

## ***The Influence of Soft Skills, Self-Efficacy, and Work Motivation on the Employability Readiness of Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo Intake of 2022***

### **[Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2022]**

Savina Dwi Amalia<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Student work readiness has become an important issue in facing increasingly competitive job market demands. This study aims to analyze the influence of soft skills, self-efficacy, and work motivation on the work readiness of Management students at Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, class of 2022. This research employed a quantitative approach with an associative method and involved 100 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using SEM-PLS with SmartPLS. The results indicate that soft skills, self-efficacy, and work motivation have a positive and significant effect on work readiness, both partially and simultaneously. Soft skills are the most dominant variable influencing students' work readiness. These findings suggest that work readiness is not only determined by technical skills but also by interpersonal abilities, self-confidence, and individual motivation.*

**Keywords** - soft skills; self-efficacy; work motivation; work readiness

**Abstrak.** *Kesiapan kerja mahasiswa menjadi isu penting dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2022. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan melibatkan 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan SEM-PLS menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Soft skill merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal, keyakinan diri, dan motivasi individu.*

**Kata kunci** – kemampuan interpersonal; efikasi diri; motivasi kerja; kesiapan kerja

## **I. PENDAHULUAN**

Di era 4.0 ini, pertumbuhan sektor bisnis ekonomi sangat cermat dalam menerima para pekerja. Setiap perusahaan pastinya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi untuk melaksanakan operasionalnya[1]. Sumber Daya Manusia di Indonesia sangat terkait dengan fungsi penting pendidikan dalam meningkatkan mutu, baik dari aspek mentalitas, keahlian profesional, maupun intelektual. Pembangunan nasional pun akan sulit terlaksana dengan baik jika mengabaikan peranan penting pendidikan di Indonesia [2]. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang memiliki kemampuan dan daya saing dalam dunia kerja. Dalam kondisi ini, calon tenaga kerja perlu mempersiapkan diri agar siap bekerja dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri. Faktanya, masalah produktivitas manusia masih berlangsung hingga kini. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja yang besar disertai dengan rendahnya kualitas pencari kerja serta kesulitan dalam penempatan akibat terbatasnya kesempatan kerja menjadi penyebab tingginya tingkat kemiskinan[3].

Pendidikan adalah salah satu cara utama yang dapat ditempuh suatu negara untuk meningkatkan kualitas penduduknya. Melalui pendidikan, sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat dibentuk. Perguruan tinggi berperan sebagai lembaga yang menjalankan fungsi pendidikan tersebut, dengan tujuan menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi [4]. Mahasiswa punya peran penting dalam mendorong perkembangan revolusi industri 4.0. Dengan kemampuan teknologi dan cara berpikir yang kreatif, mereka bisa menciptakan inovasi dan solusi baru yang sesuai dengan perkembangan zaman[5]. Perguruan tinggi berperan signifikan dalam mempersiapkan alumninya dalam menghadapi dunia profesional. Kurikulum perguruan tinggi

berfungsi penting dalam menentukan kesiapan kerja bagi lulusan. Perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki keterampilan yang dapat dijadikan bekal dalam menghadapi dunia kerja. Jumlah lulusan saja tidak dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan sebuah universitas, melainkan mutu dari lulusan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi mahasiswa menjadi aspek krusial agar mereka mampu bersaing di dunia kerja di masa depan[6].

**Tabel 1.** kompetensi yang diraih Lulusan dan diperlukan di Dunia Kerja/Usaha

Indeks A	Kompetensi	Indeks B
4.57	Etika	4.38
4.26	Pengembangan Diri	4.24
4.35	Kerja Sama Tim	4.32
4.28	Komunikasi	4.25
4.25	Penggunaan Teknologi Informasi	4.25
3.97	Bahasa Inggris	4.18
4.21	Keahlian Berdasarkan Bidang Ilmu	4.18

Sumber: Tracer Study PINPKU UMSIDA

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk memasuki dunia kerja secara efektif dengan membawa seperangkat keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan profesi yang akan dihadapi [7]. Kesiapan ini tidak hanya meliputi kecakapan kognitif dan keterampilan teknis, seperti penguasaan teknologi atau pengetahuan tentang bidang keahlian tertentu, namun juga mencakup kesiapan mental, yang mencakup rasa percaya diri, ketahanan dalam menghadapi stres, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang selalu berubah [8]. Dalam keadaan ini, para mahasiswa yang akan lulus diharuskan untuk mempersiapkan diri secara komprehensif agar bisa menghadapi tantangan industri yang kian berkembang dan rumit, baik dalam aspek teknologi, budaya kerja, maupun kompetisi di tingkat global [9]. Oleh sebab itu, kesiapan kerja tidak hanya dilihat dari segi kuantitas lulusan yang dihasilkan, tetapi lebih kepada kualitas lulusan dalam hal kesiapan menjalankan peran profesional secara kompeten [10]. Pemahaman yang mendalam terhadap berbagai aspek yang memengaruhi kesiapan kerja menjadi penting sebagai dasar dalam merancang strategi pembelajaran dan pelatihan yang dapat mengoptimalkan kemampuan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja secara nyata [11].

*Soft skill* merujuk pada seperangkat kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, bekerja sama, serta mengelola diri dalam lingkungan sosial maupun profesional. Keterampilan ini meliputi kemampuan komunikasi interpersonal yang efektif, kerja sama dalam tim, kepemimpinan, manajemen waktu, empati, kemampuan berpikir kritis, serta fleksibilitas dalam menyelesaikan masalah [12]. Dalam berbagai survei tenaga kerja, perusahaan menyatakan bahwa *soft skill* memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan seseorang di tempat kerja, bahkan dalam beberapa kasus dinilai lebih penting dibandingkan kemampuan teknis atau *hard skill*. Hal ini karena kemampuan teknis dapat diajarkan di tempat kerja, sedangkan *soft skill* berkaitan dengan karakter, sikap, dan kebiasaan yang dibentuk melalui proses panjang [13]. Oleh karena itu, upaya pengembangan *soft skill* sejak dini agar mahasiswa dapat memiliki daya saing tinggi saat memasuki pasar kerja yang semakin kompetitif [14].

Selain penguasaan *soft skill*, faktor psikologis seperti efikasi diri juga berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa secara menyeluruh. Efikasi diri merupakan keyakinan internal seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi, mengatur, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi berbagai situasi atau menyelesaikan tugas dengan berhasil [15]. Salah satu faktor strategis dalam meningkatkan efikasi diri mahasiswa adalah melalui pengalaman magang atau praktik kerja lapangan yang memungkinkan mereka memperoleh gambaran langsung tentang dunia industri [16]. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk merancang kurikulum yang memungkinkan mahasiswa mengalami pembelajaran berbasis praktik secara optimal guna memperkuat efikasi diri mereka sebagai bekal memasuki dunia kerja [17].

Selain efikasi diri, motivasi kerja juga menjadi faktor psikologis yang esensial dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal, yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan penuh semangat, konsistensi, dan komitmen [18]. Motivasi tersebut dapat muncul dari beragam faktor, seperti harapan akan masa depan yang lebih baik, keinginan mendapatkan pengakuan dari lingkungan sosial, serta dorongan untuk meraih tujuan pribadi yang dianggap penting dan bernilai. [19]. Dalam ranah pendidikan tinggi, peran dosen sebagai fasilitator dan institusi sebagai penyedia lingkungan belajar memegang peranan penting dalam membangun serta meningkatkan motivasi kerja mahasiswa [20]. Oleh sebab itu, motivasi kerja bukan hanya menjadi aspek internal semata, melainkan dapat dikembangkan melalui kebijakan dan pendekatan strategis yang tepat di lingkungan perguruan tinggi [21].

