

Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Prodi S1 Manajeen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Tahun 2024

Aisyah Nurul Fadilla¹ Ahmad Rifqi² Kurniawaty Fitri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, efikasi diri, dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau tahun 2024. Populasi penelitian mencakup 159 lulusan dari angkatan 2017 hingga 2020 yang lulus antara Januari hingga Juli 2024. Sampel ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 114 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, efikasi diri dan perencanaan karier juga menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Ketiga variabel secara simultan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate*, menunjukkan bahwa faktor internal seperti keterampilan pribadi dan perencanaan masa depan memainkan peran penting dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja.

Kata kunci: *Soft Skill*, Efikasi Diri, Perencanaan Karir, dan Kesiapan Kerja

Abstract

This study aims to examine the influence of soft skills, self-efficacy, and career planning on the job readiness of recent graduates from the Bachelor of Management Program, Faculty of Economics and Business, University of Riau, in 2024. The study population consisted of 159 graduates from the 2017 to 2020 cohorts who completed their studies between January and July 2024. The sample was determined using the Taro Yamane formula with a 5% margin of error, resulting in 114 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 23. The results indicate that soft skills have a positive and significant effect on job readiness. Furthermore, both self-efficacy and career planning also show a statistically significant relationship with job readiness. Collectively, these three variables contribute positively to improving the job readiness of new graduates, suggesting that internal factors such as personal competencies and future planning play a crucial role in preparing individuals to enter the workforce.

Keywords: *Soft Skills, Self-Efficacy, Career Planning, and Job Readiness*

Copyright (c) 2025 Aisyah Nurul Fadilla¹

✉ Corresponding author :

Email Address : Aisyahnurulf7@gmail.com

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika persaingan yang semakin kompetitif di dunia kerja saat ini, individu dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif guna memperoleh posisi yang diharapkan, kita semua menyadari bahwa lembaga pendidikan memiliki peran krusial sebagai penyedia utama tenaga kerja untuk berbagai perusahaan. Oleh sebab itu, para *fresh graduate* harus mempersiapkan diri sejak awal agar dapat bersaing dan memenuhi tuntutan pasar kerja. Menurut Sulaeman et al (2022) Sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, memegang peranan strategis dalam mendorong proses pembangunan nasional melalui kontribusinya dalam berbagai sektor ekonomi dan sosial. Tenaga kerja menjadi kunci utama dalam mencapai kesejahteraan umum dan meningkatkan kualitas hidup di negara tersebut.

Menurut Astuti et al (2023) Kesiapan kerja merupakan aspek yang sangat krusial bagi setiap mahasiswa saat mereka memasuki dunia profesional. Sebab, dunia kerja memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan dunia perkuliahan. Di dalam lingkungan kerja, mahasiswa akan menghadapi berbagai tantangan, mulai dari persaingan yang semakin ketat, tekanan dari rekan-rekan kerja, hingga tanggung jawab yang harus diemban dengan serius. Sedangkan menurut Yasinta & Aminuddin Irfani (2022) mendefinisikan kesiapan kerja merupakan kematangan yang dimiliki oleh individu untuk baik itu secara fisik, mental, dan pengalaman yang dimiliki sehingga mampu merampungkan tugas pekerjaan yang diterima sesuai keahlian yang dimiliki.

Menurut data yang telah dikumpulkan, jumlah *Fresh Graduate* dari program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (selanjutnya disingkat: FEB) Universitas Riau yang lulus pada periode Januari hingga Juli 2024 mencapai 188 orang. Lulusan tersebut berasal dari empat angkatan, yaitu 2017, 2018, 2019, dan 2020. Dari total lulusan tersebut, hanya 159 orang yang menyatakan minat untuk menjalani profesi setelah kelulusan, berdasarkan data berikut:

Tabel 1: Data *Fresh Graduate* Prodi S1 Manajemen FEB Universitas Riau Berdasarkan Minat Berkarir Profesi Setelah Lulus

No	Angkatan	Jumlah Seluruh <i>Fresh Graduate</i>	<i>Fresh Graduate</i> yang Ingin Berkarir Profesi	% Ingin Berkarir Profesi	<i>Fresh Graduate</i> yang Tidak Ingin Berkarir Profesi	%Tidak Ingin Berkarir Profesi
1	2017	55	47	85%	8	15%
2	2018	32	25	78%	7	22%
3	2019	72	64	89%	8	11%
4	2020	29	23	79%	6	21%
TOTAL		188	159	85%	29	15%

