendampingi mahasiswa selama menjalani program magang.

4. *General Competence* (Kompetensi Umum).kemampuan analitis dan keterampilan umum yang mampu dikembangkan individu dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan selama magang.

Setiarini *et al* (2022) menjelaskan bahwa indikator *internship experience* terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu:

1. Durasi dan intensitas

   Keterlibatan seberapa lama dan seberapa sering individu terlibat aktif dalam pekerjaan selama masa magang.

2. Relevansi tugas (*Task Relevance*)

   Kesesuaian antara tugas yang diberikan selama magang dengan bidang studi atau kompetensi yang dimiliki individu.

3. Kualitas bimbingan

   Mutu pendampingan atau arahan yang diterima individu dari pembimbing di tempat magang.

Pambajeng *et al* (2024) menjelaskan bahwa indikator *internship experience* terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu:

1. Kesesuaian penempatan kerja.

   Sejauh mana posisi/penempatan magang sesuai dengan latar belakang atau minat individu.

2. Tingkat keterlibatan dalam aktivitas operasional.

   Seberapa dalam individu dilibatkan dalam kegiatan operasional nyata perusahaan, bukan sekadar tugas administratif.

4. *Soft skills* (X2)

a. **Pengertian *Soft Skills***

Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024) mendefinisikan *Soft skills* sebagai keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan personal dan interpersonal individu dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain di lingkungan kerja. Keterampilan ini dipandang penting karena memengaruhi cara individu mengelola emosi, menyelesaikan masalah, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan. Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024) turut menekankan bahwa *Soft skills* yang baik akan mempermudah individu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah, sehingga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan individu dalam menjalani fase awal karier.

Damayantie & Kustini (2022) menambahkan bahwa *Soft skills* merupakan kemampuan yang menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan berhubungan dengan lingkungan sosial maupun profesionalnya, sehingga menjadi pelengkap penting dari kemampuan teknis (*hard skills*) yang dimiliki individu. Kemampuan ini bersifat melekat pada karakter dan kebiasaan individu, sehingga pembentukannya membutuhkan waktu serta pengalaman yang berulang dalam berinteraksi di lingkungan kerja. Damayantie & Kustini (2022) menjelaskan bahwa individu dengan *Soft skills* yang baik cenderung lebih mudah diterima dalam lingkungan kerja, mampu bekerja sama

secara efektif dalam tim, serta lebih siap menghadapi berbagai tekanan maupun tantangan pekerjaan.

Robles (2017) mendefinisikan *Soft skills* sebagai keterampilan interpersonal (*interpersonal, human, people,* atau *behavioral skills*) yang dibutuhkan individu untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skills*) secara efektif di tempat kerja. Kemampuan ini lebih berkaitan dengan karakter, sikap, dan perilaku individu dibandingkan kecakapan teknis atau pengetahuan formal, yang tercermin dari cara individu berkomunikasi, bersikap, dan berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Robles (2012) menegaskan bahwa meskipun hard skills penting untuk memenuhi kualifikasi pekerjaan, keberhasilan jangka panjang seorang karyawan di dunia kerja justru lebih banyak ditentukan oleh soft skills, karena kemampuan inilah yang memengaruhi bagaimana individu bekerja sama dalam tim, membangun kepercayaan, serta beradaptasi dengan berbagai situasi dan tuntutan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Soft Skills*

Berdasarkan tinjauan beberapa literatur Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024); Damayantie & KustinI (2022) *Soft skills* individu dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Kepribadian Individu.

   Karakter dasar dan pola pikir individu memengaruhi bagaimana ia berinteraksi dan bersikap dalam lingkungan kerja.

2. Pengalaman Organisasi dan Sosial.

   Keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi atau sosial melatih kemampuan komunikasi, kerja sama, dan kepemimpinan.

3. Lingkungan Kerja.

   Budaya kerja dan interaksi dengan rekan kerja turut membentuk kemampuan adaptasi dan komunikasi interpersonal individu.

4. Pelatihan dan Pendidikan.

   Program pelatihan maupun pendidikan formal dan informal berperan dalam mengasah keterampilan komunikasi, berpikir kritis, dan kepemimpinan individu.

c. Indikator *Soft Skills*

Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024) menjelaskan bahwa indikator *Soft skills* terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu:

1. *Communication Skills* (Kemampuan Komunikasi).

   Individu mampu berkomunikasi secara interaktif dan efektif dengan rekan kerja maupun atasan.

2. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional).

   Individu mampu membuat keputusan yang baik dalam berbagai kondisi kerja serta mengelola emosinya secara tepat.

3. *Thinking Skills* (Keterampilan Berpikir).

   Individu mampu dengan cepat mengenali permasalahan atau kesalahan dalam suatu situasi kerja.

4. *Ethics* (Etika).Individu mampu menerima saran maupun kritik dari rekan kerja terkait pekerjaan yang dilakukan.
5. *Leadership Skills* (Keterampilan Kepemimpinan).

   Individu mampu memimpin rekan kerja dalam tim apabila diperlukan.

Shima *et al* (2023) menjelaskan bahwa indikator *Soft skills* terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu:

1. *Effort* (Kemampuan Berusaha).

   Kesungguhan dan upaya individu dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawab pekerjaannya.
2. *Leadership* (Kepemimpinan).

   Kemampuan individu memimpin dan mengarahkan dalam situasi kerja yang membutuhkan koordinasi.
3. *Organization Skill* (Kemampuan Mengorganisasi).

   Kemampuan individu mengatur dan mengelola pekerjaan maupun sumber daya secara efisien.
4. Communication Skill (Kemampuan Berkomunikasi).