Berbagai studi sebelumnya telah membuktikan bahwa ketiga variabel utama, yakni *soft skill*, efikasi diri, dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa [22]. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penguasaan *soft skill* yang baik memiliki dampak positif terhadap kesiapan kerja, terutama dalam hal adaptasi dan kemampuan komunikasi di tempat kerja [23]. Sedangkan, pada penelitian yang lainnya menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh signifikan pada mahasiswa, yang lebih dituntut menguasai aspek teknis secara mendalam [24]. Pada hasil penelitian sebelumnya, menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi secara signifikan memengaruhi kesiapan lulusan dalam menghadapi tantangan dunia kerja, termasuk dalam hal menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan [25]. Namun, pada penelitian lainnya memiliki hasil yang berbeda bahwa efikasi diri tidak memberi dampak signifikan jika tidak diiringi pengalaman praktik atau magang [26]. Hasil penelitian yang membahas motivasi kerja berperan sebagai prediktor penting dalam kesiapan individu untuk memasuki pasar kerja, terutama dalam hal semangat untuk berkembang dan keinginan untuk sukses [27]. Sedangkan, pada penelitian lainnya hasilnya berbeda yaitu motivasi internal kurang berdampak jika tidak ditunjang oleh lingkungan belajar yang kondusif dan kontekstual [28]. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji ketiga variabel ini, sebagian besar dilakukan secara terpisah. Kajian yang mengintegrasikan *soft skill*, efikasi diri, dan motivasi kerja dalam satu model yang utuh masih jarang ditemukan [29].

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi adanya celah penelitian (*research gap*) dalam kajian mengenai hubungan simultan antara *soft skill*, efikasi diri khususnya yang diperoleh melalui pengalaman magang, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa [30]. Terlebih lagi, kajian empiris dengan fokus pada mahasiswa universitas Muhammadiyah Sidoarjo (umsida), khususnya angkatan tahun 2022, masih sangat terbatas [31], padahal setiap institusi pendidikan memiliki konteks, budaya akademik, serta pendekatan pengembangan kompetensi yang berbeda-beda [32]. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab kekosongan tersebut dengan menyusun model penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel bebas sekaligus dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa umsida [33]. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi perguruan tinggi dalam menyusun kebijakan pendidikan, pembinaan karier, serta pengembangan sumber daya manusia yang lebih relevan dengan kebutuhan industri saat ini [34].

- Rumusan Masalah** : Untuk Mengetahui Apakah Soft Skill, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja.
- Pertanyaan Penelitian** : Bagaimana Soft Skill, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja?
- Kategori SDGs** : Sesuai dengan SDGs yang relevan untuk penelitian ini adalah kategori no 4 yaitu Pendidikan berkualitas untuk memastikan tercapainya pendidikan berkualitas yang inklusif dan adil, serta membuka kesempatan belajar seumur hidup bagi semua. Tujuan ini menargetkan agar pada tahun 2030 setiap anak perempuan dan laki-laki menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah secara gratis. Selain itu, juga bertujuan memberikan akses setara ke pelatihan vokasi yang terjangkau, menghilangkan kesenjangan gender dan ekonomi, serta menjamin akses universal ke pendidikan tinggi bermutu.  
<https://www.unoosa.org/oosa/de/ourwork/space4sdgs/sdg4.html>

## II. LITERATUR REVIEW

### *Soft Skill*

*Soft skills* adalah kemampuan yang berkaitan dengan aspek pribadi dan hubungan sosial yang menekankan pada kerja sama dengan orang lain serta pengendalian emosi. Kemampuan ini membantu individu dalam membangun relasi, memengaruhi orang lain, beradaptasi di lingkungan sosial, serta mengelola interaksi dan emosi secara efektif. Contohnya mencakup keterampilan berbicara di depan umum dan kemampuan menjaga ketenangan di lingkungan kerja. Menurut Ronald E. Riggio dan Sherylle J. Tan, *soft skills* merupakan bagian penting dari kompetensi interpersonal dan pengaruh sosial yang berperan besar dalam menunjang efektivitas kepemimpinan [35]. *Soft skill* bukan hanya berperan dalam membantu seseorang memperoleh pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor penting untuk mempertahankan posisi dan mengembangkan karier. Keterampilan ini mencakup kemampuan berkomunikasi, memiliki dorongan dan tujuan (ambisi), bersikap ramah, mampu bekerja sama dalam tim, menyelesaikan masalah, berpikir kreatif, serta mengelola disiplin diri [32]. Di era kerja modern, *soft skill* dipandang sebagai aspek penting dalam menunjang kesuksesan karier, khususnya saat menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan organisasi yang berlangsung pesat. *Soft skill* tidak sama dengan *hard skill* yang bersifat teknis dan dapat dinilai secara terukur. Dalam konteks mahasiswa maupun calon tenaga kerja, keterampilan komunikasi,

kepemimpinan, dan pengelolaan waktu menjadi elemen kunci yang menentukan kesiapan kerja. Karena itu, pengembangan *soft skill* melalui pelatihan, kegiatan organisasi, serta pengalaman kerja lapangan menjadi langkah strategis untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut [36], terdapat lima indikator utama *soft skill*, yaitu:

- a) Kemampuan komunikasi (*communication skills*), mencakup kemampuan menyampaikan ide dengan jelas dan efektif.
- b) Kerjasama tim (*teamwork*), kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara produktif.
- c) Kepemimpinan (*leadership*), kemampuan memengaruhi dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan.
- d) Manajemen waktu (*time management*), kemampuan mengatur prioritas pekerjaan secara efisien.
- e) Adaptabilitas (*adaptability*), kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

### Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan upaya yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan [25]. Konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam teori *social cognitive*, yang menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan [26]. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dan lebih gigih dalam mencapai tujuan kerja. Dalam konteks dunia kerja, efikasi diri berperan penting dalam menentukan motivasi, pilihan karier, serta kemampuan individu beradaptasi dengan tekanan pekerjaan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi akan lebih cepat mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, dan menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan individu dengan efikasi diri rendah. Dalam lingkungan pendidikan maupun pekerjaan, peningkatan efikasi diri dapat dilakukan melalui pelatihan, mentoring, serta umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja. Berdasarkan [37], indikator efikasi diri meliputi:

- a) Keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-confidence*), kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.
- b) Ketekunan dalam menghadapi kesulitan (*persistence*), kegigihan dalam menyelesaikan masalah.
- c) Inisiatif (*initiative*), kecenderungan untuk bertindak tanpa menunggu perintah.
- d) Pengendalian diri (*self-regulation*), kemampuan mengelola emosi dan tekanan.
- e) Harapan keberhasilan (*expectancy of success*), keyakinan akan hasil positif dari usahanya.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melakukan pekerjaan [20]. Teori motivasi menjadi aspek penting dalam memahami perilaku organisasi karena motivasi menentukan sejauh mana seseorang bersedia mengerahkan energi dan upaya demi mencapai tujuan [34]. Menurut Herzberg dalam teori *Two-Factor*, motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang berkembang) dan faktor higienis (gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja). Ketidakhadiran faktor motivator dapat menurunkan semangat kerja, sementara buruknya faktor higienis dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Dalam konteks tenaga kerja muda, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor seperti penghargaan, rasa pencapaian, lingkungan kerja yang suportif, serta kesesuaian pekerjaan dengan minat dan nilai pribadi. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Menurut [38], indikator motivasi kerja meliputi:

- a) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), keinginan untuk berprestasi dan mencapai standar tinggi.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), keinginan menjalin hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dorongan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain.
- d) Penghargaan kerja (*recognition*), perasaan dihargai atas hasil kerja.
- e) Kepuasan kerja (*job satisfaction*), tingkat kenyamanan dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

### Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk memasuki dunia kerja dengan bekal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhan industri [34]. Kesiapan kerja tidak hanya mencerminkan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan emosional untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional [21]. Menurut Caballero & Walker, kesiapan kerja merupakan kombinasi antara *hard skills* dan *soft skills* yang memungkinkan seseorang menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, bekerja secara produktif, serta menunjukkan etika kerja yang baik. Faktor yang memengaruhi kesiapan kerja meliputi pengalaman belajar, pelatihan, dukungan lingkungan, dan tingkat efikasi diri. Dalam konteks pendidikan tinggi, kesiapan kerja menjadi indikator penting bagi efektivitas kurikulum dan sistem pembelajaran berbasis kompetensi.

Lulusan yang memiliki kesiapan kerja tinggi akan lebih mudah terserap di dunia industri dan berpeluang mengembangkan karier yang berkelanjutan. Menurut [39], terdapat lima indikator utama kesiapan kerja, yaitu:

- a) Kompetensi profesional (*professional competence*), kemampuan teknis sesuai bidang kerja.
- b) Kemampuan komunikasi (*communication ability*), keterampilan menyampaikan ide dan bekerja sama.
- c) Etika kerja (*work ethic*), sikap tanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaan.
- d) Adaptabilitas (*adaptability*), kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru.
- e) Kepercayaan diri (*self-confidence*), keyakinan untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

## Hubungan Antar Variabel

### Hubungan antara *Soft Skill* (X1) dengan Kesiapan Kerja (Y)

*Soft skill* memiliki peran yang sangat fundamental dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, terutama di era industri 4.0 yang menuntut kemampuan adaptasi, komunikasi efektif, dan kolaborasi lintas bidang [15]. *Soft skill* merupakan seperangkat kemampuan non-teknis yang mencakup keterampilan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, pemecahan masalah, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Individu dengan *soft skill* yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja serta mampu bekerja secara produktif di bawah tekanan. Dalam konteks kesiapan kerja, *soft skill* tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap kemampuan teknis, tetapi juga menjadi pembeda utama antara lulusan yang siap kerja dan yang belum siap memasuki dunia profesional. *Soft skill* merupakan kompetensi yang sangat dicari oleh pemberi kerja karena berkaitan langsung dengan etos kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap budaya organisasi [36]. Mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi, empati, dan etika kerja tinggi akan lebih mudah diterima dalam lingkungan kerja baru. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, di mana semakin tinggi kemampuan interpersonal seseorang, semakin besar pula peluangnya untuk sukses dalam dunia kerja [17]. Di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Umsida), penguatan *soft skill* telah dilakukan melalui program magang, kuliah kewirausahaan, dan kegiatan organisasi mahasiswa yang melatih kemampuan kepemimpinan serta kerjasama tim. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* memiliki hubungan yang erat dan positif dengan kesiapan kerja mahasiswa. Individu dengan penguasaan *soft skill* yang baik akan lebih percaya diri, proaktif, serta mampu menampilkan performa profesional sesuai kebutuhan industri. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

**H1: *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.**

### Hubungan antara Efikasi Diri (X2) dengan Kesiapan Kerja (Y)

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu secara efektif. Menurut Bandura (1997), efikasi diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku, dan merasakan tantangan yang dihadapinya [37]. Dalam konteks kesiapan kerja, efikasi diri menjadi faktor internal yang memengaruhi tingkat kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap kemampuan diri sendiri, berani mencoba hal baru, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dalam proses mencari pekerjaan. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki korelasi yang signifikan dengan kesiapan kerja. Menurut penelitian, individu dengan efikasi diri tinggi lebih siap menghadapi tekanan kerja karena mampu memotivasi diri sendiri serta mengelola stres dengan baik [1]. Hal ini sejalan dengan hasil riset yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa karena membantu mereka mengembangkan kepercayaan diri untuk melamar pekerjaan sesuai kompetensi [2]. Di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Umsida), mahasiswa yang aktif dalam kegiatan akademik dan non-akademik umumnya menunjukkan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, karena mereka terbiasa mengambil keputusan, menghadapi tantangan, serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, efikasi diri dapat dianggap sebagai determinan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, semakin besar pula kemauan dan keberanian untuk menghadapi proses seleksi kerja dan beradaptasi di lingkungan profesional. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

**H2: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.**

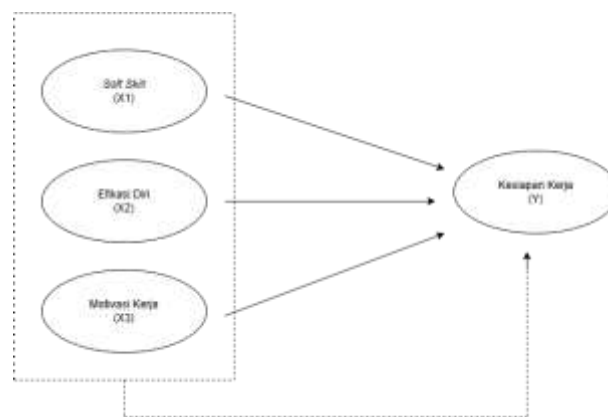
### Hubungan antara Motivasi Kerja (X3) dengan Kesiapan Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks kesiapan memasuki dunia kerja. Herzberg (1966) mengelompokkan motivasi kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor higiene (seperti kondisi kerja, gaji, dan keamanan kerja) [38]. Dalam dunia pendidikan tinggi, motivasi kerja menjadi elemen krusial yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa untuk menghadapi kompetisi di dunia kerja yang

semakin sengit. Mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengasah keterampilan, mencari pengalaman yang belum pernah didapatkan, serta merumuskan tujuan karir yang terarah dan rencana bisnis yang solid. Penelitian telah mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kesiapan belajar para mahasiswa, sebab mereka yang mempunyai dorongan internal yang kuat cenderung menunjukkan ketekunan dan loyalitas dalam proses belajar serta meningkatkan kompetensi profesional mereka [27]. Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penentu keberhasilan lulusan perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai bidangnya [3]. Di Umsida, motivasi kerja mahasiswa dapat tumbuh melalui kegiatan akademik seperti program magang, seminar karier, maupun pelatihan pengembangan diri yang mempersiapkan mereka untuk dunia kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak hanya mendorong mahasiswa untuk aktif dan produktif selama masa studi, tetapi juga memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja nyata. Mahasiswa yang termotivasi secara intrinsik akan lebih gigih dalam mengembangkan potensi dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

**H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.**

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

#### Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas/independent (*Soft Skill*)  
 X2 : Variabel Bebas/independent (Efikasi Diri)  
 X3 : Variabel Bebas/independent (Motivasi Kerja)  
 Y : Variabel Terikat/dependen (Kesiapan Kerja)  
 —————> : Pengaruh Secara Parsial  
 - - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

#### Hipotesis :

1. H1 : *Soft Skill* (X1) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)
2. H2 : Efikasi Diri (X2) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)
3. H3 : Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y)
4. H4 : *Soft Skill* (X1), Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja (Y)

## 2. Definisi Operasional :

### 1. *Soft Skill*

*Soft skill* adalah kemampuan yang bukan hanya menguasai tugas teknis atau akademis, tetapi lebih ke bagaimana kita mengatur diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu. Keterampilan *soft skill* yang lebih baik akan memperkuat karakter seseorang dalam menghadapi tantangan profesional maupun tantangan lainnya [35]. Menurut [36], terdapat lima indikator utama *soft skill*, yaitu :

- a) Kemampuan komunikasi (*communication skills*), mencakup kemampuan menyampaikan ide dengan jelas dan efektif.

