Neraca
3025-1192
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi
(2025), 3 (5): 237–277

PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL, DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Nopi Febiola [1)], Agung Wahyu Handaru [2)], Christian Wiradendi Wolor [3)]
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: nnopi473@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 31 Januari 2025	Accepted 5 Februari 2025	Published 6 Februari 2025

ABSTRACT

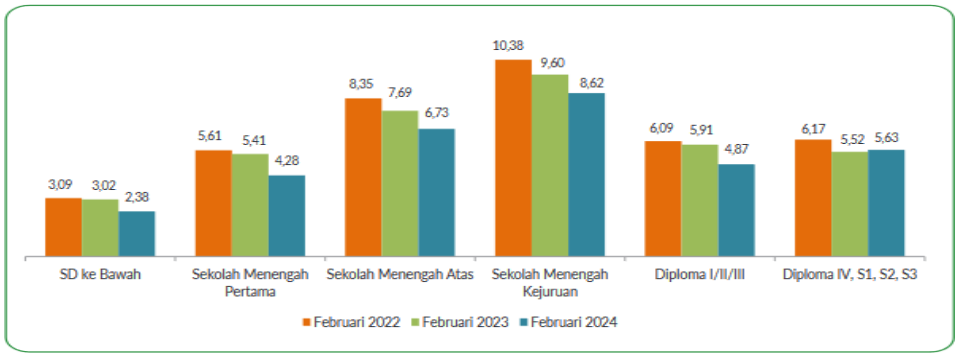
Setiap tahunnya, tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Situasi ini menjadi tantangan bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja untuk mempersiapkan diri secara maksimal. Penguasaan soft skill dan hard skill serta peningkatan motivasi menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan agar mahasiswa mampu bersaing dan beradaptasi di dunia kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan analisis mengenai Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini melibatkan 118 sampel Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi S1 Manajemen dan S1 Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. (2) Hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk mengembangkan program yang mendukung peningkatan soft skill, penguatan hard skill, dan motivasi. Program ini dapat mencakup pelatihan praktis, workshop, serta kolaborasi dengan dunia industri untuk memberikan gambaran nyata tentang tantangan dunia kerja, sehingga membantu mempersiapkan individu secara lebih baik.

Kata kunci: Soft Skill; Hard Skill; Motivasi; Kesiapan Kerja

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti saat ini, perkembangan industri terjadi dengan sangat cepat, sehingga Indonesia harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul untuk menghadapi persaingan yang terus berkembang secara ketat (Khoiroh & Prajanti, 2019). Untuk mempertahankan daya saing, sumber daya manusia harus terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai kompetensi mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi dalam dunia kerja (Fajriyati et al., 2023). Dalam konteks ini, para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Ketika memasuki dunia kerja, diperlukan kesiapan mental, fisik, dan pengetahuan yang memadai. Di Indonesia, misalnya, jumlah angkatan kerja yang tinggi dan rendahnya kualitas pencari kerja, serta kesulitan dalam penyaluran tenaga kerja karena terbatasnya lapangan kerja, menyebabkan tingginya tingkat pengangguran. Oleh karena itu, calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri dengan baik melalui pelatihan dan pendidikan yang memadai agar memiliki keterampilan yang relevan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan serta kebutuhan dunia kerja. Data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan tinggi di Indonesia dari februari 2022 hingga februari tahun 2024 sebagai berikut :

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2022–Februari 2024



Sumber : Website Resmi Badan Pusat Statistik (2024)

Jika dilihat dari data diatas, berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh angkatan kerja, TPT pada Februari 2024 serupa dengan Februari 2023 dengan TPT tertinggi pada lulusan SMK (8,62%) dan terendah pada pendidikan SD ke bawah (2,38%). Dibandingkan Februari 2023, penurunan TPT terjadi pada hampir semua tingkat pendidikan, dengan penurunan terbesar pada jenjang pendidikan SMP yaitu sebesar 1,13 persen poin. Sementara itu, lulusan Diploma IV, S1, S2, S3 mengalami kenaikan TPT yakni sebesar 0,11 persen poin.