   Kemampuan individu menyampaikan dan menerima informasi secara efektif dalam lingkungan kerja.

(Robles, 2017) menjelaskan bahwa indikator *Soft skills* terdiri dari 10 (sepuluh) aspek yaitu:

1. Integrity (Integritas) — kejujuran dan keteguhan individu untuk bertindak sesuai nilai dan prinsip yang benar, meskipun tidak ada yang mengawasi.
2. Communication (Komunikasi).

   Kemampuan menyampaikan gagasan dan informasi secara jelas, baik secara lisan maupun tulisan, kepada rekan kerja maupun atasan.
3. Courtesy (Kesopanan).

   Sikap sopan, menghargai, dan bersahaja dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja.
4. Responsibility (Tanggung Jawab).

   Kesediaan individu untuk memikul dan menyelesaikan kewajiban pekerjaan yang diberikan kepadanya.
5. Social Skills (Keterampilan Sosial).

   Kemampuan membangun hubungan dan berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak di lingkungan kerja.
6. Positive Attitude (Sikap Positif).

   Sikap optimis, antusias, dan energik dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.
7. Professionalism (Profesionalisme).

   Perilaku dan penampilan kerja yang mencerminkan standar etika serta kompetensi profesional.

8. Flexibility (Fleksibilitas).

   Kesediaan dan kemampuan individu beradaptasi terhadap perubahan tugas maupun situasi kerja.

9. Teamwork (Kerja Sama Tim).

   Kemampuan bekerja sama secara kolaboratif dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

10. Work Ethic (Etos Kerja).

    Komitmen, kedisiplinan, dan dedikasi individu dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
H1: Diduga *internship experience* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.					
1	Magang, O. R. A., & Setyawati, I. (2026). "How Internship Experience, *Self-efficacy*, and Digital Literacy Shape Work Readiness Among Final-Year Students". Business Economic,	1. Pengaruh Internship Experience terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Digital Literacy terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Internship	X1 = Internship Experience; X2 = Digital Literacy; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif	Digital literacy, *self-efficacy*, dan internship experience secara bersama menjelaskan 53,4% varians kesiapan kerja; *self-efficacy* menjadi prediktor terkuat.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS), 8(1), 73–82.	Experience dan Digital Literacy secara bersama-sama terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh Internship Experience terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Digital Literacy terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.			
2	Peneliti IJRISS (2025/2026). "Criminology Internship Experiences in Relation to *Self-efficacy* and Career Readiness". International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), 10(3).	1. Pengaruh Internship Experience terhadap Career Readiness. 2. Pengaruh Internship Experience terhadap *Self-efficacy*. 3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Career Readiness.	X = Internship Experience; Z = *Self-efficacy*; Y = Career Readiness	Kuantitatif, deskriptif korelasional & regresi	Terdapat hubungan positif, kuat, dan signifikan secara statistik antara pengalaman magang, *self-efficacy*, dan career readiness mahasiswa kriminologi.
3	Pratiwi, K. M. D. A., & Atidira, R. (2025). "Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian	1. Keterkaitan antara Praktik Kerja Lapangan (Internship) dan Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (Internship)	X = Praktik Kerja Lapangan (Internship); Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Praktik kerja lapangan dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian perhotelan.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Perhotelan SMK Negeri 1 Busungbiu". Bisma: Jurnal Manajemen, 11(2), 653–662.	terhadap Efikasi Diri. 3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.			
4	Syamsuri, A. R., Junaidi, R., & Rafita, R. (2025). "Work Readiness of University of Riau Management S1 Students Based on Internship Experience, *Self-efficacy* and Work Motivation". International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS), 4(6).	1. Pengaruh Internship Experience terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Work Motivation terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Internship Experience dan Work Motivation secara simultan terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh Internship Experience terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Work Motivation terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.	X1 = Internship Experience; X2 = Work Motivation; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, regresi linear berganda	Internship experience, *self-efficacy*, dan work motivation secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness mahasiswa Manajemen Universitas Riau; internship experience juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*.
5	Billa, N. S., Arifin, M. Z., Geovani, A., & Al Saudi, I. A. (2025). "Pengaruh Pengalaman Magang dan Locus of	1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Locus of Control	X1 = Pengalaman Magang; X2 = Locus of Control; Z = *Self efficacy* (moderator); Y =	Kuantitatif, PLS-SEM	Pengalaman magang dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah dengan *Self efficacy* sebagai Variabel Moderating". Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 14(2), 811–823.	terhadap Kesiapan Kerja. 3. Peran *Self efficacy* dalam memoderasi pengaruh Pengalaman Magang dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja.	Kesiapan Kerja		Perbankan Syariah.
6	Oktavia, E. N., & Iryanti, E. (2025). "Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Kerja, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMKN 1 Mojokerto". Management Studies and Entrepreneurship Journal, 6(4), 6671–6680.	1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Kerja, dan Praktik Kerja Lapangan secara simultan terhadap Kesiapan Kerja.	X1 = Motivasi Kerja; X2 = Praktik Kerja Lapangan; Z = Self Efficacy; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Self efficacy, motivasi kerja, dan praktik kerja lapangan masing-masing meningkatkan kesiapan kerja siswa SMKN 1 Mojokerto.
7	Hendriani, S., Dilla Zahra, A., & Pramadewi, A. (2024). "Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap	1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Minat Kerja terhadap	X1 = Pengalaman Magang; X2 = Minat Kerja; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Pengalaman magang, minat kerja, dan efikasi diri masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kesiapan Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018–2020 FEB Universitas Riau)". Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(2), 265–277.	Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Efikasi Diri. 5. Pengaruh Minat Kerja terhadap Efikasi Diri. 6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.			mahasiswa Manajemen FEB Universitas Riau.
8	Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). "The Influence of Internship Experience, *Self-efficacy*, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students". International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship (IJEBE), 7(2).	1. Pengaruh Internship Experience terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Work Motivation terhadap Work Readiness. 3. Kontribusi Internship Experience dan Work Motivation secara simultan terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh Internship Experience terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship Experience; X2 = Work Motivation; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, regresi linear berganda	Internship experience dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness; work motivation berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan ketiganya berpengaruh positif dan signifikan.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		5. Pengaruh Work Motivation terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.			
9	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.	1. Pengaruh Internship terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Productive Competence terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Family Support terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh Internship, Productive Competence dan Family Support secara simultan terhadap Work Readiness. 5. Pengaruh Internship terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh Productive Competence terhadap *Self-efficacy*. 7. Pengaruh Family Support terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship; X2 = Productive Competence; X3 = Family Support; Z = *Self-efficacy* (mediator); Y = Work Readiness	Kuantitatif	Productive competence, internship, dan family support berpengaruh positif terhadap work readiness, dengan *self-efficacy* memediasi hubungan tersebut secara signifikan.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		8. Peran *Self-efficacy* sebagai mediator dalam pengaruh Internship, Productive Competence dan Family Support terhadap Work Readiness.			
10	Firmansyah, E. B., Awliya, D., Auliya, S. L., Mukarromah, S. W., Aprilia, S. N., & Hartono, F. A. P. (2024). "Analisis Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui *Self-efficacy* Sebagai Intervening". Journal of Economics and Business Research (JUEBIR), 3(2), 79–92.	1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Minat Kerja terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja.	X1 = Pengalaman Magang; X2 = Minat Kerja; Z = *Self-efficacy*; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Pengalaman magang berpengaruh terhadap *self-efficacy* mahasiswa, dan *self-efficacy* berperan sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kesiapan kerja.
11	Astuti, E. N., & Amri, M. (2024). "Pengaruh	1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap	X1 = Pengalaman Magang; X2 = Motivasi	Kuantitatif	Efikasi diri, motivasi kerja, dan pengalaman

