

Dampak *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro yang Mengikuti Program Magang

**Putri Ernita Rahmawati, Artha Febriana, Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari,
Masitha Fahmi Wardhani**

Universitas Dian Nuswantoro

211202207726@mhs.dinus.ac.id, artha.febriana@dsn.dinus.ac.id,
radenayu.riskia@dsn.dinus.ac.id, masithafahmi@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT.

In order to examine how work motivation mediates the link between hard skills, soft skills, and work preparedness, this study focuses on seventh-semester management students who completed internships at Dian Nuswantoro University during the 2025-2026 academic year. The purpose of the research is to look at how different types of abilities, both hard and soft, affect job readiness and motivation. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and SmartPLS 4 were used for statistical analysis of the survey data. Students in their seventh semester of management programs who had completed internships were selected using a purposive sample technique. The results demonstrate that students' employment readiness is positively and significantly affected by their job motivation, which is affected by both their hard and soft skills. Mediation studies have shown that intrinsic job motivation strengthens the relationship between job readiness, hard skills, and soft skills. The R^2 value for work readiness is 0.751, which means that Hard Skills, Soft Skills, and Work Motivation together explain 75.1% of the variation. In contrast, the R^2 value for work motivation is 0.685, which suggests that Hard Skills and Soft Skills account for 68.5% of the variation. This study's findings highlight the importance of internships in enhancing management students' job motivation, technical competence, and interpersonal skills in order to better prepare them for the profession upon graduation. This study presents strong evidence that schools should focus on helping students improve their hard skills, soft skills, and motivation for the job as important strategies for preparing them for the workforce.

Keywords: *hard skills, soft skills, work readiness, work motivation.*

ABSTRAK.

Untuk meneliti bagaimana motivasi kerja memediasi hubungan antara *hard skill*, *soft skill*, dan kesiapan kerja, studi ini berfokus pada mahasiswa manajemen semester tujuh yang telah menyelesaikan magang di Universitas Dian Nuswantoro selama tahun akademik 2025-2026. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana berbagai jenis kemampuan *hard skill* dan

soft skill memengaruhi kesiapan kerja dan motivasi. Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM) dan SmartPLS 4 digunakan untuk analisis statistik data survei. Mahasiswa semester tujuh program manajemen yang telah menyelesaikan magang dipilih menggunakan teknik sampel bertujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja mereka, yang dipengaruhi oleh *hard skill* dan *soft skill* mereka. Studi mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik memperkuat hubungan antara kesiapan kerja, *hard skill*, dan *soft skill*. Nilai R^2 untuk kesiapan kerja adalah 0,751, yang berarti bahwa *Hard skill*, *Soft skill*, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama menjelaskan 75,1% dari variasi. Sebaliknya, nilai R^2 untuk motivasi kerja adalah 0,685, yang menunjukkan bahwa *Hard skill* dan *Soft skill* menjelaskan 68,5% dari variasi. Temuan studi ini menyoroti pentingnya magang dalam meningkatkan motivasi kerja, kompetensi teknis, dan keterampilan interpersonal mahasiswa manajemen agar mereka lebih siap untuk profesi setelah lulus. Studi ini menyajikan bukti kuat bahwa sekolah harus fokus membantu siswa meningkatkan *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi kerja sebagai strategi penting untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja.

Kata kunci: *hard skill*, *soft skill*, kesiapan kerja, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perubahan ekonomi yang cepat menuntut standar baru dalam kualifikasi kerja. Perusahaan membutuhkan sdm yang kompeten sebagai aset strategis bagi keberhasilan organisasi, namun rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja sumber daya manusia membuat pencari pekerjaan sulit memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Kondisi tersebut berdampak pada lulusan perguruan tinggi, termasuk mahasiswa dalam memasuki dunia kerja baru. Walaupun menempuh pendidikan formal, sebagian masih menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan kemampuan yang dipunyai dengan apa yang ada pada tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Kondisi ini mengakibatkan tingginya pengangguran, termasuk di Provinsi Jawa Tengah.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lebih dari satu juta orang di Provinsi Jawa Tengah masih hidup dalam kemiskinan, meskipun angka kemiskinan telah turun dari 5,13% pada tahun 2023 menjadi 4,78% pada tahun 2024 dan kemudian menjadi 4,66% pada tahun 2025. Selain itu, antara tahun 2023 dan 2025, jumlah lulusan dengan gelar sementara turun dari 171.897 menjadi 170.527 dan 146.324 secara berturut-turut. Dengan peningkatan 787.973 pada tahun 2023, 842.378 pada tahun 2024, dan 904.440 pada tahun 2025, tingkat kelulusan universitas di Indonesia sedang meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa, khususnya bagi individu dengan gelar lanjutan, masih sulit bagi lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap individu untuk

memiliki keterampilan teknis, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan berkolaborasi yang diperlukan untuk bergabung dengan dunia kerja (Enstroem, 2024).

Magang, proyek industri, dan pengalaman kerja nyata adalah contoh peluang pembelajaran terkait pekerjaan yang dapat memengaruhi kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan siswa untuk lingkungan kerja profesional dapat ditingkatkan melalui pembelajaran pengalaman, menurut penelitian oleh Shore dan Dinning (2025). Selain itu Ardiyanto, Aryati and Supawi (2025) menyatakan bahwa motivasi, *soft skill*, pengalaman praktik, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia profesional.

