

**PERAN *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* DALAM  
MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA  
MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian Prasyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**Lailatul Nurul Azizah**

**NIM. 30402200142**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEMARANG**

**2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PERAN *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* DALAM MENINGKATKAN  
KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA**

Disusun Oleh:

**Lailatul Nurul Azizah**  
**30402200142**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang  
panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 01 Oktober 2025

UNISSULA  
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

Pembimbing



**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.**  
**NIDN. 0608026502**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* DALAM MENINGKATKAN  
KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA**

Disusun Oleh:

**Lailatul Nurul Azizah**  
**30402200142**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 1 Oktober 2025

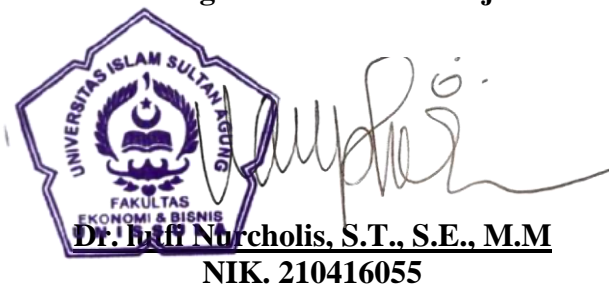
**Dewan Penguji**



**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.**  
**NIDN. 0608026502**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**Ketua Program Studi S1 Manajemen**



**Dr. H. Nur Cholish, S.T., S.E., M.M**  
**NIK. 210416055**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Lailatul Nurul Azizah

NIM : 30402200142

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN SOFT SKILL DAN HARD SKILL DALAM MENINGKATKAN KESIAPAK KERJA MAHASISWA MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 01 Oktober 2025

Penulis



**Lailatul Nurul Azizah**  
**NIM.30402200142**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Nurul Azizah

---

NIM : 30402200142

---

Program Studi : S1 Manajemen

---

Fakulta : Ekonomi & Bisnis

---

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~ ~~Skripsi~~ ~~Tesis~~ ~~Disertasi~~ dengan judul: **“PERAN SOFT SKILL DAN HARD SKILL DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA”**.

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 01 Oktober 2025

Penulis



**Lailatul Nurul Azizah**  
**NIM.30402200142**

## Abstrak

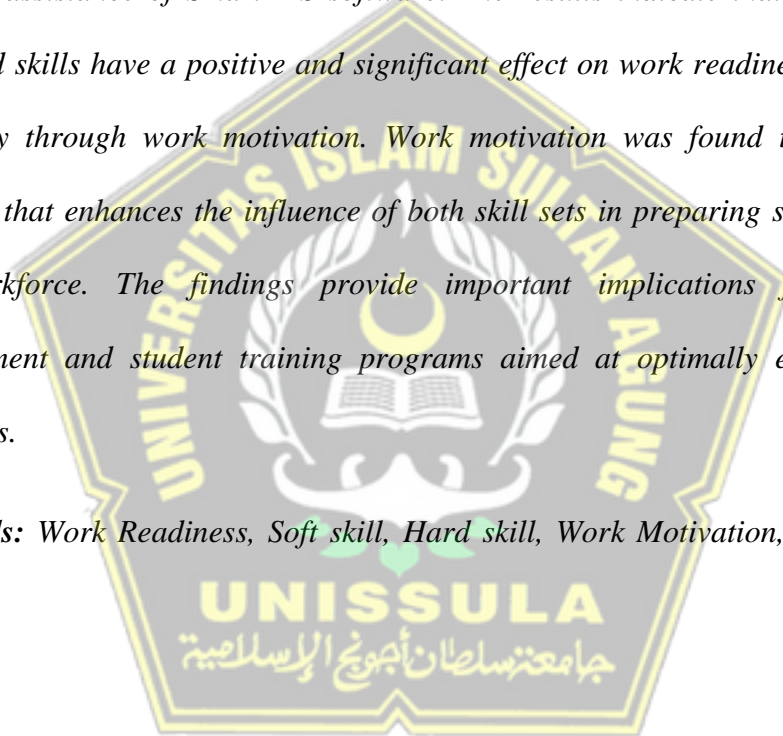
Kesiapan kerja merupakan tantangan utama bagi mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru ditengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data diperoleh melalui kuesioner dari 150 – 200 responden yang terdiri dari mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least *Square* Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel penting yang meningkatkan pengaruh *soft skill* dan *hard skill* dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kurikulum dan program pembinaan mahasiswa agar mampu meningkatkan kesiapan kerja secara optimal.

**Kata kunci:** Kesiapan Kerja, *Soft skill*, *Hard skill*, Motivasi Kerja, Mahasiswa, PLS-SEM.

## Abstract

*Work readiness is a critical challenge faced by final-year students and recent graduates amid increasing competition in the labor market. This study aims to examine the impact of soft skills and hard skills on work readiness, with work motivation serving as a mediating variable. Employing a quantitative explanatory research approach, data were collected via questionnaires from 150 to 200 respondents comprising final-year students and fresh graduates. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that both soft skills and hard skills have a positive and significant effect on work readiness, directly and indirectly through work motivation. Work motivation was found to be a crucial variable that enhances the influence of both skill sets in preparing students to enter the workforce. The findings provide important implications for curriculum development and student training programs aimed at optimally enhancing work readiness.*

**Keywords:** *Work Readiness, Soft skill, Hard skill, Work Motivation, Students, PLS-SEM.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadira Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya yang luar biasa, karena atas kuasanya penulis mampu menyelesaikan penyusunan penelitian pra skripsi dengan judul **“PERAN *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA”**. Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E., M.M selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang akan bermanfaat bagi penulis.
5. Kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Patmi dan ayahanda Ali Mahmudi, yang selalu menjadi penyemangat penulis, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terima kasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis.
6. Kepada saudara penulis, Anang Miftakhur Rozi selaku kakak penulis dan Izul Fajar Nafiati selaku adik penulis. Terima kasih telah menjadi panutan dan memberikan semangat kepada penulis.

7. Terima kasih kepada seluruh keluarga yang dengan tulus ikut serta memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
8. Kepada seluruh teman-teman terdekat yang telah membantu, mendukung dan selalu siap mendengar keluh kesah dari penulis.
9. Kepada seluruh teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen periode 2023/2024 yang menjadi penyemangat penulis.

Saya menyadari bahwa tidak ada pekerjaan yang sempurna dan tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki pra skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan seluruh pembaca.



Semarang, 01 Oktober 2025

Penulis

**Lailatul Nurul Azizah**  
**NIM.30402200142**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kesiapan Kerja.....	8
2.2 Motivasi Kerja .....	10
2.3 <i>Soft skill</i> .....	11
2.4 <i>Hard skill</i> .....	14
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	15
2.5.1. Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja .....	15
2.5.2. Keterkaitan <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja .....	16
2.5.3. Keterkaitan <i>Soft skill</i> Terhadap Motivasi Kerja .....	17
2.5.4. Keterkaitan <i>Hard skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja .....	17
2.5.5. Keterkaitan <i>Hard skill</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	18
2.6 Model Empirik.....	18
BAB III.....	1
METODE PENELITIAN.....	1
3.1 Jenis Penelitian .....	1
3.2 Populasi dan Sampel.....	1
2.5.6. Populasi.....	1
2.5.7. Sampel.....	2

2.5.8.	Teknik Pengumpulan Sampel .....	2
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	2
3.3.1.	Sumber Data .....	2
3.3.2.	Jenis Data .....	3
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	3
3.5	Variabel dan Indikator .....	4
3.6	Teknik Analisis Data.....	4
3.6.1	Partial Least Square (PLS).....	5
3.6.2	Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i> .....	5
3.6.3	Model Struktural atau <i>Inner Model</i> .....	7
3.6.4	Analisis Pengujian Hipotesis .....	8
BAB IV...	.....	10
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	10
4.1	Gambaran Umum Responden.....	10
4.2	Analisis Deskriptif Variabel .....	11
4.3	Analisis Uji Outer Model.....	15
4.3.1	Convergent Validity.....	15
4.3.2	Discriminant Validity .....	17
4.3.3	Consistency Reliability.....	18
4.4	Analisis Uji Inner Model .....	19
4.4.1	Coefficient of Determination (R-square).....	19
4.4.2	Effect Size (F-square) .....	20
4.4.3	Predictive Relevance (Q-square) .....	20
4.5	Uji Hipotesis (Bootsrapping) .....	21
4.5.1	Uji Direct Effect (Path Coefficient).....	21
4.5.2	Uji Indirect Effect (Specific) .....	23
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	24
4.6.1	Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.....	24
4.6.2	Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja.....	25
4.6.3	Pengaruh soft skill terhadap motivasi kerja.....	26
4.6.4	Pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja.....	27
4.6.5	Pengaruh hard skill terhadap motivasi kerja.....	27
4.6.6	Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	28
4.6.7	Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	29
BAB V.....	.....	32
PENUTUP.....	.....	32
5.1	Kesimpulan .....	32

5.2	Saran.....	33
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	34
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	35
DAFTAR PUSTAKA .....		36
Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian .....		42



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik .....	19
Gambar 4.1 Estimation Model .....	15
Gambar 4.2 Outer Model .....	15



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang) 2024 .....	2
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator .....	4
Tabel 4.1 Analisis Deskripsi Umum Responden .....	10
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Soft Skill .....	12
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Hard Skill .....	13
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motibasi Kerja .....	13
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja.....	14
Tabel 4.6 Nilai Outer Loading .....	16
Tabel 4.7 Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....	16
Tabel 4.8 Nilai Cross Loading .....	17
Tabel 4.9 Nilai Korelasi Fornell-Larcker Criterion .....	18
Tabel 4.10 Analisis Nilai Composite Reliability .....	18
Tabel 4.11 Nilai Coefficient of Determination.....	19
Tabel 4.12 Nilai F-square.....	20
Tabel 4.13 Hasil Uji Direct Effect (Path Coefficient).....	21
Tabel 4.14 Hasil Uji Specific Indirect Effect.....	23



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUISIONER PENELITIAN.....	41
---------------------------------------	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seperti kita ketahui, dunia kerja kini kian kompetitif. Hal ini tentunya menuntut setiap tenaga pekerjaan, terutama dalam hal ini adalah tamatan jenjang perguruan tinggi untuk mempunyai kesiapan kerja yang tinggi serta relevan. Kesiapan bukanlah hanya dituntut secara mental, melainkan juga dalam kualitas keterampilan. Kesiapan mental mencakup sikap, motivasi, dan ketahanan psikologis, sementara kualitas keterampilan mencakup pengetahuan praktis dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menghadapi situasi tersebut. Kedua aspek ini saling melengkapi. Misalnya, seseorang yang memiliki keterampilan tinggi tetapi kurang percaya diri mungkin tidak dapat menunjukkan kemampuannya secara efektif. Sebaliknya, seseorang yang memiliki mental yang kuat tetapi kurang keterampilan mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu, penting untuk mengembangkan kedua aspek ini secara bersamaan untuk mencapai kesiapan yang optimal.

Meski ekspektasi di lapangan kerja cukup tinggi, banyak perusahaan merasa tidak puas dengan kualitas yang ditawarkan oleh pendidikan tinggi. Hal tersebut mencerminkan tantangan yang sering dihadapi antara dunia pendidikan dan kerja. Meskipun pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan lulusan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, sering kali ada kesenjangan antara kompetensi yang diberikan oleh institusi pendidikan dengan tuntutan yang ada di dunia kerja. Perusahaan berharap bahwa pendidikan tinggi memberikan layanan yang proporsional. Jangan sampai pendidikan tinggi hanya menjadi jembatan paparan teori yang tidak sinkron dengan dunia kerja. Alih-alih melangkah maju, keberadaan pendidikan tinggi justru memperparah problema pengangguran. Menjadi sangat disayangkan, banyak lulusan pendidikan tinggi justru menyusul antrian panjang pengangguran.

Alasan tersebutlah yang membuat pendidikan dan dunia kerja menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Merangkai jembatan dari dua dunia ini sangatlah sulit, terlebih jika memperhatikan data pengangguran.

<b>Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang) 2024</b>			
	<b>Februari</b>	<b>Agustus</b>	<b>Tahunan</b>
Akademi/Diploma	173.846	170.527	-
Universitas	871.860	842.378	-
Total	1.045.706	1.012.905	-

Tabel 1.1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang) 2024

*Sumber. Badan Pusat Statistik (BPS)*

Dapat dilihat dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2024, tingkat pengangguran lulusan S1 mencapai 871.860 orang, sedangkan pengangguran akademi dan diploma mencapai 173.846 orang. Oleh karena itu, cita-cita pembangunan menuntut adanya lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tenaga kerja secara optimal.

Kesiapan kerja mencerminkan seberapa baik seorang mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sesi ini juga tidak ditentukan dari *hard skill* seperti kemampuan dan pengetahuan teknis, melainkan juga dari *soft skill* seperti komunikasi, teamwork, dan adaptabilitas. Di samping itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mengoptimalkan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Kesiapan kerja berkaitan dengan kematangan seseorang baik secara mental, fisik, dan pengalaman yang dimiliki. Seorang mahasiswa idealnya mampu untuk melakukan pencarian informasi serta melakukan presentasi, sehingga dia dapat mengatur kegiatan, bersikap kolaboratif, memecahkan masalah secara rasional, menguasai bahasa global, dan berpikir logis (Hikmawati et al., 2023). Berdasarkan Fendry Erlangga, Dadang Karya Bakti (2024) Kesiapan kerja merupakan keterampilan, sikap serta pengetahuan yang sekaligus dapat menyebabkan lulusan

baru untuk lebih berproduktivitas dengan aktif serta produktif dalam mencapai suatu organisasi di mana dia bekerja. Menurut Linda Sri Lestari (2024) Faktor-faktor yang memiliki keterkaitan terhadap kesiapan kerja, yaitu: *Hard skill* (kemampuan teknis), Motivasi kerja, *Soft skill* (keterampilan interpersonal), Kapasitas intelektual, Minat karir, Sikap kerja, Pengetahuan terhadap dinamika dunia kerja, Kondisi fisik dan Aspek penampilan eksternal.