Sumber: Data Olahan Peneliti 2024

Dari hal ini terdapat perbedaan signifikan dalam keputusan karir mereka. Sebagian dari mereka memilih untuk melanjutkan karirnya dengan berbagai macam pilihan, seperti melanjutkan usaha keluarga, melanjutkan jenjang pendidikan, sudah memiliki usaha sendiri, atau ada juga yang langsung menikah dan menjadi ibu rumah tangga. Keputusan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti preferensi pribadi, kesempatan yang tersedia, dukungan keluarga, hingga pertimbangan ekonomi. Hal

ini menunjukkan bahwa minat untuk berkarir profesi setelah lulus bervariasi sesuai dengan kondisi dan pilihan pribadi masing-masing, dan tidak bisa disamaratakan untuk setiap lulusan.

Kesiapan kerja *fresh graduate* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat multidimensional. Menurut Suyanto et al (2019), mengemukakan bahwa berbagai faktor tersebut dapat dibagi ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang melekat pada individu, seperti kemampuan kognitif, potensi bakat yang dimiliki, kecenderungan minat, tingkat motivasi, sikap pribadi, pengalaman yang telah diperoleh, serta keterampilan yang dikuasai. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pengaruh dari luar diri individu, seperti lingkungan sosial, peran keluarga, institusi pendidikan, serta kondisi lingkungan sekitar yang turut membentuk kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan paragraf diatas, hal tersebut juga sejalan dengan fakta yang ada dilapangan yaitu terdapat faktor internal yang mendorong kesiapan kerja *fresh Graduate* semasa kuliah. Yaitu seperti Program Magang, Kegiatan Organisasi dan Pelatihan. Dan dapat dilihat dari tabel dibawah jumlah *Fresh Graduate* yang pernah mengikuti Program Magang, Kegiatan Organisasi dan Pelatihan.

Tabel 2: Jumlah *Fresh Graduate* Prodi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Tahun 2024 yang mengikuti Magang, Organisasi, dan Pelatihan

No	Angkatan	Jumlah <i>Fresh Graduate</i>	Jumlah Mengikuti Magang	Jumlah Mengikuti Organisasi	Jumlah Mengikuti Pelatihan	Sertifikat
1	2017	47	47	15	2	5
2	2018	25	25	8	4	4
3	2019	64	64	21	15	23
4	2020	23	23	13	6	12
TOTAL		159	159	54	27	44

Sumber : Data Olahan Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa dari total populasi *fresh graduate* periode Januari sampai dengan Juli 2024 yang terdiri dari 159 orang. Terlihat juga bahwa semua *fresh graduate* pernah mengikuti program magang, yang dimana magang ini merupakan program wajib untuk mahasiswa Program Studi di S1 Manajemen FEB Universitas Riau. Namun, partisipasi dalam kegiatan organisasi dan pelatihan tidak sebesar program magang. Terlihat bahwa tidak semua *fresh graduate* terlibat dalam kegiatan organisasi atau pelatihan tambahan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa partisipasi dalam kegiatan organisasi dan pelatihan lebih bersifat opsional dan tidak menjadi bagian dari kurikulum wajib, berbeda dengan magang, yang merupakan program wajib dari program studi di S1 Manajemen FEB Universitas Riau.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi apakah keterampilan yang diperoleh mahasiswa selama kuliah dapat mempersiapkan mereka untuk dunia kerja. Yang dimana program magang, kegiatan organisasi, dan pelatihan dapat memberikan pembelajaran yang berharga serta mengembangkan keahlian, baik keterampilan teknis maupun non teknis. *Hard skill* yang umumnya dikuasai oleh *fresh graduate* meliputi penggunaan *software* seperti Ms. Word, hingga Ms. PowerPoint, serta kemampuan mengolah data, sementara *soft skill* mencakup kemampuan komunikasi, adaptasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Berikut adalah pra

survey yang dilakukan kepada *fresh graduate* Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Tabel 3: Hasil Pra Survey Kesiapan Kerja Pada *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Saya selalu mempertimbangkan berbagai informasi secara logis dan objektif dalam pengambilan keputusan sehingga dapat mencapai hasil yang terbaik dan sesuai dengan fakta yang ada.	10	40%	15	60%
2	Saya mampu menganalisis masalah dengan kritis sebelum membuat kesimpulan, sehingga setiap keputusan yang diambil didasarkan pada pemahaman yang mendalam dan pertimbangan yang matang.	11	44%	14	56%
3	Saya siap menerima tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan	11	44%	14	56%
4	Saya dapat dengan mudah beradaptasi terhadap situasi baru di lingkungan kerja atau perubahan tugas.	14	56%	11	44%
5	Saya selalu memiliki keinginan kuat untuk terus belajar dan berkembang untuk mencapai karier yang lebih baik.	10	40%	15	60%
Rata-Rata		11	44%	14	56%

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas, terlihat hasil *pra-survey* pada 25 orang *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau yang lulus dalam rentang bulan Januari sampai dengan Juli 2024 bahwa kesiapan kerja *fresh graduate* masih belum optimal, dengan persentase jawaban terbesar 56% menjawab Tidak, dan 44% menjawab Ya. Hal ini menimbulkan masalah serius bagi *fresh graduate* terutama pada saat mereka memasuki lingkungan kerja baru.