Hard skill merupakan kompetensi teknis yang didapatkan individu melalui proses pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja dunia nyata yang sangat penting dalam menentukan kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Namun, studi oleh Aprianus Telaumbanua (2024) menunjukkan bahwa memiliki *hard skills* saja tidak menjamin kesiapan kerja; *soft skill* harus disertakan. Hasil ini konsisten dengan pernyataan Boere (2025) bahwa meskipun *hard skills* diperlukan untuk memungkinkan kompetensi teknis, motivasi individu memengaruhi bagaimana hasil pelatihan diterapkan di tempat kerja. Pengembangan *soft skills* akan mempermudah penerapan hasil pelatihan di tempat kerja. Yelisman & Telaumbanua (2024), yang menjelaskan bahwa perpaduan *hard skill* dan *soft skill* sangat memengaruhi kesiapan kerja di era Industri 4.0, mendukung klaim ini. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan teknis saja tidak dapat memberikan kesiapan kerja, oleh karena itu diperlukan lebih banyak penelitian tentang kontribusi *hard skill* untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Soft skill termasuk keterampilan non-teknis seperti berinteraksi, empati, mengelola rasa emosi, dan keterampilan komunikasi sosial. Kemampuan ini penting dalam membentuk kesiapan untuk bekerja di lingkungan organisasi modern. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Woods and Jones (2025), menunjukkan bahwa kemampuan emosional dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepercayaan dalam organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Sánchez-lópez, Fernández-berrocal and Gómez-leal (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dan kemampuan menghadapi tuntutan kerja. Namun, penelitian terkait peran *soft skill* terhadap kesiapan kerja masih perlu dikaji lebih mendalam.

Kesiapan seseorang untuk bergabung dengan angkatan kerja sangat ditingkatkan oleh faktor intrinsik seperti motivasi kerja. Menurut Hasani dan Alam

(2025), motivasi mahasiswa secara signifikan mempengaruhi kesiapan mereka untuk bergabung dengan angkatan kerja dengan lebih baik. Hal ini didukung oleh Ika Wahyuningsih (2020) yang menyatakan bahwa motivasi menjadi mediator terpenting dalam meningkatnya kesiapan kerja melalui pengalaman praktek. Pernyataan ini didukung oleh Al-musadieq (2025) Hal ini menggambarkan bagaimana kualitas sumber daya manusia dan variabel pendukung individu dimediasi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, meskipun saat ini masih sedikit penelitian tentang kesepakatan sebagai elemen mediasi, motivasi kerja merupakan motivator penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Karena dianggap memiliki pengetahuan dan wawasan langsung tentang dunia kerja, mahasiswa dari Program Studi Ekonomi dan Manajemen Bisnis Universitas Dian Nuswantoro yang mengikuti program magang dipilih sebagai subjek penelitian. Sebelum bergabung dengan dunia kerja, magang memberi mahasiswa kesempatan untuk merasakan lingkungan kerja nyata dan mengevaluasi keterampilan, persiapan, dan kompetensi mereka. Hal tersebut sejalan dengan penelitian mengenai kesiapan kerja mahasiswa yang banyak menggunakan mahasiswa peserta magang sebagai objek penelitian karena dianggap lebih memahami kondisi dunia kerja dibandingkan mahasiswa yang belum memiliki pengalaman kerja praktik.

Pada pengamatan pra-survei saya tentang hubungan antara kesiapan kerja, kemampuan *soft skill* dan *hard skill*, serta variabel mediasi motivasi kerja. Survei pendahuluan dilakukan oleh penelitian ini dengan 26 mahasiswa Udinus. Pada awal proses penelitian, kami memberikan survei pendahuluan. Prasurey menurut Vinet and Zhedanov (2011) ini adalah contoh penelitian deskriptif yang tidak melakukan pengujian hipotesis. Sebelum penelitian utama, studi ini bertujuan untuk mengumpulkan data awal tentang faktor dan situasi dunia nyata. Hasil survei di kalangan mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro di Semarang menunjukkan bahwa 73% mahir dalam menangani tugas-tugas sulit, 57,7% mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berbeda, dan 80,8% berdedikasi untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Namun, 53% responden membutuhkan pengawasan terus-menerus dari atasan mereka. Temuan ini menjadi dasar bagi penelitian utama yang bertujuan untuk menyelidiki lebih lanjut elemen-elemen yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk meningkatkan kompetensi mereka sebelum memasuki dunia kerja.

Terdapat temuan yang saling bertentangan dari studi-studi sebelumnya mengenai dampak *hard skill* dan *soft skill* terhadap kesiapan memasuki dunia kerja.

Menurut beberapa penelitian, *soft skill* mungkin lebih penting bagi kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja daripada *hard skill*. Selain itu, penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada dampak langsung dan belum mempertimbangkan motivasi kerja sebagai elemen perantara. Mengingat minimnya penelitian tentang kesiapan kerja mahasiswa, diperlukan lebih banyak studi untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dan *hard skill* serta *soft skill* dalam kaitannya dengan kesiapan kerja.

Motivasi kerja mahasiswa memediasi hubungan antara *hard skill* dan *soft skill* mereka dengan kesiapan mereka untuk bergabung dengan dunia kerja, sehingga penelitian lebih lanjut di bidang ini diperlukan. Wawasan tentang berbagai elemen yang memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk pasar kerja modern yang sangat kompetitif adalah tujuan utama penelitian ini. Perguruan tinggi dan universitas dapat memanfaatkan temuan studi ini untuk membantu mahasiswa menjadi lebih mudah dipasarkan dengan berfokus pada pengembangan kemampuan interpersonal dan teknis mereka dengan penekanan pada motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa magang dari Program Studi Ekonomi dan Manajemen Bisnis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kesiapan kerja, *hard skill (hard skills)*, dan *soft skill (soft skills)*, dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Data dan konteks penelitian sebelumnya menjadi dasar investigasi ini. Berikut adalah rumusan masalah penelitian:

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa?
3. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
4. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
6. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

Kami mengantisipasi bahwa hasil ini akan memiliki manfaat teoritis dan praktis yang substansial. Secara teori, studi ini seharusnya menambah wawasan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menjelaskan hubungan antara kesiapan kerja, *hard skill* dan *soft skill*, serta variabel mediasi berupa motivasi kerja. Selain itu, pada akhir penelitian ini, mahasiswa diharapkan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* berkontribusi pada

kesiapan kerja saat memasuki dunia kerja. Lembaga pendidikan tinggi harus mempertimbangkan hasil ini ketika mereka berupaya meningkatkan standar pengajaran, membangun keterampilan mahasiswa, dan menyediakan program magang untuk mempersiapkan mereka menghadapi dunia nyata. Ketika mempelajari kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, para peneliti di masa mendatang pasti akan merujuk pada studi ini sebagai panduan dan mungkin mengembangkan temuannya lebih lanjut.