Nabil & Dwiridotjahjono (2024) mendeskripsikan *soft skill* sebagai kemampuan komunikasi asertif, kerja tim, pemikiran kritis, etika kerja, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional yang sangat penting untuk keberhasilan individu di lingkungan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Fajriyati et al. (2023), *soft skill* mencakup keterampilan seseorang untuk beradaptasi terhadap lingkungan baru, termasuk keterampilan interpersonal, serta kemampuan mengorganisasi diri yang meliputi kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama. *Soft skill* seperti kemampuan berkomunikasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi merupakan hal utama yang membantu individu untuk berkolaborasi efektif dan membuka peluang kemajuan karir.

Kemampuan teknis (*hard skill*) mencakup kompetensi akademik dan praktis yang diperoleh melalui proses pendidikan formal, baik di tingkat sekolah, perguruan tinggi, maupun melalui program pelatihan atau sertifikasi. *Hard skill* biasanya berkaitan dengan kompetensi individu yang di klaim di bidang teknis, yang dapat dibuktikan melalui sertifikat, penghargaan, dan dokumentasi lainnya (Putri et al., 2023). Selain itu, Deswarta et al. (2023) mendefinisikan *hard skill* sebagai yang memerlukan penerapan berbagai aktivitas intelektual seperti berpikir, alasan, dan pemecahan masalah. Keterampilan ini adalah fundamental bagi siswa saat mereka berusaha menyelesaikan tugas dalam disiplin tertentu (Zainal Arifin, 2021). Pencapaian target kerja secara optimal dapat dicapai apabila individu telah menguasai keterampilan yang dibutuhkan. Dalam konteks ini, mahasiswa memiliki peluang untuk mengembangkan kompetensi teknis, baik melalui pendidikan formal maupun

melalui media pembelajaran daring, yang semakin mudah diakses seiring dengan kemajuan teknologi digital.

Selain itu, motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan sejauh mana individu dapat mengoptimalkan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut Sembiring et al. (2021) motivasi yang diartikan sebagai suatu dorongan atau gerakan keinginan seseorang untuk bekerja. Kemudian menurut Fajriyati et al. (2023) istilah motivasi berasal dari kata “motif”, yang merujuk pada suatu dorongan atau kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak, serta mempertahankan dan mengarahkan perilaku tersebut pada tujuan tertentu. Sejalan dengan definisi oleh para ahli, motivasi dapat dipahami sebagai suatu mekanisme psikologis yang berperan dalam membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju pencapaian tujuan.

Individu yang memiliki persepsi kemampuan kerja yang tinggi dan lebih kompeten dalam mengidentifikasi peluang karier, yang akan mendorongnya untuk mengelola kariernya secara lebih proaktif dan berhasil. Selain itu, kemampuan kerja biasanya didefinisikan dalam bentuk indikator objektif atau kemampuan terukur yang dapat diukur secara langsung. Namun, penting untuk mempertimbangkan kemampuan kerja tidak hanya melalui hasil kerja (secara objektif)

Lulusan dari institusi pendidikan tinggi terus-menerus dianggap tidak dapat diperkerjakan dan tidak siap bekerja. Siap bekerja berarti bahwa lulusan mampu mentransfer pembelajaran mereka dari pendidikan tinggi ke tempat kerja (Bredenkamp et al., 2023). Mendefinisikan transfer pembelajaran sebagai implementasi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang didapatkan dalam satu konteks untuk menyelesaikan masalah dalam konteks lain. Selain berbagai faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi transfer pembelajaran, motivasi digambarkan sebagai faktor kritis yang mempengaruhi apakah seseorang melakukan transfer pembelajaran atau tidak (Celestin & Yufen, 2018).

Bagi mahasiswa kesiapan kerja sangatlah penting, hal ini disebabkan setelah lulus kuliah sebagian besar atau seluruh mahasiswa akan memasuki tahap kehidupan yang lebih tinggi, yaitu dunia kerja. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja akan menyadari bahwa dunia kerja memiliki tantangan tersendiri dan tidak mudah dihadapi. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat et al., 2019) mengungkapkan bahwa meskipun sejumlah kompetensi dasar telah diperkenalkan, banyak mahasiswa yang belum familiar dengan sejumlah skill penting, sehingga menimbulkan keraguan terhadap kesiapan karier mereka menghadapi dunia kerja pasca Industri 4.0.

Tingkat kesiapan kerja individu tidak hanya dipegaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh berbagai kemampuan yang dimilikinya. Salah satu faktor penting adalah soft skill, yaitu kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab. Selain itu hard skill atau kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan juga berperan besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Kedua jenis keterampilan ini dapat memberikan pengaruh baik secara simultan maupun parsial, tergantung pada konteks dan jenis pekerjaan yang dijalani (Deswarta et al., 2023; Hidayatullah et al., 2025; C. N. I. Sari & Manunggal, 2023). Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil studi Bawazir & Suhana (2023), Nurjannah, Armansyah Walian (2024) kesiapan kerja tidak dipengaruhi karena memiliki soft skill.

Lebih lanjut, penelitian oleh Nurjannah & Armansyah Walian (2024) karena motivasi dari dalam diri dapat mendorong seseorang untuk terus mengembangkan kemampuan dan adaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dorongan internal menjadi salah satu faktor penting untuk mempersiapkan diri terjun ke dunia kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Ekonomi & Akuntansi (2024) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja didorong dengan adanya kemampuan non-teknis (*soft skill*), kemampuan teknis (*hard skill*), dan dorongan internal. Sebaliknya, penelitian oleh Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019) menyimpulkan kesiapan kerja tidak dipengaruhi oleh dorongan internal.

Dengan fokus pada hubungan antara soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja, sebagaimana didasari oleh latar belakang masalah yang telah diuraikan untuk melihat sudut pandang dari mahasiswa tentang kesiapan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian landasan teori, didapat adanya permasalahan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa tingkat sarjana, maka rumusan masalah (*research gap*) yang timbul ialah **“Bagaimana Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Sarjana”**. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keterkaitan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja?
2. Bagaimana keterkaitan *soft skill* terhadap kesiapan kerja?
3. Bagaimana keterkaitan *soft skill* terhadap motivasi kerja?
4. Bagaimana keterkaitan *hard skill* terhadap kesiapan kerja?
5. Bagaimana keterkaitan *hard skill* terhadap motivasi kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui serta menganalisis keterkaitan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat sarjana.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis keterkaitan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat sarjana.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis *soft skill* kerja terhadap motivasi kerja mahasiswa tingkat sarjana.
4. Untuk mengetahui serta menganalisis keterkaitan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat sarjana.
5. Untuk mengetahui serta menganalisis keterkaitan *hard skill* terhadap motivasi kerja mahasiswa tingkat sarjana.

## **1.4 Manfaat**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ranah sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, menjadi kontribusi yang diberikan dari studi ini. Dengan menganalisis pengaruh *soft skill*, *hard skill*, serta motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, studi ini memperkaya referensi bagi para peneliti yang memiliki minat dalam topik serupa. Selain itu, penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai kesiapan kerja dengan mengintegrasikan ketiga variable tersebut, sehingga mampu menyajikan gambaran yang komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi berbagai pihak. Bagi perguruan tinggi, temuan ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan kurikulum dan pembinaan mahasiswa yang menekankan pentingnya *soft skill*, *hard skill*, serta motivasi kerja, sehingga lulusan siap bersaing dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan kompetitif. Bagi mahasiswa, penelitian ini memberikan pemahaman akan pentingnya mengembangkan keterampilan dan menjaga semangat kerja sebagai bekal menghadapi tantangan karir. Selain itu, pemerintah dapat menjadikannya sebagai pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pendidikan dan pelatihan vokasi guna menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja aspek fundamental bagi lulusan perguruan tinggi maupun institusi pendidikan tinggi dalam memasuki dunia profesional. Lulusan yang memiliki tingkat kesiapan kerja yang sesuai dengan bidang studinya umumnya lebih cepat dan mudah memperoleh kesempatan kerja (Zunita et al., 2019). Namun, dengan dinamika perkembangan dunia yang sangat pesat, persaingan di pasar kerja semakin intens dan kompetitif. Menurut Linda Sri Lestari (2024) kesiapan kerja mencakup kesiapan fisik, kesiapan mental, serta pengalaman yang dimiliki individu, yang secara keseluruhan membentuk kemampuan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang telah dijalani.

Selanjutnya, menurut Febrianur et al. (2024) setiap individu harus memiliki modal berupa kesiapan kerja sebelum terjun langsung ke lingkungan kerja. Sementara itu, Riyanti & Rustiana (2017) ketika individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan regulasi yang berlaku tanpa mengalami hambatan, serta mampu mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai standar yang ditetapkan, maka ia sudah memiliki kesiapan kerja. (Hidayatullah et al., 2025; Kirani & Chusairi, 2022) individu siap menghadapi dunia kerja ketika sudah memiliki kompetensi yang dibutuhkan di dunia pekerjaan. Dengan kata lain, individu harus sudah siap secara fisik dan mental untuk menghadapi masalah dan menyelesaikan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan di mana seseorang memiliki kemampuan fisik, mental, keterampilan, dan pengalaman yang memadai untuk memasuki dunia kerja dan beradaptasi secara efektif. Individu dengan kesiapan kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang berlaku dan memiliki *resilience* untuk menghadapi berbagai tantangan serta perubahan di lingkungan kerja. Konsep kesiapan kerja (*employability*) sangat penting bagi lulusan

perguruan tinggi karena memiliki keterkaitan langsung pada kemudahan mereka dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, kesiapan ini juga mencerminkan kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan agar mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja, termasuk kemampuan menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah yang muncul.

Indikator kesiapan kerja yang dilakukan oleh (Sultoni et al., 2023) pada studi penelitiannya yaitu:

- *Previous experience* (pengalaman sebelumnya)

Segala bentuk pengalaman yang telah dimiliki seseorang, baik di bidang pendidikan, pekerjaan, organisasi, maupun kehidupan sehari-hari. Pengalaman ini membentuk pola pikir, keterampilan, dan cara seseorang menghadapi situasi baru.

- *Maturity level* (tingkat kedewasaan)

Sejauh mana seseorang mampu bersikap dewasa, bertanggung jawab, dan mengelola emosi dalam berbagai situasi. Orang yang dewasa mampu mengambil keputusan dengan bijak, menerima kritik, serta belajar dari kesalahan.

- *Intelligence level* (tingkat kecerdasan)

Kemampuan individu dalam berpikir secara sistematis, menemukan solusi, memahami data, dan mengembangkan pengetahuan baru. Kecerdasan tidak hanya terbatas pada aspek akademis, tetapi juga mencakup kecerdasan emosional.

- *Self-development efforts* (upaya pengembangan diri)

Segala usaha yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kualitas diri, baik melalui pendidikan formal, pelatihan, membaca buku,

mengikuti seminar, atau belajar dari pengalaman. Ini menunjukkan kemauan untuk terus tumbuh dan memperbaiki diri.

## 2.2 Motivasi Kerja

Motivasi ialah dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Hal tersebut meliputi perubahan dalam diri yang timbul sebagai respon terhadap tujuan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Mc. Donald dikutip oleh (Filgona et al., 2020; Hidayatullah, 2022; Kılıç et al., 2021). Motivasi kerja menurut (Sanjaya et al., 2024) merupakan alasan seseorang untuk bertindak atau bekerja guna memenuhi kebutuhannya. Motivasi disebut juga sebagai dorongan atau gerakan yang mencerminkan keinginan seseorang untuk bekerja (Fajriyati et al., 2023). (Linda Sri Lestari, 2024) menambahkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang memelihara perilaku seseorang dalam lingkungan kerja, yang memengaruhi kemunculan, kecenderungan, serta pencapaian tujuan dari perilaku tersebut. Mahasiswa dengan motivasi yang kuat cenderung terdorong untuk meraih tujuan yang diinginkannya.

Motivasi merupakan elemen penting yang menentukan tingkat kesiapan individu, khususnya mahasiswa, dalam menjalani proses pembelajaran secara intensif serta mempersiapkan diri agar mampu memenuhi standar yang dituntut oleh dunia kerja (Riwayati & Santoso, 2022). Secara konseptual, motivasi dapat dipahami sebagai mekanisme yang menggerakkan individu atau kelompok untuk melakukan tindakan tertentu (Setiarini et al., 2022). Semangat kerja biasanya berasal dari internal dan eksternal yang menjadi kekuatan untuk kesiapan kerja. Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang menginspirasi individu untuk melaksanakan aktivitas demi pencapaian tujuan dan aspirasi hidup. Dalam ranah ketenagakerjaan, motivasi berfungsi sebagai alasan fundamental yang mendorong individu untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada kesiapan mereka dalam mencari ilmu dan mempersiapkan diri untuk memenuhi tuntutan dunia kerja,

menjadikannya faktor kunci yang membentuk kesiapan individu untuk berprestasi dan menghadapi tantangan di masa depan.

