

Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen UMSIDA

Savina Dwi Amalia^{1*}, Sumartik², Hasan Ubaidillah³

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
savinadwiamalia@gmail.com^{1*}

Menerima: 21 April 2026 | Diterima: 03 Mei 2026 | Diterbitkan: 05 Mei 2026

*Korespondensi Penulis

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 (UMSIDA). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan melibatkan 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill ($t = 6,316$; $p < 0,05$), efikasi diri ($t = 3,863$; $p < 0,05$), dan motivasi kerja ($t = 4,735$; $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R-Square sebesar 0,618 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 61,8% variasi kesiapan kerja mahasiswa. Soft skill merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal, keyakinan diri, dan motivasi individu. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengoptimalkan pengembangan soft skill, efikasi diri, dan motivasi kerja melalui program pembelajaran dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dunia industri.

Keywords: *Soft Skill*; Efikasi Diri; Motivasi Kerja; Kesiapan Kerja.

Abstract

Student work readiness has become an important issue in today's increasingly competitive job market. This study aims to examine the effect of soft skills, self-efficacy, and work motivation on the work readiness of undergraduate management students at Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA). This research employs a quantitative approach using an associative research design and involves 100 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using the SEM-PLS method with SmartPLS 3.0. The results show that soft skills ($t = 6.316$; $p < 0.05$), self-efficacy ($t = 3.863$; $p < 0.05$), and work motivation ($t = 4.735$; $p < 0.05$) have a positive and significant effect on work readiness, both individually and collectively. The R-square value of 0.618 indicates that these variables explain 61.8% of the variance in student work readiness, with soft skills emerging as the most dominant predictor. These findings indicate that work readiness is not only determined by technical skills but also by interpersonal abilities, self-confidence, and individual motivation. Therefore, higher education institutions need to enhance the development of soft skills, self-efficacy, and work motivation through learning programs and training that are aligned with industry needs.

Keywords: *Soft Skills*; *Self-Efficacy*; *Work Motivation*; *Work Readiness*

PENDAHULUAN

Di era industri 4.0, dunia kerja semakin selektif dalam merekrut tenaga kerja. Setiap perusahaan pastinya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi untuk melaksanakan

operasionalnya(Dhea Novita dkk., 2023). 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 (Devita Putri, 2024). 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(Fajriyati dkk., 2023a).

Pendidikan merupakan salah satu sarana utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu negara. Melalui pendidikan, individu dapat mengembangkan kemampuan intelektual, keterampilan, serta daya saing yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Dalam hal ini, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri (Abdillah, t.t.). Mahasiswa sebagai bagian dari perguruan tinggi juga memiliki peran penting dalam menghadapi revolusi industri 4.0, khususnya melalui pemanfaatan teknologi dan kemampuan berpikir kreatif untuk menciptakan inovasi (Di & Revolusi, 2024). Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut untuk menyusun kurikulum yang mampu mendukung kesiapan kerja lulusan, karena keberhasilan institusi tidak hanya diukur dari jumlah lulusan, tetapi juga dari kualitas dan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, pengembangan kompetensi mahasiswa menjadi aspek krusial agar mereka mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif (Sriulina dkk., 2025).

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 merupakan kemampuan individu untuk memasuki dunia kerja secara efektif dengan didukung oleh keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan profesi (Bali dkk., 2023). Kesiapan ini tidak hanya mencakup aspek kognitif dan teknis, seperti penguasaan teknologi dan pemahaman bidang keahlian, tetapi juga melibatkan kesiapan mental, termasuk kepercayaan diri, ketahanan terhadap tekanan, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis (Angraini & Ardias, 2021). Dalam konteks ini, mahasiswa sebagai calon lulusan dituntut untuk mempersiapkan diri secara menyeluruh agar mampu menghadapi perkembangan industri yang semakin kompleks (Rahmawati, 2022). Oleh karena itu, kesiapan kerja tidak hanya diukur dari jumlah lulusan, tetapi lebih pada kualitas individu dalam menjalankan peran profesional secara kompeten (Endaryanti dkk., 2023). V (Journal dkk., 2024).