TINJAUAN LITERATUR

HARD SKILL

Hard skill diartikan sebagai kompetensi teknis dan pengetahuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman praktik untuk mendukung kompetensi kerja. Penelitian Petreski and Tanevski (2025) menyatakan bahwa kemampuan teknis dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama jika dikombinasikan dengan keterampilan nonteknis. Selain itu, Putri and Ekonomi (2024) menjelaskan bahwa *hard skill* berperan penting dalam kesiapan kerja karena membantu individu menyelesaikan tugas sesuai standar kerja serta beradaptasi dengan teknologi dan lingkungan kerja baru.

Adapun indikator dari *hard skill* menurut Jafar dan Wahyuni dalam Djemma (2023) adalah ilmu pengetahuan, ilmu teknologi, kemampuan teknis.

SOFT SKILL

Soft skill merupakan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan komunikasi, kerja sama, empati, pengendalian diri, dan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Kemampuan ini penting dalam membangun hubungan profesional serta menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah. *Soft skill* dapat dikembangkan melalui pengalaman, pembelajaran sosial, dan pelatihan berkelanjutan. Penelitian Axiak (2025) menunjukkan bahwa *soft skill* seperti komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan Hidayatullah *et al.* (2025) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi dan adaptasi penting untuk meningkatkan kesiapan dan peluang kerja mahasiswa. Dengan demikian, mereka yang unggul dalam mengembangkan dan menggunakan *soft skill* mereka lebih siap untuk berkembang di lingkungan profesional dan mampu mengatasi tekanan yang menyertainya (Chintya, 2024).

Adapun indikator dari *soft skill* menurut Kub, Kosina and Slav, (2025) adalah komunikasi, adaptabilitas, kerjasama tim, manajemen waktu, penyelesaian konflik.

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang memengaruhi semangat dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi ini dapat berkembang melalui pengalaman belajar, praktik kerja, magang, dan keterlibatan organisasi selama perkuliahan sehingga membantu mahasiswa meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis. Mahasiswa dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, percaya diri, dan siap menghadapi lingkungan profesional. Penelitian Hasani and Alam (2025), motivasi kerja berkaitan dengan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja karena mampu mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan kemampuan dan kesiapan diri secara lebih optimal. Selain Ika Wahyuningsih (2020), motivasi kerja menjadi mediator penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa melalui pengalaman praktik kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Setiarini, Prabowo and Gultom(2022) yang menjelaskan bahwa mahasiswa dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif mengikuti organisasi dan program magang sehingga kesiapan kerjanya meningkat.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Deswarta1, Desy Mardianty (2023) adalah Aspirasi dan antusiasme untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja, ambisi dan tujuan untuk memenuhi persyaratan penting untuk memasuki angkatan kerja, tekanan dan motivasi ekologis, persyaratan fisiologis.

KESIAPAN KERJA

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai keadaan individu yang telah memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kualitas lain yang dibutuhkan untuk berhasil memasuki dunia kerja dan berkontribusi secara efektif dalam suatu organisasi. Ini bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup perilaku, bagaimana Anda berinteraksi dengan orang lain, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah. Kesiapan kerja bukan hanya kemampuan untuk masuk dunia kerja tetapi juga beradaptasi dan berkembang didalamnya, kesiapan kerja mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi, menghadapi perubahan ditempat kerja, serta kesiapan untuk terus belajar di tengah dinamika pekerjaan yang bergerak cepat (Bj and Ahlstr, 2025). Penelitian dari Mutiara Nur Romadani, Puji Wahono (2024) Kemampuan beradaptasi dan ketahanan seseorang dalam menghadapi perubahan di

tempat kerja merupakan salah satu aspek kesiapan kerja, dan siap untuk terus belajar dalam lingkungan kerja yang bergerak cepat.

Adapun indikator kesiapan kerja menurut Deswarta¹, Desy Mardianty (2023) adalah memiliki kemampuan dalam mempertimbangkan sesuatu secara rasional dan objektif, bersikap analitis terhadap berbagai situasi, berani mengambil tanggung jawab pribadi, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, memiliki dorongan untuk berkembang, serta terus berupaya mengikuti perkembangan pada bidang keahliannya.

UJI HIPOTESIS

Dampak antara *Hard skill* terhadap motivasi kerja

Hard skill merupakan kemampuan teknis yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Individu dengan kemampuan teknis yang baik cenderung lebih siap dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan teknis yang baik membuat individu merasa lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian oleh Istia *et al* (2025) menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh Maulidiyah *et al* (2024) juga menyatakan bahwa *hard skill* memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat berprestasi.

H1: *Hard skill* berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Dampak antara *soft skill* terhadap motivasi kerja

Soft skill merupakan kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, dan adaptasi yang dapat meningkatkan kepercayaan diri serta motivasi kerja individu. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi semangat individu dalam mencapai tujuan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Istia *et al* (2025) tentang motivasi, *hard skill*, dan *soft skill* menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh Maulidiyah *et al* (2024) tentang *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja juga menyatakan bahwa *soft skill* berkontribusi dalam meningkatkan motivasi individu dalam menghadapi dunia kerja.

H2: *Soft skill* berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Dampak antara *Hard skill* terhadap kesiapan kerja

Hard skill Secara khusus, hal ini merujuk pada kemampuan dan keahlian teknis yang diperoleh dari pendidikan atau pelatihan formal. Karakteristik ini memungkinkan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih sukses. Baik di dunia korporat maupun di tempat kerja, kemampuan teknis yang kuat sangat penting. Penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa keterampilan teknis memiliki dampak besar pada kesiapan kerja, terutama untuk profesi yang membutuhkan keahlian profesional (Akbar, Hendriani and Syamsuri, 2021). Hasil penelitian Sartika (2025) juga menegaskan bahwa menggabungkan *hard skill* dan *soft skill* meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, meskipun dalam beberapa konteks *soft skill* cenderung lebih dominan.