Indikator motivasi kerja menurut (Diem Vo et al., 2022) pada studi penelitiannya yaitu:

- *Autonomy* (otonomi/kemandirian)

Kemampuan atau kebebasan individu untuk mengatur dan mengendalikan dirinya sendiri tanpa tekanan dari luar.

- *Social relatedness* (keterkaitan sosial)

Kebutuhan dan kemampuan seseorang untuk menjalin dan memelihara keterkaitan yang positif dengan orang lain. Ini mencakup rasa keterikatan, penerimaan, dan dukungan yang dirasakan dalam interaksi.

- *Prosocial motivation* (motivasi prososial)

Dorongan atau keinginan untuk melakukan tindakan yang melindungi, memelihara, atau meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mengharapkan imbalan pribadi.

- *Psychological needs* (kebutuhan psikologis)

Kondisi dasar yang diperlukan untuk memastikan pertumbuhan mental dan emosional yang sehat dan optimal pada seseorang. Dalam teori psikologi, kebutuhan ini biasanya mencakup kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan yang bermakna.

### 2.3 *Soft skill*

*Soft skill* sangat penting bagi seseorang untuk dapat mengelola diri sendiri, membangun keterkaitan dengan orang lain, dan berkontribusi terhadap kelompok atau masyarakat. *Soft skill* termasuk keterampilan bawaan yang dapat dikembangkan

sepenuhnya dan sangat penting dalam dunia kerja untuk melengkapi keterampilan teknis. Sedangkan menurut (Salsa & Nurbaya, 2025) *Soft skill* merupakan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang berasal dari individu yang digunakan untuk mengendalikan diri dan membangun keterkaitan dengan orang lain. Berbeda dengan *hard skill* yang berfokus pada keterampilan teknis, *soft skill* mencakup kemampuan seperti etika, kepemimpinan, dan kolaborasi. Menurut (Espina-Romero et al., 2023) “semakin tinggi kemampuan *soft skill*, maka semakin tinggi pula kesiapan individu dalam meraih kariernya”. (Bisschoff & Massyn, 2024) menyatakan bahwa *soft skill* adalah seperangkat kompetensi multidimensi yang sangat krusial, terus berkembang, dan menjadi inti dari kesiapan kerja lulusan, serta harus dikembangkan secara strategis melalui pengalaman nyata dan pengembangan diri yang berkesinambungan.

Dapat disimpulkan bahwa *soft skill* yaitu kemampuan yang bersifat non-teknis, meliputi cara seseorang mengatur diri sendiri serta berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* mencakup aspek seperti kecerdasan emosional, komunikasi, etika, kepemimpinan, kerjasama, dan kemampuan beradaptasi. *Soft skill* membantu individu untuk mengatur dan mengendalikan diri sendiri (self-management), membangun serta memelihara keterkaitan positif dengan orang lain (relationship building), serta berkontribusi secara efektif dalam kelompok atau masyarakat (teamwork dan social contribution). *Soft skill* bersifat personal, sulit diukur secara kuantitatif, dan sangat memiliki keterkaitan terhadap kesuksesan karir maupun kehidupan pribadi. Dengan kata lain, inti dari *soft skill* adalah kemampuan untuk memahami, mengelola, dan menyesuaikan perilaku diri sendiri serta membina keterkaitan yang baik dengan lingkungan sekitar, sehingga mendukung pencapaian tujuan pribadi maupun profesional.

Indikator *soft skill* menurut (Galloway et al., 2017) pada studi penelitiannya yaitu:

- *Social skill* (keterampilan sosial)

Kemampuan individu dalam menjalin hubungan, berkomunikasi secara efektif, dan membangun koneksi yang positif dengan orang lain di berbagai konteks.

- *Empathy* (empati)

Kemampuan untuk menangkap dan merasakan emosi atau pengalaman orang lain sehingga dapat memberikan respons yang penuh pengertian dan empati.

- *Responsibility* (tanggung jawab)

Kesadaran dan kewajiban individu untuk menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dengan baik mencakup peran bersama dalam konteks pendidikan, di mana tanggung jawab tersebut melibatkan kolaborasi antara orang tua, pendidik, sekolah, dan masyarakat dalam mendidik dan membimbing anak agar berkembang secara optimal.

- *Teamwork* (kerja sama)

Kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama, saling memberikan dukungan, serta membagi tugas secara seimbang dan harmonis.

Dalam penelitian yang dilakukan (Ginting et al., 2020) menegaskan jika *soft skill* termasuk kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan dapat diasah melalui pelatihan yang dirancang khusus, seperti team building di luar kelas. Hal ini menegaskan bahwa penerapan langsung dan pengalaman praktis memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan *soft skill* yang dibutuhkan di dunia kerja. Penelitian-penelitian terbaru menegaskan bahwa penguasaan *soft skill* memberikan kontribusi yang sangat penting dalam mempersiapkan mahasiswa dan lulusan baru agar mampu beradaptasi dan meraih kesuksesan di dunia kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi. Pengembangan *soft skill* ini juga mendukung pengambilan

keputusan yang logis dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan.

#### 2.4 *Hard skill*

(Lisdiana Hardi, 2020) menyatakan *hard skill* merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mengetahui keahlian secara teknis seperti kemampuan dalam menggunakan suatu alat dengan baik, mengolah data, dan kemampuan teknis lainnya. Menurut (Geng et al., 2025) *hard skill* atau professional expertise tetap menjadi fondasi utama, terutama dalam konteks kebutuhan teknis dan pengetahuan spesifik industri konstruksi yang terus berkembang, termasuk keahlian dalam teknologi baru seperti BIM, AI, dan sustainability. Oleh karena itu, mahasiswa yang menguasai *hard skill* secara baik akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.

Menurut Cahyadiana (2020) *hard skill* adalah kompetensi yang dimiliki individu dalam bidang keilmuan tertentu. Mahasiswa yang menguasai *hard skill* selama masa perkuliahan akan memperkuat dasar teorinya. Peningkatan keterampilan teknis dan akademis (*hard skill*) yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal seperti sekolah, perguruan tinggi, dan pelatihan, turut mendukung peningkatan kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Kemampuan teknis yang dimiliki seorang karyawan, misalnya kemampuan dalam menggunakan alat tertentu juga termasuk dalam keterampilan teknis (Lisdiana Hardi, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa bahwa *hard skill* adalah keahlian teknis yang penting bagi individu untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan profesi yang digeluti, mencakup kemampuan dalam menggunakan alat, mengolah data, dan keterampilan teknis lainnya. Mahasiswa yang menguasai *hard skill* dengan baik akan lebih siap menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan tinggi, karena *hard skill* memperkuat pemahaman teori yang diperoleh selama masa studi. Peningkatan *hard skill* sangat berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja, dan

keterampilan ini biasanya diperoleh melalui proses pendidikan formal seperti sekolah, perguruan tinggi, maupun pelatihan. Oleh karena itu, penguasaan *hard skill* menjadi faktor utama dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja mahasiswa.

Indikator *hard skill* yang dilakukan oleh (Dwiwarman, 2025) pada studi penelitiannya yaitu:

- Keahlian project manajemen

Kemampuan merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan proyek.

- Keterampilan computer & teknologi informasi

Kemampuan menggunakan teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan.

- Kemampuan pemasaran digital

Keterampilan menggunakan platform digital untuk mempromosikan produk atau jasa secara efektif.

- Kemampuan menganalisa data

Keterampilan dalam mengolah dan menafsirkan data untuk pengambilan keputusan.

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### 3.2.1. Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja merupakan rangsangan internal yang memegang peranan krusial dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian oleh Geng et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dikaitkan dengan *career proactivity and adaptability*, memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Variabel ini menegaskan pentingnya sikap proaktif, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan kesiapan

menghadapi dinamika tantangan karier di sektor konstruksi. Menurut Boere et al. (2023) Motivasi transfer berfungsi sebagai mediator utama antara keterampilan (baik *soft skill* maupun *hard skill*) dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi motivasi transfer, semakin besar peluang keterampilan yang diperoleh dapat diimplementasikan secara efektif dalam lingkungan kerja, sehingga meningkatkan kesiapan kerja individu.

Selain itu, hasil studi yang dilakukan oleh Mamentu et al. (2023) kesiapan kerja berasal dari dorongan internal. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Deswarta et al. (2023) individu siap menghadapi tantangan dunia kerja salah satunya karena adanya semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Motivasi Kerja memiliki keterkaitan terhadap Kesiapan Kerja.**

### **3.2.2. Keterkaitan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja**

Penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa *Soft skill* diidentifikasi sebagai fokus utama dan memiliki “*citation burst*” terkuat dalam literatur antara 2014–2016, menandakan perhatian besar peneliti dan praktisi pada pentingnya *soft skill* seperti komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan adaptabilitas dalam kesiapan kerja lulusan (Geng et al., 2025). Meski demikian, beberapa studi menemukan hasil yang beragam terkait hubungan *soft skill* dengan kesiapan kerja, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji konsistensinya.

Penelitian oleh Fajrulyati et al. (2023) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja individu adalah *soft skill*. Hal serupa juga diungkapkan oleh Efendi (2021) untuk siap memasuki dunia kerja individu harus mempunyai *soft skill* yang sesuai dengan kebutuhan. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki, maka kesiapan kerja akan meningkat, sedangkan penurunan *soft skill* dapat menurunkan kesiapan kerja. Selain itu, studi dari Manullang et al. (2023), Nurjannah & Armansyah Walian (2024) memperlihatkan korelasi signifikan dan positif antara *soft skill* dan kesiapan kerja. Oleh karena itu, peningkatan *soft skill* diharapkan dapat memperkuat kesiapan kerja

individu. Berdasarkan tinjauan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

**H2: *Soft skill* memiliki keterkaitan terhadap Kesiapan Kerja.**

### **3.2.3. Keterkaitan *Soft skill* Terhadap Motivasi Kerja**

Kemampuan *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pengendalian diri terbukti meningkatkan motivasi kerja mahasiswa. Penelitian oleh Boere et al. (2023) menunjukkan bahwa *Soft skill* meningkatkan motivasi kerja dengan cara memperkuat otonomi dan fleksibilitas dalam penerapannya. Temuan ini sejalan dengan studi Ummah (2019) yang menyatakan bahwa *soft skill* berperan signifikan dalam kesiapan kerja melalui peningkatan motivasi kerja.

Selain itu, (Hardika & Havidz Aima, 2020) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *soft skill* dengan motivasi kerja, di mana peningkatan penguasaan *soft skill* pada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka, dan sebaliknya. Oleh karena itu, penguasaan dan pengembangan *soft skill* menjadi aspek krusial untuk menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari secara efektif. Berdasarkan variable tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: *Soft skill* memiliki keterkaitan terhadap Motivasi Kerja.**

### **3.2.4. Keterkaitan *Hard skill* Dengan Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja individu salah satunya didorong oleh adanya keterampilan teknis untuk siap bekerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024; Ummah, 2019). Untuk itu individu akan siap menghadapi dunia kerja karena memiliki keterampilan teknis yang sesuai.

Penelitian Alfiana et al. (2024) kesiapan kerja mahasiswa non-pendidikan di Universitas PGRI Semarang salah satunya dipengaruhi oleh adanya kemampuan khusus yang dimiliki individu. Selanjutnya Al-Maskari et al. (2024) juga menunjukkan dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 *soft skill* serta *hard skill* menjadi salah satu kekuatan untuk menghadapi tantangan tersebut. *Hard skill* bahkan

memperkuat *soft skill*, sehingga mendukung kesipn kerj yang komprehensif. Berdasarkan variable tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H4: *Hard skill* memiliki keterkaitan terhadap Kesiapan Kerja.**

### **3.2.5. Keterkaitan *Hard skill* Terhadap Motivasi Kerja**

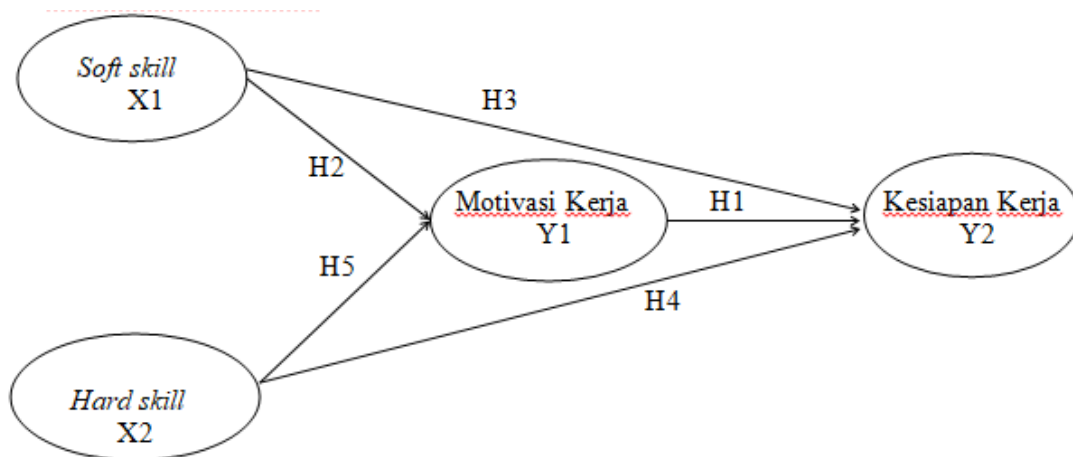
Keahlian teknis serta pengetahuan khusus, telah terbukti memberikan dampak positif pada motivasi kerja. Boere et al. (2023) menjelaskan bahwa *Hard skill* dapat meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan rasa kompetensi individu dan dukungan dari lingkungan eksternal. Studi yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa kesiapan kerja mahasiswanya dipengaruhi oleh hard skill yang mereka miliki (Deswarta et al., 2023).