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo". Niqosiya: Journal of Economics and Business Research, 4(01), 33–48.	Kesiapan Kerja. 2. Keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Efikasi Diri. 5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efikasi Diri. 6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.	Kerja; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja		magang secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
12	Dwiki, D. O., & Rini, H. P. (2024). "Pengaruh *Self efficacy* dan Pengalaman Magang MSIB Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen UPN 'Veteran' Jawa Timur". Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi),	1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Pengalaman Magang MSIB terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh *Self efficacy* dan Pengalaman Magang MSIB secara simultan	X = Pengalaman Magang MSIB; Z = Self Efficacy; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	*Self efficacy* dan pengalaman magang MSIB masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen UPN Veteran Jawa Timur.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	8(3), 1397–1411.	terhadap Kesiapan Kerja.			
13	Haq, D. A., & Adiwati, M. R. (2024). "The Influence of Field Work Practices, Motivation, and *Self-efficacy* on Work Readiness". International Journal of Economics (IJEC), 3(2), 1047–1054.	1. Pengaruh Field Work Practices terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Motivation terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Field Work Practices dan Motivation secara simultan terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.	X1 = Field Work Practices; X2 = Motivation; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif	Field work practices, motivation, dan *self-efficacy* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness.
14	Peneliti Bidang Pendidikan Guru (2022). "Preservice Teachers' Teaching Internship Affects Professional Identity: *Self-efficacy* and Learning Engagement as Mediators". Frontiers in Psychology, 13:1070763.	1. Keterkaitan antara Teaching Internship (Internship Experience) dan Professional Identity. 2. Pengaruh Teaching Internship (Internship Experience) terhadap *Self-efficacy*. 3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Professional Identity.	X = Teaching Internship (Internship Experience); Z = *Self-efficacy*; Y = Professional Identity	Kuantitatif, SEM	Pengalaman magang mengajar (internship) berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy* calon guru, yang selanjutnya memediasi pembentukan identitas profesional.
15	Afarina, S. Y. (2022). "Pengaruh	1. Pengaruh Pengalaman Lapangan	X = Pengalaman Lapangan	Kuantitatif	Pengalaman lapangan industri dan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengalaman Lapangan Industri dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Teknik Elektro". Journal of Multidisciplinary Research and Development, 5(1), 173–181.	Industri terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Pengalaman Lapangan Industri dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kesiapan Kerja.	Industri; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja		efikasi diri masing-masing serta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Teknik Elektro.
16	Chung-Jen Wang (2021). "Should I Stay or Should I Go? Linking Career Decision-Making *Self-efficacy* to Intention to Stay in the Hospitality Industry Based on Internship Experience". Sustainability, 13(19), 10571.	1. Pengaruh Internship Experience terhadap Career Decision-Making *Self-efficacy*.	X = Internship Experience; Y = Career Decision-Making *Self-efficacy*	Kuantitatif, SEM	Pengalaman magang meningkatkan career decision-making *self-efficacy* mahasiswa dan berkontribusi terhadap niat untuk berkarier di industri hospitality.
17	Wang, Y., & Hessel, A. (2021). "Task Experience and Supervisory Support as Predictors of *Self-efficacy* in Internships: A Longitudinal Study". (Sumber jurnal spesifik belum ditemukan.)	1. Pengaruh Task Experience (Internship) terhadap *Self-efficacy*. 2. Pengaruh Supervisory Support terhadap *Self-efficacy*. 3. Pengaruh Task Experience (Internship) dan Supervisory Support	X1 = Task Experience (Internship); X2 = Supervisory Support; Y = *Self-efficacy*	Kuantitatif, studi longitudinal	Pengalaman tugas selama magang dan dukungan supervisor secara longitudinal berpengaruh positif terhadap perkembangan *self-efficacy* mahasiswa magang.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		secara bersama-sama terhadap *Self-efficacy*.			
18	Oberman, W., Hunt, I., Taylor, R. K., & Morrisette, S. (2021). "Internships and Occupational *Self-efficacy*: Impact and Gender Differences". Journal of Education for Business, 96(7), 424–434.	1. Pengaruh Internship terhadap Occupational *Self-efficacy*. 2. Pengaruh Internship terhadap Gender. 3. Peran Gender sebagai moderator dalam pengaruh Internship terhadap Occupational *Self-efficacy*.	X = Internship; Z = Gender (moderator); Y = Occupational *Self-efficacy*	Kuantitatif, survei pre-post	Internship berpengaruh positif terhadap occupational *self-efficacy* mahasiswa, namun besar pengaruhnya berbeda antara mahasiswa laki-laki dan perempuan.
19	Amanjeet Bhalla & Shuchi Dawra (2019). "Internship and *Self-efficacy*: A Literature Review on Career Intentions of Undergraduate Hospitality Students". Restaurant Business, 118(9), 467–486.	1. Keterkaitan Internship Experience dengan *Self-efficacy* mahasiswa berdasarkan tinjauan literatur. 2. Peran Internship Experience dan *Self-efficacy* dalam membentuk Career Intention mahasiswa hospitality.	X = Internship Experience; Z = *Self-efficacy*; Y = Career Intention	Systematic Literature Review	Pengalaman magang berkontribusi terhadap peningkatan *self-efficacy* mahasiswa dan turut membentuk career intention pada mahasiswa hospitality.
20	Eliyani, C. (2018). "Peran Efikasi Diri Sebagai Variable Moderating Dari Pengaruh Pengalaman	1. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Internship) terhadap Kesiapan Kerja.	X = Pengalaman Praktik Kerja Industri (Internship); Z = Efikasi Diri; Y =	Kuantitatif	Efikasi diri berperan sebagai variabel moderating yang memperkuat pengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja". Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 2(1), 23–41.	2. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Internship) terhadap Efikasi Diri. 3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.	Kesiapan Kerja		pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa.
H2: Diduga *Soft skills* berpengaruh *terhadap self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.					
1	Fatihahsari, R. D., & Achmad, N. (2026). "Pengaruh *Soft skills* dan *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z dengan Digital Literacy sebagai Variabel Intervening". Management Studies and Entrepreneurship Journal, 7(3), 2042–2058.	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Digital Literacy (intervening) terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh *Soft skills* dan Digital Literacy (intervening) secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Digital Literacy (intervening) terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja.	X1 = Soft Skills; X2 = Digital Literacy (intervening) ; Z = *Self-efficacy*; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	*Soft skills* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dengan digital literacy berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut.
2	Aryono, R. A., Risfandini, A.	1. Pengaruh Soft Skill	X1 = Soft Skill	Kuantitatif	Kompetensi soft skill dan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	R., & Natsir, M. N. (2026). "The Influence of Soft and Hard Skill Competencies on Work Readiness through *Self-efficacy* among Hospitality Students at SMKs in Greater Malang". Jurnal Bisnis dan Manajemen, 13(1), 93–100.	Competencies terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Hard Skill Competencies terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Soft Skill Competencies dan Hard Skill Competencies secara bersama-sama terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh Soft Skill Competencies terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Hard Skill Competencies terhadap *Self-efficacy*. 6. Peran *Self-efficacy* sebagai mediator dalam pengaruh Soft Skill Competencies dan Hard Skill Competencies terhadap Work Readiness.	Competencies; X2 = Hard Skill Competencies; Z = *Self-efficacy* (mediator); Y = Work Readiness		hard skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui *self-efficacy* sebagai mediator pada siswa yang menjalani praktik kerja industri.
3	Inriana, H. L., & Fatimah, R. (2026). "Pengaruh *Soft skills* dan Digital Skills terhadap	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Digital Skills	X1 = Soft Skills; X2 = Digital Skills; Z = *Self efficacy* (mediator); Y =	Kuantitatif, SmartPLS	*Soft skills* dan digital skills berpengaruh positif terhadap self efficacy; *Soft skills* dan *self efficacy*