Soft skill merupakan seperangkat kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, bekerja sama, serta mengelola diri dalam lingkungan sosial maupun profesional. Keterampilan ini mencakup komunikasi interpersonal, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, empati, berpikir kritis, serta kemampuan beradaptasi dalam menyelesaikan masalah (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Berbagai studi menunjukkan bahwa soft skill memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan individu di dunia kerja, bahkan sering kali dinilai lebih penting dibandingkan hard skill. Hal ini disebabkan kemampuan teknis relatif lebih mudah dikembangkan melalui pelatihan, sedangkan soft skill berkaitan dengan karakter dan kebiasaan yang terbentuk dalam jangka panjang (Fatih & Herawati, 2024). Oleh karena itu, pengembangan soft skill sejak dini menjadi penting agar mahasiswa memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi pasar kerja yang semakin kompetitif (Wulandari & Putri, 2024).

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 (Sentinuwo dkk., 2025). 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 (Sela dkk., 2022). 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 (Putiandini, 2023).

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 (Putri Pambajeng dkk., 2024). 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. (Mamentu dkk., 2023). Dalam ranah pendidikan tinggi, peran dosen sebagai fasilitator dan institusi sebagai penyedia lingkungan belajar memegang peranan penting dalam membangun serta meningkatkan motivasi kerja mahasiswa (Prasetyo & Prabowo, 2024). 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 (Amalia & Firdaus, 2023).

Berbagai studi sebelumnya telah membuktikan bahwa ketiga variabel utama, yakni *soft skill*, efikasi diri, dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Pendidikan dkk., 2025). 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 (Muhammad dkk., 2024). Sedangkan, pada penelitian yang lainnya menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh signifikan pada mahasiswa, yang lebih dituntut menguasai aspek teknis secara mendalam (Mangeka & Kristianti, 2021). 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 (Pujiastuti dkk., 2022). Namun, pada penelitian lainnya memiliki hasil yang berbeda bahwa efikasi diri tidak memberi dampak signifikan jika tidak diiringi pengalaman praktik atau magang (Purwaningsih dkk., 2023). 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 (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). Sedangkan, pada penelitian lainnya hasilnya berbeda yaitu motivasi internal kurang berdampak jika tidak ditunjang oleh lingkungan belajar yang kondusif dan kontekstual (Fidyawati & Rahmawati, 2025). 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 (Akbar dkk., 2025).

Berdasarkan kajian pustaka, masih terdapat celah penelitian (research gap) terkait hubungan simultan antara *soft skill*, efikasi diri khususnya yang diperoleh melalui pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Puspitasari & Fadhli, 2024). Selain itu, kajian empiris yang berfokus pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), khususnya angkatan 2022, masih terbatas (Lestari & Ubaidillah, 2022), padahal setiap perguruan tinggi memiliki karakteristik, budaya akademik, serta pendekatan pengembangan kompetensi yang berbeda (Simanjuntak & Armanu, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *soft skill*, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) dengan mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu model penelitian (Muflih dkk., 2022). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis sekaligus rekomendasi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang kebijakan pendidikan, pembinaan karier, serta pengembangan sumber daya manusia yang lebih relevan dengan kebutuhan industri ANDUEA (Amalia Darmayanti dkk., t.t.).

Soft Skill

Soft skills adalah kemampuan pribadi dan interpersonal yang berfokus pada bekerja sama dengan orang lain dan mengelola emosi yang memungkinkan individu untuk membangun hubungan,