Akibat dari rendahnya kesiapan kerja ini, *fresh graduate* dapat mengalami kesulitan beradaptasi dengan budaya perusahaan, menghadapi tekanan dari tugas-tugas yang diberikan, serta memenuhi ekspektasi kinerja yang diharapkan oleh atasan. Hal ini berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan rasa percaya diri, yang pada akhirnya dapat memperlambat perkembangan karier mereka. Selain itu, situasi ini juga dapat mempengaruhi reputasi profesional mereka di awal karier, yang pada gilirannya bisa berdampak pada peluang mereka untuk meraih tanggung jawab yang lebih besar kedepannya. Atas dasar tersebut, sangat esensial meningkatkan pembekalan keterampilan dan memberikan bimbingan karier yang lebih intensif selama masa kuliah, sehingga lulusan dapat lebih siap dan mampu berkontribusi secara efektif di dunia profesional

Penguasaan *soft skill* memungkinkan untuk beradaptasi secara efektif dengan lingkungan kerja dan dinamika budaya organisasi yang beragam. Dalam konteks persaingan global yang semakin kompetitif, kemampuan ini menjadi salah satu aspek krusial yang mendukung kesiapan kerja. *Soft skill* tidak hanya dipahami sebagai

seperangkat kompetensi teknis, tetapi juga dinilai melalui kontribusinya dalam membentuk perilaku, pola komunikasi, dan kualitas interaksi individu baik dalam situasi sosial maupun profesional. Berikut adalah prasurvey yang dilakukan kepada *fresh graduate* Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Tabel 4: Hasil Pra Survey Soft Skill Pada Fresh Graduate Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau 2024

No	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif, baik itu secara lisan maupun tulisan, dalam berbagai situasi.	13	52%	12	48%
2	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain.	13	52%	12	48%
3	Saya selalu berusaha bersikap jujur dalam segala situasi, baik dalam pekerjaan maupun hubungan profesional	14	56%	11	44%
4	Saya dapat dengan mudah beradaptasi dengan situasi dan lingkungan baru.	11	44%	14	56%
5	Saya mampu mengelola emosi pribadi serta memahami dan mengelola emosi orang lain dalam berbagai situasi kerja.	10	40%	15	60%
Rata-Rata		12	48%	13	52%

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024

Dari Tabel 4 di atas, terlihat hasil *pra-survey* pada 25 orang *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau yang lulus dalam rentang bulan Januari sampai dengan Juli 2024 bahwa *soft skill* pada *fresh graduate* masih belum optimal, Hal ini terlihat dari persentase responden dengan persentase jawaban terbesar 52% menjawab Tidak, dan 48% menjawab Ya, yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* mereka masih kurang, dengan banyak yang merasa belum mampu beradaptasi dengan baik dan kurang dalam keterampilan komunikasi. Yang dimana hal ini tentunya akan menciptakan permasalahan bagi *fresh graduate* dalam menghadapi lingkungan kerja karena kurangnya keterampilan *soft skill* yang dimilikinya.

Selain itu faktor psikologis seperti efikasi diri juga memiliki peranan yang sangat penting bagi *fresh graduate*/individu yang ingin memasuki dunia kerja. Menurut Damayantie & Kustini (2022) *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan personal yang dimiliki individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi, mengelola, dan melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas tertentu serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Elfranata et al (2023) mengatakan juga berpendapat bahwa *Self efficacy* membantu individu memahami kondisi diri secara realistis, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan harapan terhadap pekerjaan impian dengan kemampuan yang dimiliki. Individu yang mampu mengenali serta memahami potensi dan kapasitas dirinya secara mendalam cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi dunia kerja, baik dalam memperoleh maupun melaksanakan peran pekerjaan. Tingkat keyakinan ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang memandang dirinya secara positif, termasuk persepsi terhadap

kompetensi dan nilai personal yang dimiliki. Semakin kuat citra diri yang dibangun melalui penilaian positif terhadap kemampuan sendiri, maka semakin besar pula kemungkinan individu tersebut untuk meraih kesempatan kerja yang diinginkan. Berikut adalah prasurvey yang dilakukan kepada *fresh graduate* Prodi S1 Manajemen FEB Universitas Riau.

