



Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Angkatan 2022 Universitas Malikussaleh

The Influence of Soft Skills, Hard Skills, and Self-Efficacy on the Employment Readiness of Final-Year Management Students from the Class of 2022 at Malikussaleh University

Intan Juwita^{1*}, Hadi Arifin², Em Yusuf Iis³, Likdanawati⁴

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: intan.220410233@mhs.unimal.ac.id^{1*}, hadi@unimal.ac.id², emyusuf@unimal.ac.id³, likdanawati@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2026

Revised : 14-08-2026

Accepted : 16-08-2026

Published : 18-08-2026

Abstract

In this era of rapidly advancing globalization, work readiness has become a crucial aspect that senior students must possess in order to meet the demands and competition of the workforce. Work readiness is influenced by various factors, including soft skills, hard skills, and self-efficacy. This study aims to analyze the influence of soft skills, hard skills, and self-efficacy on the work readiness of final-year students in the Management Study Program, class of 2022, at Malikussaleh University. This study employs a quantitative approach with a population of 226 students and a sample of 88 respondents selected using purposive sampling. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires, while data analysis utilized the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program, which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and the coefficient of determination. The results of the study indicate that soft skills, hard skills, and self-efficacy have a partial, positive, and significant effect on students' work readiness. The coefficient of determination shows that soft skills, hard skills, and self-efficacy account for 76.1% of the variation in students' work readiness, while the remainder is influenced by other factors beyond the scope of this study.

Keywords: *Soft Skills, Hard Skills, Self-Efficacy*

Abstrak

Di era globalisasi yang berkembang pesat, kesiapan kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir agar mampu menghadapi tuntutan dan persaingan di dunia kerja. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 226 mahasiswa dan sampel sebanyak 88 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa sebesar 76,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Soft Skill, Hard Skill, Efikasi Diri*



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi yang semakin pesat telah membawa perubahan terhadap tuntutan dunia kerja. Perusahaan tidak hanya membutuhkan lulusan dengan kemampuan akademik, tetapi juga menuntut kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, bekerja sama, berpikir strategis, serta memiliki kompetensi teknis dan keyakinan terhadap kemampuan diri (Putra et al., 2020). Kondisi tersebut menjadikan kesiapan kerja sebagai aspek penting bagi mahasiswa tingkat akhir yang berada pada tahap transisi menuju dunia profesional. Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan sikap individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif (Chotimah & Suryani, 2020). Namun, kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja masih menjadi persoalan. (BPS 2025) menunjukkan bahwa pada Februari 2025 terdapat 7,28 juta pengangguran di Indonesia, dengan sekitar 1,01 juta di antaranya merupakan lulusan sarjana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin kesiapan individu untuk bersaing di pasar kerja (Januariansah et al., 2022).

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri (Ratuela et al., 2022). *Soft skill* berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan kemampuan mengelola diri yang diperlukan dalam komunikasi, kerja sama, dan pemecahan masalah (Supriadi et al., 2020). Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi karena mampu beradaptasi, bekerja dalam tim, serta menghadapi berbagai permasalahan di lingkungan kerja (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Sementara itu, *hard skill* merupakan kemampuan teknis dan pengetahuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran serta dapat diterapkan dan diukur dalam pelaksanaan pekerjaan (Rampengan et al., 2025). Penguasaan *hard skill* menjadi penting karena dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas teknis sesuai tuntutan industri (Firna et al., 2024). Selain kompetensi tersebut, efikasi diri juga berperan dalam kesiapan kerja karena berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Azizah & Rokhman, 2021). Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih yakin dalam menggunakan potensi dan keterampilannya untuk mencapai keberhasilan (Wiharja et al., 2020).

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan kesiapan kerja masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian Setiarini et al., (2022) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan Pratiwi et al., (2024) menemukan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh signifikan. Pada variabel *hard skill*, Deswarta et al., (2023) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan Gusdiansyah et al., (2025) menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian mengenai efikasi diri menunjukkan bahwa Damayantie & Kustini, (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan Sumampouw et al., (2024) menemukan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Fenomena serupa ditemukan pada mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam berkomunikasi, berpikir kritis, menguasai teknologi dan pengolahan



data, serta memiliki keraguan terhadap kemampuan diri ketika menghadapi tugas dan situasi baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri mahasiswa masih beragam dan berpotensi memengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan fenomena dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja serta menjadi masukan bagi pengembangan kompetensi mahasiswa sebelum memasuki dunia profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh. Penelitian dilaksanakan di Universitas Malikussaleh Kampus Bukit Indah, Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan 2022 yang berjumlah 226 mahasiswa. Penentuan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2023). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 88 responden.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Manajemen angkatan 2022 menggunakan *Google Form*, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan literatur yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala *Likert* lima tingkat, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