memengaruhi orang lain, beradaptasi dalam lingkungan sosial, serta mengelola emosi dan interaksi dengan efektif. Itu termasuk hal-hal seperti berbicara di depan umum dan tetap tenang di tempat kerja. Menurut Ronald E. Riggio & Sherylle J. Tan, konsep ini dikemukakan sebagai bagian penting dari kompetensi interpersonal dan pengaruh sosial yang esensial bagi efektivitas kepemimpinan. Keterampilan ini membantu orang tampil lebih baik dengan meningkatkan cara mereka berinteraksi dengan orang lain dan menangani perasaan mereka sendiri (Setiawati & Mayasari, 2021). *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 (Simanjuntak & Armanu, 2023). 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 (Maswanto dkk., 2022a).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Pujiastuti dkk., 2022). 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 (Purwaningsih dkk., 2023). 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 (Helty & Dina, 2025a).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melakukan pekerjaan (Prasetyo & Prabowo, 2024). Teori motivasi menjadi aspek penting dalam memahami perilaku organisasi karena motivasi menentukan sejauh mana seseorang bersedia mengerahkan energi dan upaya demi mencapai tujuan (Amalia Darmayanti dkk., t.t.). 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) (Hizbul Muflih, 2024a). Ketidakhadiran faktor motivator dapat menurunkan semangat kerja, sementara buruknya faktor higienis dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

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 (Amalia Darmayanti dkk., t.t.). Kesiapan kerja tidak hanya mencerminkan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan emosional untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional (Amalia & Firdaus, 2023). 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 (Akbar dkk., 2025). 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.

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 (Sentinuwo dkk., 2025). *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 (Maswanto dkk., 2022b). 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 (Putiandini, 2023). 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 (Trisna Sari Dewi dkk., 2025), efikasi diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku, dan merasakan tantangan yang dihadapinya (Helty & Dina, 2025b). 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 (Dhea Novita dkk., 2023). 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 (Devita Putri, 2024). 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.

H2: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

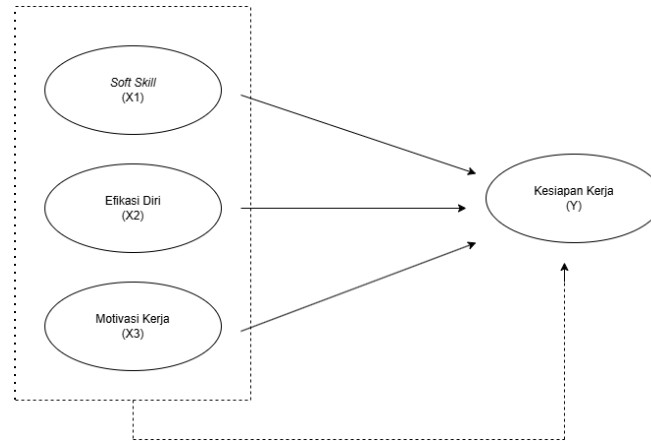
Hubungan antara Motivasi Kerja (X3) dengan Kesiapan Kerja (Y)

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) (Hizbul Muflih, 2024b). Dalam dunia pendidikan tinggi, motivasi kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias mengembangkan keterampilan, mencari pengalaman baru, serta menetapkan tujuan karier yang jelas dan strategi bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan kesiapan kerja mahasiswa, karena mahasiswa yang memiliki dorongan intrinsik kuat menunjukkan ketekunan dan komitmen dalam belajar serta berlatih keterampilan profesional. (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penentu keberhasilan lulusan perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai bidangnya (Fajriyati dkk., 2023a). 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.

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 :

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

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.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dengan populasi penelitian mencakup mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan tahun 2022 dengan jumlah 231 mahasiswa (Arianti & Oetarjo, t.t.). Metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Adapun metode yang diterapkan adalah purposive sampling, teknik purposive sampling dipilih karena penelitian ini memerlukan responden dengan karakteristik khusus, yaitu mahasiswa aktif angkatan 2022 yang memiliki pengalaman akademik maupun non-akademik yang relevan dengan variabel penelitian. Jumlah responden ditetapkan berdasarkan pedoman praktis dalam penelitian kuantitatif, yaitu dengan mempertimbangkan jumlah indikator pada instrumen penelitian. Dengan total 15 indikator, maka jumlah sampel yang telah dipertimbangkan secara metodologis berada pada kisaran 75–150 responden sesuai

praktik umum dalam penelitian kuantitatif. Untuk kebutuhan analisis statistik dan memastikan stabilitas data, penelitian ini mengambil 100 responden mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan 2022 yang memenuhi kriteria inklusi (Nadifah & Ubaidillah, t.t.) 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 (Dwi dkk., t.t.).