Selain itu, hasil uji hipotesis dalam studi oleh Nugraha et al. (2021) motivasi kerja juga didorong dengan adanya kemampuan khusus yang dimiliki individu. Studi tersebut juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial antara *soft skill* dan kinerja, namun tidak berfungsi sebagai mediator antara *hard skill* dan kinerja. Dengan demikian, peningkatan *hard skill* secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Berdasarkan temuan ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H5: *Hard skill* memiliki keterkaitan terhadap Motivasi Kerja.**

## **2.6 Model Empirik**

Dalam penelitian ini, variable yang menjadi utama adalah kesiapan kerja sebagai variable dependen. Kesiapan kerja ini diduga dipengaruhi oleh tiga variable independen, yaitu keterampilan lunak (*soft skill*), keterampilan keras (*hard skill*), dan motivasi kerja. Berikut adalah rincian dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Model Empirik



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori digunakan dalam studi ini. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami bagaimana hubungan sebab-akibat muncul diantara variabel yang diteliti berdasar hasil pengolahan data statistik. Handinni (2024) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif eksplanatori umumnya dipakai untuk mengukur dan mendeskripsikan hubungan antar komponen melalui teknik regresi, sehingga peneliti dapat menelusuri pola hubungan kausal antara variabel bebas dan terikat. Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yakni *soft skill* dan *hard skill*, variabel intervening adalah motivasi kerja, sedangkan kesiapan kerja berfungsi sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, pendekatan eksplanatori dianggap paling sesuai untuk studi ini karena memungkinkan peneliti menguji hipotesis sekaligus memahami hubungan antar variabel secara lebih komprehensif.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1. Populasi

Sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik serta kualitas yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai fokus penelitian merupakan definisi populasi menurut (Dr. Sri Jumini, S.Pd., M.Pd., CIQnR., CIQaR., 2024). Mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru tingkat sarjana adalah target populasi dari studi ini. Pemilihan populasi ini didasarkan pada kesesuaian dengan objek penelitian dan kemampuannya memberikan data pendukung yang valid. Populasi tersebut mencakup mahasiswa dari berbagai jurusan serta lulusan baru yang lulus dalam dua tahun terakhir.

### 3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen populasi yang dipilih untuk dijadikan sumber data utama dalam penelitian. Dengan demikian, sampel berperan sebagai representasi dari seluruh populasi yang menjadi objek studi (Sulistiyowati, 2017). 200 responden menjadi pilihan untuk menjadi sampel pada studi ini, terdiri dari mahasiswa aktif tingkat akhir dan lulusan baru tingkat sarjana. Karakteristik serta variasi yang ada dalam populasi harus sesuai, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang akurat dan relevan untuk analisis studi ini.

### 3.2.3. Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* menjadi pilihan yang digunakan untuk mengumpulkan sampel. Teknik pengambilan sampel di mana peneliti secara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian, bukan secara acak yang disebut *purposive sampling* menurut (Adeoye, 2023; Campbell et al., 2020). Kriteria yang akan dijadikan sampel pada studi penelitian ini adalah:

1. Mahasiswa aktif tingkat akhir,
2. Fresh graduate (lulusan 2 tahun terakhir),
3. Di Semarang,
4. Bersedia menjawab dengan jujur dan bertanggung jawab.

## 3.3 Sumber dan Jenis Data

### 3.3.1. Sumber Data

Mengumpulkan data yang relevan, valid, serta dapat dipertanggungjawabkan merupakan salah satu tujuan dari studi ini. Data primer dan data sekunder menjadi pilihan sebagai sumber data pada studi ini.

### 1) **Data Primer**

Data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber melalui metode seperti wawancara, observasi, atau survey, agar sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian (Cakrawala, 2023).

### 2) **Data Sekunder**

Data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan digunakan kembali oleh peneliti untuk mempercepat dan mempermudah proses penelitian, meskipun mungkin tidak selalu sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan penelitian (Cakrawala, 2023).

### 3.3.2. **Jenis Data**

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dipilih pada studi ini. Dengan desain pendekatan yang menggunakan data berupa angka untuk menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis (Waruwu et al., 2025). Pengukuran secara objektif, pengumpulan data yang konsisten sesuai standar, serta penerapan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menguraikan fenomena tertentu merupakan fokus dari pendekatan ini. Metode penelitian kuantitatif umumnya digunakan guna menganalisis keterkaitan antar variabel, menghitung frekuensi kejadian, serta mendeteksi pola-pola dalam suatu populasi.

### 3.4 **Metode Pengumpulan Data**

Studi ini mengumpulkan data dengan kuisioner, yaitu alat berupa pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden tentang variable yang diteliti. Menurut (Effendi, 2019) kuesioner digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara kuantitatif menggunakan skala (seperti skala liker), sehingga hasilnya valid dan dapat dipercaya. Penggunaan kuesioner secara self-administered juga memungkinkan responden menjawab secara mandiri sehingga mengurangi bias keterkaitan pewawancara (Adhardianto, 2020). Rentang skala yang dipakai untuk penelitian ini adalah rentang 1 – 5, dimana angka 1

yang berarti “sangat tidak setuju” dan angka 5 berarti “sangat setuju” atas pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

### 3.5 Variabel dan Indikator

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kesiapan Kerja	Suatu kondisi ketika seseorang memiliki kemampuan fisik, mental, keterampilan, serta pengalaman yang cukup untuk dapat memasuki dan beradaptasi secara efektif dalam dunia kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Previous experience</i></li> <li>• <i>Maturity level</i></li> <li>• <i>Intelligence level</i></li> <li>• <i>Self-development efforts</i></li> </ul> (Sultoni et al., 2023)
2.	Motivasi Kerja	Kondisi ketika seseorang ingin melakukan kegiatan demi mencapai cita-cita dan tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Motivasi prososial</li> <li>• Kebutuhan psikologis</li> </ul> (Diem Vo et al., 2022)
3.	<i>Soft skill</i>	Kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara seseorang mengelola diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Social skill</i></li> <li>• <i>Empathy</i></li> <li>• <i>Responsibility</i></li> <li>• <i>Team work</i></li> </ul> (Galloway et al., 2017)
4.	<i>Hard skill</i>	Keahlian teknis yang penting bagi individu untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan profesi yang digeluti, mencakup kemampuan dalam menggunakan alat, mengolah data, dan keterampilan teknis lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keahlian project manajemen</li> <li>• Keterampilan komputer dan teknologi informasi</li> <li>• Kemampuan pemasaran digital</li> <li>• Kemampuan menganalisa data</li> </ul> (Dwiwarman, 2025)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang menjelaskan metode pengujian hipotesis guna mendukung tujuan penelitian merupakan teknik pilihan yang dipakai pada studi ini. Pengolahan data dalam bentuk angka yang dilengkapi dengan penjelasan rinci untuk setiap variabel adalah analisis data yang bersifat kuantitatif. Studi ini menganalisis

data dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Squares* (PLS) (Hatta Setiabudhi, S.E, M.Ak Suwono, S.E & Yudi Agus Setiawan, S.S, M.M Syahrul Karim, 2025).

### **3.6.1 Partial Least Square (PLS)**

*Partial Least Squares* (PLS) adalah metode statistik multivariat yang digunakan untuk analisis regresi dan permodelan persamaan structural berbasis varian (*variance-based SEM*). PLS sering disebut sebagai SEN berbasis komposit atau SEM berbasis komponen, berbeda dengan SEM berbasis kovarians yang digunakan oleh software seperti AMOS atau LISREL (Hair et al., 2017).

PLS dirancang untuk mengatasi masalah multikolinieritas dan ukuran sampel kecil, serta mampu memodelkan hubungan antara banyak variable independen dan dependen secara simultan. Metode ini menggunakan algoritma kuadrat kecil biasa (*Ordinary Least Squares*) secara iterative untuk mengekstrak faktor laten yang menjelaskan variasi dalam data, sehingga lebih robust dan cocok untuk prediksi serta pengembangan teori yang masih lemah.

### **3.6.2 Model Pengukuran atau Outer Model**

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Validasi konvergensi dan diskriminasi dilakukan untuk memastikan keakuratan instrument yang digunakan pada studi ini. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap pertanyaan menilai objek yang dibangun dengan tepat (validitas konvergen) dan juga dapat membandingkan satu objek yang dibangun dengan yang lain (validitas diskriminan). Dengan menggunakan teknik analisis seperti menelaah faktor pemuatan (*loading factor*), *Average Variance Extracted* (AVE), serta membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk, peneliti dapat mengevaluasi tingkat signifikansi instrumen tersebut dan menentukan apakah instrumen itu layak digunakan sebagai bahan pengumpulan data yang dapat dianalisis secara valid. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini memenuhi standar validasi yang diperlukan (Hair et al., 2017).

a) **Convergent Validity**

Menilai apakah setiap indikator dalam satu konstruk memiliki tingkat keterkaitan yang kuat, sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh indikator merepresentasikan konstruk yang sama (Hair et al., 2017). Dalam konteks PLS-SEM, konvergen validitas biasanya dievaluasi menggunakan 2 indikator utama:

- **Loading Factor (Outer loading)**

Nilai *loading factor* idealnya adalah diatas 0,70, maka indikator tersebut dianggap valid secara konvergen. Namun, *loading factor* tetap dapat diterima jika *composite reliability* dan AVE dipenuhi meskipun pada rentang nilai 0,4 hingga 0,7 (Hair et al., 2019).

- **Average Variance Extracted (AVE)**

Menilai proporsi rata-rata varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Nilai AVE memenuhi kriteria dengan nilai minimal 0,50, yang mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator secara rata-rata.

b) **Discriminant Validity**

Discriminant validity adalah suatu model pengukuran yang dihitung dari nilai cross-loadings setiap indikator. Alat ukur ini mempunyai aturan yang menyatakan pengukuran atas konstruk yang tidak sama seharusnya tidak memiliki (Hair et al., 2017).

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan menilai konsistensi internal dari konstruk dengan dua indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai reliabilitas dianggap memenuhi kriteria yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan

*Composite Reliability* pada setiap konstruk melebihi angka 0,7. Kondisi tersebut menandakan bahwa setiap indikator yang tergabung dalam satu konstruk memiliki tingkat stabilitas yang memadai dalam menguji variabel laten yang bersangkutan (Hair et al., 2017).

**a) Cronbach's Alpha**

Reliabilitas internal (*internal consistency reliability*) dari suatu konstruk diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Setiap indikator dalam konstruk tersebut stabil dalam menguji konsep yang sama, jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 (Hair et al., 2017).

**b) Composite Reliability**

Metode ini lebih unggul daripada *Cronbach's Alpha* karena tidak berasumsi bahwa seluruh indikator memberikan kontribusi yang sama terhadap konstruk. Nilai *Composite Reliability* yang memadai adalah jika lebih dari 0,70, yang menunjukkan tingkat reliabilitas konstruk yang tinggi (Hair et al., 2017).

### 3.6.3 Model Struktural atau *Inner Model*

Model structural atau *inner model* dalam PLS-SEM, menggambarkan hubungan sebab-akibat antar variabel laten dalam suatu penelitian. Model ini menjadi komponen utama dalam analisis PLS-SEM karena menggambarkan bagaimana variabel laten saling memengaruhi dalam suatu sistem yang kompleks (Garson, 2016).

**a) Coefficient of Determination (*R-Square*)**

Ukuran proporsi varians variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model disebut  $R^2$ . Nilai  $R^2$  antara 0 sampai 1, semakin tinggi semakin baik. Nilai  $R$  yang umum dianggap memadai adalah sekitar 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat) untuk variabel terikat.  $R^2$

menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

**b) *Effect Size (F-Square)***

Menurut Dr. Ir. Maya Syafriana Effendi (2024) menjelaskan bahwa *F-Square* adalah ukuran yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel pada level struktural dalam model PLS-SEM. Ukuran ini dihitung dari perubahan nilai *R-Square* ketika sebuah variabel eksogen dimasukkan atau dikeluarkan dari model, yang menggambarkan kontribusi variabel tersebut terhadap variabel endogen. Menurut klasifikasi (Selya et al., 2012) sebagai berikut:

- 0,02 menandakan keterkaitan yang rendah
- 0,15 menandakan keterkaitan yang sedang
- 0,35 menandakan keterkaitan yang tinggi

**c) *Predictive Relevance (Q-Square)***

*Q-Square* adalah ukuran *predictive relevance* model terhadap data. *Q-Square* dihitung melalui prosedur *blindfolding* dan menunjukkan seberapa baik model dapat memperkirakan statistik yang tidak digunakan dalam estimasi model. Nilai *Q-Square* > 0 memperlihatkan model memiliki relevansi prediktif yang baik.

### **3.6.4 Analisis Pengujian Hipotesis**

#### **3.6.4.1. Analisis *Direct Effect***

Pengaruh langsung dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dalam model struktural. Dengan melihat koefisien jalur dan signifikasinya menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* menciptakan nilai *t statistic* dan *p-value* yang digunakan untuk menilai apakah pengaruh tersebut signifikan secara

statistic. Jika nilai *t statistic* lebih besar dari nilai kritis (misal, 1,96 untuk tingkat signifikansi 5%), maka *direct effect* dianggap signifikan.