Variabel penelitian terdiri atas *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), efikasi diri (X3), dan kesiapan kerja (Y). Variabel kesiapan kerja diukur melalui indikator yang terdiri dari kemampuan bekerja sama, kesanggupan menerima tugas secara individual, ketajaman berpikir, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta kemampuan berpikir rasional dan tidak berpihak Utama 2022 dalam (Aulia, 2025). *Soft skill* diukur melalui indikator kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, kecakapan berpikir dan menangani persoalan, norma, serta kemampuan memimpin (Abdillah, 2024). *Hard skill* diukur melalui kemampuan menghitung, kemampuan teknis, ilmu pengetahuan dan wawasan, kemampuan menggunakan teknologi, serta kemampuan berpikir kritis (Siregar et al., 2024). Efikasi diri diukur melalui keyakinan dalam mengatasi tugas, kemampuan memotivasi diri, keyakinan untuk berusaha keras, kemampuan menghadapi hambatan, serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas Utami 2019 dalam (Aulia 2025).

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (Rosita et al., 2021). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Dilasari & Yosita, 2020). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji



normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja (Inggasari & Hartati, 2022). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden Penelitian

a. Profil Jawaban Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil mahasiswa yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, dan konsentrasi. Penelitian ini melibatkan 88 responden yang merupakan mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh.

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	22,7%
Perempuan	68	77,3%
Total	88	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 68 orang mahasiswa atau 77,3% berjumlah dari total sampel, sedangkan untuk laki-laki sebanyak 20 orang mahasiswa atau dalam persentase sebanyak 22,7% dari total sampel.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-22 tahun	55	37,5%
>22 tahun	33	62,5%
Total	88	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang terdiri dari 88 responden berada pada rentang usia 20–22 tahun sebanyak 55 orang atau



37,5%. Selanjutnya, responden yang berusia lebih dari 22 tahun berjumlah 33 orang atau 62,5%.

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Konsentrasi

Konsentrasi	Frekuensi	Persentase
Pemasaran	23	26,1%
SDM	37	42,1%
Keuangan	28	31,8%
Total	88	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berasal dari konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan jumlah 37 orang atau 42,00% selanjutnya, responden dari konsentrasi Keuangan berjumlah 28 orang atau 32,00%, sedangkan responden dari konsentrasi Pemasaran berjumlah 23 orang atau 26,10%.

b. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kajian deskriptif variabel riset dilaksanakan guna menyajikan deskripsi mengenai penyebaran respons partisipan atas masing-masing butir pernyataan dalam variabel yang dikaji, yakni *Soft Skill*, *Hard Skill*, Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja berdasarkan skala *Likert* 1–5, yaitu Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Hasil analisis disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase pada setiap alternatif jawaban.

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Soft Skill*

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
	1	2	3	4	5	
Pernyataan 1		2	16	39	3	4.13
Persentase		2,3%	18,2%	44,3%	35,2%	
Pernyataan 2		1	14	38	35	4.22
Persentase		1,1%	15,9%	43,2%	39,8%	
Pernyataan 3		4	9	42	33	4.18
Persentase		4,5%	10,2%	47,7%	73,5%	
Pernyataan 4	1	1	15	30	41	4.24
Persentase	1,1%	1,1%	17,0%	34,1%	46,6%	
Pernyataan 5	1	1	18	35	33	4.11
Persentase	1,1%	1,1%	20,5%	39,8%	37,5%	

Sumber: *Output SPSS*, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, jawaban responden pada variabel *Soft Skill* (X1) cenderung berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Pernyataan ke-4 dengan indikator “norma” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24 yang menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden mempunyai tingkat persetujuan yang tinggi terhadap indikator tersebut.

**Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Hard Skill***

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
	1	2	3	4	5	
Pernyataan 1		4	25	36	23	3,89
Persentase		4,5%	28,4%	40,9%	26,1%	
Pernyataan 2		2	20	41	25	4,01
Persentase		2,3%	22,7%	46,6%	28,4%	
Pernyataan 3		2	19	40	27	4,05
Persentase		2,3%	21,6%	45,5%	30,7%	
Pernyataan 4		3	15	44	27	4,06
Persentase		3,4%	17,0%	50,0%	30,7%	
Pernyataan 5		1	17	45	25	4,07
Persentase		1,1%	19,3%	51,1%	28,4%	

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Pada variabel *Hard Skill* (X2), mayoritas responden juga memberikan jawaban pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. cenderung berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Pernyataan ke-5 dengan indikator “kemampuan berpikir kritis” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,07 yang menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden mempunyai tingkat persetujuan yang tinggi terhadap indikator tersebut.

Tabel 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
	1	2	3	4	5	
Pernyataan 1			20	34	34	4,16
Persentase			22,7%	38,6%	38,6%	
Pernyataan 2		3	17	34	34	4,13
Persentase		3,4%	19,3%	38,6%	38,6%	
Pernyataan 3		3	15	36	34	4,15
Persentase		3,4%	17,0%	40,9%	38,6%	
Pernyataan 4		3	19	35	31	4,07
Persentase		3,4	21,6%	39,8%	35,2%	
Pernyataan 5		2	14	33	39	4,24
Persentase		2,3%	15,9%	37,5%	44,3%	

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Variabel Efikasi Diri (X3) menunjukkan kecenderungan jawaban responden yang memberikan jawaban pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Pernyataan ke-5 dengan indikator “keyakinan dalam menyelesaikan tugas” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat persetujuan yang tinggi terhadap indikator tersebut.



Tabel 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
	1	2	3	4	5	
Pernyataan 1		1	8	43	36	4,30
Persentase		1,1%	9,1%	48,9%	40,9%	
Pernyataan 2		1	8	39	40	4,34
Persentase		1,1%	9,1%	44,3%	44,5%	
Pernyataan 3		2	9	43	34	4,24
Persentase		2,3%	10,2%	48,9%	38,6%	
Pernyataan 4		3	20	31	34	4,09
Persentase		3,4%	22,7%	35,2%	38,6%	
Pernyataan 5	1	1	14	38	34	4,17
Persentase	1,1%	1,1%	15,9%	43,2%	38,6%	

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Sementara itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif, jawaban responden pada variabel Kesiapan Kerja (Y) cenderung berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Pernyataan ke-2 dengan indikator “Memiliki kemampuan menerima tugas secara individual” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,34 yang menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden mempunyai tingkat persetujuan yang tinggi terhadap indikator tersebut.

Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian memperoleh respons yang cenderung positif, ditunjukkan oleh dominannya jawaban responden pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Temuan tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang relatif baik terhadap aspek *soft skill*, *hard skill*, efikasi diri, dan kesiapan kerja.

2. Hasil Analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)

a. Uji Instrumen Data

1) Hasil Uji Validitas

Menurut Rosita et al., (2021) uji validitas merupakan uji yang dipergunakan untuk mengetahui serta menguji ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi signifikan terhadap skor total yaitu ketika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 pernyataan dianggap tidak valid jika tidak ada korelasi signifikan terhadap skor total, yaitu ketika nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	r-Hitung	Nilai sig.	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,795	0,000	0,2096	Valid
X1.2	0,755	0,000	0,2096	Valid
X1.3	0,788	0,000	0,2096	Valid
X1.4	0,814	0,000	0,2096	Valid



Variabel	r-Hitung	Nilai sig.	r-Tabel	Keterangan
X1.5	0,751	0,000	0,2096	Valid
X2.1	0,714	0,000	0,2096	Valid
X2.2	0,858	0,000	0,2096	Valid
X2.3	0,841	0,000	0,2096	Valid
X2.4	0,784	0,000	0,2096	Valid
X2.5	0,843	0,000	0,2096	Valid
X3.1	0,871	0,000	0,2096	Valid
X3.2	0,799	0,000	0,2096	Valid
X3.3	0,810	0,000	0,2096	Valid
X3.4	0,770	0,000	0,2096	Valid
X3.5	0,879	0,000	0,2096	Valid
Y1.1	0,733	0,000	0,2096	Valid
Y1.2	0,759	0,000	0,2096	Valid
Y1.3	0,731	0,000	0,2096	Valid
Y1.4	0,689	0,000	0,2096	Valid
Y1.5	0,729	0,000	0,2096	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 8, seluruh item pernyataan pada variabel *soft skill*, *hard skill*, efikasi diri, dan kesiapan kerja menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Dilasari & Yosita, (2020) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu untuk setiap pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode statistik *Cronbach Alpha* (α). Ukuran pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$, maka pernyataan dianggap andal atau variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka pernyataan dianggap tidak reliabel.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X1)	0,839	Reliabel
<i>Hard Skill</i> (X2)	0,864	Reliabel
Efikasi Diri (X3)	0,882	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,772	Reliabel