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*).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

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. seperti berikut ini:

Tabel 2. Tabulasi Data

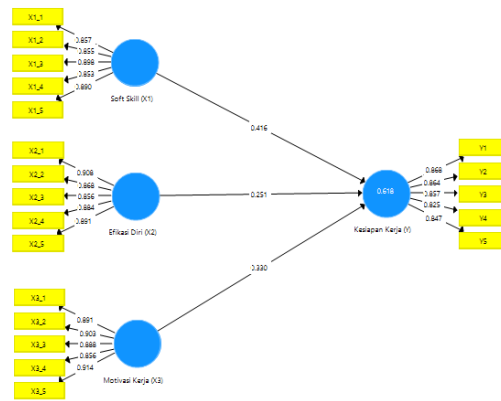
Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	65%
	Perempuan	35	35%
Usia	17-20	9,5	9,5%
	21-25	88	88%
	26-30	2,5	2,5%
Status	Mahasiswa Aktif Umsida	100	100%
Pengalaman kerja/magang	Berpengalaman	99	99%
	Tidak pengalaman	1	1%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Analisis Data

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrumen, 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 (Rahmatika dkk., t.t.).



Gambar 2. Outer Loading

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Tabel 3. Hasil Pengujian Convergent Validity

Indikator	Soft Skill (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 3, 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 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Soft Skill (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 4, dapat dilihat bahwa Nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, sehingga menunjukkan bahwa discriminant validity telah terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	ED	KK	MK	SK	Kesimpulan
Efikasi Diri (X1)	0.882				Valid
Kesiapan Kerja (X2)	0.532	0.852			Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.465	0.646	0.891		Valid

Kesiapan Kerja (Y)	0.305	0.651	0.479	0.871	Valid
--------------------	-------	-------	-------	--------------	-------

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan table 5 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 6. Uji Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
Soft Skill (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 6, 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.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Dalam memulai penilaian model dengan SmartPLS, dimulai dengan memeriksa R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Nilai R-Square 0,33-0,66 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori sedang, dan nilai R-Square 0,19–0,32 menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori lemah.

Tabel 7. Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.618	0.606

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh hasil terkait nilai R-Square sebesar 0,618 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.

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 8. Uji F-Square

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

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 8 menunjukan semua variabel memiliki pengaruh dengan kriteria F Square > 0,35 yang artinya besar.

Uji Hipotesis

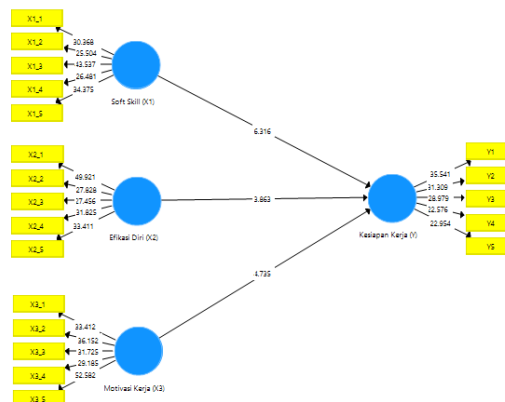
Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien. Jika nilai koefisien bernilai positif maka hipotesis dapat dipastikan mempunyai hubungan positif dan hipotesis penelitian ini dapat dianggap diterima secara signifikan jika nilai P-Values < 0,05 dan t-statistik > 1,96.

Tabel 9. Uji Path Coefficients

Indikator	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDev)	P Values	Hasil	Hipotesis
Soft Skill (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
Motivasi Kerja (X3)-> Kesiapan Kerja (Y)	0.330	0.331	0.070	4.735	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

(Sumber: Smart PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 9 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)

Pembahasan

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan interpersonal dan intrapersonal menjadi faktor kunci dalam membantu individu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang dinamis. *Soft skill* tidak hanya berperan sebagai pelengkap, tetapi menjadi kompetensi utama yang menentukan keberhasilan individu dalam membangun relasi profesional, menyelesaikan masalah, dan berkomunikasi secara efektif (Julianto dkk., 2025); (Fajriyati dkk., 2023b); (Padilla Salsa & Nurbaya, 2025).