Tabel 5: Hasil Pra Survey Efikasi Diri Pada *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau 2024

No.	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Saya yakin dengan potensi diri saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan menjadi karyawan yang berprestasi, serta tetap optimis menghadapi kesulitan.	11	44%	14	56%
2	Saya memiliki motivasi tinggi dan semangat belajar, serta menjadikan koreksi dari atasan sebagai dorongan untuk maju.	12	48%	13	52%
3	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah dan terus mencoba, meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	12	48%	13	52%
Rata-Rata		12	48%	13	52%

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024

Dari Tabel 5 tersebut, terlihat hasil pra-survey pada 25 orang *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau yang lulus dalam rentang bulan Januari sampai dengan Juli 2024 bahwa efikasi diri *fresh graduate* masih belum optimal, dengan persentase jawaban terbesar 52% menjawab tidak, dan 48% menjawab ya. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak *fresh graduate* merasa tidak percaya diri dalam kemampuan yang mereka miliki untuk dapat mencapai tujuan dan mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Ketidaksiapan ini berpotensi menghambat kemampuan mereka dalam mengambil inisiatif dan menunjukkan keberanian mereka nantinya untuk berkontribusi secara aktif di tempat kerja.

Selain mempersiapkan kemampuan *soft skill* dan efikasi diri tentunya para mahasiswa/individu yang ingin memasuki dunia kerja harus membuat perencanaan karir, agar nantinya mereka tidak bingung dan sudah memiliki rencana karir yang jelas hingga mereka siap dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Susilowati & Fauzan (2022) Perencanaan karir adalah proses untuk menemukan sasaran karir yang sebanding dengan kemampuan dan bakat masing-masing individu, demi mencapai masa depan yang diinginkan. Upaya ini dilakukan melalui pengembangan diri, yang dimulai sejak keputusan karir diambil. Berikut ini adalah hasil prasurvey yang dilakukan terhadap *Fresh Graduate* Program Studi S1 Manajemen FEB Universitas Riau.

Tabel 6: Hasil Pra Survey Perencanaan Karir Pada *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau 2024

No	Pertanyaan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Saya telah mengidentifikasi bakat dan kemampuan khusus yang dapat mendukung saya dalam memilih jalur karir yang tepat.	10	40%	15	60%
2	Saya mempertimbangkan minat pribadi ketika merencanakan karir dan memilih jalur pekerjaan yang akan saya tempuh.	14	56%	11	44%
3	Saya memperhitungkan nilai-nilai pribadi (seperti etika, kejujuran, integritas) dalam memilih jalur karir atau lingkungan kerja yang sesuai.	12	48%	13	52%
4	Saya yakin bahwa karir yang saya rencanakan sesuai dengan kepribadian saya dan akan mendukung perkembangan diri saya di masa depan.	10	40%	15	60%
5	Secara aktif saya mencari informasi mengenai peluang karir dan pertumbuhan yang tersedia di bidang yang saya minat	14	56%	11	44%
6	Saya menyadari pentingnya penampilan dan citra profesional dalam membangun karir yang sukses.	10	40%	15	60%
7	Saya mempertimbangkan gaya hidup yang ingin saya capai ketika merencanakan jalur karir yang akan saya tempuh.	11	44%	14	56%
Rata-Rata		12	48%	13	52%

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024

Dari Tabel 6 tersebut, terlihat hasil pra-survey pada 25 orang *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Riau yang lulus antara Januari hingga Juli 2024, perencanaan karir para fresh graduate masih belum optimal. Hal ini tercermin dari persentase terbesar, yaitu 52% responden yang menyatakan tidak setuju, sementara 48% lainnya setuju. Hal ini menandakan bahwa banyak mahasiswa merasa tidak siap untuk merencanakan langkah-langkah karir mereka setelah lulus. Ketidakpastian dalam perencanaan karir ini dapat menghambat kemampuan mereka dalam merancang sasaran baik untuk waktu dekat maupun masa mendatang, serta mengurangi motivasi untuk mencari peluang yang sesuai dengan aspirasi mereka. Tentunya hal ini dapat menimbulkan permasalahan bagi *fresh graduate*.