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kesiapan Kerja Melalui *Self efficacy* pada Mahasiswa Generasi Z dalam Menghadapi Industri 4.0". Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, 7(4), 1–18.	terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh *Soft skills* terhadap Self Efficacy. 4. Pengaruh Digital Skills terhadap Self Efficacy. 5. Peran *Self efficacy* dalam memediasi pengaruh *Soft skills* dan Digital Skills terhadap Kesiapan Kerja.	Kesiapan Kerja		berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun digital skills tidak berpengaruh langsung. *Self efficacy* terbukti memediasi pengaruh *Soft skills* terhadap kesiapan kerja.
4	Felisha, M., & Kristiningsih. (2026). "Pengaruh *Soft skills* dan *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja melalui Work Motivation dengan Family Support sebagai Moderator Mahasiswa Akhir Surabaya". Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, 7(1).	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja. 3. Peran Work Motivation dalam memediasi pengaruh *Soft skills* dan *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja. 4. Apakah Family Support memoderasi hubungan tersebut.	X = Soft Skills; Z1 = *Self-efficacy*; Z2 = Work Motivation (mediator); Z3 = Family Support (moderator); Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif, PLS (SmartPLS 4.1.1.6)	*Soft skills* dan *self-efficacy* berperan positif dan signifikan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa akhir di Surabaya.
5	Julia Kristiana, Achmad Syamsuddin, Jonathan Giovanni, &	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Work Readiness.	X1 = Soft Skills; X2 = Organizational Experience;	Kuantitatif, SEM-PLS	*Soft skills* dan pengalaman berorganisasi meningkatkan *self-efficacy*