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Menurut hasil uji reliabilitas pada Tabel 9, terlihat bahwasanya semua variabel baik independen dan juga dependen yang dipergunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai

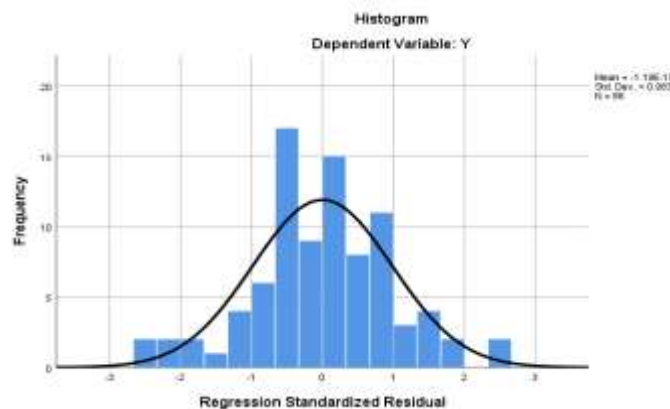


cronbachs alpha lebih besar dari 0,70. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya data yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

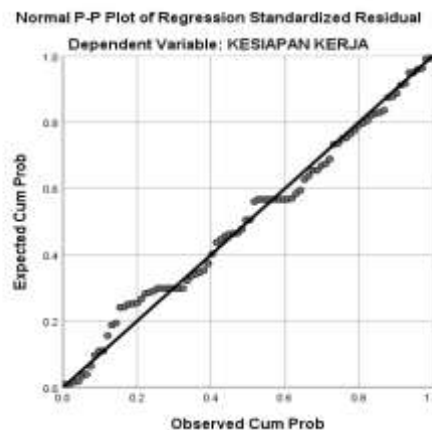
Menurut Adnan, (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan beberapa cara salah satunya menggunakan grafik histogram dengan dasar pengambila keputusannya yaitu jika data diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 1 Uji Histogram

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram pada Gambar 1, terlihat bahwa histogram membentuk pola yang relatif simetris dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung hasil uji grafik histogram dilakukan juga uji *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik data mengikuti atau berada di sekitar garis diagonal. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *normalitas Probability Plot*.

Gambar 2 Hasil Uji *Normality Probability Plot*Sumber: *Output SPSS, 2026*

Untuk memastikan hasil tersebut, uji normalitas kemudian dilanjutkan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* > 0,05. Hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		88
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.32193827
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.054
	<i>Negative</i>	-.090
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.078 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 10, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,078. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,078 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Adnan (2018) pengujian multikolinearitas ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10.



Table 11 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.462	1.016		4.391	.000	
	X1	.239	.079	.274	3.022	.003	.335
	X2	.309	.078	.355	3.956	.000	.341
	X3	.265	.077	.324	3.416	.001	.306

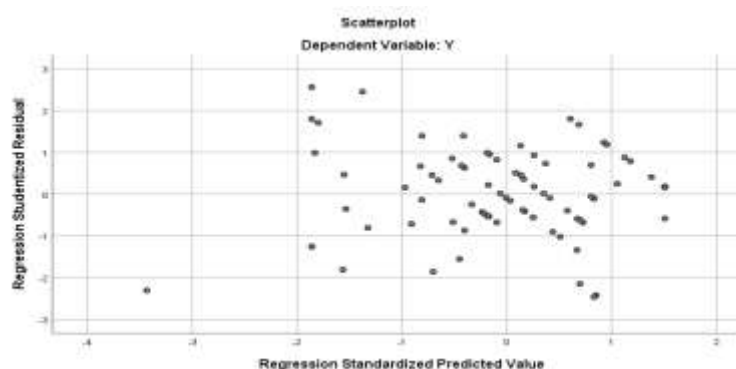
a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 11, seluruh variabel independent memiliki nilai VIF kurang dari 10 serta nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Lutfi (2022) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual antar pengamatan tetap konsisten, maka disebut homoskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini ada pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dipergunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimana pulasi atau diubah nilainya (Hayatun & Ernawati, 2022).