METODOLOGI

Dalam studi ini, peneliti menerapkan teknik kuantitatif yang ditujukan untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Metode ini diterapkan untuk menggali relasi antara beberapa variabel bebas yang menjadi fokus penelitian, sehingga memungkinkan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber informasi yang diaplikasikan untuk penelitian berikut ini meliputi data primer yang diperoleh dari tempat penelitian secara langsung seperti observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner, data sekunder yang bersumber dari referensi ilmiah seperti publikasi dan jurnal yang relevan dengan penelitian. Untuk penelitian ini

Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui pendekatan rumus Taro Yamane dengan tingkat toleransi kesalahan (*error*) sebesar 5 % yaitu di peroleh sebesar 159 orang. Teknik analisis data untuk penelitian berikut ini adalah uji deskriptif melalui aplikasi SPSS (*Statistical Product Service Solutions*).

Variabel penelitian

Variabel dalam suatu penelitian merujuk pada unsur-unsur yang telah dirumuskan secara spesifik oleh peneliti untuk dikaji, dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan terhadap topik yang menjadi fokus kajian. Dalam konteks penelitian ini, ditetapkan dua kategori utama variabel, yakni variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

a. Variabel Bebas (Independent)

Variabel independen adalah komponen yang diyakini memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap perubahan pada variabel dependen. Pada *research* ini, ada tiga variabel bebas yang dianalisis, masing-masing dilambangkan sebagai X1, X2, dan X3:

1. Soft Skill (X1)

Menurut Deswarta et al (2023) *soft skill* adalah keterampilan yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama, sikap jujur, tanggung jawab, kesantunan, dan spiritualitas. Dalam dunia yang semakin kompleks dan kompetitif, *soft skill* muncul sebagai elemen kunci yang membedakan individu dalam berbagai aspek kehidupan

2. Efikasi Diri (X2)

Menurut Damayantie & Kustini (2022) *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan personal yang dimiliki individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi, mengelola, dan melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas tertentu serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Perencanaan Karir (X3)

Menurut P Sumampouw & Mandey (2024) Perencanaan karier merupakan tahapan strategis yang esensial untuk dilakukan oleh mahasiswa guna mengarahkan perjalanan profesionalnya. Melalui proses perencanaan yang dirancang secara sistematis dan mendalam, individu dapat membentuk pemahaman yang lebih terarah mengenai pilihan dan lintasan karier yang ingin dicapai di masa mendatang.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan komponen dalam suatu penelitian yang karakteristik atau nilainya berubah sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas. Dalam kajian ilmiah, variabel ini umumnya dilambangkan dengan huruf (Y) dan berperan sebagai fokus utama dalam menilai dampak atau hasil dari sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Pada studi ini, variabel terikat yang menjadi pusat analisis adalah kesiapan kerja.

1) Kesiapan Kerja (Y)

Menurut Astuti et al (2023) Kesiapan bekerja menjadi aspek sangat krusial bagi setiap mahasiswa saat mereka memasuki dunia profesional.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisir dan mengelola informasi dengan tujuan untuk menginterpretasikan data yang telah diperoleh. Proses ini melalui

beberapa tahap, dimulai dari analisis statistik deskriptif, pengujian instrumen penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik, dan akhirnya diakhiri dengan uji hipotesis. Dalam melakukan analisis ini, penulis menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat bantu untuk pengolahan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Soft Skill (X1)	X1.1	0,184	0,587	Valid
	X1.2	0,184	0,718	Valid
	X1.3	0,184	0,687	Valid
	X1.4	0,184	0,735	Valid
	X1.5	0,184	0,698	Valid
Efikasi Diri (X2)	X2.1	0,184	0,785	Valid
	X2.2	0,184	0,849	Valid
	X2.3	0,184	0,779	Valid
Perencanaan Karir (X3)	X3.1	0,184	0,596	Valid
	X3.2	0,184	0,639	Valid
	X3.3	0,184	0,564	Valid
	X3.4	0,184	0,705	Valid
	X3.5	0,184	0,735	Valid
	X3.6	0,184	0,790	Valid
	X3.7	0,184	0, 674	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,184	0,558	Valid
	Y2	0,184	0,737	Valid
	Y3	0,184	0,800	Valid
	Y4	0,184	0,718	Valid
	Y5	0,184	0,702	Valid