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Meitiana (2025). "Bridging *Soft skills* and Work Readiness: The Strategic Role of *Self-efficacy* and Organizational Experience in Final-Year Students". JSM: Jurnal Sains Manajemen, 14(1), 1–15.	2. Pengaruh Organizational Experience terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh *Soft skills* dan Organizational Experience secara bersama-sama terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Organizational Experience terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.	Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness		mahasiswa tingkat akhir; *self-efficacy* selanjutnya berperan strategis dalam mendorong work readiness.
6	Aura Eri Ratna Mahesti & Jati Waskito (2025). "The Effect of Soft Skills, Hard Skills, and *Self-efficacy* on Work Readiness with Part-Time Work Experience as a Mediation Variable". Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 9(1), 1885–1902.	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Hard Skills terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Part-Time Work Experience terhadap Work Readiness. 4. Kontribusi Soft Skills, Hard Skills dan Part-Time Work Experience	X1 = Soft Skills; X2 = Hard Skills; X3 = Part-Time Work Experience; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, SEM-PLS	*Soft skills* berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy* dan work readiness; hard skills dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap work readiness melalui mediasi pengalaman kerja paruh waktu.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		secara simultan terhadap Work Readiness. 5. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh Hard Skills terhadap *Self-efficacy*. 7. Pengaruh Part-Time Work Experience terhadap *Self-efficacy*. 8. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.			
7	Francisca Rehmenda Sriulina & Lina Anatan (2025). "Pengaruh *Self-efficacy*, Soft Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X". Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 14(1), 1–16.	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh *Soft skills* dan Motivasi secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Motivasi terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap	X1 = Soft Skills; X2 = Motivasi; Z = *Self-efficacy*; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif, SPSS	*Soft skills* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan *self-efficacy* secara parsial tidak signifikan; ketiganya tetap relevan sebagai prediktor kesiapan kerja fresh graduate.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kesiapan Kerja.			
8	Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Walangitan, M. B. D. (2025). "The Influence of Career Planning, *Self-efficacy* and Soft Skill on Work Readiness of Faculty of Economy and Business Sam Ratulangi University Student". EMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 13(1), 731–743.	1. Pengaruh Soft Skill terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Career Planning terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Soft Skill dan Career Planning secara bersama-sama terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh Soft Skill terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Career Planning terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.	X1 = Soft Skill; X2 = Career Planning; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif	*Self-efficacy* dan soft skill secara bersama-sama dengan perencanaan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat.
9	Butar-Butar, R., & Wijaya, T. (2025). "The Influence of Hard Skills and *Soft skills* on Work Readiness Through *Self-efficacy* as an Intervening Variable in Students". International Journal of Humanities and Social Sciences	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Work Readiness. 2. Keterkaitan antara Hard Skills dan Work Readiness. 3. Pengaruh *Soft skills* dan Hard Skills secara bersama-	X1 = Soft Skills; X2 = Hard Skills; Z = *Self-efficacy* (mediator); Y = Work Readiness	Kuantitatif, path analysis	Hard skills berpengaruh negatif signifikan, sedangkan *Soft skills* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap job readiness; keduanya berpengaruh positif signifikan terhadap *self-*