H3: *Hard skill* berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

Dampak antara *Soft skill* terhadap kesiapan kerja

Soft skill merupakan kemampuan interpersonal yang mendukung komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan penyelesaian konflik di lingkungan kerja. Kemampuan ini penting untuk meningkatkan kesiapan kerja dan membantu individu lebih mudah beradaptasi di dunia profesional. Kemampuan ini meningkatkan daya saing dalam wawancara kerja dan memfasilitasi adaptasi terhadap lingkungan kerja awal (Ayisah Manhia, Rafli Hineo, 2025). Selain itu Yani and Mu (2025) menyatakan bahwa menggabungkan pengembangan *soft skill* dengan motivasi kerja dapat sangat meningkatkan kesiapan kerja secara keseluruhan di kalangan lulusan.

H4: *Soft skill* berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

Dampak antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

Tingkat dorongan internal seseorang untuk sukses secara profesional dan merasa siap untuk bergabung dengan dunia kerja dikenal sebagai motivasi kerja. Motivasi yang kuat memungkinkan siswa untuk secara proaktif meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis mereka untuk memenuhi persyaratan skenario pekerjaan di dunia nyata (Niwana Pulungan, Sari Fitri, 2025). Menurut studi kuantitatif, mahasiswa yang antusias terhadap pekerjaannya lebih mungkin untuk mencurahkan waktu dan usaha yang diperlukan agar siap kerja. Bukti lebih lanjut yang menunjukkan bahwa dorongan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap kesiapan lulusan perguruan tinggi untuk memasuki dunia kerja berasal dari penelitian Azky (2024).

H5: Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

Dampak *Hard skill* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja

Hard skill dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi kerja karena kemampuan teknis yang baik membuat individu lebih percaya diri menghadapi dunia kerja. Penelitian oleh Deswarta¹, Desy Mardianty (2023) menunjukkan bahwa *hard skill* dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian oleh Istia *et al.*, (2025) juga menemukan bahwa *hard skill* dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

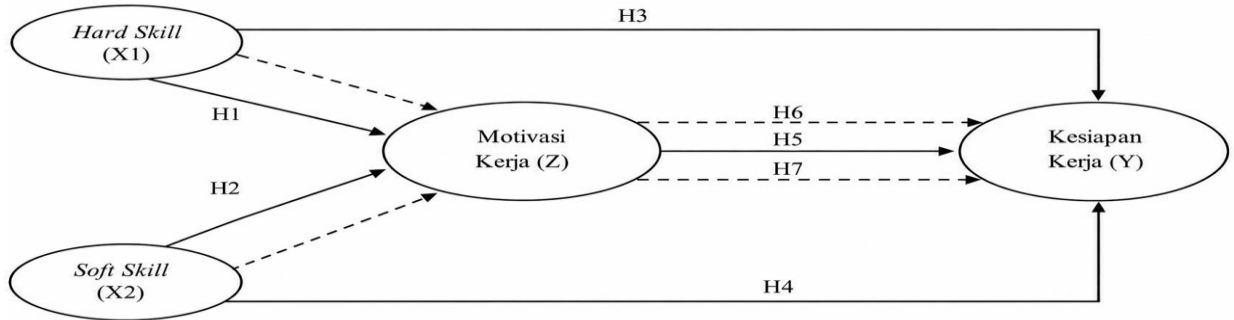
H6: *Hard skill* berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

Dampak *Soft skill* terhadap kesiapan kerja

Soft skill dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Individu dengan kemampuan komunikasi, kerja sama, dan adaptasi yang baik cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi sehingga lebih siap menghadapi dunia kerja. Penelitian oleh Deswarta¹, Desy Mardianty (2023) tentang *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian oleh Maulidiyah *et al* (2024) juga menyatakan bahwa kombinasi *soft skill* dan motivasi kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja secara optimal

H7: *Soft skill* berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Peneliti dalam studi ini mengandalkan data survei kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bebas positivis dalam penelitian didefinisikan oleh Sugiyono (2023) sebagai penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel yang telah ditentukan. Data kuantitatif ini kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Dua ratus tigapuluh lima mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis berpartisipasi dalam program magang selama tahun ajaran 2025–2026. Peserta magang dari semester ketujuh tahun ajaran 2025–2026 berpartisipasi dalam penelitian ini. Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi angkatan 2022 digunakan untuk memilih subjek penelitian. Untuk memastikan bahwa sampel penelitian representatif terhadap populasi yang diteliti, peneliti menggunakan purposive sampling untuk pemilihan sampel yang bertujuan untuk memprioritaskan. Responden dipilih dari antara peserta magang Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang juga bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Sumber utama penelitian ini adalah mahasiswa yang menjawab survei. Dengan menggunakan skala Likert yang berkisar dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju," para peneliti dalam studi ini menganalisis empat faktor: *hard skills*, *soft skills*, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Data diambil dari SmartPLS 4. Ukuran sampel studi ini ditentukan menggunakan jumlah minimum yang dibutuhkan untuk analisis pemodelan persamaan struktural (SEM), yaitu lima kali jumlah indikator penelitian (Joseph F. Hair Jr. et al., 2010). Minimal 100 tanggapan dibutuhkan untuk satu set 20

indikator, yang dihitung sebagai 5 kali 10. Studi ini memenuhi kriteria minimum dengan 142 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Tanggapan Responden

Lima faktor digunakan untuk mengategorikan responden survei: usia, jenis kelamin, program studi, semester, dan pengalaman magang. Berdasarkan distribusi usia, 16 responden (11,3%) berusia di bawah 21 tahun, 117 responden (82,4%) berusia antara 21 dan 23 tahun, dan 9 responden (6,3%) berusia antara 23 dan 25 tahun. Kelompok usia 21–23 tahun merupakan mayoritas responden. Tiga puluh pria (atau 21% dari total) dan seratus sepuluh wanita (atau 79% dari total) mengisi survei tersebut. Mahasiswa magang semester ketujuh menyumbang seluruh 142 tanggapan, atau 100%. Berdasarkan Program Studi, responden merupakan mahasiswa program studi manajemen yang berjumlah 142 orang 100%. Berdasarkan mengikuti magang, semua responden telah mengikuti magang yang berjumlah 142 orang 100%.