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil analisis data menunjukkan bahwa semua indikator adalah valid, karena nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r tabel, yaitu 0,184.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Koefisien Alpha	Keterangan
1	Soft Skill (X1)	0,718	0,60	Reliabel
2	Efikasi Diri (X2)	0,725	0,60	Reliabel
3	Perencanaan Karir (X3)	0,796	0,60	Reliabel
4	Kesiapan Kerja (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 8, semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yakni *Soft Skill* (X1), Efikasi Diri (X2), Perencanaan Karir (X3), dan Kesiapan Kerja (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi Standar minimum 0,60. Hasil tersebut mengindikasikan tiap konstruksi dalam instrumen pengukuran ini memiliki tingkat konsistensi

internal yang memadai, sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

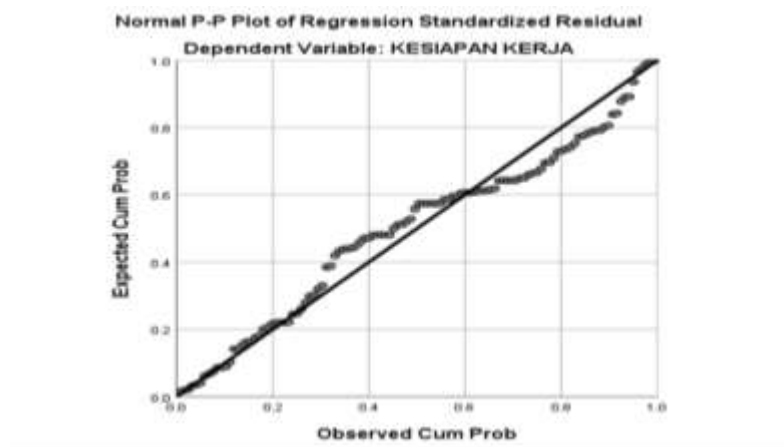
3. Uji Normalitas

Salah satu metode yang dapat diterapkan untuk mengevaluasi apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal adalah menerapkan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada taraf signifikansi senilai 5%. Apabila hasil uji membuktikan nilai signifikansi yang melebihi angka 0,05, maka residual tersebut dapat dikategorikan memiliki distribusi yang mendekati normal, menunjukkan bahwa salah satu asumsi mendasar dalam regresi telah dipenuhi.

Table 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56691705
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.045
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Merujuk pada hasil dalam Tabel 9, uji normalitas dilakukan dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap total responden sebanyak 114 orang. Hasil uji menunjukkan nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,065, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi batas 0,05, maka data yang dianalisis dapat dikategorikan mengikuti distribusi normal, yang berarti telah memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik inferensial.



Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standarized Residual

Merujuk pada ilustrasi yang ditampilkan dalam Gambar 1, hasil uji normalitas yang diperoleh melalui grafik normal probability plot menunjukkan bahwa persebaran titik-titik data berada di sekitar garis diagonal, dengan pola distribusi yang cenderung mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mencerminkan bahwa sebaran residual dalam model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar normalitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Multikolinearitas

Sebuah model regresi yang berkualitas tidak menunjukkan korelasi antar variabel independennya. Dalam mengidentifikasi apakah hal ini terjadi, kita dapat memanfaatkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* serta nilai **toleransi**.

Table 10 Uji Multikolinearitas

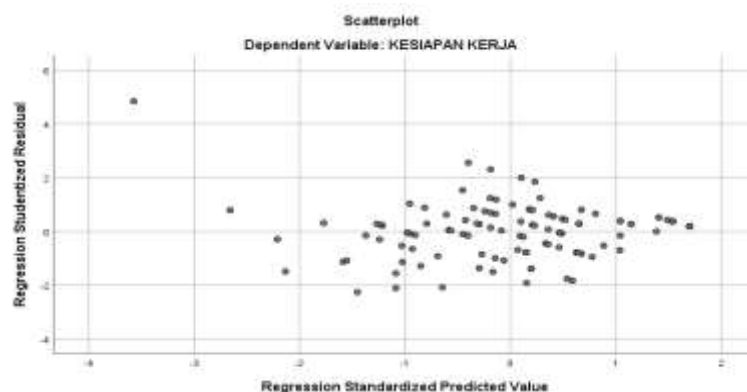
Model	Colinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Soft Skill (X1)	0,597	1,675	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Efikasi Diri (X2)	0,603	1.659	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Perencanaan Karir (X3)	0,724	1,381	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, dan X3 sebesar 1,675, masih jauh di bawah batas maksimum 10,00, serta nilai tolerance masing-masing lebih dari 0,10. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas, sehingga hubungan antar variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan gejala linearitas yang berlebihan.

5. Uji Heterokedastisitas

Dalam sebuah model regresi, ketiadaan heteroskedastisitas merupakan salah satu syarat penting agar model dinilai valid. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis scatter plot, dengan memanfaatkan nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dan residual standar (SRESID). Seluruh analisis ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23..