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Reviews (IJHS), 2(3), 45–57.	sama terhadap Work Readiness. 4. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Hard Skills terhadap *Self-efficacy*. 6. Peran *Self-efficacy* dalam memediasi hubungan antara *Soft skills* dan Hard Skills dan Work Readiness.			*efficacy*, dan *self-efficacy* memediasi hubungan hard skills dengan job readiness.
10	Peneliti Italia (2025). "*Soft skills* as a Tool for Post-Pandemic Sustainability: A University-Based Study". International Journal of Environmental Research and Public Health, 22(11), 1752.	1. Keterkaitan antara *Soft skills* dan Psychological Resources (*Self-efficacy*, Resiliensi, Optimisme).	X = Soft Skills; Y = Psychological Resources (*Self-efficacy*, Resiliensi, Optimisme)	Kuantitatif, self-report, n = 1.067 mahasiswa Italia	*Soft skills* secara signifikan memprediksi peningkatan sumber daya psikologis mahasiswa, termasuk *self-efficacy*, pasca pandemi COVID-19.
11	Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). "The Influence of Internship Experience, *Self-efficacy*, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students". Jurnal Ekonomika: Manajemen,	1. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja.	X1 = Soft Skill; X2 = Motivasi Kerja; X3 = Literasi Digital; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Soft skill dan efikasi diri terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, memperkuat peran keduanya sebagai prediktor utama kesiapan kerja mahasiswa.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Akuntansi dan Perbankan Syari'ah, 13(1), 130–142.	4. Pengaruh Soft Skill, Motivasi Kerja dan Literasi Digital secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. 5. Pengaruh Soft Skill terhadap Efikasi Diri. 6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efikasi Diri. 7. Pengaruh Literasi Digital terhadap Efikasi Diri. 8. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.			
12	Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024). "Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 14(1), 20–32.	1. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Soft Skill terhadap Efikasi Diri.	X1 = Soft Skill; X2 = Hard Skill; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, dengan efikasi diri sebagai salah satu prediktor kuat.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		5. Pengaruh Hard Skill terhadap Efikasi Diri. 6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.			
13	Widiyawati, S., Syamsuri, A. R., & Roesdy, R. (2024). "Analisis Soft Skill dan Efikasi Diri Mahasiswa Dalam Mempersiapkan Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0". Jurnal Mirai Management, 9(2), 357–367.	1. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Soft Skill terhadap Efikasi Diri. 3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.	X = Soft Skill; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif deskriptif	Soft skill dan efikasi diri mahasiswa berperan penting dalam mempersiapkan kesiapan kerja di era revolusi industri 4.0.
14	Peneliti Spanyol-Italia-Israel (2024/2025). "Undergraduates' Achievement and Satisfaction: The Role of Study-Related Factors and Soft Skills". Frontiers in Psychology, DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1653072.	1. Pengaruh *Soft skills* (Social-Emotional-Behavioral Skills) terhadap Academic Achievement & Satisfaction. 2. Pengaruh *Soft skills* (Social-Emotional-Behavioral Skills) terhadap Academic *Self-efficacy*. 3. Pengaruh Academic *Self-efficacy* terhadap Academic Achievement & Satisfaction.	X = *Soft skills* (Social-Emotional-Behavioral Skills); Z = Academic *Self-efficacy*; Y = Academic Achievement & Satisfaction	Kuantitatif, self-report, n = 319 mahasiswa	*Soft skills* (self-management dan social engagement) berpengaruh terhadap academic *self-efficacy*, yang selanjutnya memediasi pengaruhnya terhadap prestasi dan kepuasan akademik mahasiswa.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
15	Maulana, M. B., Dewi, S. R., & Maryam, S. (2024). "Analysis of the Effect of Hard Skills, *Soft skills* and *Self efficacy* on the Quality of Human Resources in Universities in Region 3 Cirebon". International Journal of Business, Economics, and Social Development, 5(2), 209–218.	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Kualitas SDM. 2. Keterkaitan antara Hard Skills dan Kualitas SDM. 3. Pengaruh *Soft skills* dan Hard Skills secara simultan terhadap Kualitas SDM. 4. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Hard Skills terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kualitas SDM.	X1 = Soft Skills; X2 = Hard Skills; Z = *Self-efficacy*; Y = Kualitas SDM	Kuantitatif, regresi linear berganda	Hard skills, soft skills, dan *self-efficacy* masing-masing maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di perguruan tinggi.
16	Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan *Self-efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)". Journal Economic Excellence Ibnu Sina, 1(4), 281–300.	1. Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Hard Skill	X1 = Hard Skill; X2 = Soft Skill; Z = *Self-efficacy*; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Hard skill, soft skill, dan *self-efficacy* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas PGRI Semarang.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap *Self-efficacy*. 5. Pengaruh Soft Skill terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja.			
17	Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). "The Effect of Self Efficacy, Soft Skills, Self Esteem and Work Motivation on Job Readiness of Fresh Graduate FEB University Sam Ratulangi Manado in the Era of the Industrial Revolution 4.0". Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(3), 1487–1497.	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Job Readiness. 2. Pengaruh Self-Esteem terhadap Job Readiness. 3. Pengaruh Work Motivation terhadap Job Readiness. 4. Pengaruh Soft Skills, Self-Esteem dan Work Motivation secara bersama-sama terhadap Job Readiness. 5. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh Self-Esteem terhadap *Self-efficacy*. 7. Pengaruh Work Motivation terhadap *Self-efficacy*. 8. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Job Readiness.	X1 = Soft Skills; X2 = Self-Esteem; X3 = Work Motivation; Z = *Self-efficacy*; Y = Job Readiness	Kuantitatif	*Self-efficacy*, soft skills, self-esteem, dan work motivation secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap job readiness fresh graduate.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
18	Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). "Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, *Self-efficacy*, Motivation, and Organizational Activities". Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022), Atlantis Press, 218, 273–279.	1. Pengaruh *Soft skills* terhadap Work Readiness. 2. Pengaruh Motivasi terhadap Work Readiness. 3. Pengaruh Aktivitas Organisasi terhadap Work Readiness. 4. Kontribusi Soft Skills, Motivasi dan Aktivitas Organisasi secara simultan terhadap Work Readiness. 5. Pengaruh *Soft skills* terhadap *Self-efficacy*. 6. Pengaruh Motivasi terhadap *Self-efficacy*. 7. Pengaruh Aktivitas Organisasi terhadap *Self-efficacy*. 8. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Work Readiness.	X1 = Soft Skills; X2 = Motivasi; X3 = Aktivitas Organisasi; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, SEM-PLS	Soft skills, *self-efficacy*, motivasi kerja, dan aktivitas organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
19	Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja	1. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Hard Skill terhadap	X1 = Soft Skill; X2 = Hard Skill; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Hard skill, soft skill, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado". Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 172–183.	Kesiapan Kerja. 3. Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. 4. Pengaruh Soft Skill terhadap Efikasi Diri. 5. Pengaruh Hard Skill terhadap Efikasi Diri. 6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.			jurusan manajemen. Sumber:
H3: Diduga *internship experience* dan *Soft skills* secara simultan berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.					
1	Wahyuni, R., Suhardi, S., & Amin, M. (2026). "The Effect of Internship Programmes on *Soft skills* and Work Motivation on Students' Work Readiness". Economic: Journal Economic and Business, 5(1), 42–50.	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship Programme; X2 = Soft Skills; X3 = Work Motivation; Z = *Self-efficacy* (mediator); Y = Work Readiness	Kuantitatif, PLS	*Soft skills* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja; *self-efficacy* memediasi hubungan soft skills-kesiapan kerja, sedangkan internship tidak berpengaruh signifikan baik langsung maupun melalui mediasi.
2	Yudha Ahmad Ramdhani & Mia Ayu Gusti (2026). "The Impact of Internship Experience and *Soft skills* on	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship Experience; X2 = Soft Skills; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, SEM-PLS	Internship experience dan *Soft skills* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*; *self-efficacy* memediasi