- b) Kerjasama tim (*teamwork*), kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara produktif.
- c) Kepemimpinan (*leadership*), kemampuan memengaruhi dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan.
- d) Manajemen waktu (*time management*), kemampuan mengatur prioritas pekerjaan secara efisien.
- e) Adaptabilitas (*adaptability*), kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

## 2. Efikasi Diri

Efikasi Diri adalah kepercayaan seseorang bahwa ia memiliki kapasitas untuk mengerahkan segala upaya agar berhasil menyelesaikan tugas yang dihadapi. Tingkat kepercayaan itu dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dikuasai, dan kemampuan yang dapat mendukung pencapaian tujuan [16]. Berdasarkan [37], indikator efikasi diri meliputi:

- a) Keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-confidence*), kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.
- b) Ketekunan dalam menghadapi kesulitan (*persistence*), kegigihan dalam menyelesaikan masalah.
- c) Inisiatif (*initiative*), kecenderungan untuk bertindak tanpa menunggu perintah.
- d) Pengendalian diri (*self-regulation*), kemampuan mengelola emosi dan tekanan.
- e) Harapan keberhasilan (*expectancy of success*), keyakinan akan hasil positif dari usahanya.

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorong dia untuk bertindak. Motivasi ini berupa dorongan yang mempengaruhi munculnya, arah, dan keberlanjutan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja, baik yang datang dari dalam dirinya maupun dari faktor luar. Motivasi yang dimiliki seorang mahasiswa akan memengaruhi sejauh mana dia berhasil mencapai tujuannya. Menurut [38], indikator motivasi kerja meliputi:

- a) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), keinginan untuk berprestasi dan mencapai standar tinggi.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), keinginan menjalin hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dorongan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain.
- d) Penghargaan kerja (*recognition*), perasaan dihargai atas hasil kerja.
- e) Kepuasan kerja (*job satisfaction*), tingkat kenyamanan dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

## 4. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi yang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang untuk masuk ke dunia kerja dan menyesuaikan diri di lingkungan profesional. Hal ini mencakup kemampuan individu menggunakan gabungan kekuatan fisik, kesiapan mental, serta pembelajaran yang diperoleh selama pendidikan untuk meraih keberhasilan di tempat kerja. Selain itu, kesiapan kerja juga meliputi kemampuan untuk mengenali dan menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul dalam lingkungan kerja [6]. Menurut [39], terdapat lima indikator utama kesiapan kerja, yaitu:

- a) Kompetensi profesional (*professional competence*), kemampuan teknis sesuai bidang kerja.
- b) Kemampuan komunikasi (*communication ability*), keterampilan menyampaikan ide dan bekerja sama.
- c) Etika kerja (*work ethic*), sikap tanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaan.
- d) Adaptabilitas (*adaptability*), kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru.
- e) Kepercayaan diri (*self-confidence*), keyakinan untuk menghadapi tantangan dunia kerja

## III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif adalah cara penelitian yang memakai data angka untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara objektif dan dapat diukur menggunakan analisis statistik. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari *soft skill* (X1), efikasi diri (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Populasi merupakan seluruh subjek atau data yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan individu atau kelompok yang berada dalam suatu wilayah tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dengan populasi penelitian mencakup mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan tahun 2022 dengan jumlah 231 mahasiswa [40]. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki

kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Adapun metode yang diterapkan adalah purposive sampling, di mana pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Karena teknik ini tidak menggunakan peluang acak, penentuan jumlah responden tidak memakai rumus probabilitas seperti Slovin. Sebagai gantinya, jumlah responden ditetapkan berdasarkan pedoman praktis dalam penelitian kuantitatif, yaitu dengan mempertimbangkan jumlah indikator pada instrumen penelitian. Dengan total 15 indikator (5 indikator untuk masing-masing variabel *soft skill*, efikasi diri, dan motivasi kerja), maka jumlah sampel yang telah dipertimbangkan secara metodologis berada pada kisaran 75–150 responden sesuai praktik umum dalam penelitian kuantitatif. Selanjutnya, untuk kebutuhan analisis statistik dan memastikan stabilitas data, penelitian ini mengambil 100 responden mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan 2022 yang memenuhi kriteria inklusi[41] Kriteria inklusi meliputi: (1) mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan 2022; (2) bersedia dan mampu mengisi kuesioner secara lengkap; (3) memiliki pengalaman yang relevan dalam aktivitas akademik atau non-akademik; serta (4) memahami konteks variabel yang diukur (*soft skill*, efikasi diri, motivasi kerja). Sedangkan kriteria eksklusi terdiri dari: (1) mahasiswa yang tidak aktif pada saat pengambilan data; (2) tidak bersedia mengikuti penelitian atau menolak informed consent; (3) mengisi kuesioner tidak lengkap atau tidak serius; (4) tidak memiliki pengalaman yang relevan; dan (5) bukan mahasiswa angkatan 2022 Program Studi Manajemen.

Teknik pengumpulan data melalui sumber data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui link google form kepada responden dengan menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Kuesioner merupakan instrumen tertulis yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini berupa skala Likert dengan rentang 1-5, dengan (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju, di mana tiap alternatif jawaban diberi skor agar dapat menggambarkan nilai dari setiap pernyataan secara lebih jelas[42].

Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis PLS (*Partial Least Squares*) yaitu metode statistik yang digunakan untuk menguji rangkaian hubungan secara terukur dan simultan. Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Dalam metode SEM-PLS ini, analisis dilakukan melalui dua tahap utama: model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Tabulasi Data

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuesioner secara online, yang diisi oleh responden dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 65% dan perempuan sebesar 35%. Total data terkumpul sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria. Hasil tabulasi data akan disajikan dalam tabel 2.1 seperti berikut ini:

**Tabel 2.** Tabulasi Data

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	65%
	Perempuan	35	35%
Usia	17-20	9,5	9,5%
	21-25	88	88%
	26-30	2,5	2,5%
Status	Mahasiswa Aktif	100	100%
	Umsida		
Pengalaman kerja/magang	Berpengalaman	99	99%
	Tidak pengalaman	1	1%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

#### 2. Hasil Kuisisioner

Penjabaran variabel dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator penelitian. Nilai rata-rata ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pendapat atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Nilai mean dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah (1,00–2,33), sedang (2,34–3,67), dan Sedang (3,68–5,00). Berikut penjelasan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 3.** Analisis Deskriptif Variabel *Soft Skill*