Table 1 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas *scetter plot*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan pengawasan (X1) ($0.980 > 0.05$) dan nilai signifikansi pengembangan karir (X2) ($0.352 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas yang artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu Soft Skill (X1), Efikasi Diri (X2) dan Perencanaan Karir (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kesiapan Kerja (Y).

Table 11 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.285	1.790		.159	.874
	<i>Soft Skill</i>	.206	.094	.178	2.189	.031
	Efikasi Diri	.549	.139	.321	3.952	.000
	Perencanaan Karir	.312	.056	.411	5.544	.000
a. Dependent Variabel: Kesiapan Kerja						

a. Dependent Variabel: Kesiapan Kerja

Persamaan regresi linier berganda, dalam bentuk umumnya, dapat diformulasikan, yakni:

$$Y = 0,285 + 0,206 X_1 + 0,549 X_2 + 0,312 X_3 + e$$

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah disebutkan di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut.: Nilai $\alpha = 0,285$ mengindikasikan bahwa apabila *soft skill* (X1), Efikasi Diri (X2) dan Perencanaan Karir (X3) dianggap konstan atau tetap, maka produktivitas nilainya sebesar 0,285
- Nilai $\beta_1 = 0,206$, mengindikasikan pada tiap peningkatan satu satuan pada variabel *soft skill* (X₁) akan diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,206 satuan. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menandakan bahwa *soft skill* berpengaruh searah terhadap kesiapan kerja, yang bermakna semakin tinggi tingkat *soft skill* seseorang, maka tingkat kesiapan kerjanya juga cenderung meningkat.
- Nilai $\beta_2 = 0,549$, merepresentasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel efikasi diri (X₂) berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,549 satuan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi searah antara efikasi diri dan kesiapan kerja, yang bermakna semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri, akan besar tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya.

- d. Nilai $\beta_3 = 0,312$, mengindikasikan tiap peningkatan satu satuan pada variabel perencanaan karir (X_3) akan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,312 satuan. Koefisien yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa perencanaan karir berperan langsung dan searah dalam meningkatkan kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Dengan kata lain, semakin matang dan sistematis seseorang menyusun perencanaan karirnya, maka semakin besar pula tingkat kesiapan kerja yang mampu dicapai.

7. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Table 12 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistics	Sig.
B	Std. Error	Beta		
.285	1.790		.159	.874
.206	.094	.178	2.189	.031
.549	.139	.321	3.952	.000
.312	.056	.411	5.544	.000
a. Dependent Variabel: Kesiapan Kerja				

- 1) Hasil analisis terhadap variabel *Soft Skill* menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,189 dengan tingkat signifikansi 0,031. Karena nilai t-hitung tersebut melebihi t-tabel (1,982) dan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05, maka hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kemampuan *soft skill* dan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.
- 2) Pada variabel Efikasi Diri, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t-hitung mencapai 3,952 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,982) dan nilai signifikansi berada di bawah batas kritis 0,05, maka hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Artinya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat efikasi diri seseorang dengan kesiapan individu tersebut dalam menghadapi dunia kerja.
- 3) Sementara itu, pada variabel *Perencanaan Karir*, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,544 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung (5,544) lebih tinggi dibandingkan t-tabel (1,982) serta signifikansi jauh di bawah 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) juga dinyatakan diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kualitas perencanaan karir yang disusun oleh individu dengan kesiapan kerja yang dimilikinya.

8. Uji Determinasi

Table 13 Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.750 ^a	.563	.551	1.855
a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir, Efikasi Diri, <i>Soft Skill</i>				
b. Dependent Variabel: Kesiapan Kerja				

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564. Angka ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Perencanaan Karir mampu menjelaskan sebesar 56,4% variasi yang terjadi pada variabel Kesiapan Kerja. Adapun sisanya, yakni sebesar 43,6%, dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang tidak dimasukkan dalam cakupan model penelitian ini dan berada di luar fokus analisis yang dilakukan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *soft skill* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Hasil tersebut diperkuat oleh analisis statistik yang menunjukkan adanya keterkaitan antara penguasaan *soft skill* dengan meningkatnya kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *soft skill* berperan dalam membentuk kesiapan kerja *fresh graduate*, dapat diterima dan terbukti secara empiris. Temuan ini selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Irna Amalia & Murniawaty (2020), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi di mana individu telah memiliki kesiapan fisik dan mental, disertai dengan dorongan kemauan, kompetensi yang memadai, serta pengalaman yang relevan dalam mencapai target yang dituju.