Lebih lanjut, dominasi indikator komunikasi menunjukkan bahwa kemampuan menyampaikan ide secara jelas merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini karena komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri, tetapi juga memperbesar peluang individu untuk diterima dan berkembang di lingkungan kerja.

Secara praktis, perguruan tinggi perlu mengintegrasikan pelatihan komunikasi, kerja tim, dan problem solving dalam proses pembelajaran melalui metode berbasis proyek, simulasi kerja, serta program magang agar mahasiswa lebih siap menghadapi dunia kerja (Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Kota Bengkulu Muhammad Raihan & Kurnia Nengsih, t.t.);(Sari & Manunggal, 2023);(Akbar dkk., 2025).

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memainkan peran penting dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih proaktif, berani mengambil keputusan, serta mampu bertahan dalam situasi yang penuh tekanan. Hal ini membuat mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja dibandingkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah (Hasani & Alam, 2025);(Aplikasi Manajemen dkk., 2026);(Lukas dkk., t.t.).

Lebih lanjut, dominasi indikator ketahanan dalam menghadapi kesulitan menunjukkan bahwa kemampuan untuk tetap bertahan dan tidak mudah menyerah menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini karena dunia kerja tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan untuk menghadapi tekanan, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, keterkaitan dengan indikator komunikasi dalam kesiapan kerja menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam berinteraksi di lingkungan profesional.

Secara praktis, perguruan tinggi perlu mendorong pengembangan efikasi diri mahasiswa melalui program pembelajaran yang menantang, seperti studi kasus, simulasi kerja, serta kegiatan magang yang memberikan pengalaman langsung dalam menghadapi situasi nyata. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga kepercayaan diri dan ketahanan mental yang diperlukan dalam dunia kerja (H. Jessica, 2025);(Muflih dkk., 2022);(Trisna Sari Dewi dkk., 2025).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal individu menjadi faktor penting dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat untuk berkembang, berorientasi pada pencapaian, serta secara aktif meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Hal ini membuat mereka lebih siap dalam menghadapi tuntutan kerja yang kompetitif dan dinamis (Hasani & Alam, 2025);(Aplikasi Manajemen dkk., 2026);(Fidyawati & Rahmawati, 2025).

Lebih lanjut, dominasi indikator dorongan berprestasi menunjukkan bahwa keinginan untuk mencapai hasil yang optimal menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kesiapan kerja. Individu yang memiliki orientasi terhadap prestasi cenderung menetapkan target yang jelas, berusaha meningkatkan kemampuan diri, serta lebih disiplin dalam mempersiapkan kariernya. Selain itu, keterkaitan dengan indikator kemampuan teknis dalam kesiapan kerja menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong individu untuk terus mengasah keterampilan yang relevan dengan bidang kerja yang diminati.

Secara praktis, perguruan tinggi perlu meningkatkan motivasi kerja mahasiswa melalui program pengembangan karier, seperti pelatihan perencanaan karier, seminar inspiratif, mentoring, serta pemberian pengalaman kerja nyata melalui magang atau proyek berbasis industri. Upaya ini diharapkan mampu mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam mempersiapkan diri dan meningkatkan kesiapan kerja secara optimal (Fidyawati & Rahmawati, 2025);(Tasya Adelia & Ahyar Syafwan Lysander, 2025);(Manajerial dkk., 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa serta menjadi variabel yang paling dominan.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

4. Soft skill, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.
5. Kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh faktor psikologis dan interpersonal.