Variabel	Pertanyaan	SKOR					MEAN	KET
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Soft Skill</b>	Saya mampu menyampaikan ide dan pendapat secara jelas dalam diskusi kelompok	0%	22.0%	65.0%	13.0%	0%	2,91	Sedang
	Saya mudah bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama	0%	24.0%	63.0%	13.0%	0%	2,89	Sedang
	Saya mampu memimpin serta mengarahkan teman dalam menyelesaikan tugas kelompok	1.0%	23.0%	62.0%	13.0%	1.0%	2,90	Sedang
	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara kuliah, organisasi, serta kepentingan lain	0%	25.0%	60.0%	14.0%	1.0%	2,88	Sedang
	Saya mampu menyelesaikan diri dengan cepat terhadap perubahan situasi	0%	23.0%	64.0%	12.0%	1.0%	2,87	Sedang
<b>Soft Skill</b>						2,89	Sedang	

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel *Soft Skill* terdapat pada indikator X1.5 dengan nilai 2,87, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator X1.1 dengan nilai 2,91. Secara keseluruhan, variabel *Soft Skill* memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,89 dengan kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* responden sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kesiapan kerja.

**Tabel 4.** Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Variabel	Pertanyaan	SKOR					MEAN	KET
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Efikasi Diri</b>	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas kuliah dengan kemampuan yang saya miliki	0%	20.0%	66.0%	14.0%	0%	2,94	Sedang
	Saya tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas	0%	21.0%	65.0%	13.0%	1.0%	2,95	Sedang
	Saya sering mengambil inisiatif untuk memulai pekerjaan tanpa harus disuruh	0%	23.0%	63.0%	13.0%	1.0%	2,93	Sedang
	Saya mampu kembali termotivasi	0%	22.0%	64.0%	13.0%	1.0%	2,94	Sedang

	serta melanjutkan upaya setelah menghadapi kegagalan kecil							
	Saya percaya bahwa usaha akan membawa hasil yang baik di masa depan	0%	22.0%	64.0%	13.0%	1.0%	2,94	Sedang
<b>Efikasi Diri</b>							2,94	Sedang

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel Efikasi Diri terdapat pada indikator X2.3 dengan nilai 2,93, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator X2.2 dengan nilai 2,95. Secara keseluruhan, variabel Efikasi Diri memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,94 dengan kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan diri yang cukup baik dalam menghadapi tantangan kerja.

**Tabel 5.** Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	SKOR					MEAN	KET
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Motivasi Kerja</b>	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk meraih prestasi Sedang dibidang saya	0%	18.0%	65.0%	16.0%	1.0%	2,99	Sedang
	Saya senang menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya	0%	19.0%	64.0%	16.0%	1.0%	2,98	Sedang
	Saya ingin memiliki peran penting dalam pekerjaan saya nanti	0%	20.0%	63.0%	16.0%	1.0%	2,97	Sedang
	Saya merasa bangga ketika hasil kerja saya diakui oleh orang lain	0%	19.0%	64.0%	16.0%	1.0%	2,98	Sedang
	Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0%	19.0%	65.0%	15.0%	1.0%	2,98	Sedang
<b>Motivasi Kerja</b>							2,98	Sedang

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel Motivasi Kerja terdapat pada indikator X3.3 dengan nilai 2,97, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator X3.1 dengan nilai 2,99. Secara keseluruhan, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,98 dengan kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang cukup baik namun belum optimal.

**Tabel 6.** Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja

Variabel	Pertanyaan	SKOR					MEAN	KET
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Kesiapan Kerja</b>	Saya memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang saya minati	0%	17.0%	64.0%	19.0%	0%	3,02	Sedang
	Saya mampu berkomunikasi	0%	17.0%	64.0%	19.0%	0%	3,02	Sedang

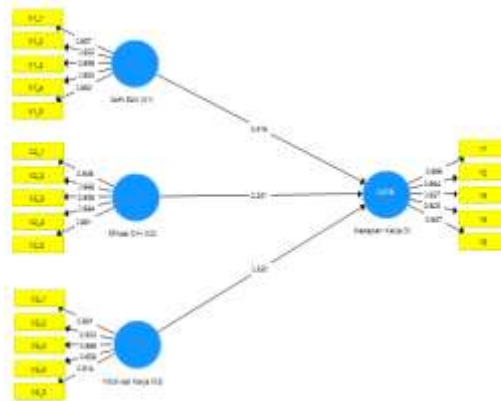
dengan baik dalam situasi profesional								
Saya selalu berusaha bersikap disiplin sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0%	24.0%	62.0%	13.0%	1.0%	2,91	Sedang	
Saya dapat menyelesaikan diri dengan cepat di lingkungan kerja baru	0%	23.0%	59.0%	17.0%	1.0%	2,96	Sedang	
Saya percaya diri untuk menghadapi proses seleksi tantangan dunia kerja	0%	21.0%	66.0%	12.0%	1.0%	2,93	Sedang	
<b>Kesiapan Kerja</b>						<b>2,94</b>	<b>Sedang</b>	

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel Kesiapan Kerja terdapat pada indikator Y2 dengan nilai 2,89, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator Y1 dengan nilai 3,02. Secara keseluruhan, variabel Kesiapan Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,94 dengan kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden memiliki kesiapan kerja yang cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan.

## B. Analisis Data

### 1. Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin Sedang validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* > 0,70, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0,5 membuktikan adanya validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019). Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60 [43].



**Gambar 2.** *Outer Loading*  
(Sumber: Smart PLS 3.0)

**Tabel 7.** Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Indikator	<i>Soft Skill</i> (X1)	Efikasi Diri (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kesiapan Kerja (Y)
X1.1	0.857			
X1.2	0.855			
X1.3	0.898			
X1.4	0.853			
X1.5	0.890			

X2.1	0.908		
X2.2	0.868		
X2.3	0.856		
X2.4	0.884		
X2.5	0.891		
X3.1		0.891	
X3.2		0.903	
X3.3		0.888	
X3.4		0.856	
X3.5		0.914	
Y.1			0.868
Y.2			0.864
Y.3			0.857
Y.4			0.825
Y.5			0.847

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel *Soft Skill* (X1), Efikasi Diri (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai outer loading  $> 0,70$ . Nilai *outer loading* yang tinggi mengindikasikan adanya korelasi yang baik antara indikator dengan masing-masing variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 8.** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Indikator	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X1)	0.758	Valid
Efikasi Diri (X2)	0.777	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.793	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.727	Valid

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki variabel yang memenuhi kriteria *convergent validity* dan dinyatakan valid.

**Tabel 9.** Hasil *Fornell-Larcker Criterion*

	ED	KK	MK	SK	Kesimpulan
Efikasi Diri (X1)	<b>0.882</b>				Valid
Kesiapan Kerja (X2)	0.532	<b>0.852</b>			Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.465	0.646	<b>0.891</b>		Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.305	0.651	0.479	<b>0.871</b>	Valid

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan table 9 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Uji *Discriminant Validity* menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada konstruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 10.** Uji Reliabilitas Komposit dan *Cronbach's Alpha*

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Soft Skill</i> (X1)	0.920	0.924	0.940
Efikasi Diri (X2)	0.928	0.932	0.946
Motivasi Kerja (X3)	0.935	0.937	0.950
Kesiapan Kerja (Y)	0.906	0.908	0.930

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 10, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha*, *Rho\_A* dan *composite reliability* pada masing-masing variabel berada di atas 0,70, dimana telah memenuhi kriteria reliabilitas.