Tabel 12 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	4.462	1.016		4.391	.000
X1	.239	.079	.274	3.022	.003
X2	.309	.078	.355	3.956	.000
X3	.265	.077	.324	3.416	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan tabel 12, di ketahui bahwa nilai konstanta sebesar 4,462. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,239, X2 sebesar 0,309, dan X3 sebesar 0,265. Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Determinasi (R^2)

Semakin besar nilai R^2 atau *Adjusted R Square*, maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, nilai yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas (Inggasari & Hartati, 2022). Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus:

$$KD = \text{Adjusted } R \text{ Square} \times 100\%$$

Tabel 13 Uji Koefisien Determunasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.877 ^a	.769	.761
Std. Error of the Estimate			
1			1.34534

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan Tabel 13, diketahui bahwa nilai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,761 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan kesiapan kerja adalah sebesar 76,1%, sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t berguna untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Menurut Hayatun & Ernawati (2022). Dasar pengambilan keputusan nya yaitu jika



variabel independen berpengaruh secara parsial jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$, dan tidak berpengaruh jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$.

Tabel 14 Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	4.462	1.016		4.391	.000
X1	.239	.079	.274	3.022	.003
X2	.309	.078	.355	3.956	.000
X3	.265	.077	.324	3.416	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai $t\text{-hitung}$ berturut-turut sebesar 3,022; 3,956; dan 3,416 dengan nilai $t\text{-tabel}$ yaitu sebesar 1.98861 serta nilai signifikansi masing-masing 0,003; 0,000; dan 0,001 ($< 0,05$), sehingga H_1 , H_2 , dan H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,239, $t\text{-hitung}$ 3,022, dan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Nilai rata-rata *soft skill* sebesar 4,17 menunjukkan bahwa kemampuan non-teknis mahasiswa berada pada kategori tinggi, meliputi kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, kecakapan berpikir dan menangani persoalan, norma, serta kemampuan memimpin. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* Bandura (1986) yang menjelaskan bahwa faktor personal dan perilaku berperan dalam membentuk kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hana & Sumiati (2025), Simbolon, (2025), serta Syam et al., (2025) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Untuk variabel *hard skill* hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,309, $t\text{-hitung}$ 3,956, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Nilai rata-rata *hard skill* sebesar 4,01 menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan pengetahuan mahasiswa berada pada kategori tinggi, meliputi kemampuan menghitung, kemampuan teknis, wawasan, penggunaan teknologi, dan berpikir kritis. Temuan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* Becker (1964) yang memandang pengetahuan dan keterampilan sebagai bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas individu. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Dewi & Kusuma, (2024), Ratuela et al., (2022), serta Simbolon, (2025) yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Selanjutnya pada variabel efikasi diri hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,265, t-hitung 3.416, dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Nilai rata-rata efikasi diri sebesar 4,15 menunjukkan bahwa keyakinan diri mahasiswa berada pada kategori tinggi, meliputi keyakinan dalam mengatasi tugas, kemampuan memotivasi diri, keyakinan untuk berusaha keras, kemampuan menghadapi hambatan, serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* Bandura (1986) yang menempatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sebagai salah satu faktor penting dalam memengaruhi perilaku dan kemampuan menghadapi lingkungan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ratuela et al., (2022), Junitta et al., (2025), dan Syam et al., (2025) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh dengan responden sebanyak 88 orang, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan membangun hubungan yang efektif dengan orang lain. Selanjutnya *hard skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang mana penguasaan kemampuan teknis, teknologi, serta kemampuan berpikir kritis dapat membantu mahasiswa menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Efikasi diri juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, hal ini dikarenakan mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih yakin dalam menghadapi tugas, berusaha ketika menghadapi kesulitan, dan tidak mudah menyerah ketika menemukan hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. S. (2024). The Influence Of Soft Skills, Work Commitment, And Work Environment On Teacher Performance At Smp Negeri 2 Pare Kediri. *Formosa Journal Of Science And Technology*, 3(5), 917–946. <https://doi.org/10.55927/Fjst.V3i5.9494>
- Adnan. (2018). Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Susu Morinaga Di Kota Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(September).
- Aulia A. (2025). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh. *Universitas Malikussaleh*, 5(2), 76–93.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Industri 4.0. *Proceeding Of National Conference On Accounting & Finance*, 169–175.
- Azizah & Rokhman, K. N. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Diy. *Journal Stimykpn*, 2(1), 69–84. <https://doi.org/10.38038/Vocatech.V2i1.40>
- Chotimah & Suryani. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3),