Berdasarkan fenomena diatas, pengangguran terbuka universitas hampir setiap tahunnya mengalami kenaikan. Adapun penyebab dari banyaknya lulusan sarjana di Indonesia yang menganggur selain dari rendahnya kompetensi yang dimiliki seperti ketidak sesuaian antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan Sakernas mengenai tingkat pendidikan lebih tinggi dari seharusnya yang diolah oleh LFEB UI (2023) terlihat bahwa pekerja laki-laki mendominasi kelompok over-educated dengan persentase 57,21%, sementara pekerja perempuan berada di angka 42,79%. Artinya, lebih banyak laki-laki yang bekerja di posisi yang mungkin tidak memanfaatkan seluruh tingkat pendidikan yang mereka miliki. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih sering berada di pekerjaan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka, mungkin karena ketersediaan atau jenis pekerjaan yang ada di pasar. Hal ini disebabkan tidak sesuainya pendidikan angkatan kerja dengan kebutuhan industri.

Selanjutnya disini banyaknya lulusan sarjana menganggur dapat dilihat di Gambar 1.1, yang mengindikasikan bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja dan kemampuan komunikasi yang baik. Fenomena ini terlihat dalam data waktu tunggu lulusan yang tercatat dalam Tracer Study mahasiswa Universitas Negeri Jakarta dibawah :

Tabel 1. 1 Waktu Tunggu Lulusan

No	Universitas/Fakultas	Tahun	Jumlah Lulusan yang Menjawab	Rata-rata Masa Tunggu Lulusan (Bulan)	
				<6	>6
1.	Universitas Negeri Jakarta	2018	2207	100%	-
2.	Universitas Negeri Jakarta	2019	3384	100%	-
3.	Universitas Negeri Jakarta	2022	3315	92%	8%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

3025-1192
(2025), 3 (5): 237–277

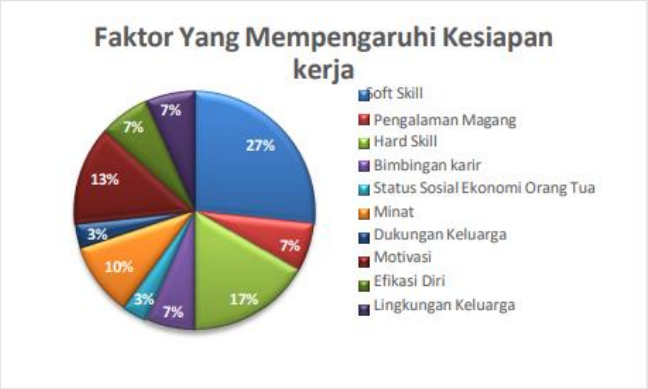
Berdasarkan analisis pada Tabel 1.1, lulusan Universitas Negeri Jakarta menunjukkan performa baik dalam menghasilkan lulusan yang cepat terserap di dunia kerja, dengan mayoritas lulusan mendapatkan pekerjaan dalam waktu kurang dari 6 bulan. Namun, pada tahun 2022 mengalami penurunan terdapat 8% lulusan yang membutuhkan waktu lebih lama (>6 bulan) yang berarti bahwa tingkat kesiapan kerjanya menurun, kemungkinan disebabkan oleh faktor eksternal seperti persaingan pasar kerja, serta kebutuhan industri seperti pengalaman kerja yang lebih spesifik, atau skill yang sesuai dengan tren pasar. Dibandingkan dengan lulusan Fakultas Ekonomi tahun 2023, secara umum membandingkan bahwa mahasiswa fakultas ekonomi kesiapan kerjanya lebih rendah dibandingkan rata-rata universitas. Bahwa lulusan Fakultas ekonomi mendapatkan pekerjaan dalam waktu 6 bulan sebesar 13,2%. Hal ini menjadi perhatian untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan di masa mendatang.