Rekomendasi

1. Perguruan tinggi perlu mengintegrasikan pengembangan soft skill dalam proses pembelajaran, khususnya melalui metode berbasis praktik seperti diskusi, presentasi, dan kerja tim.
2. Perguruan tinggi perlu meningkatkan efikasi diri mahasiswa melalui kegiatan yang mendorong kepercayaan diri, seperti simulasi kerja dan program magang.
3. Perguruan tinggi perlu memperkuat motivasi kerja mahasiswa melalui program pengembangan karier, pelatihan, dan pendampingan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja serta memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (t.t.). *EDUCAZIONE: Jurnal Multidisiplin E-ISSN : 3063-5047 Lembaga Penelitian Dan Publikasi Ilmiah (LPPI) Yayasan Almahmudi Bin Dahlan Website: <https://j-educa.org/index.php/educazione> Peran Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Diambil <https://j-educa.org/index.php/educazione>
- Akbar, M., Hendriani, S., Fiona, F., & Syamsuri, Abd. R. (2025). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 2199–2212. <https://doi.org/10.60036/jbm.734>
- Amalia, A. P., & Firdaus, V. (2023). *Implementation of Work Discipline, Loyalty, and Motivation To Employee Performance PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo PT Plant (Kapal Api)*. 1–12.
- Amalia Darmayanti, L., Firdaus, V., Studi Manajemen, P., Bisnis, F., & Ilmu Sosial, dan. (t.t.). *Page | 1 The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and job satisfaction Employee Performance at PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo. [Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Sejahtera]*.
- Angraini, D. I., & Ardias, W. S. (2021). *Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat*. (September 2020), 84–100.
- Aplikasi Manajemen, J., Mathius, D., Tengku Ramly, A., Hidayah, Z., Studi Magister Manajemen, P., & Terbuka, U. (2026). Pengaruh Kemandirian Belajar, Motivasi, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Pelatihan. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 11–23.
- Arianti, D. W., & Oetarjo, M. (t.t.). *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]*. 1–15.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Bali, N., Niaga, A., & Pengaruh, J. (2023). *Strategi Pembentukan Hard Skill Dan Soft Skill Pada Teaching Factory Di Smk Warga Surakarta*. 13(2022), 99–106.
- Devita Putri, A. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Dhea Novita, Kristin Violinda, & M. Fadjar Darmaputra. (2023). 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*, 1(4), 281–300. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i4.601>
- Di, M., & Revolusi, E. R. A. (2024). *Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0*. 5(4), 12–22.