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Work Readiness: The Mediating Role of *Self-efficacy* Among Management Students at Padang State University". Enrichment: Journal of Management, 12(2), 2305–2311.				secara parsial hubungan kedua variabel tersebut terhadap work readiness mahasiswa manajemen.
3	Ardiyanto, A. (2025). "Kesiapan Kerja melalui Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Soft Skill, dan Praktik Industri pada Mahasiswa Vokasi". El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 6(8).	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Motivasi Kerja; X2 = Soft Skill; X3 = Praktik Industri; Z = Efikasi Diri; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Motivasi kerja, soft skill, praktik industri, dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa vokasi.
4	Herawati & Joyce A. Turangan (2025). "The Effect of Internship Experience, *Self-efficacy* and *Soft skills* on Job Readiness Generation Z in Jabodetabek". International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB).	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill secara bersama-sama terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship Experience; X2 = Soft Skills; Z = *Self-efficacy*; Y = Job Readiness	Kuantitatif, SEM-PLS, 150 responden	Internship experience berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy* mahasiswa Generasi Z; *Soft skills* juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan *self-efficacy* dan job readiness secara bersamaan.
5	Khoirunnisa Amalia Putri, Kusuma Chandra Kirana, & Epsilandri Septyarini	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship Experience; X2 = Soft Skill; X3 = Digital	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Internship experience dan soft skill berpengaruh positif signifikan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2025). "Pengaruh Internship Experience, Digital Literacy, Self Efficacy, dan Soft Skill terhadap Work Readiness Mahasiswa". Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 14(2), 689–701.		Literacy; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness		terhadap *self-efficacy* mahasiswa, meskipun pengaruh *self-efficacy* terhadap work readiness secara parsial tidak signifikan.
6	Aprillianus Beno, 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.	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill terhadap *Self-efficacy*.	X1 = Internship Experience; X2 = Soft Skills; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, SEM-PLS	Internship experience dan *Soft skills* terbukti meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa, dan *self-efficacy* memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap work readiness.
7	Wita Syawitri, Ikram Yakin, Ahmad Shalahuddin, & Endah Mayasari (2024). "The Influence of Internship Experience and *Soft skills* on Work Readiness Mediated by *Self-efficacy*". Krisnadwipayana International Journal of Management Studies, 4(2), 113–125.	Keterkaitan antara Internship Experience dan Soft Skill dengan *Self-efficacy*.	X1 = Internship Experience; X2 = Soft Skills; Z = *Self-efficacy*; Y = Work Readiness	Kuantitatif, SEM-PLS (SmartPLS), Purposive Sampling	Internship experience dan *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. *Self-efficacy* selanjutnya berpengaruh positif terhadap work readiness dan terbukti memediasi hubungan X1 dan X2 terhadap Y.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Relevansi Umum: Penelitian yang mendukung landasan teori self-efficacy namun tidak secara langsung menguji internship experience maupun Soft skills sebagai variabel bebas.					
1	Anggraeni, C. D. A., Nurhasanah, S., & Arifiani, R. S. (2024). "The Effect of Internship Experience on Job Readiness with *Self-efficacy* as Moderation". Jamanika: Journal of Business Management and Entrepreneurship, 4(3), 236–245.	1. Keterkaitan antara Internship Experience dan Job Readiness. 2. Pengaruh Internship Experience terhadap *Self-efficacy*. 3. Peran *Self-efficacy* sebagai moderator dalam pengaruh Internship Experience terhadap Job Readiness.	X = Internship Experience; Z = *Self-efficacy* (moderator); Y = Job Readiness	Kuantitatif	Internship experience berpengaruh positif terhadap job readiness, dan *self-efficacy* memperkuat hubungan tersebut.
2	Dioquino, J., Manaig, A. B., de Veyra, E. E. M., Obida, S., & Manaois, J. O. (2024). "Exploring the Mediating Role of Internship Experience on *Self-efficacy* and Career Aspirations of Undergraduate Students". Journal of Interdisciplinary Perspectives, 2(9), 287–292.	1. Pengaruh Internship Experience terhadap Career Aspirations. 2. Pengaruh Internship Experience terhadap *Self-efficacy*. 3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Career Aspirations.	X = Internship Experience; Z = *Self-efficacy*; Y = Career Aspirations	Kuantitatif	Internship experience memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan career aspirations mahasiswa secara signifikan.
3	Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). "Soft Skill dan *Self-efficacy* sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa	1. Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. 2. Pengaruh Soft Skill terhadap *Self-efficacy*.	X = Soft Skill; Z = *Self-efficacy*; Y = Kesiapan Kerja	Kuantitatif	Soft skill dan *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