Analisis Statistik Deskriptif

Dengan menggunakan statistik deskriptif, kami dapat menemukan skor rata-rata untuk setiap variabel. Data kami menunjukkan bahwa variabel *hard skills* berada di kisaran yang lebih tinggi, dengan skor rata-rata 4,07. Variabel *soft skills* memiliki skor rata-rata yang tinggi yaitu 4,19. Skor rata-rata untuk variabel kesiapan kerja adalah 4,17 dan untuk variabel motivasi kerja adalah 4,34. Terdapat respons yang baik dari peserta secara keseluruhan untuk semua variabel penelitian. Siswa yang berprestasi baik dalam tes yang mengukur *hard skill* dan *soft skill* memiliki pemahaman yang kuat tentang konsep teknis dan non-teknis. Tingkat motivasi kerja yang tinggi juga menunjukkan bahwa siswa memiliki keinginan yang kuat untuk memasuki dunia kerja, yang membuat mereka lebih siap untuk dunia kerja.

Table 1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Hard Skill	HS1 Saya memahami konsep dan pengetahuan dasar yang berkaitan dengan bidang studi saya
	HS2 Saya memahami alur administrasi yang berlaku di lingkungan kerja/magang.
	HS3 Saya dapat mempelajari teknologi baru yang dibutuhkan dalam bidang saya.
	HS4 Saya memiliki keterampilan teknis yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan baik.
	HS5 Saya mampu menyajikan data dalam bentuk tabel atau laporan sederhana.
Soft Skill	SS1 Saya dapat menyampaikan pendapat atau informasi dengan jelas kepada orang lain.
	SS2 Saya mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau situasi baru.
	SS3 Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.
	SS4 Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu.
	SS5 Saya berusaha menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang baik dan tidak menimbulkan masalah baru.
Motivasi Kerja	MK1 Saya memiliki keinginan yang kuat untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.
	MK2 Saya termotivasi untuk bekerja karena berharap pekerjaan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan hidup saya di masa depan.
	MK3 Dukungan dari keluarga atau lingkungan sekitar meningkatkan motivasi saya untuk bekerja.
	MK4 Kebutuhan hidup mendorong saya untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.
	MK5 Saya menyelesaikan setiap tugas dengan tekun dan penuh tanggung jawab meskipun menghadapi kesulitan.
Kesiapan Kerja	KK1 Saya mampu mempertimbangkan keputusan secara logis dan objektif sebelum bertindak.
	KK2 Saya terbiasa berpikir kritis dalam menyelesaikan permasalahan.
	KK3 Saya berani menerima dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
	KK4 Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja yang baru.
	KK5 Saya memiliki keinginan untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang keahlian saya.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran SmartPLS menggunakan analisis validitas konvergen dan diskriminan.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tingkat keakuratan suatu pengukuran dalam menilai komponen-komponen model penelitian dikenal sebagai validitas konvergen. Saat melakukan evaluasi, praktik umum yang dilakukan adalah melihat angka AVE dan Loading Factor. Terdapat kesepakatan luas bahwa Loading Factor sebesar 0,60 dianggap tepat untuk penelitian eksploratif dan Loading Factor sebesar 0,70 dianggap tepat untuk penelitian konfirmatori. Nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,5 diperlukan untuk menjamin validitas konvergen.

Table 2 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Hard Skill</i>	HS1	0.849	Valid
	HS2	0.755	Valid
	HS3	0.795	Valid
	HS4	0.845	Valid
	HS5	0.845	Valid
Kesiapan Kerja	KK1	0.844	Valid
	KK2	0.842	Valid
	KK3	0.884	Valid
	KK4	0.826	Valid
	KK5	0.848	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.781	Valid
	MK2	0.863	Valid
	MK3	0.807	Valid
	MK4	0.832	Valid
	MK5	0.837	Valid
<i>Soft Skill</i>	KK1	0.838	Valid
	KK2	0.787	Valid
	KK3	0.829	Valid
	KK4	0.805	Valid
	KK5	0.870	Valid

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Data di atas merupakan data awal sebelum dikalkulasikan, data di atas memang sudah Valid semua dan terlihat indikator tidak perlu di eliminasi tetapi data ini perlu dikalkulasikan walaupun semua data valid dan terlihat tidak memiliki masalah. Data ini memerlukan perhitungan untuk memperoleh hasil Validitas Diskriminan yang valid dan

hasil Pengujian Hipotesis yang signifikan; oleh karena itu, saya harus meminimalkan berbagai indikator untuk mencapai hasil yang valid dan signifikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Table 3 Outer Loading Setelah Kalkulasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Hard Skill	HS1	0.869	Valid
	HS2	0.791	Valid
	HS3	0.801	Valid
	HS4	0.841	Valid
Kesiapan Kerja	KK1	0.861	Valid
	KK2	0.858	Valid
	KK3	0.878	Valid
	KK5	0.869	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.808	Valid
	MK2	0.874	Valid
	MK3	0.832	Valid
	MK4	0.829	Valid
Soft Skill	SS2	0.817	Valid
	SS3	0.870	Valid
	SS5	0.887	Valid

Kita tidak perlu menghapus variabel lain dari model karena data yang disebutkan sudah dihitung dan dikalkulasikan.

Table 4 Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Hard Skill	0.683	Valid
Soft Skill	0.737	Valid
Motivasi Kerja	0.699	Valid
Kesiapan Kerja	0.751	Valid

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Data AVE dianggap valid karena, berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,50.