- Dwi, R., Andriani, F., & Firdaus, V. (t.t.). *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]*. 1–10.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Endaryanti, D., Riawan, A., Pariwisata, A., Yogyakarta, I., Pariwisata, A., & Yogyakarta, I. (2023). *Peran Pengalaman On The Job Training Dalam Memperkuat Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 4(November).
- Fajriyati, Y., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023a). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3203–3217. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.966>
- Fajriyati, Y., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023b). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3203–3217. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.966>
- Fatih, M. I., & Herawati, P. A. (2024). Penyuluhan Kepada Mahasiswa STEI Mengenai Peningkatan Kesadaran Akan Pentingnya Penguasaan Soft Skill Bagi Generasi Z. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 4(3), 97–103.
- Fidyawati, S., & Rahmawati, F. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (Pkl), Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Di Kabupaten Jombang*.
- H. Jessica, S. (2025). Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 62–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jemba.v2i3.874>
- Hapsari, N., & Laura, N. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung. *eCo-Buss*, 7(3), 1774–1785. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>
- Helty, H., & Dina, H. (2025). *Self-Efficacy dalam Perspektif Health Behavior Model* (1 ed.). Mandala Waluya Press.
- Hizbul Muflih, M. (2024). *Motivasi Kinerja* (1 ed.). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Journal, D., Education, O., Muaddab, H., Zunitasari, I., & Martha, J. A. (2024). *Problematika Green Skill Terhadap Kesiapan*. 10(1), 460–470.
- Julianto, A. F., Nurjanah, N., Chisbiyah, L. A., & Hidayati, L. (2025). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Soft skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Konsentrasi Keahlian Kuliner di SMK Negeri Kota Malang. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 8(2), 862–876. <https://doi.org/10.30605/jsdp.8.2.2025.6210>
- Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). 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*, 3.
- Lukas, R., Anda, B., Astaginy, N., & Ismanto, ; (t.t.). *PAMARENDA : Public Administration and Government Journal Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 5(1), 293–304. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v5i1.183>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Manajerial, J., Kewirausahaan, D., Savero, E., Turangan, J. A., & Korespondensi, P. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Jakarta*. 07(02), 484–491.
- Mangeka, C. E., & Kristianti, I. (2021). Analisis Pengaruh Softskill, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karir Akuntan Publik. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 17–33. <https://doi.org/10.36600/rma.v12i1.153>
- Maswanto, M., Sualement, S., Prayitno, I., & Ahmad, G. Abd. (2022a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). UM Jakarta Press.
- Maswanto, M., Sualement, S., Prayitno, I., & Ahmad, G. Abd. (2022b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). UM Jakarta Press.
- Muflih, A., Fajri, A., & Satwika, Y. W. (2022). *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*. 12(01), 360–369. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p360-369>
- Muhammad, J., Islami, M., Ilmin, L., Afny, D. N., Supriyanto, A., & Habibi, M. M. (2024). SLR: Penerapan Pembelajaran Berbasis Komunitas Untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Didik di Era Disrupsi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2832–2848.
- Nadifah, N., & Ubaidillah, H. (t.t.). *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 . 1–17*.
- Padilla Salsa, P., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1).
- Pendidikan, J., Kesiapan, T., Siswa, K., Keahlian, P., & Smk, A. (2025). *Cendikia Cendikia*. 1206(February), 855–866.
- Prasetyo, N. D., & Prabowo, H. (2024). *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Pujiastuti, M., Saragih, I. S., Darma, E., & Bohalima, P. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 2(2), 81–88.
- Purwaningsih, D., Karlina, E., & Tukiran, M. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 1194. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.20789>
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Putiandini, jois rudiah. (2023). *Pengaruh Soft Skill, Self Efficacy Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Sociaty 5.0. 0*.
- Putri Pambajeng, A., Sumartik, Maya Kumala Sari, H., Studi Manajemen, P., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). *The Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work*. 7(2), 2864–2875.
- Rahmatika, P., Santoso, R., Sumartik, S., & Abadiyah, R. (t.t.). *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]*.
- Rahmawati, R. (2022). 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*, 1(2), 90–99.

- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Sela, N. P., Grahani, F. O., & Mardiyanti, R. (2022). Studi Korelasi Modal Psikologi Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Universitas Wijaya Putra Surabaya. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 20(2). <https://doi.org/10.47007/jpsi.v20i2.252>
- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., Walangitan, M. D. B., Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., Walangitan, M. D. B., Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Walangitan, M. D. B. (2025). *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*. 13(1), 731–743.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). 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)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.33087/sjee.v5i1.92>
- Simanjuntak, A. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Kota Bengkulu Muhamad Raihan, P., & Kurnia Nengsih, M. (t.t.). Influence Of Soft Skill And Hard Skill On Employment Preparedness (Gen Z And Gen M Comparison Study) In Bengkulu City. Dalam *Jurnal Fokus Manajemen* (Vol. 4).
- Sriulina, R., Anatan, L., & Maranatha, U. K. (2025). *Pengaruh Self-Efficacy , Soft Skill , Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X*. 14(April), 1–16.
- Susilo, S. M., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(3), 290–296. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46701>
- Tasya Adelia, S., & Ahyar Syafwan Lysander, M. (2025). 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*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i1.28795>
- Trisna Sari Dewi, K., Tirta Yasa, K., & Purwantara, I. K. G. T. (2025). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Keaktifan Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Satya Dharma. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(3), 793–805. <https://doi.org/10.31932/jpe.v10i3.5205>
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stmik Sinar Nusantara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 881. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2695>
- Wulandari, C., & Putri, S. L. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill & Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Inbound Upn “Veteran” Jawa Timur. *Journal of Innovation and Technology in MBKM*, 1(1), 26–34.