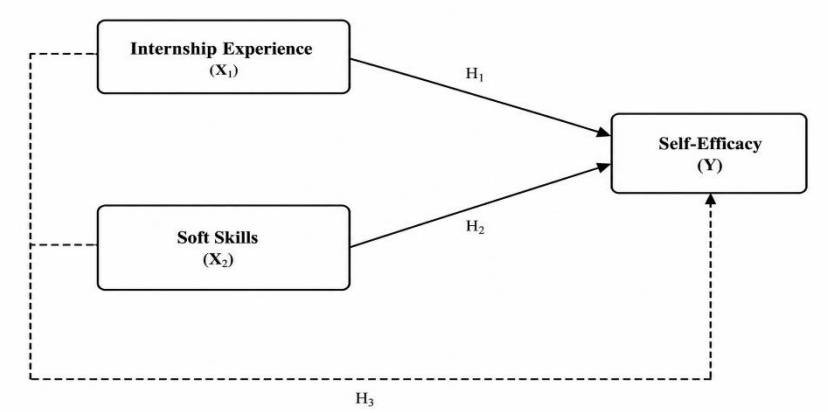
No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Tingkat Akhir FEB UPNVJT". Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual, 7(3), 670–678.	3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja.			tingkat akhir FEB.
4	Zainuddin, M. Y., & Rijal, M. S. (2022). "The Effect of *Self-efficacy* and Career Guidance Mediated by Work Competency on Job Readiness of Students". Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 22(24), 112–123.	1. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Job Readiness. 2. Pengaruh Career Guidance terhadap Job Readiness. 3. Peran Work Competency dalam memediasi pengaruh *Self-efficacy* dan Career Guidance terhadap Job Readiness.	X = Career Guidance; Z1 = *Self-efficacy*; Z2 = Work Competency (mediator); Y = Job Readiness	Kuantitatif	*Self-efficacy* dan career guidance berpengaruh positif terhadap job readiness, dengan work competency memediasi hubungan tersebut secara signifikan.

Sumber: Data Primer diolah (2026).

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2023) kerangka berpikir merupakan model konseptual dari sebuah dasar penelitian yang akan dibuat. Kerangka berpikir akan menjelaskan hubungan antara setiap variabel dan mengarahkan untuk menganalisis permasalahan dari hal umum ke hal yang khusus. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh internship experience dan *Soft skills* terhadap *self-efficacy*, maka variabel yang digunakan pada penelitian ini ada 2 (dua) diantaranya variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah internship experience dan soft skills. Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini berupa *self-efficacy*. Kerangka konseptual dari penelitian ini berdasarkan pada penelitian yang telah

dilakukan oleh Syawitri *et al* (2025) dan Herawati & Turangan (2025) tentang internship experience dan *Soft skills* terhadap *self-efficacy*, sebagaimana disajikan dalam kerangka konseptual penelitian berikut.



Sumber : Syawitri *et al* (2025);Setiarini *et al* (2022);Nurbaiti & Almira Devita Putri, (2024);Violinda *et al* (2023)
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris melalui data yang dikumpulkan di lapangan. Hipotesis dikatakan bersifat sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2023) Jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yaitu dugaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, baik yang bersifat pengaruh langsung maupun pengaruh yang diperkuat atau diperlemah oleh keberadaan variabel lain. Berdasarkan kajian pustaka, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Internship Experience Terhadap *Self-efficacy***

Internship experience diduga memiliki pengaruh terhadap pembentukan *self-efficacy* individu. Melalui program magang, individu memperoleh pengalaman kerja nyata yang membantu memahami tuntutan dunia kerja, sehingga meningkatkan keyakinan terhadap kemampuannya sendiri ketika menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syawitri *et al* (2025) menunjukkan bahwa internship experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy.* Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian Herawati & Turangan (2025) serta Pitaloka *et al* (2022) turut membuktikan bahwa pengalaman magang berkontribusi positif terhadap peningkatan *self-efficacy* individu. Namun demikian, hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Nurhayati; KusmuriyantI (2019), yang menyatakan bahwa internship experience atau praktik kerja industri tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*, karena adanya ketidaksesuaian antara bidang keahlian individu dengan tempat magang yang menyebabkan individu merasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya.

H_1 : Diduga internship *experience berpengaruh* terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.

2. **Pengaruh *Soft skills* Terhadap *Self-efficacy***

Soft skills diduga memiliki pengaruh terhadap pembentukan *self-efficacy* individu. Kemampuan komunikasi, kerja sama, dan adaptasi yang baik akan membentuk persepsi positif individu terhadap kemampuan

dirinya sendiri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syawitri *et al* (2025) menunjukkan bahwa *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Dila Syifa *et al* (2023) turut membuktikan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama, dan pemecahan masalah mampu meningkatkan keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya. Sejalan dengan hal tersebut, (Damayantie & Kustini, 2022). Che Amat & Talhah (2021) menemukan hubungan positif dan signifikan antara *Soft skills* dan *self-efficacy*.

H_2 : Diduga *Soft skills* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.

3. Pengaruh Internship Experience dan *Soft skills* Secara Simultan Terhadap *Self-efficacy*

Internship experience dan *Soft skills* secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap *self-efficacy* individu. Semakin baik pengalaman magang yang dimiliki serta semakin tinggi kemampuan interpersonal individu, maka semakin tinggi pula keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Pengalaman magang memberikan paparan langsung terhadap situasi kerja nyata, sementara *Soft skills* membekali individu dengan kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, dan kemampuan berpikir yang diperlukan untuk beradaptasi dan mengatasi tantangan di lingkungan kerja tersebut. Penelitian Syawitri *et al*. (2025) menunjukkan bahwa internship experience dan *Soft skills* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-*

efficacy. Temuan ini didukung oleh penelitian Herawati & Turangan (2025) yang menunjukkan bahwa kombinasi pengalaman magang dan kemampuan interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap pembentukan *self-efficacy* pada individu yang sedang memasuki dunia kerja.

H_3 : Diduga *internship experience* dan *Soft skills* secara simultan berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.