## 2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

### a. Uji R-Square

Dalam memulai penilaian model menggunakan *SmartPLS*, langkah pertama adalah memeriksa nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten yang bersifat dependen. Nilai *R-Square* antara 0,33 hingga 0,66 berada dalam kategori sedang, sedangkan nilai *R-Square* antara 0,19 hingga 0,32 berada dalam kategori lemah.

**Tabel 11.** Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kesiapan Kerja (Y)	0.618	0.606

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh hasil terkait nilai *R-Square* sebesar 0,732 yang menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* (X1), Efikasi Diri (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y) mampu menjelaskan sebesar 61,8% variasi pada variabel Kesiapan kerja. Sementara sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### b. Uji F-Square

*F-Square* dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai *F-Square* disebut kecil apabila sejumlah 0,02, sedang apabila sejumlah 0,15, besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh.

**Tabel 12.** Uji *F-Square*

Indikator	<i>F-Square</i>
<i>Soft Skill</i> (X1)	0.565
Efikasi Diri (X2)	0.428
Motivasi Kerja (X3)	0.487

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan semua variabel memiliki pengaruh dengan kriteria *F Square* > 0,35 yang artinya besar.

### c. Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh untuk menjawab hipotesis dari studi ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai koefisien. Apabila nilai koefisien menunjukkan angka positif, maka dapat dipastikan adanya hubungan positif, dan hipotesis penelitian ini dapat dianggap diterima secara signifikan jika nilai *P-Values* < 0,05 dan *t-statistik* > 1,96.

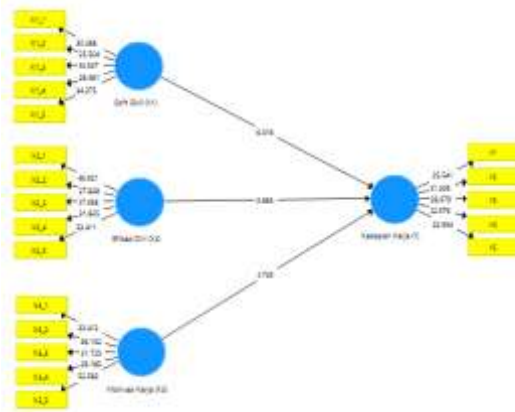
**Tabel 13.** Uji *Path Coefficients*

Indikator	<i>Original Sampel</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistic</i> (O/STDev)	<i>P Values</i>	Hasil	Hipotesis
<i>Soft Skill</i> (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.416	0.415	0.066	6.316	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Efikasi Diri (X2)-> Kesiapan Kerja (Y)	0.251	0.252	0.065	3.863	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

<b>Motivasi Kerja (X3)-&gt; Kesiapan Kerja (Y)</b>	0.330	0.331	0.070	4.735	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
--	-------	-------	-------	-------	-------	------------------------------------	----------

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji *path coefficients* yang menunjukkan hubungan langsung antara variabel independen (*Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kesiapan Kerja). Nilai *path coefficients* (*Original Sample*) menunjukkan kekuatan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana seluruh koefisien bernilai positif, yaitu *Soft Skill* (0,416), Efikasi Diri (0,251), dan Motivasi Kerja (0,330). Nilai *t-statistics* pada ketiga hubungan tersebut seluruhnya lebih besar dari 1,96, yaitu *Soft Skill* sebesar 6,316, Efikasi Diri sebesar 3,863, dan Motivasi Kerja sebesar 4,735, serta nilai p-values berada di bawah 0,05 (0,000). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kesiapan Kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara positif dan signifikan memengaruhi Kesiapan Kerja dalam model penelitian ini, dengan variabel *Soft Skill* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.



Gambar 3. Bootstrapping Test Results

(Sumber: Smart PLS 3.0)

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan *soft skill* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. *Soft skill* menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mendukung individu dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis. Dengan demikian, *soft skill* tidak hanya berperan sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai penunjang utama dalam membentuk kesiapan kerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja [44];[45];[46].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa *soft skill* dibangun oleh beberapa indikator, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, serta kemampuan adaptasi. Dari berbagai indikator tersebut, kemampuan komunikasi menjadi salah satu aspek yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner, di mana pernyataan “Saya mampu menyampaikan ide dan pendapat secara jelas dalam diskusi kelompok” memiliki nilai rata-rata tertinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa individu dengan kemampuan komunikasi yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menyampaikan gagasan, mampu membangun hubungan kerja yang efektif, serta lebih siap dalam menghadapi situasi kerja yang menuntut interaksi aktif.

Implikasi empiris dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara *soft skill* dengan kesiapan kerja, khususnya pada indikator kesiapan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu “Saya memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang saya minati.” Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi yang baik sebagai bagian dari *soft skill* dapat mendukung penerapan kemampuan teknis individu di dunia kerja. Dengan

kata lain, individu yang mampu menyampaikan ide secara jelas cenderung lebih siap dalam mengaplikasikan kompetensinya. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, serta menunjukkan bahwa kombinasi *soft skill* dan *hard skill* mampu meningkatkan kesiapan kerja secara optimal [47];[48];[49].

## 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kesulitan, serta mampu mengelola tekanan dengan baik. Dengan demikian, efikasi diri menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang kompetitif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja [50];[51];[52].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa efikasi diri dibangun oleh beberapa indikator, seperti keyakinan terhadap kemampuan diri, ketahanan dalam menghadapi kesulitan, serta kemampuan mengatasi tantangan. Dari berbagai indikator tersebut, ketahanan dalam menghadapi kesulitan menjadi salah satu aspek yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner, di mana pernyataan “Saya tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas” memiliki nilai rata-rata tertinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa individu yang memiliki ketekunan dan daya juang tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja, tidak mudah menyerah, serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal meskipun dalam situasi yang menantang.

Implikasi empiris dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja, khususnya pada indikator kesiapan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu “Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam situasi profesional.” Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam berinteraksi di lingkungan kerja. Dengan kata lain, keyakinan terhadap kemampuan diri tidak hanya mendorong individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga meningkatkan keberanian dalam berkomunikasi secara profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, serta menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja [53];[54];[55].

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja. Individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat, komitmen, serta orientasi terhadap pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja karena mendorong individu untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja [50];[51];[56].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator, seperti dorongan berprestasi, komitmen terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk berkembang. Dari berbagai indikator tersebut, dorongan untuk meraih prestasi menjadi salah satu aspek yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner, di mana pernyataan “Saya memiliki keinginan yang kuat untuk meraih prestasi di bidang saya” memiliki nilai rata-rata tertinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa individu yang memiliki orientasi terhadap pencapaian cenderung lebih bersemangat dalam meningkatkan kemampuan, memiliki target yang jelas, serta berusaha mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

Implikasi empiris dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja, khususnya pada indikator kesiapan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu “Saya memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang saya minati.” Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung terdorong untuk meningkatkan dan mengasah kemampuan teknisnya agar dapat mencapai prestasi yang diinginkan. Dengan kata lain, keinginan untuk meraih prestasi tidak hanya menjadi dorongan internal, tetapi juga mendorong individu untuk mempersiapkan diri secara kompetensi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, serta menunjukkan bahwa individu dengan motivasi tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi tuntutan dunia kerja [56];[57];[58].