Table 5 Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Indikator	Hard Skill	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	Soft Skill
HS1	0.869	0.669	0.663	0.705
HS2	0.791	0.553	0.562	0.602
HS3	0.801	0.632	0.635	0.717
HS4	0.841	0.718	0.660	0.692
KK1	0.694	0.861	0.669	0.676
KK2	0.690	0.858	0.688	0.699
KK3	0.679	0.878	0.743	0.713
KK5	0.653	0.869	0.737	0.727
MK1	0.620	0.598	0.808	0.651
MK2	0.616	0.739	0.874	0.714
MK3	0.630	0.635	0.832	0.662
MK4	0.691	0.753	0.829	0.676
SS2	0.655	0.637	0.674	0.817
SS3	0.731	0.680	0.700	0.870
SS5	0.735	0.770	0.710	0.887

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Konstruksi ini memiliki nilai tertinggi dari semua indikator yang diperiksa, menurut data dalam tabel. Semua indikator mampu membedakan antara variabel yang diukur dan semua variabel lainnya, seperti yang diilustrasikan. Akibatnya, validitas diskriminatifnya sangat baik.

Table 6 Fornell Larcker

	Hard Skill	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	Soft Skill
Hard Skill	0.826			
Kesiapan Kerja	0.783	0.867		
Motivasi Kerja	0.765	0.819	0.836	
Soft Skill	0.824	0.812	0.809	0.859

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Menurut uji Fornell-Larcker, akar kuadrat dari nilai rata-rata setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Penemuan ini memperkuat gagasan bahwa konsepsi-konsepsi ini bersifat diskriminatif.

Uji Reliabilitas

Table 7 Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Hard Skill	0.845	0.896	Reliabel
Kesiapan Kerja	0.889	0.923	Reliabel
Motivasi Kerja	0.856	0.903	Reliabel
Soft Skill	0.821	0.894	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Tabel di atas menampilkan keandalan setiap konstruk. Pernyataan ini dapat dianggap benar jika nilai alpha komposit dan alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,70.

Model Struktural (*Innner Model*)

R Square dan Q Square

Table 8 R Square & R Square Adjusted

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.751	0.746
Motivasi Kerja	0.685	0.680

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Hard skill, *soft skill*, dan motivasi kerja menjelaskan 75,1% variasi kesiapan kerja dalam model penelitian ini, dengan variabel penjelas menjelaskan 24,9% sisanya, menurut nilai R-squared sebesar 0,751. Komponen *hard skill* dan *soft skill* menjelaskan 31,5% motivasi kerja (R-squared = 0,685), meskipun faktor-faktor di luar lingkup penelitian ini juga memiliki Dampak.

F Square

Table 9 F Square

	Hard Skill	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	Soft Skill
Hard Skill		0.062	0.096	
Kesiapan Kerja				
Motivasi Kerja		0.206		
Soft Skill		0.087	0.315	

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hard skill* dalam Kesiapan Kerja adalah 0,062. *Hard skill* yang terkait dengan Motivasi Kerja adalah 0,096, sedangkan *soft skill* yang terkait dengan Kesiapan Kerja adalah 0,087, keduanya diklasifikasikan memiliki dampak kecil. Baik motivasi kerja maupun kesiapan kerja berkorelasi sedang ($r=0,206$), sedangkan motivasi kerja dan *soft skill* berkorelasi cukup kuat ($r=0,315$). Hal ini membuktikan bahwa *soft skill* sangat penting untuk meningkatkan Kesiapan Kerja karena sangat meningkatkan Motivasi Kerja.

Table 10 Standardized Root Mean Square Residual

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.061	0.061

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Sesuai dengan estimasi model, model jenuh menghasilkan skor SRMR sebesar 0,061. Dengan skor lebih rendah dari batas 0,08, model penelitian memenuhi kriteria penerapan yang sangat baik dalam studi selanjutnya.

Uji Hipotesis

Dalam studi terkemuka ini, hipotesis dievaluasi menggunakan statistik T dan nilai P. Penerimaan suatu hipotesis bergantung pada kesesuaian koefisien garisnya dengan hipotesis yang relevan, statistik T lebih tinggi dari 1,96, dan nilai P lebih rendah dari 0,05.

Table 11 Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Hard Skill -> Kesiapan Kerja	0.229	0.235	0.098	2.339	0.019
Hard Skill -> Motivasi Kerja	0.307	0.310	0.123	2.500	0.012
Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.403	0.401	0.111	3.638	0.000
Soft Skill -> Kesiapan Kerja	0.297	0.293	0.092	3.224	0.001
Soft Skill -> Motivasi Kerja	0.556	0.550	0.119	4.690	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Terdapat dua kategori variabel mediasi: mediasi parsial dan mediasi lengkap. Ketika masih terdapat dampak langsung yang cukup besar antara faktor endogen dan eksogen, kita katakan bahwa terjadi mediasi parsial. Ketika dampak langsung menjadi dapat diabaikan setelah dimasukkannya variabel mediasi, kita katakan bahwa telah terjadi mediasi lengkap.

Table 12 Uji Hipotesis *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Hard Skill -> Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.124	0.122	0.056	2.201	0.028
Soft Skill -> Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.224	0.223	0.086	2.621	0.009

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4

Pembahasan

1. Dampak *Hard skill* terhadap Motivasi Kerja

Hard skill sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,012 (<0,05), statistik T sebesar 2,500 (>1,96), dan koefisien sebesar 0,307, memiliki pengaruh yang substansial dan menguntungkan terhadap motivasi kerja. Dorongan kerja dan motivasi siswa dalam menyelesaikan proyek atau menghadapi pekerjaan akan lebih tinggi ketika mereka memiliki keterampilan teknis, seperti kemampuan menggunakan Microsoft Excel, menurut hasil yang dikumpulkan. Kemampuan teknis yang baik dapat meningkatkan

kepercayaan diri saat menghadapi persaingan kerja, menurut penelitian (Putri dan Arini, 2025)

2. Dampak *Soft skill* terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa statistik $T = 4,690$ ($\geq 1,96$), koefisien = 0,556, dan nilai $p = 0,000$ ($\leq 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa yang telah mengembangkan *soft skill* mereka, termasuk kerja tim dan komunikasi, akan lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka setelah bergabung dengan dunia kerja. Menurut beberapa penelitian, motivasi dan rasa percaya diri seseorang dapat ditingkatkan dengan memiliki *soft skill*, termasuk optimisme dan rasa percaya diri. (Ahmed et al., 2013).