#### 3.6.4.2. Analisis *Indirect Effect*

Pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui satu atau lebih variabel mediasi antara variabel eksogen dan endogen. Dalam PLS-SEM, *indirect effect* dihitung dengan mengalikan koefisien jalur dari variabel eksogen ke mediator dan dari mediator ke variabel endogen. Pengujian signifikansi *indirect effect* juga menggunakan *bootstrapping* untuk memperoleh interval kepercayaan dan nilai p. Jika *indirect effect* signifikan, maka variabel mediator dianggap berperan dalam hubungan tersebut. Jika *p-value* < 0,05, maka bersifat signifikan dan jika *p-value* > 0,05, maka bersifat tidak signifikan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Studi ini mengambil populasi yang terdiri dari mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* (maksimal 1 tahun lulusan terakhir) dari semua jurusan yang ada. Sampel yang diambil berjumlah 200 responden yang berasal dari berbagai kampus di Semarang. Penelitian ini berfokus untuk menganalisa korelasi *soft skill* dan *hard skill* terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Melalui partisipasi responden yang beragam, studi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai keterkaitan antara kompetensi yang dimiliki mahasiswa dan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja, serta mengkaji peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan tersebut.

Adapun deskripsi umum dari responden yang digunakan dalam penelitian ini yang dijabarkan pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1 Analisis Deskripsi Umum Responden

Rincian Responden	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	51	25,5%
Perempuan	149	74,5%
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Status Akademik</b>		
Mahasiswa	195	97,5%
Fresh Graduate	5	2,5%
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Asal Kampus</b>		
UNISSULA	191	95,5%
UIN Walisongo	6	3%
UPGRIS	1	0,5%
STIKES Telogorejo	1	0,5%
UNWAHAS	1	0,5%
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Program Studi</b>		
Manajemen	179	89,5%
Akuntansi	16	8%
Keperawatan	2	1%
Farmasi	1	0,5%
PGSD	2	1%
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 terkait analisis deskripsi umum responden, dapat dilihat bahwa kuesioner ini dilakukan kepada mahasiswa dengan pembagian jenis kelamin laki-laki sebanyak 25,5% dan perempuan sebanyak 74,5% yang menjadi kategori dominan dalam penelitian. Kemudian berdasarkan kriteria status akademiknya, mahasiswa aktif tingkat akhir menjadi mayoritas dalam sampel penelitian sebanyak 97,5%, diikuti oleh fresh graduate sebanyak 2,5%. Dilihat dari asal kampusnya responden dari UNISSULA mendominasi sebanyak 95,5%, diikuti UIN Walisongo 3%, kemudian UPGRIS, STIKES Telogorejo, dan UNWAHAS masing-masing 0,5%. Berdasarkan program studi yang ditempuh, responden yang mendominasi dari mahasiswa Manajemen sebesar 89,5%, diikuti oleh mahasiswa akuntansi 8%, mahasiswa Keperawatan dan PGSD 1%, serta mahasiswa Farmasi 0,5%.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel merupakan tahapan mengukur atas jawaban yang diberikan oleh responden penelitian. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pemahaman responden mengenai pernyataan setiap variabel, meliputi variabel soft skill, hard skill, motivasi kerja dan kesiapan kerja. Untuk menampilkan gambaran umum atas jawaban yang responden berikan, analisis deskriptif variabel memiliki kategori yang dibagi menjadi 3 kelas dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skala nilai tertinggi} - \text{Skala nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, kategori kelas yang digunakan dalam analisis deskriptif variabel dapat dilihat dari rentang nilai:

- Rendah = 1 – 2,33 → responden merasa tidak setuju dengan pernyataan indikator dari variabel yang disajikan pada kuesioner.

- Sedang= 2,34 – 3,67 → responden merasa netral dengan pernyataan indikator dari variabel yang disajikan pada kuesioner.
- Tinggi = 3,68 – 5,00 → responden merasa netral dengan pernyataan indikator dari variabel yang disajikan pada kuesioner.

#### 4.2.1. Variabel *Soft Skill*

*Soft skill* digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (X1) yang mengandung 4 indikator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut dijabarkan tanggapan responden dalam menjawab setiap pernyataan pada variabel *soft skill* pada tabel 4.2:

**Tabel 4.2 Deskripsi Variabel *Soft Skill***

Indikator	Jawaban Responden					Kategori	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Soft Skill</i>							
<i>Social Skill</i>	0	7	52	91	50	3,92	Tinggi
<i>Empathy</i>	0	1	35	117	47	4,05	Tinggi
<i>Responsibility</i>	0	2	21	112	65	4,2	Tinggi
<i>Team Work</i>	0	2	27	124	47	4,08	Tinggi
<b>Total</b>						<b>4,06</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Perhitungan deskripsi variabel *soft skill* pada Tabel 4.2, nilai rata-rata pengukuran tanggapan responden menghasilkan 4,06 dengan kategori Tinggi yang berarti responden menerima peran *soft skill* dan menciptakan persepsi positif kepada mereka. Adapun indikator tertinggi adalah *responsibility* dengan nilai 4,2 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab penuh atas tugas dan pekerjaan saya”. Sementara itu, indikator terendah pada variabel ini adalah *social skill* dengan nilai 3,92 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik dan menyesuaikan diri dalam berbagai situasi sosial di lingkungan baru”.

#### 4.2.2. Variabel *Hard Skill*

*Hard skill* digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (X2) yang mengandung 4 indikator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut dijabarkan tanggapan responden dalam menjawab setiap pernyataan pada variabel *hard skill* pada tabel 4.3:

**Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Hard Skill**

Indikator Hard Skill	Jawaban Responden					Kategori	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
Keahlian project manajemen	0	5	20	110	65	4,17	Tinggi
Keterampilan komputer dan teknologi informasi	0	1	29	107	63	4,16	Tinggi
Kemampuan pemasaran digital	0	0	13	115	72	4,29	Tinggi
Kemampuan menganalisis data	0	0	127	91	82	4,27	Tinggi
<b>Total</b>						<b>4,22</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Perhitungan deskripsi variabel hard skill pada Tabel 4.3, nilai rata-rata pengukuran jawaban responden menghasilkan 4,22 dengan kategori Tinggi yang berarti responden setuju bahwa peran hard skill memiliki nilai positif. Adapun indikator tertinggi adalah Kemampuan pemasaran digital dengan nilai 4,29 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya mampu merancang dan menjalankan strategi pemasaran melalui media sosial dan platform digital lainnya”. Sementara itu, indikator terendah pada variabel ini adalah Keterampilan komputer dan teknologi informasi dengan nilai 4,16 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya mampu menggunakan teknologi digital untuk menunjang proses kerja sehari-hari”.

#### 4.2.3. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi (Y1) yang mengandung 4 indikator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut dijabarkan tanggapan responden dalam menjawab setiap pernyataan pada variabel motivasi kerja pada tabel 4.4:

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja	Jawaban Responden					Kategori	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
Kemandirian	0	7	41	112	40	3,92	Tinggi
Kompetensi	0	2	21	97	80	4,27	Tinggi
Motivasi proposial	1	5	36	105	53	4,02	Tinggi
Kebutuhan psikologis	0	3	50	102	45	3,94	Tinggi
<b>Total</b>						<b>4,04</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan perhitungan deskripsi variabel motivasi kerja pada Tabel 4.4, nilai rata-rata pengukuran tanggapan responden menghasilkan 4,04 dengan kategori Tinggi yang berarti responden setuju bahwa peran motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sangatlah penting. Adapun indikator tertinggi adalah kompetensi dengan nilai 4,27 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat diterapkan di bidang yang saya minati”. Sementara itu, indikator terendah pada variabel ini adalah kemandirian dengan nilai 3,92 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan tanpa bergantung pada orang lain”.

#### 4.2.4. Variabel Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y2) yang mengandung 4 indikator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut dijabarkan tanggapan responden dalam menjawab setiap pernyataan pada variabel kesiapan kerja pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja**

Indikator Kesiapan Kerja	Jawaban Responden					Kategori	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Previous experience</i>	2	12	34	104	48	3,92	Tinggi
<i>Maturity level</i>	0	0	46	112	32	3,93	Tinggi
<i>Intelligence Level</i>	0	4	67	83	46	3,85	Tinggi
<i>Self-Development Efforts</i>	0	4	54	85	57	3,92	Tinggi
<b>Total</b>						<b>3,92</b>	<b>Tinggi</b>

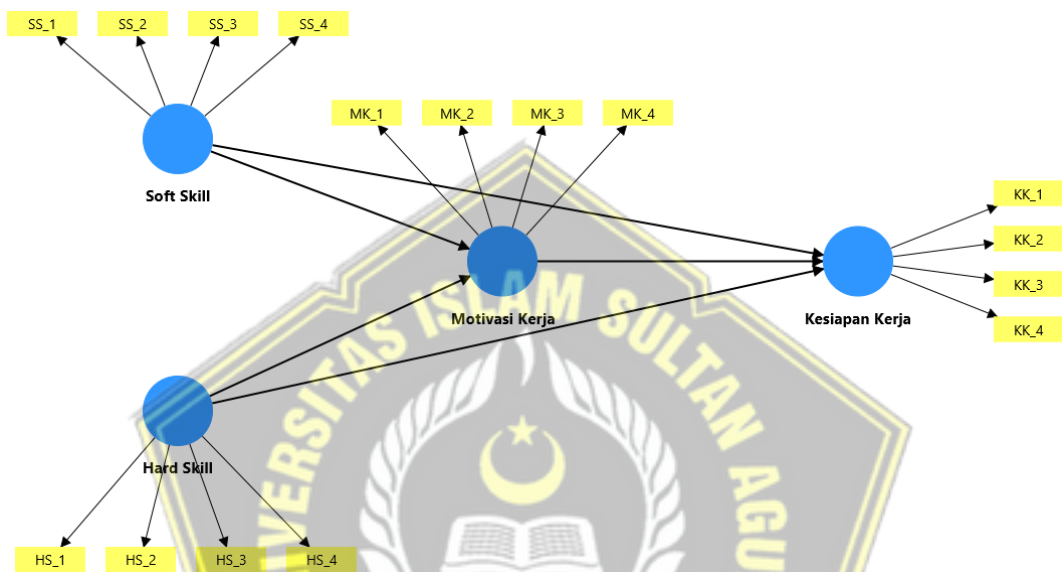
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Perhitungan deskripsi variabel kesiapan kerja pada Tabel 4.5, nilai rata-rata pengukuran tanggapan responden menghasilkan 3,92 dengan kategori Tinggi yang berarti responden memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Adapun indikator tertinggi adalah maturity level dengan nilai 3,93 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya mampu mengambil keputusan secara bijaksana dan bertanggung jawab dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja”. Sementara itu, indikator terendah pada variabel ini adalah intelligence level dengan nilai 3,85 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya dapat memahami dan menyelesaikan masalah atau tugas baru dengan cepat dan efektif”.

### 4.3 Analisis Uji Outer Model

uji pengukuran model atau outer model untuk mengukur bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabelnya. Dengan menganalisis validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabelnya dengan melihat nilai *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Dalam melakukan analisis pengujian outer model, diperlukan ilustrasi perkiraan dari model penelitian:

Gambar 4.1 Estimation Model

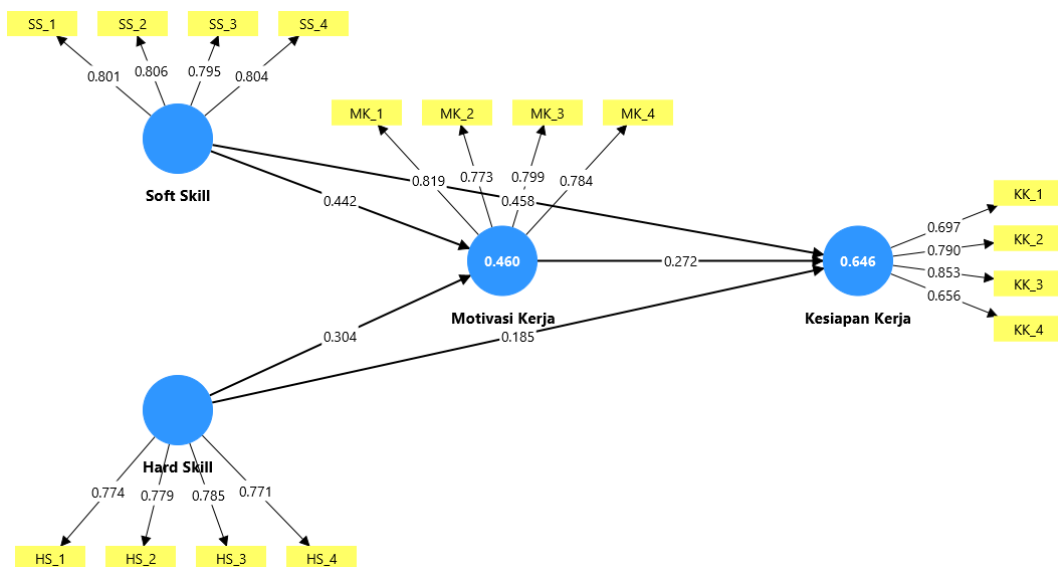


Sumber: Output SmartPLS, 2025

#### 4.3.1 Convergent Validity

Convergent validity adalah tahapan untuk menguji tingkat validitas dari indikator pembentuk variabel penelitiannya. Hasil pengujian outer model yang didapatkan dari penggunaan SmartPLS adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Outer Model



Sumber: Output SmartPLS, 2025

Nilai *outer loading* dari hasil yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Nilai *Outer Loading*

	Hard Skill	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	Soft Skill
HS1	0.774			
HS2	0.779			
HS3	0.785			
HS4	0.771			
KK1		0.697		
KK2		0.790		
KK3		0.853		
KK4		0.656		
MK1			0.819	
MK2			0.773	
MK3			0.799	
MK4			0.784	
SS1				0.801
SS2				0.806
SS3				0.795
SS4				0.804

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Nilai *outer loading* pada Tabel 4.6, menyatakan seluruh variabel memiliki tingkat *convergent validity* yang baik dalam mengukur setiap konstruksya. Adapun pengujian *convergent validity* dilakukan dengan cara melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dijabarkan pada tabel 4.7:

Tabel 4.7 Nilai Rata-rata Varian Terekstrasi (*AVE*)

Variabel	Average Variance Extracted ( <i>AVE</i> )	Keterangan
<i>Soft Skill</i>	0.643	Valid
<i>Hard Skill</i>	0.604	Valid

Motivasi Kerja	0.630	Valid
Kesiapan Kerja	0.567	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai nilai Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel penelitian mencapai kriteria nilai  $AVE > 0.5$  yang berarti memenuhi syarat validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian valid serta memiliki *convergent validity* yang baik.