Pendidikan adalah dasar untuk mengembangkan potensi individu dan menghadapi perubahan kehidupan. Perguruan tinggi ditutut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja (Irmayanti et al., 2020). Peneliti memilih Universitas Negeri Jakarta yang mana merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di Jakarta. Oleh karena itu, Universitas Negeri Jakarta sangat berupaya keras untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik sebagai upaya mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian untuk mengetahui permasalahan kesiapan kerja secara mendalam pada mahasiswa Prodi Manajemen dan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta peneliti melakukan pra riset pada 30 orang mahasiswa angakatan 2020 dengan menggunakan angket. Hasil angket awal yang di dapatkan oleh peneliti sebagai berikut:

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar di atas hasil persentase angket awal yang dilakukan selama tiga hari dari 30 responden ditemukan bahwa 63% mahasiswa Prodi Manajemen dan Pendidikan Ekonomi tidak siap untuk bekerja dan 37% mahasiswa siap untuk bekerja hal ini tergolong bahwa kesiapan kerja mahasiswa rendah. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mencakup faktor internal dan faktor sosial untuk mahasiswa agar siap untuk bekerja. Dimana faktor internal berasal dari dalam diri mahasiswa dan faktor sosial terdapat pada lingkungan sekitar mahasiswa.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti dengan responden sebesar 30 mahasiswa, dimana 10 variabel yang saya kutip dari jurnal penelitian terdahulu dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa prodi manajemen dan Pendidikan ekonomi Universitas Negeri Jakarta, dengan variabel berupa soft skill, pengalaman magang, hard skill, bimbingan karir, status sosial ekonomi orang tua , minat, dukungan keluarga, motivasi, efikasi diri dan lingkungan keluarga. Berikut dapat dilihat dari gambar pra riset variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja:



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra riset sebanyak 30 orang responden menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terkuat yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa universitas negeri jakarta ialah soft skill merupakan variabel yang di anggap oleh responden mempengaruhi kesiapan kerja sebanyak 8 responden dengan presentase 27%, hard skill mempengaruhi kesiapan kerja sebanyak 5 responden dengan presentasi 17% dan motivasi mempengaruhi kesiapan kerja sebanyak 4 responden dengan presentase 13%. Maka dengan adanya data tersebut peneliti tertarik untuk mengambil faktor yang memiliki pengaruh terbesar pada kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen dan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dengan persentase tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa soft skill, hard skill dan motivasi yang dipilih sebagai variabel yang memiliki pengaruh dalam kesiapan kerja dalam penelitian ini.

Kesiapan kerja menjadi aspek penting dalam dunia kerja karena mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, kesehatan mental dan fisik, serta kemampuan komunikasi. Hal ini memastikan individu tidak hanya mampu mendapatkan pekerjaan tetapi juga berhasil dalam karier, mendukung pertumbuhan organisasi, dan memenuhi tuntutan pasar kerja yang dinamis. Selain kemampuan teknis dan manajerial, soft skills juga krusial, karena perilaku kerja membutuhkan kesiapan kognitif, afektif, dan psikomotorik. Lulusan yang mempersiapkan diri sesuai dengan bidang studinya cenderung lebih cepat mencapai tujuan karier (Zunita et al., 2019). Oleh karena itu, mahasiswa perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memasuki dunia kerja dan menjalankan tugas secara optimal.

Mengacu pada pra riset di atas *soft skill* menjadi variabel yang terkuat dalam mempengaruhi kesiapan kerja. *Soft skills* sangat penting untuk meningkatkan workability seseorang agar mereka lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan. mereka dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka (Rahmadani & Mardalis, 2022). Menurut Tajriani (2019), menunjukkan bahwa pengusaha sangat menghargai *soft skill* dalam proses perekrutan. Mereka mencari karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang relevan tetapi juga mampu berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dalam tim, dan menunjukkan etika kerja yang kuat. Setiap lulusan perguruan tinggi harus memiliki kemampuan ini untuk melamar atau mencari pekerjaan setelah lulus. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat kerja seseorang, kemampuan *soft skill* harus diperhatikan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang kedua menurut pra riset adalah *Hard Skill*. Setiap individu yang akan terjun ke dunia kerja tentu perlu memiliki *hard skill* (kemampuan atau keahlian khusus). *Hard skill* memainkan peran sangat penting dalam pengembangan diri dan sebagai bekal di dunia kerja. Seseorang akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan *hard skill* yang dimilikinya. Menurut Cahyadiana