3. Dampak antara *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja

Kemampuan teknis, yang sering dikenal sebagai *hard skills*, berhubungan positif dan signifikan dengan kesiapan kerja (koefisien 0,229, statistik $T 2,339$, nilai $p 0,019$, $>0,05$), seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini. Mahasiswa yang memiliki kemampuan teknis, termasuk cara menggunakan Microsoft Excel atau mengoperasikan peralatan pendukung kerja, akan lebih siap untuk memenuhi harapan dan persyaratan tempat kerja, menurut penelitian tersebut. Menurut penelitian (Skill et al., 2022), mahasiswa yang telah menguasai keterampilan teknis lebih siap untuk bergabung dengan angkatan kerja dan memenuhi persyaratan sektor mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian tersebut.

4. Dampak *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja

Analisis observasi menunjukkan statistik t sebesar 3,224 (di atas 1,96), nilai p sebesar 0,001 (di bawah 0,05), dan koefisien sebesar 0,297. Berdasarkan hasil ini, mahasiswa yang memiliki *soft skill* seperti komunikasi, kerja tim, dan ringkas akan lebih mampu menangani tuntutan tempat kerja dan memenuhi harapan. Temuan bahwa *soft skills* merupakan bagian penting dari kesiapan kerja didukung oleh (Frahidayah, 2024).

5. Dampak Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Analisis data menunjukkan nilai p sebesar 0,000 ($\leq 0,05$), statistik t sebesar 3,63 ($\geq 1,96$), dan koefisien sebesar 0,403. Jika siswa memiliki keinginan yang kuat untuk sukses secara mandiri, mereka akan lebih siap untuk memenuhi tuntutan karier dan maju di bidang yang mereka pilih, menurut temuan ini. Menurut penelitian sebelumnya (Fitri dan Rifqi, 2014), temuan ini masuk akal. Hal ini menekankan pentingnya mempersiapkan siswa untuk dunia kerja dengan meningkatkan dorongan intrinsik mereka untuk bekerja (2025).

6. Dampak *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai T -statistik sebesar 2,201 ($>1,96$) dan nilai p sebesar 0,028 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dapat lebih siap menghadapi

dunia kerja dengan mengembangkan kemampuan teknis mereka, yang dapat dicapai melalui motivasi untuk bekerja. Mahasiswa yang telah menguasai keterampilan teknis lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengatasi masalah yang akan mereka hadapi di tempat kerja, yang meningkatkan motivasi mereka untuk sukses. Selain kemampuan teknis, penelitian oleh Akbar, Hendriani, dan Syamsuri (2021) menunjukkan bahwa memiliki motivasi kerja yang kuat juga meningkatkan kesiapan kerja.

7. Dampak *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai statistik T sebesar 2,621 ($>1,96$) dan nilai p sebesar 0,009 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dapat ditingkatkan dengan berfokus pada pelatihan *soft skill*, dengan motivasi untuk bekerja sebagai elemen moderasi. Motivasi dan kesiapan mahasiswa untuk mengatasi hambatan pekerjaan akan meningkat ketika mereka berprestasi baik di bidang ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bagaimana motivasi dan *soft skill* dapat meningkatkan kesiapan kerja, yang pada gilirannya mengarah pada penggunaan kemampuan ini yang lebih luas dalam lingkungan profesional (Ekonomi dan Bisnis, 2023) dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Keimpulan

Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan kemampuan teknis anak-anak dapat memotivasi mereka untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Menurut penelitian-penelitian ini, kemampuan teknis, yang terkadang disebut sebagai *hard skills*, meningkatkan motivasi di tempat kerja. Motivasi kerja dan kemampuan non-teknis, yang terkadang disebut sebagai *soft skill*, memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Seiring siswa mengembangkan kemampuan non-teknis mereka, seperti komunikasi, kolaborasi, dan keterampilan interpersonal, mereka juga memperkuat keinginan intrinsik mereka untuk berprestasi di dunia profesional. Menurut penelitian tersebut, siswa yang telah menguasai keterampilan teknis lebih siap untuk bergabung dengan angkatan kerja profesional, yang selanjutnya menunjukkan bahwa keterampilan teknis secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja. Dengan mengasah kemampuan non-teknis mereka, siswa dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Selain itu, kemampuan non-teknis memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kesiapan kerja. Meskipun motivasi kerja untuk bekerja memiliki dampak positif dan besar pada kemampuan kerja, siswa cenderung kehilangan minat untuk bekerja ketika mereka siap memasuki dunia kerja. Selain itu, motivasi kerja mungkin sedikit mengurangi dampak kemampuan teknis pada kesiapan kerja, menunjukkan bahwa ada hubungan timbal balik

antara keduanya. *Soft skill* berpengaruh pada kesiapan kerja siswa dalam dua cara: pertama, secara langsung, dan kedua, secara tidak langsung, melalui peningkatan dorongan kerja siswa. Pengaruh ini dapat dimoderasi oleh motivasi kerja.

Saran

Temuan dari studi ini menyoroti pentingnya membekali siswa dengan kemampuan teknis dan interpersonal agar berhasil di pasar kerja. Melalui magang dan bentuk pengalaman praktis lainnya, siswa dapat mengasah keterampilan mereka dan menonjol di mata calon pemberi kerja. Agar lebih siap memasuki dunia kerja, siswa harus fokus pada peningkatan motivasi kerja mereka. Perguruan tinggi dan universitas harus menyediakan kursus, seminar, dan pengembangan program privat yang berorientasi pada karier bagi siswa untuk membantu mereka siap memasuki dunia kerja setelah lulus.

Selain itu, peneliti di masa mendatang juga dapat mempertimbangkan untuk mengganti motivasi kerja dengan motivasi belajar. Hal ini karena motivasi belajar dianggap lebih sesuai dengan karakteristik siswa yang masih mengembangkan pendidikan dan kompetensi mereka. Karena motivasi belajar terkait dengan keinginan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat mereka agar siap bekerja, hal ini juga diyakini memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Untuk memberikan data yang lebih menyeluruh dan detail, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas jangkauan responden dan menciptakan lebih banyak faktor penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, F. *et al.* (2013) 'Soft Skills and Software Development : A Reflection from Software Industry', 4(May), pp. 171–191. Available at: <https://doi.org/10.4156/ijipm.vol4.issue3.17>.