#### 4.3.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* adalah tahapan yang dilakukan untuk menguji validitas dari masing-masing instrument penelitian dalam mempresentasikan konstruksya dengan menunjukkan bahwa setiap konstruk tidak memiliki korelasi dengan konstruk lainnya. Melihat nilai loading pada tabel *cross-loading* untuk melihat hasil uji *discriminant validity*. Indikator dinyatakan valid terhadap variabelnya, jika loading indikator terhadap variabelnya memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Hasil pengolahan *discriminant validity* berdasarkan tabel *cross-loading* dapat dilihat pada Tabel 4.8:

**Tabel 4.8 Nilai Cross Loading**

	<i>Soft Skill</i>	<i>Hard Skill</i>	Motivasi Kerja	Kesiapan Kerja
<b>SS1</b>	0.801	0.441	0.515	0.621
<b>SS2</b>	0.806	0.594	0.555	0.637
<b>SS3</b>	0.795	0.463	0.485	0.568
<b>SS4</b>	0.804	0.563	0.483	0.576
<b>HS1</b>	0.550	0.774	0.507	0.507
<b>HS2</b>	0.484	0.779	0.403	0.529
<b>HS3</b>	0.531	0.785	0.510	0.519
<b>HS4</b>	0.423	0.771	0.393	0.424
<b>MK1</b>	0.501	0.532	0.819	0.596
<b>MK2</b>	0.518	0.455	0.773	0.442
<b>MK3</b>	0.484	0.407	0.799	0.454
<b>MK4</b>	0.519	0.462	0.784	0.618
<b>KK1</b>	0.466	0.461	0.430	0.697
<b>KK2</b>	0.553	0.557	0.490	0.790
<b>KK3</b>	0.722	0.498	0.589	0.853
<b>KK4</b>	0.483	0.414	0.507	0.656

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai loading indikator terhadap variabel latennya masing-masing menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilainya

pada tabel variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan valid karena memiliki *discriminant validity* yang baik.

*Discriminant validity* juga dapat diukur dengan melihat nilai *Fornell-Larcker criterion* yang hasil olah datanya dapat dilihat pada Tabel 4.9:

**Tabel 4.9 Nilai Korelasi *Fornell-Larcker Criterion***

	<i>Hard Skill</i>	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Soft Skill</i>
<i>Hard Skill</i>	0.777			
Kesiapan Kerja	0.640	0.753		
Motivasi Kerja	0.588	0.673	0.794	
<i>Soft Skill</i>	0.644	0.751	0.637	0.802

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil yang dinyatakan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil korelasi yang tertera, yakni soft skill 0.802, hard skill sebesar 0.777, motivasi kerja sebesar 0.794, dan kesiapan kerja sebesar 0.753. Nilai *Fornell-Larcker* dari variabel latennya lebih besar dibandingkan variabel lainnya sehingga seluruh variabel penelitiannya dinyatakan valid.

#### 4.3.3 *Consistency Reliability*

*Consistency reliability* adalah tahapan yang dilakukan dalam penelitian untuk melakukan uji reliabilitas dari variabel berdasarkan indikatornya. Studi ini untuk melihat ketetapan dan stabilitas dari jawaban responden berdasarkan pernyataan yang diberikan. Menganalisis *consistency reliability* dapat dilihat dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang ditunjukkan pada Tabel 4.10:

**Tabel 4.10 Analisis Nilai *Composite Reliability***

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Hard Skill</i>	0.783	0.859	Realibel
Kesiapan Kerja	0.742	0.838	Realibel
Motivasi Kerja	0.805	0.872	Realibel
<i>Soft Skill</i>	0.815	0.878	Realibel

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, *composite reliability* tiap variabel, yakni Hard skill 0.859, kesiapan kerja 0.838, motivasi kerja 0.872, dan soft skill 0.878, menunjukkan nilai lebih besar dari angka 0.7. Selain itu, keempat variabel memiliki nilai *cronbach-*

*alpha* yang lebih besar dari angka 0.6, yang berarti setiap variabel penelitian yang digunakan bersifat reliabel dan konsisten dalam mengukur model.

#### 4.4 Analisis Uji Inner Model

Uji *inner model* untuk mengukur bagaimana korelasi antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam melihat kelayakan dan kecocokan model dalam memprediksi hasil penelitiannya, uji inner model dapat dilihat dari nilai *R-square*, *F-square*, dan *Q-square*.

##### 4.4.1 Coefficient of Determination (R-square)

Uji nilai *r-square* untuk menganalisis besar proporsi atas pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependennya berdasarkan model strukturalnya, sehingga dapat diketahui kekuatan dan efek signifikan dari model yang diteliti.

**Tabel 4.11 Nilai Koefisien Determinasi**

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kesiapan Kerja (Y2)	0.646	0.640
Motivasi Kerja (Y1)	0.460	0.455

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan yang dihasilkan pada Tabel 4.11, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai *R-square adjusted* variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.455 yang dapat diartikan bahwa kemampuan soft skill dan hard skill sebagai variabel independen dalam menjelaskan motivasi kerja sebesar 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain.
- b. Nilai *R-square adjusted* variabel kesiapan kerja adalah sebesar 0.640, yang menghasilkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediasi mampu menjelaskan hubungan soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.4.2 Effect Size (F-square)

Pengujian *F-square* digunakan untuk menganalisis seberapa baik model yang digunakan dengan melihat besaran efek dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besaran ukuran efek dari nilai *f-square* dibagi menjadi 3 kategori, yaitu kuat (0.35), sedang (0.15), dan lemah (0.02).

**Tabel 4.12 Dampak Prediktor**

	<b>f-square</b>
Hard Skill -> Kesiapan Kerja	0.051
Hard Skill -> Motivasi Kerja	0.100
Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.113
Soft Skill -> Kesiapan Kerja	0.286
Soft Skill -> Motivasi Kerja	0.211

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12, diperoleh bahwa pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja 0.051 dan terhadap motivasi kerja 0.100 termasuk lemah, demikian juga pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja 0.113 yang masih tergolong lemah. Sementara itu, soft skill menunjukkan pengaruh yang lebih besar, yaitu sebesar 0.286 terhadap kesiapan kerja dan 0.211 terhadap motivasi kerja, keduanya termasuk kategori sedang. Temuan ini mengidentifikasi bahwa soft skill berperan lebih dominan dibandingkan hard skill dalam meningkatkan kesiapan kerja dan motivasi kerja, sehingga pengembangan soft skill menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja dan motivasi kerja individu.

#### 4.4.3 Predictive Relevance (Q-square)

Pengujian *q-square* untuk menganalisis tingkat prediksi model penelitian yang mempunyai kemampuan yang baik dan akurat. Apabila *Q-square* > 0, desain studi yang digunakan memiliki *predictive relevance* yang baik dan akurat. Begitupun sebaliknya, jika *Q-square* < 0, model penelitian yang digunakan tidak memiliki *predictive relevance* yang baik dan akurat. Tingkat relevansi prediktif pada penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2_{MK})(1 - R^2_{KK})]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0.460)(1 - 0.646)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0.540)(0.354)]$$

$$Q^2 = 0.80884$$

Keterangan:

- $Q^2$  = Nilai predictive relevance
- $R^2_{MK}$  = Koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja
- $R^2_{KK}$  = Koefisien determinasi untuk variabel kesiapan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan bahawa nilai dari  $Q$ -square penelitian ini sebesar 0.80884 sehingga dapat disimpulkan bahawa relevansi prediktif yang dapat dijelaskan berdasarkan model penelitian adalah baik dan akurat karena nilai  $Q$ -square  $> 0$ .

#### 4.5 Uji Hipotesis (*Boostrapping*)

##### 4.5.1 Uji *Direct Effect* (*Path Coefficient*)

Uji hipotesis penelitian merupakan tahapan dalam membuktikan asumsi pernyataan dari hubungan antar variabel yang telah dijabarkan menjadi hipotesis berdasarkan hasil olah data dari sampel penelitian. Pengujian ini menjadi tahapan pembuatan keputusan atau kesimpulan atas asumsi penelitian dengan hasil diterima ataupun ditolak. Uji hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping dengan metode SEM-PLS pada aplikasi SmartPLS 4.

Pengujian *direct effect* (*path coefficient*) merupakan tahap uji hipotesis dengan menganalisis keterkaitan variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung. Hasil uji *direct effect* penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.13:

**Tabel 4.13 Hasil Uji *Direct Effect* (*Path Coefficient*)**

	<i>Original Sample</i>	<i>Rata-rata</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>T statistic</i>	<i>P values</i>	<i>Result</i>
<b>MK -&gt; KK</b>	0.272	0.275	0.066	4.123	0.000	Signifikan
<b>SS -&gt; KK</b>	0.458	0.461	0.072	6.382	0.000	Signifikan
<b>SS -&gt; MK</b>	0.442	0.445	0.071	6.263	0.000	Signifikan
<b>HS -&gt; KK</b>	0.185	0.181	0.078	2.377	0.018	Signifikan

<b>HS -&gt; MK</b>	0.304	0.303	0.072	4.214	0.000	Signifikan
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dijelaskan bahwa hubungan langsung antar variabel melalui uji hipotesis *path coefficient* adalah:

### 1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja

Hasil uji hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja menunjukkan nilai original sampel sebesar 0.272. Secara kategoris nilai t statistic > 1.96 dan p-values < 0.05. Nilai t statistic yang diperoleh adalah 4.123, sementara p-values tercatat 0.000. Dengan demikian, H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### 2. Hubungan *Soft Skill* Dengan Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai original sampel sebesar 0.458 dengan nilai t statistic 6.382 dan p-values 0.000. Hal ini menandakan bahwa soft skill memiliki kontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dan kategori t statistic > 1.96 dan p-values < 0.05, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, H2 dinyatakan diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara soft skill dan kesiapan kerja.

### 3. Hubungan *Soft Skill* Dengan Motivasi Kerja

Hasil uji variabel soft skill berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini menghasilkan nilai original sampel 0.442 dengan nilai t statistic 6.263 dan p-values 0.000. Maka, H3 Diterima, dengan keterangan terdapat pengaruh positif dan signifikan soft skill terhadap kesiapan kerja. Karena memiliki t statistic > 1.96 dan p-values < 0.05.

### 4. Hubungan *Hard Skill* Dengan Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, hard skill memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini ditunjukkan

oleh nilai original sampel 0.185 dengan nilai t statistic 2.377 dan p-values 0.018. Dengan t statistic > 1.96 dan p-values < 0.05. Dengan demikian H4 dapat diterima.

## 5. Hubungan *Hard Skill* Dengan Motivasi Kerja

Pengukuran dari variabel hard skill terhadap motivasi kerja mendapatkan nilai original sampel 0.304 dengan nilai t statistic 4.214 dan p-values 0.000. Dengan t statistic > 1.96 dan p-values < 0.05. H5 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar terhadap motivasi kerja.

### 4.5.2 Uji Indirect Effect (Specific)

Pengujian indirect effect dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menganalisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen menggunakan variabel mediasi. Dimana pada penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah motivasi kerja. Hasil uji indirect effect penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.14:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Specific Indirect Effect**

	<i>Original Sample</i>	<i>Rata-rata</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>T statistic</i>	<i>P values</i>	<i>Result</i>
<b>SS -&gt; MK -&gt; KK</b>	0.120	0.122	0.034	3.498	0.000	Signifikan
<b>HS -&gt; MK -&gt; KK</b>	0.083	0.084	0.029	2.841	0.005	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa hubungan tidak langsung antar variabel melalui uji hipotesis specific indirect adalah:

### 1. Hubungan Soft Skill Dengan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai original sampel untuk pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja adalah 0,120, dengan t statistic 3.498 dan p-values 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara soft skill dan kesiapan kerja. Artinya, soft skill tidak hanya langsung memengaruhi kesiapan kerja,

tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja mahasiswa.