## v. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *soft skill*, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2022. Ketiga faktor tersebut terbukti memiliki kontribusi penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa untuk menghadapi persaingan di dunia kerja yang semakin ketat.

*Soft Skill* menjadi faktor yang paling berpengaruh karena kemampuan ini secara langsung digunakan di tempat kerja, seperti kemampuan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan beradaptasi, sehingga sangat memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Di samping itu, *soft skill* juga berfungsi sebagai penghubung antara keahlian teknis dan penerapannya di lapangan, menjadikannya lebih signifikan dibandingkan dengan faktor lainnya.

Di sisi lain, efikasi diri membantu meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan, sedangkan motivasi kerja mendorong mahasiswa untuk terus berkembang dan mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan interpersonal. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan dapat mengoptimalkan pengembangan *soft skill*, meningkatkan efikasi diri, serta memperkuat motivasi kerja dalam proses pembelajaran agar lulusan lebih siap dan mampu bersaing di dunia kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik, lancar, dan sesuai dengan harapan. Proses penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh kerendahan hati disampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, kritik, serta saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang telah diberikan selama masa perkuliahan, yang sangat membantu dalam proses penyusunan penelitian ini. Selain itu, apresiasi turut diberikan kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berkontribusi dalam memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang tulus juga disampaikan kepada orang tua dan keluarga tercinta atas doa yang tiada henti, dukungan baik secara moral maupun material, serta kasih sayang yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dalam setiap proses yang dijalani. Terima kasih juga kepada sahabat, teman-teman perkuliahan, dan rekan kerja atas dukungan, semangat, serta kebersamaan yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian ini.

Selanjutnya, ucapan terima kasih disampaikan kepada pasangan yang selalu memberikan perhatian, dukungan, serta motivasi, sehingga setiap tantangan dalam penyusunan penelitian ini dapat dilalui dengan baik.

Terakhir, ucapan terima kasih diberikan kepada diri sendiri yang telah berusaha dengan sungguh-sungguh, tetap bertahan dalam setiap proses, mampu belajar dari setiap hambatan, dan tidak menyerah hingga penelitian ini dapat diselesaikan. Semoga segala upaya yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat dan menjadi langkah awal menuju pencapaian yang lebih baik di masa mendatang.

## REFERENSI

- [1] Dhea Novita, Qristin Violinda, and M. Fadjar Darmaputra, "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)," *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, vol. 1, no. 4, pp. 281–300, 2023, doi: 10.59841/excellence.v1i4.601.
- [2] A. Devita Putri, "Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 14, no. 1, pp. 20–32, 2024.
- [3] Y. Fajriyati, Z. A. Haroen, and R. Wijayaningsih, "Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi," *Jurnal Economina*, vol. 2, no. 11, pp. 3203–3217, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i11.966.
- [4] L. Belakang, "Bab I حَضْرَةُ خِي," *Galang Tanjung*, no. 2504, pp. 1–9, 2015.
- [5] M. Di and E. R. A. Revolusi, "Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0," vol. 5, no. 4, pp. 12–22, 2024.

- [6] R. Sriulina, L. Anatan, and U. K. Maranatha, "PENGARUH SELF-EFFICACY , SOFT SKILL , DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE UNIVERSITAS X," vol. 14, no. April, pp. 1–16, 2025.
- [7] N. Bali, A. Niaga, and J. Pengaruh, "STRATEGI PEMBENTUKAN HARD SKILL DAN SOFT SKILL PADA TEACHING FACTORY DI SMK WARGA SURAKARTA," vol. 13, no. 2022, pp. 99–106, 2023.
- [8] D. I. Angraini and W. S. Ardias, "Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat," no. September 2020, pp. 84–100, 2021.
- [9] R. Rahmawati, "KERJASAMA HUMAS SEKOLAH DENGAN DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI (DUDI) UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN SISWA di SMKN 2 PONOROGO," *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 90–99, 2022.
- [10] D. Endaryanti, A. Riawan, A. Pariwisata, I. Yogyakarta, A. Pariwisata, and I. Yogyakarta, "PERAN PENGALAMAN ON THE JOB TRAINING DALAM MEMPERKUAT KESIAPAN KERJA MAHASISWA," vol. 4, no. November, 2023.
- [11] D. Journal, O. Education, H. Muaddab, I. Zunitasari, and J. A. Martha, "PROBLEMATIKA GREEN SKILL TERHADAP KESIAPAN," vol. 10, no. 1, pp. 460–470, 2024.
- [12] J. D. Ayaturrahman and I. Rahayu, "Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0," *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, vol. 5, pp. 169–175, 2023, doi: 10.20885/ncaf.vol5.art19.
- [13] M. I. Fatih and P. A. Herawati, "Penyuluhan Kepada Mahasiswa STEI Mengenai Peningkatan Kesadaran Akan Pentingnya Penguasaan Soft Skill Bagi Generasi Z," *Jurnal Peradaban Masyarakat*, vol. 4, no. 3, pp. 97–103, 2024.
- [14] C. Wulandari and S. L. Putri, "Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill & Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Inbound Upn 'Veteran' Jawa Timur," *Journal of Innovation and Technology in MBKM*, vol. 1, no. 1, pp. 26–34, 2024.
- [15] J. A. L. Sentinuwo *et al.*, "SAM RATULANGI THE INFLUENCE OF CAREER PLANNING , SELF-EFFICACY AND SOFT SKILL ON WORK READINESS OF FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS SAM RATULANGI UNIVERSITY Jurnal EMBA Vol . 13 No . 1 Januari 2025 , Hal . 731 - 743," vol. 13, no. 1, pp. 731–743, 2025.
- [16] N. P. Sela, F. O. Grahani, and R. Mardiyanti, "Studi Korelasi Modal Psikologi Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Universitas Wijaya Putra Surabaya," *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, vol. 20, no. 2, 2022, doi: 10.47007/jpsi.v20i2.252.
- [17] jois rudiah Putiandini, "Pengaruh Soft Skill, Self Efficacy Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0," vol. 0, 2023.
- [18] A. Putri Pambajeng, Sumartik, H. Maya Kumala Sari, P. Studi Manajemen, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, "The Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work," vol. 7, no. 2, pp. 2864–2875, 2024.
- [19] J. J. R. Mamentu, O. S. Nelwan, and G. M. Sendow, "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*, vol. 11, no. 3, pp. 1487–1497, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i3.50712.
- [20] N. D. Prasetyo and H. Prabowo, "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," 2024.
- [21] A. P. Amalia and V. Firdaus, "Implementation of Work Discipline, Loyalty, and Motivation To Employee Performance PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo PT Plant (Kapal Api)," pp. 1–12, 2023.
- [22] J. Pendidikan, T. Kesiapan, K. Siswa, P. Keahlian, and A. Smk, "Cendikia Cendikia," vol. 1206, no. February, pp. 855–866, 2025.
- [23] J. Muhammad, M. Islami, L. Ilmin, D. N. Afny, A. Supriyanto, and M. M. Habibi, "SLR: Penerapan Pembelajaran Berbasis Komunitas Untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Didik di Era Disrupsi," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, vol. 9, no. 4, pp. 2832–2848, 2024.
- [24] C. E. Mangeka and I. Kristianti, "Analisis Pengaruh Softskill, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karir Akuntan Publik," *Riset Manajemen dan Akuntansi*, vol. 12, no. 1, pp. 17–33, 2021, doi: 10.36600/rma.v12i1.153.
- [25] M. Pujiastuti, I. S. Saragih, E. Darma, and P. Bohalima, "Hubungan Efikasi Diri Dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik," *Jurnal Ilmu Keperawatan*, vol. 2, no. 2, pp. 81–88, 2022.
- [26] D. Purwaningsih, E. Karlina, and M. Tukiran, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa," *Research and Development Journal of Education*, vol. 9, no. 2, p. 1194, 2023, doi: 10.30998/rdje.v9i2.20789.