1083–1099. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>

- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skills And Self Efficacy As Factors Forming Work Readiness Of Final Year Students Of Feb Upnvjt. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670. <https://jurnal.unublitar.ac.id/index.php/Briliant/Article/View/1028>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Work Motivation On Students' Work Readiness Faculty Of Economics And Business Universitas Islam Riau In The Endemic Time Of Covid 19. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dewi, P. W. K., & Kusuma, P. S. A. J. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus Pada Generasi Z Di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2).
- Dilasari, E. M., & Yosita, G. (2020). Pengaruh Cita Rasa Dan Promosi Melalui Media. *Revenue : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(1), 25–40.
- Firna, L., Inayah, N., Prihadi, R. R., & Wardoyo, S. (2024). Pengembangan Soft Skills Melalui Pendidikan Vokasional Di Smk Untuk Menjawab Kebutuhan Industri. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(12), 681–686. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/Article/View/1177>
- Gusdiansyah, A., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 2534–2543. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i2.893>
- Hana, J. Y. S. (2025). Pengaruh Soft Skill , Efikasi Diri Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa (Studi Kasus Di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Angkatan 2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 62–74.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.
- Inggasari, S. M., & Hartati, R. (2022). Pengaruh Celebrity Endorser, Brand Image, Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Scarlett Whitening. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 1–22.
- Januariyansah, S., Anggoro, A. B., Erni, Iskandar, H., Putra, R., Gunawan, S., & Siregar, B. (2022). Meta Analisis Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 22(2), 33–39.
- Junitta, S., Faslah, R., & Sumiati, A. (2025). The Effect Of Self-Efficacy And Self-Esteem On Work Readiness Of Final Students Of Unj 2024 / 2025. *Formosa Journal Of Multidisciplinary Research (Fjmr)*, 4(12), 5793–5810.
- Lutfi, A. M. (2022). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return On Equity Pada Pt. Aneka Tambang Tbk. Periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(2), 137–143.
- Pamella N. P. Sumampouw, Silvya L. Mandey, & Irvan Trang. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Feb Unsrat. *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 76–86. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/Article/View/56691> <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/Article/Download/56691/46973>



- Pratiwi, N., Lestari, N. D., & Januardi, J. (2024). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Simki Pedagogia*, 7(1), 192–204. <https://doi.org/10.29407/Jsp.V7i1.529>
- Putra, R. A., & Sutadji, E. W. (2020). Keterampilan Berkomunikasi Dan Berkolaborasi Untuk Mempersiapkan Lulusan Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(8), 1072–1077.
- Rampengan, V. A., Lopian, S. L. H. V. J., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Penguasaan Hard Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Pada Komunitas Autobase Twitter @Collegemenfess. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 875–884. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/61065>
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *Jurnal Emba*, 10(1), 172–183.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang). *Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Simbolon, Y. L. (2025). Pengaruh Keterampilan Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Semester 6 Angkatan 2022 Di Universitas Hkbp Nommensen). *Journal Of Economics And Business*.
- Siregar, S., Harahap, V. O. P., Siregar, K. R. D. P. T., & Pristiani, R. L. (2024). Hubungan Kemampuan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Pariwisata Di Smk Negeri 1 Binjai. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal Of Management Studies)* |, 10(1), 101–112.
- Sugiono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.); Cetakan Ke). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (Ikapi).
- Supriadi, I., Hariyanti, A., Abidin, M. Z., Rinrin, & Gustian, D. (2020). Penerapan Regresi Linier Berganda Dalam Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Seminar Nasional Informatika 2020*, 1(1), 204–211.
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skills Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa : Bukti Empiris Dari Universitas Muhammadiyah Makassar. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 4(2), 194–207.
- Wiharja Ms, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *Vocatech: Vocational Education And Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/Vocatech.V2i1.40>