## **2. Hubungan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja**

Analisis menunjukkan bahwa nilai original sampel untuk pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja adalah 0,083, dengan t statistic sebesar 2.841 dan p-values 0.005. Hasil ini signifikan secara statistik, sehingga motivasi kerja juga berperan sebagai mediator yang baik dalam hubungan antara hard skill dan kesiapan kerja. Dengan kata lain, hard skill dapat meningkatkan kesiapan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja mahasiswa.

### **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.6.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja**

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. dengan nilai t statistic sebesar 4.123 dan p-values sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja.

Hasil studi menyatakan motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Responden mengungkapkan bahwa adanya dorongan untuk mencapai karier yang baik, memperoleh penghasilan, serta keinginan untuk mengembangkan diri membuat mereka lebih giat mempersiapkan kemampuan yang dibutuhkan di dunia pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja dari Baptista et al. (2021) dari (Jainudin, 2018) yang menyatakan bahwa kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) dapat mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kompetensi dirinya.

Dalam studi ini, motivasi kerja terbukti menjadi faktor pendorong yang membuat mahasiswa tidak sekedar mengandalkan pengetahuan akademik, tetapi juga berusaha melengkapi diri dengan soft skill dan hard skill yang relevan dengan kebutuhan industri. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri lebih besar, orientasi tujuan yang jelas, dan kesiapan mental yang lebih baik saat menghadapi tantangan di dunia kerja. Dengan demikian, motivasi kerja sebagai energi psikologis yang mengarahkan dan memperkuat kesiapan kerja mahasiswa, sehingga perguruan tinggi perlu menumbuhkan motivasi ini melalui konseling karir, program mentoring, serta kegiatan yang memperkenalkan realita dunia kerja sejak dini.

#### **4.6.2 Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja**

Soft skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa, dengan nilai t statistic sebesar 6.382 dan p-values sebesar 0.000. Artinya peningkatan kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa soft skill memegang peran penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang menguasai keterampilan ini cenderung lebih percaya diri dan mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Choi-Lundberg et al. (2024) yang menyatakan bahwa employability tidak hanya ditentukan oleh aspek akademik, tetapi juga keterampilan non-teknis yang mendukung individu dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Succi & Canovi, 2020) yang menekankan bahwa Soft skill seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, serta manajemen waktu adalah kunci untuk membantu individu lebih percaya diri dan sukses dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas lingkungan kerja modern. Kondisi ini dapat dipahami karena dalam perkuliahan, mahasiswa sering terlibat dalam kegiatan kelompok, organisasi, maupun presentasi

yang melatih kemampuan interpersonal mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa soft skill merupakan modal utama yang memperkuat persiapan kerja mahasiswa, sehingga harus selalu diasah melalui pengalaman akademik maupun non-akademik.

#### **4.6.3 Pengaruh soft skill terhadap motivasi kerja**

Hasil hipotesis yang dilakukan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t statistic sebesar 6.263 dan p-values sebesar 0.000. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan sejalan dengan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian menunjukkan soft skill berperan dalam meningkatkan motivasi kerja mahasiswa. Responden menyampaikan bahwa kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi membuat mereka lebih termotivasi untuk berprestasi serta mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer & Spencer (1993) dari penelitian (Rosi, 2018) menyatakan bahwa kompetensi perilaku atau soft skill menjadi faktor penting yang mendorong motivasi internal individu. Penelitian yang dilakukan oleh (W. A. Sari., 2020) juga menemukan bahwa mahasiswa dengan soft skill yang baik, terutama dalam hal komunikasi dan manajemen waktu, cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi karena merasa mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang merasa percaya diri dengan soft skill yang dimiliki menunjukkan motivasi lebih besar untuk mencari pengalaman magang, mengikuti organisasi, maupun aktif dalam kegiatan pengembangan diri. Hal ini dapat dipahami karena soft skill membantu mahasiswa berinteraksi dengan lingkungan sekitar, membangun jejaring, serta menghadapi tantangan dengan lebih optimis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa soft skill tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja

mahasiswa. Perguruan tinggi perlu memberi ruang lebih luas bagi mahasiswa untuk melatih soft skill melalui kegiatan akademik maupun non-akademik agar motivasi kerja mereka semakin meningkat.

#### **4.6.4 Pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic sebesar 2.377 dan p-values sebesar 0.018 dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik.

Selain soft skill, hard skill juga berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dari hasil penelitian, sebagian besar responden menekankan pentingnya penguasaan keterampilan teknis seperti penggunaan software sesuai bidang studi, kemampuan analisis data, serta penguasaan bahasa asing sebagai bekal utama dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Temuan ini mendukung teori human capital dari M. & Becker (1967) yang menyebutkan bahwa keterampilan teknis merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan peluang kerja seseorang.

Claire Stachniewska (2023) juga menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa hard skill masih menjadi indikator awal yang diperhatikan oleh perusahaan dalam proses rekrutmen untuk menilai kelayakan dan kemampuan teknis kandidat. Namun, dalam konteks mahasiswa, hard skill seringkali hanya menjadi syarat dasar yang perlu dilengkapi dengan kemampuan lain agar lebih kompetitif. Oleh karena itu, hard skill tetap menjadi fondasi utama kesiapan kerja mahasiswa, sehingga kampus perlu memperkuat link and match antara kurikulum dengan kebutuhan industri, misalnya melalui program sertifikasi, magang, dan pelatihan berbasis proyek.

#### **4.6.5 Pengaruh hard skill terhadap motivasi kerja**

Pengujian hipotesis yang dilakukan, hard skill memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja mahasiswa tingkat akhir. ditunjukkan dengan nilai t statistic sebesar 4.214 dan p-values sebesar 0.000. Maka, semakin tinggi kemampuan hard skill yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja, sehingga mahasiswa dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik.

Hasil studi yaitu hard skill berpengaruh pada motivasi kerja mahasiswa. Responden menyatakan bahwa penguasaan keterampilan teknis sesuai bidang studi, seperti kemampuan menggunakan software, keterampilan analisis data, maupun penguasaan bahasa asing, membuat mereka merasa lebih siap dan termotivasi untuk bersaing di dunia kerja. Hal ini selaras dengan teori *human capital* yang dirumuskan oleh M. & Becker (1967), bahwa keterampilan teknis merupakan bentuk investasi diri yang mampu meningkatkan rasa percaya diri, produktivitas, dan motivasi individu dalam bekerja.

Begitu juga dengan penelitian Wulandari (2023) menghasilkan mahasiswa yang memiliki keterampilan teknis lebih baik cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi, karena mereka merasa kompeten dan memiliki keunggulan dibandingkan kandidat lain di pasar kerja. Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang menguasai hard skill lebih termotivasi untuk mencari peluang kerja, mengikuti program sertifikasi, maupun memperdalam bidang keahliannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hard skill berperan sebagai faktor pendorong motivasi kerja karena memberi rasa percaya diri, kesiapan menghadapi tantangan, dan keyakinan untuk meraih karier yang diinginkan. Oleh sebab itu, perguruan tinggi sebaiknya terus memperkuat kurikulum berbasis kompetensi teknis agar mahasiswa semakin termotivasi dalam menyiapkan diri menghadapi dunia kerja.

#### **4.6.6 Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja**

Pengukuran hipotesis yang dilakukan, soft skill berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui perantara motivasi

internal sebagai dorongan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t statistic sebesar 3.498 yang melebihi nilai kritis yang digunakan, dan p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan kata lain, semakin tinggi soft skill yang dimiliki, semakin tinggi pula motivasi untuk menghadapi dunia kerja, dan pengaruh ini secara statistic dapat dipercaya.

Hasil penelitian menunjukkan soft skill berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Responden menyatakan bahwa kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu tidak hanya membantu mereka berinteraksi secara efektif, tetapi juga meningkatkan dorongan internal untuk berprestasi di dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik cenderung lebih percaya diri, termotivasi untuk mencari pengalaman tambahan seperti magang, sertifikasi, atau kegiatan organisasi, sehingga kesiapan kerja mereka semakin matang.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi (Baptista et al., 2021), yang menyebutkan bahwa kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) mendorong individu untuk terus meningkatkan kompetensi diri. Dalam konteks ini, soft skill berperan sebagai modal awal yang memicu motivasi kerja, sementara motivasi tersebut pada akhirnya memperkuat kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian terdahulu oleh (W. A. Sari., 2020) juga mendukung hasil ini, bahwa soft skill yang baik mendorong mahasiswa lebih bersemangat menghadapi tantangan dunia kerja karena mereka yakin mampu mengatasinya.

Maka soft skill tidak sekedar memberikan kontribusi langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Implikasi praktisnya, perguruan tinggi perlu mengembangkan program pembelajaran dan kegiatan non-akademik yang tidak hanya melatih soft skill, tetapi juga menumbuhkan motivasi internal mahasiswa, agar tercipta lulusan yang siap menghadapi persaingan kerja.

#### **4.6.7 Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja**

Hasil hipotesis yang dilakukan, hard skill berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui motivasi kerja sebagai pendorong internal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistic sebesar 2.841, yang lebih besar dari nilai kritis standar, dan p-values sebesar 0.005, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi kemampuan hard skill semakin tinggi pula motivasi untuk memasuki dunia kerja, dan pengaruh ini dapat dianggap statistic signifikan.

Hasil penelitian mendapatkan hard skill berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa dengan perantara variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Responden menyatakan bahwa penguasaan keterampilan teknis sesuai bidang studi, seperti kemampuan analisis data, penggunaan software, maupun keterampilan bahasa asing, membuat mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki hard skill memadai merasa memiliki keunggulan kompetitif, sehingga motivasi mereka untuk mencari peluang karier, mengikuti program pelatihan, maupun memperdalam bidang keahliannya menjadi lebih tinggi. Motivasi inilah yang pada akhirnya memperkuat kesiapan kerja mahasiswa.

Temuan ini sejalan dengan teori *human capital* M. & Becker (1967), yang menyatakan keterampilan teknis bentuk investasi yang penting. Penelitian ini tidak hanya meningkatkan produktivitas seseorang, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, penelitian Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki hard skill yang baik cenderung lebih siap memasuki dunia kerja. Hal ini terjadi karena kemampuan teknis yang dikuasai mendorong mereka untuk lebih termotivasi dalam menghadapi tantangan dilingkungan profesional.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hard skill tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Hal ini memberikan implikasi penting bagi perguruan tinggi agar lebih menekankan pembelajaran berbasis praktik, sertifikasi, dan magang,

sehingga mahasiswa tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi kerja yang kuat untuk menghadapi tantangan dunia kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Studi ini menganalisa pengaruh motivasi kerja sebagai mediator pada hubungan soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hasil analisis data dengan metode PLS-SEM terhadap responden mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate*, dapat dihasilkan bahwa:

1. Keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, empati, dan tanggung jawab meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja. Yang artinya, soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja secara efektif.
2. Meskipun pengaruhnya relative lebih lemah dibanding soft skill, hard skill juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penguasaan kemampuan teknis seperti pemasaran digital, analisis data, dan penguasaan teknologi meningkatkan kesiapan kerja secara teknis.
3. Sebagai meditor, motivasi kerja memperkuat dampak soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang termotivasi lebih mampu menerapkan keterampilan mereka dalam konteks dunia kerja.
4. Motivasi kerja tidak lepas dari kontribusi yang dimiliki soft skill dan hard skill sebagai pendorong eksternal, yang selanjutnya meningkatkan kesiapan kerja mereka.
5. 64% pada model penelitian ini mampu menjelaskan variansi kesiapan kerja mahasiswa. Soft skill, hard skill, dan motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam kesiapan kerja mahasiswa.

## 5.2 Saran

Melalui penelitian yang telah diuji, didapatkan saran dan rekomendasi yang diharapkan akan meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir, diantaranya sebagai berikut:

### 1. Perguruan Tinggi

- Meningkatkan fokus pada pengembangan soft skill mahasiswa melalui kurikulum dan program kegiatan ekstrakurikuler yang menanamkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
- Meningkatkan pelatihan hard skill berbasis praktik dan sertifikasi agar mahasiswa memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan industry.
- Menyediakan layanan dukungan motivasi seperti konseling karir, mentoring, dan pengenalan dunia kerja sedini mungkin agar motivasi kerja mahasiswa tetap tinggi.

### 2. Mahasiswa

- Aktif mengembangkan soft skill dan hard skill selain dari pembelajaran formal, melalui keterlibatan dalam organisasi, magang, pelatihan, dan pengembangan diri.
- Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja dengan menetapkan tujuan karir yang jelas dan memanfaatkan peluang pengembangan kompetensi.

### 3. Peneliti Selanjutnya

- Disarankan melakukan penelitian dengan jumlah sampel dan cakupan populasi yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi hasil.