Akbar, M., Hendriani, S. and Syamsuri, A.R. (2021) 'Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa The Influence of Soft Skills and Hard Skills on Job Readiness with Internship Experience as a Moderating Variable in College Students'.

Al-musadieq, M. (2025) 'The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance', (December). Available at: <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>.

Aprianus Telaumbanua, A.T. (2024) 'putri', 12(2).

Ardiyanto, A., Aryati, I. and Supawi, D. (2025) 'Kesiapan Kerja Melalui Efikasi Diri , Motivasi Kerja , Soft skill , dan Praktik Industri pada Mahasiswa Vokasi', 6(8), pp.

2680–2691.

Axiak, I.S. (2025) 'Talent development and training effectiveness: soft skills', (December), pp. 7–8. Available at: <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2025-0106>.

Ayisah Manhia, Raflin Hineho, H.T. (2025) 'The Influence Of Soft Skills On Work Readiness Students Of The Faculty Of Economics And Business State University Of Gorontalo', 5(3), pp. 3005–3015.

Bj, V. and Ahlstr, B.H. (2025) 'Work readiness and Work-changing ability : exploring the employability profiles of a social psychiatric care graduate programme 's alumni', 15(7), pp. 96–109. Available at: <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2024-0186>.

Boere, N.A. (2025) 'Does training content matter ? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation', 35(9), pp. 274–290. Available at: <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2023-0046>.

Chintya, M. (2024) 'Pengaruh Soft Skill Dan Prestasi', 7, pp. 980–986.

Deswarta1, Desy Mardianty, B. (2023) 'Readiness Faculty Of Economics And Business Universitas Islam Riau In The Endemic Time Of Covid 19 Pengaruh Soft Skill , Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid', 4(January), pp. 364–372.

Di, G.Z. and Revolusi, E.R.A. (2025) 'Pengaruh Self-Efficacy , Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai', 6(2), pp. 471–488.

Djemma, U.A. (2023) 'Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)', 7(2), pp. 1456–1463. Available at: <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4940/http>.

Ekonomi, F. and Bisnis, D.A.N. (2023) 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi', 2(November), pp. 3203–3217.

Enstroem, R. (2024) 'Striking gold : navigating the education massification maze for work readiness', pp. 184–199. Available at: <https://doi.org/10.1108/JWAM-10-2023-0100>.

Fitri, K. and Rifqi, A. (2025) 'Hubungan Soft Skill , Minat Kerja dan Hard Skill dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa', 6(2), pp. 206–214. Available at: <https://doi.org/10.47065/jtear.v6i2.2316>.

Hasani, R. and Alam, I.A. (2025) 'Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung', 7(2). Available at: <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>.

- Hidayatullah, S. *et al.* (2025) 'Peran Soft Skill dan Praktik Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa di Universitas Merdeka Malang', 9(1), pp. 20–30.
- Ika Wahyuningsih, A.Y. (2020) 'Economic Education Analysis Journal', 9(2), pp. 532–551. Available at: <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.39430>.
- Istia, C.E. *et al.* (2025) 'Analisis Motivasi , Hard Skill , dan Soft Skill sebagai Penentu Kesiapan Kerja Mahasiswa', 5, pp. 8234–8246.
- Kub, B.J., Kosina, D. and Slav, P. (no date) *Soft Skills for the 21 st Century Defining a Framework for Navigating Human-Centered Development in an AI-Driven World*.
- Maulidiyah, R. *et al.* (2024) 'The influence of soft skills, hard skills and motivation on student work readiness as the z generation to face the digital era', 7, pp. 4875–4889.
- Mutiara Nur Romadani, Puji Wahono, C.W.W. (2024) 'Work Motivation, Organizational Activeness, And Fieldwork Practice: Predictors Of Work Readiness In Students', 5(2), Pp. 301–312.
- Niwana Pulungan¹, Sari Fitri², R.A.R. (2025) 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja', 3(3), pp. 662–674.
- No, V. (2024) 'Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi', 21(1), pp. 63–78.
- Petreski, M. and Tanevski, S. (2025) 'Soft skills , hard results : the productivity impact of employer-supported soft skills training , with focus on women'. Available at: <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2025-0120>.
- Putri, A.D. and Ekonomi, F. (2024) 'Hard Skill , Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung', 14(1), pp. 20–32.
- Sánchez-lópez, M.T., Fernández-berrocal, P. and Gómez-leal, R. (2022) 'Evidence on the Relationship Between Emotional Intelligence and Risk Behavior : A Systematic and Meta-Analytic Review', 13(February). Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.810012>.
- Sartika, hammad A.S.T.A.P.. G.T.H.. M. (no date) 'The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Work Motivation on Final Semester Students' Work Readiness at Dian Nuswantoro University'.
- Setiarini, H., Prabowo, H. and Gultom, 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 Pgrri Semarang)', 10(2), pp. 195–204.

- Shore, A. and Dinning, T. (2025) 'Developing student ' s skills and work readiness : an experiential learning framework', (December). Available at: <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2023-0016>.
- Skill, P.H. *et al.* (2022) 'Y . R . G . Ratuela ., O . S . Nelwan ., G . G . Lumintang . Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado The Influence Of Hard Skills , Soft Skills And Self-Efficacy On Work Readiness In Final Students Majoring In Management Feb Unsrat Manado Jurnal Emba Vol . 10 No . 1 Januari ril 2022 , Hal . 172 - 183', 10(1), pp. 172–183.
- Sugiyono. (2023) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D'. Edisi Kedua, Cetakan Ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Vinet, L. and Zhedanov, A. (2011) 'A “missing” family of classical orthogonal polynomials', *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.
- Woods, A. and Jones, B. (2025) 'Soft skills in the age of AI : conceptualizing the AI + EQ framework'. Available at: <https://doi.org/10.1108/JEET-09-2025-0060>.
- Yani, A. and Mu, M. (2025) 'Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang', 3, pp. 352–357.