(2020) *hard skill* akan membuat seseorang individu memiliki kompetensi dalam bidang keilmuan. Mahasiswa yang telah memiliki *hard skill* atau keahlian khusus selama masa kuliah mampu memperkuat dasar teorinya. Karena apabila kemampuan *hard skill* mengalami peningkatan, maka kesiapan kerja ikut meningkat pula.

Dalam kesiapan kerja, motivasi dalam memasuki dunia kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada tiga elemen dalam definisi motivasi: intensitas, tujuan, dan ketekunan. Mahasiswa perlu mengoptimalkan usaha mencapai tujuan perusahaan dengan memenuhi kebutuhan individu. Motivasi merupakan faktor penting yang membentuk kesiapan seseorang. Motivasi ini membuat mahasiswa rajin mencari ilmu dan mempersiapkan diri untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh dunia kerja (Riwayati & Santoso, 2022). Dengan adanya motivasi yang kuat maka sangat berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti melakukan pra riset dengan menggunakan angket melalui google form dengan link https://forms.office.com/r/699zJsmcDy kepada 30 mahasiswa didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kuisioner Pra Riset Variabel Kesiapan Kerja

No	**Pertanyaan**	**Responden**	
Kesiapan Kerja		**Setuju (%)**	**Tidak Setuju (%)**
1.	Saya selalu berpikir objektif dan logis dalam mengambil keputusan	37	63
2.	Saya memiliki rasa keingintahuan yang tinggi	40	60
3.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya emban, baik secara individu maupun dalam kelompok	67	33
4.	Saya cepat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi di tempat kerja	37	63
5.	Saya memiliki visi, misi, serta tujuan yang jelas untuk mengikuti perkembangan dalam pekerjaan	47	53
Rata-Rata		46	54

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa responden kurang mampu berpikir objektif dan logis dalam pengambilan keputusan, sehingga masih terpengaruh emosi, bias, atau tekanan eksternal. Hal ini dapat menghambat kesiapan kerja, mengingat dunia profesional menuntut analisis terukur dan keputusan berbasis data. Selain itu, responden memiliki tingkat rasa ingin tahu yang rendah. Hal ini mengindikasikan kurangnya dorongan intrinsik untuk mengeksplorasi, mencari tahu, dan mempelajari hal-hal baru. Rendahnya rasa ingin tahu dapat menjadi penghambat dalam pengembangan diri, inovasi, dan adaptasi terhadap dinamika dunia kerja.

Sebagian responden kesulitan beradaptasi di tempat kerja, yang mengindikasikan kurangnya kemampuan adaptasi. Faktor penyebabnya termasuk kurangnya pengalaman praktis, minimnya pengembangan *soft skill*, dan rendahnya kepercayaan diri. Selain itu, responden cenderung tidak memiliki visi, misi, atau tujuan yang jelas dalam mengikuti

perkembangan pekerjaan, mencerminkan rendahnya orientasi tujuan dan perencanaan karier yang terarah, yang penting untuk kesiapan kerja.