- Melakukan penelitian yang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor kesiapan kerja.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

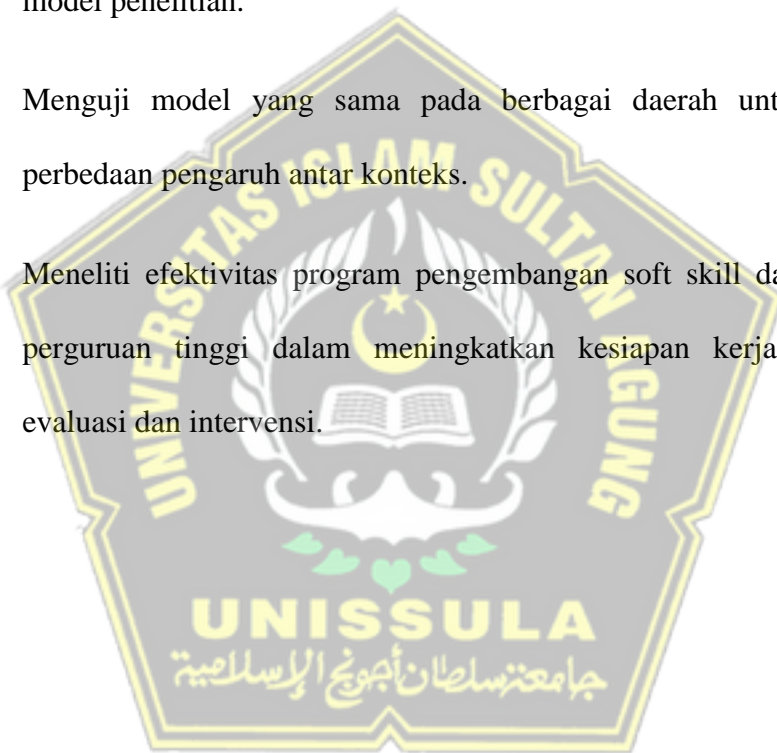
Kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan ini tentu tidak luput dari ketidaksempurnaan dan keterbatasan sehingga dapat diperbaiki oleh kegiatan penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, ditemukan adanya keterbatasan-keterbatasan penelitian:

1. Sampel penelitian terbatas pada mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate di wilayah Semarang, sehingga hasilnya mungkin tidak mewakili seluruh mahasiswa atau lulusan di daerah lain.
2. Penelitian menggunakan data kuantitatif berbasis kuesioner yang mungkin belum mengungkap fenomena secara mendalam terkait perilaku dan persepsi mahasiswa.
3. Fokus penelitian hanya pada soft skill, hard skill, dan motivasi kerja sehingga pengaruh faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja belum dianalisis.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Setelah mendapatkan hasil pengolahan data penelitian, didapatkan beberapa saran yang dapat diterapkan pada agenda penelitian serupa kedepannya:

1. Melakukan penelitian dengan metode campuran (*mixed methods*) agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja.
2. Menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kecerdasan emosional, dukungan social, pengalaman magang, dan budaya organisasi dalam model penelitian.
3. Menguji model yang sama pada berbagai daerah untuk mengetahui perbedaan pengaruh antar konteks.
4. Meneliti efektivitas program pengembangan soft skill dan hard skill di perguruan tinggi dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui studi evaluasi dan intervensi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, M. A. (2023). Review of sampling techniques for education. *ASEAN Journal for Science Education*, 2(2), 87–94. <https://ejournal.bumipublikasinusantara.id/index.php/ajsed>
- Adhardianto, R. D. (2020). Pengaruh program kelompok usaha bersama dan peran pendamping terhadap etos kerja Dan produktivitas masyarakat dalam perspektif ekonomi islam (studi di kecamatan Sumberejo kabupaten Tanggamus). *Tesis*, 1–197.
- Al-Maskari, A., Al Riyami, T., & Ghnimi, S. (2024). Factors affecting students' preparedness for the fourth industrial revolution in higher education institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(1), 246–264. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2022-0169>
- Alfiana, R., Indiworo Ervina, H., & Darmaputra, F. M. (2024). *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja ( Studi pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang )*. 4.
- Baptista, J. A. D. A., Formigoni, A., Silva, S. A. da, Stettiner, C. F., & Novais, R. A. B. de. (2021). Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 54–59. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i2.48>
- Bawazir, M. M. F., & Suhana, S. (2023). Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. *Jesya*, 6(2), 2277–2288. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1123>
- Bisschoff, Z. S., & Massyn, L. (2024). A conceptual soft skills competency framework for enhancing graduate intern employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 66–81. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2023-0239>
- Boere, N. A., de Jong, B., Jansen in de Wal, J., & Cornelissen, F. (2023). Does training content matter? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 274–290. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2023-0046>
- Bredenkamp, D., Botma, Y., & Nyoni, C. N. (2023). Higher education students' motivation to transfer learning: a scoping review. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2022-0057>
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1), 1–7. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.139>
- Cakrawala, U. (2023). *Perbedaan Data Primer dan Data Sekunder Dalam Dunia Penelitian*. <https://www.cakrawala.ac.id/berita/data-primer-dan-sekunder>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Celestin, B. N., & Yufen, S. (2018). The Influence of Pre-training Factors on Motivation to Transfer Learning at the Post Training Stage. *Human Resource*

*Research*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.12483>

Choi-Lundberg, D., Douglas, T., Bird, M. L., Coleman, B., Greenwood, M., Martin, R., Prior, S., Saghafi, F., Roehrer, E., Waddingham, S., Wolsey, C., & Kelder, J. A. (2024). Employability Learning and Teaching Research: A Twenty Year Structured Narrative Review. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 21(5). <https://doi.org/10.53761/g8mryt07>

Claire Stachniewska. (2023). *The Importance of Hard Skills in Assessing Candidate Potential*. HiPeople. <https://www.hipeople.io/blog/the-importance-of-hard-skills-in-assessing-candidate-potential>

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>

Diem Vo, T. T., Velásquez, K., & Chung-Wen, C. (2022). Work Motivation : The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(Behav. Sci. 2022, 12, 49.), 49. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs12020049>

Dr. Ir. Maya Syafriana Effendi, M. (2024). *SmartPLS ( Partial Least Square )*.

Dr. Sri Jumini, S.Pd., M.Pd., CIQnR., CIQaR., C. (2024). METODE PENELITIAN KUANTITATIF TEORI, METODE DAN PRAKTIK BAB 6: POPULASI DAN SAMPEL. In *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)* (pp. 82–83).

Dwiwarman, D. A. (2025). *Pengaruh Keterampilan Soft Skills dan Hard Skills terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital*. 14, 94–106.

Efendi, D. A. D. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah. *Skripsi UIN Sumatra Utara*, 118.

Effendi, elsa felina. (2019). *Keterkaitan, Analisis Image, Store Dan, Satisfaction Intention, Repurchase*.

Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.

Espina-Romero, L. C., Aguirre Franco, S. L., Dworaczek Conde, H. O., Guerrero-Alcedo, J. M., Ríos Parra, D. E., & Rave Ramírez, J. C. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda. *Heliyon*, 9(4), e15468. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15468>

Fajriyati, Y., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3203–3217. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.966>

Febrianur, H. G., Dwi, D., & Rahmah, N. (2024). *Kesiapan Kerja Mahasiswa : Eksplorasi Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Efikasi Diri*. 5(6), 2594–2602.

Fendry Erlangga, Dadang Karya Bakti, D. A. (2024). *MAHASISWA TINGKAT AKHIR THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL EXPERIENCE , INTERNSHIP EXPERIENCE , AND SELF EFFICACY ON THE WORK READINESS OF FINAL*. 2, 223–236.

- Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in Learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 10(4), 16–37. <https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v10i430273>
- Galloway, T., Lippman, L., Burke, H., Diener, O., & Gates, S. (2017). *Measuring Soft Skills & Life Skills in International Youth Development Programs a Review and Inventory of Tools*. May, 1–77.
- Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: regression & structural equation models. In *School of public & international affairs north carolina state university*. <https://doi.org/10.1201/b16017-6>
- Geng, L., Ma, M., Osei-Kyei, R., Jin, X., & Shrestha, S. (2025). A review of employability skills for graduates in the construction sector. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 153–170. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2024-0242>
- Ginting, H., Mahiranissa, A., Bekti, R., & Febriansyah, H. (2020). The effect of outing Team Building training on soft skills among MBA students. *International Journal of Management Education*, 18(3), 100423. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100423>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handinni, A. A. (2024). *ANALISIS MODAL INTELEKTUAL TERHADAP NILAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2021 - 2023 )*.
- Hardika, C., & Havidz Aima, M. (2020). The Effect of Soft Skill and Work Ability to Motivation and its Implications on Performance of Employees The Center for Education and Training of the Agency for Research and Development of Human Resources Ministry of Communication and Informatics. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 1711–1721. <https://bit.ly/2YIjPjS>
- Hatta Setiabudhi, S.E, M.Ak Suwono, S.E, M. S., & Yudi Agus Setiawan, S.S, M.M Syahrul Karim, M. S. (2025). *analisis data kuantitatif dengan pls 4* (I. P. H. H. Duari (ed.)).
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., Khourouh, U., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Malang, U. M. (2025). *Peran Soft Skill dan Praktik Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa di Universitas Merdeka Malang*. 9(1), 20–30.
- Hikmawati, Kosim, & Ayub, S. (2023). Analisis Ketuntasan Hasil Belajar Ranah Kognitif Mahasiswa Pada Perkuliahan Gelombang dan Optik Dengan Menggunakan Media Simulasi PhET. *Journal of Classroom Action Research*, 5(2), 360–365. <https://www.jppipa.unram.ac.id/index.php/jcar/article/view/3725%0Ahttps://ww>

- Jainudin. (2018). Perjuangan Sang Pecinta Ilmu (Kyai Abdul Mujib Abbas) Analisis Dalam Perspektif Teori Kepribadian McClelland. *Tasyri': Jurnal Tarbiyah-Syari'Ah Islamiyah*, 25(2), 1–20. <https://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/tasyri/article/view/3320>
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i3.646>
- Kılıç, M. E., Kılıç, M. Y., & Akan, D. (2021). Motivation in the classroom Muhammet Emre Kılıç Durdağı Akan. *Participatory Educational Research (PER)*, 8(2), 31–56.
- Linda Sri Lestari. (2024). *Pengaruh Hard Skill , Soft Skill , Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5 . 0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Iain Ponorogo Angkatan 2021*.
- Lisdiana Hardi, F. (2020). Pengaruh Hardskill dan Ssoftskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. *Jurnal Riset Mahasiswa (BRAINY)*, 1(2), 8–15.
- M., J., & Becker, G. S. (1967). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. *Population (French Edition)*, 22(2), 330. <https://doi.org/10.2307/1528521>
- 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>
- Manullang, D. T., Sinaga, D., Tampubolon, S., & Sinaga, A. A. (2023). Pengaruh Soft Skill Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sidikalang Tahun Ajaran 2022/2023. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6160–6174.
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875–4889.
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6241>
- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i2.6954>
- Nugraha, I. G. B. S. M., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(2), 136–145. <https://doi.org/10.22225/jj.8.2.2021.136-145>
- 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*, 14(1), 20–32.  
<https://doi.org/10.35797/jab.14.1.20-32>

- Nurjannah, Armansyah Walian, L. (2024). *Pengaruh Soft Skill, Praktik Pengalaman Lapangan (Magang) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang Angkatan 2020-2021)*. 4(6), 1566–1575.
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Rahmat, A. M., Mohd, A. H., Nor, A., & Mohtar, M. (2019). Industry 4.0 Skillsets and “Career Readiness”: Can Malaysian University Students face the Future of Work? *International Invention, Innovative & Creative (InIIC) Conference, Series 2/2019, November*, 28–37. <https://ssrn.com/abstract=3511166>
- Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 130–143. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i2.57969>
- Riyanti, F., & Rustiana, A. (2017). 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>
- Rosi, F. (2018). *Strategi Pengembangan Kompetensi Spencer Pada Mec (Mandiri Entrepreneur Center) Surabaya Guna Meningkatkan Kinerja Staff Pengajar*. 137. [http://digilib.uinsby.ac.id/26407/2/FatkhurRosi\\_G73214017.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/26407/2/FatkhurRosi_G73214017.pdf)
- Salsa, P. P., & Nurbaya, S. (2025). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar*. 8(1), 456–468.
- Sanjaya, G., Abadi, Z., Efendi, F., Mesin, D. T., Teknik, F., Padang, U. N., Tawar, K. A., Bekerja, K., & Kejuruan, S. (2024). *PENGARUH BUDAYA KERJA 5R RAPI, RINGKAS, RESIK, RAJIN, RAWAT TERHADAP SOFTSKILL SISWA SMK NEGERI 2 TEMBILAHAN THE INFLUENCE OF THE 5R WORK CULTURE NEAT, CONCISE, CLEAN, DILIGENT, CARING) ON THE SOFT SKILLS OF STUDENTS OF SMK NEGERI 2 TEMBILAHAN*. 6(3), 329–333.
- Sari., W. A. (2020). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Reguler S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2016 di Universitas Esa Unggul Kebun Jeruk “*. 2, 1–9.
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Sembinging, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- 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 Pgrj Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*,

10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>

- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Sultoni, S., Gunawan, I., & Mangzila, A. (2023). EXPLORING FACTORS THAT CAN AFFECT STUDENTS' WORK READINESS. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p129-142>
- Ummah, M. S. (2019). The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Work Motivation on Work Readiness of Final Year Students of the Faculty of Economics, Darul 'Ulum Islamic University, Lamongan (Study on Students of the Faculty of Economics, Semester VIII, Darul Ulum Islamic . *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan*. 10, 917–932.
- Wulandari, P. J. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA SEKOLAH, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PJOK DI SD NEGERI SE-KABUPATEN SLEMAN*.
- Zainal Arifin, M. . (2021). Hak Cipta Pada Penulis. *Repository.Ummetro.Ac.Id*, September, 53–56. <https://repository.ummetro.ac.id/files/artikel/3852.pdf>
- Zunita, M., Yusmansyah, & Widiastuti, R. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Bimbingan Konseling (ALIBKIN)*, 6(3), 1–15. <https://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/17196/12504>