Studi ini mendukung temuan yang dilakukan sebelumnya oleh Damayantie & Kustin (2022) bahwa *soft skill* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Kondisi ini menegaskan bahwa *soft skill* memainkan peran penting sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate* dalam memasuki lingkungan profesional. Dalam penelitian ini, *soft skill* dibangun dari beberapa indikator, yaitu kemampuan berkomunikasi, kerja sama, kejujuran, adaptasi, dan kecerdasan emosional. Seluruh indikator tersebut memberikan kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan kesiapan kerja *fresh graduate*. Kesiapan ini dinilai melalui berbagai aspek, seperti kemampuan dalam mengambil keputusan secara logis dan objektif, sikap kritis terhadap situasi, keberanian untuk memikul tanggung jawab secara mandiri, keterampilan dalam beradaptasi terhadap perubahan, serta semangat untuk terus tumbuh dan mengembangkan diri.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Hasil ini didukung oleh analisis statistik yang menegaskan bahwa efikasi diri memiliki peran penting dalam memfasilitasi proses persiapan karier secara maksimal. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi umumnya memiliki

arah tujuan karier yang jelas serta semangat yang kuat untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Mamentu et al (2023) dan Damayantie & Kustini (2022), yang juga membuktikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Hal ini memperkuat argumen bahwa efikasi diri merupakan salah satu elemen kunci yang berkontribusi terhadap kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

3. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Temuan ini diperkuat oleh teori utama yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi ketika seseorang telah memiliki kesiapan secara fisik dan mental, serta didukung oleh kemauan, kemampuan, dan pengalaman yang telah dimiliki untuk mencapai hasil yang diharapkan (Irna Amalia & Murniawat (2020).

Hasil studi ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh P Sumampouw & Mandey (2024), yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan individu dalam merancang jalur karir secara sistematis merupakan salah satu faktor esensial dalam membentuk kesiapan kerja, khususnya bagi para *fresh graduate*.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, yaitu:

1. Kemampuan *soft skill* terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja *fresh graduate* Program Studi S1 Manajemen, FEB, Universitas Riau pada tahun 2024.
2. Efikasi diri juga berperan secara nyata dalam meningkatkan kesiapan kerja para *fresh graduate* dari Program Studi S1 Manajemen, FEB, Universitas Riau tahun 2024, dengan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Selain itu, perencanaan karir secara sistematis terbukti turut memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Program Studi S1 Manajemen di FEB, Universitas Riau pada tahun 2024.

Saran

Sejumlah saran yang dapat direkomendasikan oleh penulis melalui *research* ini: Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan dorongan bagi Universitas Riau, khususnya untuk Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk menjadi sebuah institusi yang lebih baik dan terus berkembang.

1. Keberanian *fresh graduate* dalam menerima tanggung jawab secara individu sangat penting untuk karir yang sukses. Untuk meningkatkannya, para *Fresh Graduate* perlu membangun kepercayaan diri mereka sejak mereka duduk dibangku perkuliahan
2. Kurangnya pengalaman kerja sama tim selama kuliah dapat mempengaruhi

- kesiapan kerja *fresh graduate*, karena banyak pekerjaan membutuhkan kolaborasi efektif.
3. Kurangnya keyakinan *fresh graduate* dalam menghadapi situasi baru di dunia kerja sering disebabkan oleh kurangnya pengalaman praktis. Untuk mengatasinya, mereka perlu membangun pengalaman melalui magang.
 4. Kurangnya perhatian *fresh graduate* terhadap pengembangan kepribadian dapat mempengaruhi kesiapan kerja, karena kepribadian yang baik penting untuk beradaptasi di dunia profesional.
 5. Untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, penulis merekomendasikan agar mengembangkan penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel bebas lainnya, seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, motivasi, pengalaman organisasi dan minat kerja, yang dapat mempengaruhi *soft skills*, efikasi diri dan perencanaan karir. Serta dapat memperluas daerah yang diteliti sehingga hasil yang dicapai lebih representatif dan memberikan wawasan lebih komprehensif.

Referensi:

- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 391–403. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51323>
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1028>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Y., Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, E., & Mecang, H. K. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal of Educational Integration and Development*, 2(4), 260–270. <https://doi.org/10.55868/jeid.v2i4.147>
- Irna Amalia, P., & Murniawaty, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3), 907–922. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42415>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- P Sumampouw, P. N., & Mandey, S. L. (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.
- Sulaeman, E., Indra, M. B., Imas, M., & Karmelita. (2022). Analisis Dampak COVID-19 di Bidang Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi*

Dan Pelayanan Publik, 9(3), 392–400.

- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Teknologi*, 9(1), 215–226.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- Yasinta, S., & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1048–1053. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3512>