Tabel 1. 3 Hasil Kuisioner Pra Riset Variabel Soft Skill

No	Pertanyaan	Responden	
Soft Skill		**Setuju (%)**	**Tidak Setuju (%)**
1.	Saya memahami sikap yang tepat dalam berkomunikasi dengan orang lain	43	57
2.	Saya siap membantu rekan kerja saya ketika mereka menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas	40	60
3.	Saya menerima dengan lapang dada teguran atau hukuman jika melakukan kesalahan	47	53
4.	Saya bekerja dengan integritas tinggi dan selalu berbicara jujur	63	37
5.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja	40	60
Rata-Rata		47	53

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa banyak individu yang kurang memahami sikap komunikasi yang tepat dalam berkomunikasi dengan orang lain, yang mengindikasikan kelemahan dalam keterampilan komunikasi interpersonal. Hal ini dapat dapat menghambat hubungan profesional, kerja sama tim, dan keberhasilan di dunia kerja. Selain itu, sebagian responden keberatan untuk membantu rekan kerja saya ketika mereka menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mencerminkan adanya kelemahan dalam aspek kolaborasi dan empati, yang merupakan bagian penting dari soft skill di dunia kerja.

Selain itu, responden kurang menerima dengan lapang dada jika diberi teguran atau hukuman saat melakukan kesalahan Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam kemampuan menerima kritik atau konsekuensi atas kesalahan, yang merupakan aspek penting dari soft skill seperti pengelolaan emosi, kesadaran diri, dan tanggung jawab. Selanjutnya, sebagian responden kurang mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam disiplin, tanggung jawab, dan kesadaran terhadap pentingnya kepatuhan terhadap norma atau peraturan yang ada di lingkungan profesional.

Tabel 1. 4 Hasil Kuisioner Pra Riset Variabel Hard Skill

No	Pertanyaan	Responden	
Hard Skill		**Setuju (%)**	**Tidak Setuju (%)**
1.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai masalah	40	60
2.	Saya memiliki keahlian menggunakan komputer	47	53
3.	Saya selalu memberanikan diri mencoba hal baru	53	47
4.	Saya memiliki penguasaan yang baik terhadap perangkat lunak	43	57

5.	Saya mampu menyimpulkan masalah dengan baik	40	60
Rata-Rata		45	55

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa kelemahan *hard skill* menjadi penyebab utama kesulitan responden dalam menyelesaikan masalah, terutama dalam penerapan pengetahuan teknis pada situasi nyata dan problem-solving kompleks. Hal ini menekankan pentingnya pembelajaran praktis, pelatihan teknis, dan penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan industri. Selain itu, kelemahan hard skill responden terletak pada minimnya keahlian dalam menggunakan perangkat lunak yang relevan dengan bidang studi mereka. Pentingnya pelatihan TIK dan integrasi perangkat lunak dalam pembelajaran untuk meningkatkan kesiapan responden menghadapi tuntutan dunia kerja.

Selanjutnya, responden masih minim dalam penguasaan perangkat lunak, sehingga kesulitan menggunakannya untuk tugas akademik dan aplikasi praktis di dunia kerja menunjukkan perlunya pelatihan teknis, pendampingan, dan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, sebagian responden kesulitan menyimpulkan masalah dengan baik karena kelemahan dalam analisis data dan penalaran logis, yang mengindikasikan perlunya pelatihan lebih lanjut dalam kemampuan analisis dan penyusunan kesimpulan.

Tabel 1. 1 Hasil Kuisioner Pra Riset Variabel Motivasi

No	**Pertanyaan**	**Responden**	
Motivasi Kerja		**Setuju (%)**	**Tidak Setuju (%)**
1.	Dengan bekerja saya berharap hidup saya akan sejahtera	53	47
2.	Setelah lulus, saya memutuskan untuk bekerja demi membantu kondisi ekonomi keluarga	37	63
3.	Dengan bekerja, saya dapat memenuhi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan fisik seperti sandang, pangan, dan papan	37	63
4.	Saya bangga bisa bekerja dan membantu keluarga	67	33
Rata-Rata		47	53