- [27] Eius Lestari and W. Desty Febrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia )," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, vol. 6, no. 1, pp. 46–64, 2024, doi: 10.51353/jmbm.v6i1.895.
- [28] N. Hapsari and N. Laura, "Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 6, no. 1, pp. 1552–1569, 2020.
- [29] D. Ratnawati, "Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, Dan Jiwa Kewirausahaan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ptm," *Dianna Ratnawati VANOS Journal Of Mechanical Engineering Education*, vol. 121, no. 1, pp. 2528–2700, 2016.
- [30] S. Puspitasari and K. Fadhli, "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah," *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, vol. 9, no. 1, pp. 119–129, 2024, doi: 10.29407/jae.v9i1.22232.
- [31] F. D. Lestari and H. Ubaidillah, "The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students' Readiness in Entering the World of Work with Self Efficacy as a Moderating Variable (Study on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo)," *Journal of islamic and muhammadiyah studies*, vol. 3, 2022.
- [32] A. R. Simanjuntak and A. Armanu, "Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 2, no. 4, pp. 1061–1076, 2023, doi: 10.21776/jki.2023.02.4.11.
- [33] S. M. Susilo and I. Ismiyati, "Pengaruh Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa," *Business and Accounting Education Journal*, vol. 1, no. 3, pp. 290–296, 2020, doi: 10.15294/baej.v1i3.46701.
- [34] L. Amalia Darmayanti, V. Firdaus, P. Studi Manajemen, F. Bisnis, and dan Ilmu Sosial, "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo. [Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Sejahtera.]"
- [35] D. Setiawati and M. Mayasari, "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19," *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, vol. 5, no. 1, p. 23, 2021, doi: 10.33087/sjee.v5i1.92.
- [36] M. Maswanto, S. Sualeman, I. Prayitno, and G. Abd. Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Jakarta: UM Jakarta Press, 2022.
- [37] H. Helty and H. Dina, *Self-Efficacy dalam Perspektif Health Behavior Model*, 1st ed. Mandala Waluya Press, 2025.
- [38] M. Hizbul Muflihah, *Motivasi Kinerja*, 1st ed. Berkah Aksara Cipta Karya, 2024.
- [39] H. Nurtjahjanti, D. R. Desiningrum, and A. Rahmandani, *Panduan Konseling untuk Peningkatan Kapasitas Kesiapan Kerja Siswa*, 1st ed. Fastindo, 2018.
- [40] D. W. Arianti and M. Oetarjo, "The Influence of Reputation , Facilities , and Price on Students ' Decisions to Choose the Management Study Program at Muhammadiyah University of Sidoarjo [ Pengaruh Reputasi , Fasilitas , Dan Harga Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ]," pp. 1–15.
- [41] N. Nadifah and H. Ubaidillah, "The Influence of the Internship Program, Work Interest, and Motivation on the Work Readiness of Management Students at the Muhammadiyah University of Sidoarjo [Pengaruh Program Magang, Minat Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen ,]" pp. 1–17.
- [42] R. Dwi, F. Andriani, and V. Firdaus, "Work Family Conflict , Individual Characteristic , and Teamwork on Employee Performance in the Transportation Sector [ Work Family Conflict , Individual Characteristic , dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Pada Transportation Sector ]," pp. 1–10.
- [43] P. Rahmatika, R. Santoso, S. Sumartik, and R. Abadiyah, "The Influence of Organizational Culture, Intrinsic Motivation, and Knowledge Sharing on Employee Performance at CV Global Prima Sidoarjo [Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan CV Global Prima Sidoarjo]."
- [44] A. F. Julianto, N. Nurjanah, L. A. Chisbiyah, and L. Hidayati, "Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Soft skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Konsentrasi Keahlian Kuliner di SMK Negeri Kota Malang," *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, vol. 8, no. 2, pp. 862–876, Jul. 2025, doi: 10.30605/jsgp.8.2.2025.6210.
- [45] Y. Fajriyati, Z. A. Haroen, and R. Wijayaningsih, "Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi," *JURNAL ECONOMINA*, vol. 2, no. 11, pp. 3203–3217, Nov. 2023, doi: 10.55681/economina.v2i11.966.

- [46] P. Padilla Salsa and S. Nurbaya, “Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar,” *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 8, no. 1, 2025.
- [47] P. Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Kota Bengkulu Muhammad Raihan and M. Kurnia Nengsih, “Influence Of Soft Skill And Hard Skill On Employment Preparedness (Gen Z And Gen M Comparison Study) In Bengkulu City.”
- [48] C. N. I. Sari and S. A. M. Manunggal, “Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, vol. 8, no. 2, pp. 347–356, Jul. 2023, doi: 10.31932/jpe.v8i2.2491.
- [49] M. Akbar, S. Hendriani, F. Fiona, and Abd. R. Syamsuri, “Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa,” *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, vol. 5, no. 4, pp. 2199–2212, Jul. 2025, doi: 10.60036/jbm.734.
- [50] R. Hasani and I. A. Alam, “Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung,” *eCo-Buss*, vol. 7, no. 3, pp. 1774–1785, Apr. 2025, doi: 10.32877/eb.v7i3.2047.
- [51] J. Aplikasi Manajemen, D. Mathius, A. Tengku Ramly, Z. Hidayah, P. Studi Magister Manajemen, and U. Terbuka, “Pengaruh Kemandirian Belajar, Motivasi, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Pelatihan,” *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 11–23, 2026.
- [52] R. Lukas, B. Anda, N. Astaginy, and ; Ismanto, “PAMARENDA : Public Administration and Government Journal Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa,” vol. 5, no. 1, pp. 293–304, doi: 10.52423/pamarenda.v5i1.183.
- [53] S. H. Jessica, “Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 2, no. 3, pp. 62–74, 2025, doi: <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i3.874>.
- [54] A. Muflih, A. Fajri, and Y. W. Satwika, “Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir yang Berkuliah di Surabaya The Relationship Between Self-Efficacy and Work Readiness Among Final-Year University Students in Surabaya,” vol. 12, no. 01, pp. 360–369, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p360-369>
- [55] K. Trisna Sari Dewi, K. Tirta Yasa, and I. K. G. T. Purwantara, “Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Keaktifan Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Satya Dharma,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, vol. 10, no. 3, pp. 793–805, Dec. 2025, doi: 10.31932/jpe.v10i3.5205.
- [56] S. Fidyawati and F. Rahmawati, “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (Pkl), Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Di Kabupaten Jombang,” 2025.
- [57] S. Tasya Adelia and M. Ahyar Syafwan Lysander, “Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, p. 33, 2025, doi: 10.29408/jpek.v9i1.28795.
- [58] J. Manajerial, D. Kewirausahaan, E. Saverio, J. A. Turangan, and P. Korespondensi, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Jakarta,” vol. 07, no. 02, pp. 484–491, 2025.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*