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Hasil pra-riset pada variabel motivasi menunjukkan bahwa sebagian responden kurang setuju dengan bekerja saya berharap hidup akan sejahtera, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki pandangan bahwa kesejahteraan tidak sepenuhnya ditentukan oleh pekerjaan, tetapi juga oleh faktor lain di luar pekerjaan. Selain itu, sebagian responden tidak setuju untuk bekerja demi membantu kondisi ekonomi keluarga setelah lulus, yang mengindikasikan bahwa mereka kurang memiliki motivasi untuk bekerja sebagai tanggung jawab terhadap kondisi ekonomi keluarga setelah lulus. Selanjutnya, menunjukkan bahwa sebagian responden tidak setuju bahwa bekerja dapat memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik, menunjukkan bahwa responden merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan finansial (seperti penghasilan yang tidak mencukupi) dan kebutuhan fisik (misalnya, kebutuhan kesehatan atau kesejahteraan fisik). Ini bisa mencerminkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau penghasilan mereka, atau bahkan mungkin menunjukkan tantangan dalam mendapatkan

pekerjaan yang dapat memberikan keseimbangan yang baik antara penghasilan dan kebutuhan hidup mereka.

Bedasarkan paparan diatas dapat dikatakan bahwa soft skill dan hard skill sangat berperan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa. Soft skill yang baik juga perlu disertai dengan motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan dorongan yang dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, dengan adanya soft skill, hard skill dan motivasi dalam memasuki dunia kerja, diharapkan mahasiswa menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja sehingga angka pengangguran nasional dapat berkurang. Dengan demikian , dibutuhkan adanya penelitian untuk mengetahui pengaruh Soft skill, Hard skill dan Motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Peneliti menetapkan objek penelitian pada mahasiswa Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta karena mereka telah menyelesaikan lebih dari separuh mata studinya selama di bangku perkuliahan dan akan memasuki dunia kerja. Dengan begitu peneliti memilih topik dengan judul "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Angkatan 2020 Program Studi Manajemen dan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta".

Tinjauan Pustaka

Kesiapan Kerja

Kesiapan muncul ketika seseorang telah mencapai kedewasaan, baik secara mental maupun fisik, serta memiliki pengalaman. Kemauan bekerja sebagai keterampilan siswa bisa dikenali dari keterampilan dasar yang mereka miliki serta kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada. Mahasiswa yang tahu cara mencari informasi, menyampaikan ide, mengatur kegiatan, bekerja sama, memecahkan masalah, dan berpikir secara logis, serta menguasai bahasa global (Novita et al., 2023).

Menurut Lestari (2024) Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yang meliputi: *Hard skill*, Motivasi kerja, *Soft skill*, Kemampuan intelegensi, Minat, Sikap, Pengetahuan tentang dunia kerja, Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah. Menurut Wells et al. (2021) Kesiapan kerja secara luas didefinisikan sebagai derajat untuk lulusan mana yang memiliki karakteristik dan atribut yang mempersiapkan mereka untuk transisi dan kesuksesan di tempat kerja. Menurut Caballero (Anwar, 2022) kesiapan kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: : 1. Kecerdasan Organisasi (Organisational acumen): Etika, Tanggung jawab sosial, Pengarahan diri. 2. Kompetensi Kerja (Work competence): Kemampuan organisasi, Berfikir kritis, Pemecahan masalah. 3. Kecerdasan Sosial (Social Intelligence): Kemampuan beradaptasi, Kemampuan komunikasi, Kerja sama tim.

Soft Skill

Soft skill adalah istilah umum yang mengacu pada berbagai perilaku yang membantu orang bekerja dan bersosialisasi dengan baik. Singkatnya, *soft skill* merupakan sopan santun dan sifat kepribadian yang dibutuhkan untuk bergaul dengan orang lain dan membangun hubungan yang positif. Menurut Shillie & Nchang (2023) *Soft skill*, yaitu keterampilan komunikasi, kecerdasan emosional, kerja tim, dan etika kerja dengan demikian merupakan komponen penting keberhasilan bisnis. Keterampilan seseorang dalam berkolaborasi dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan kemampuan dalam mengatur diri sendiri.

Menurut Apriliana (2022), Faktor yang dapat mempengaruhi soft skills diantaranya adalah: 1. Faktor Intrinstik: Harga diri, Perasaan senang. 2. Faktor Ekstrinsik: Lingkungan masyarakat, Pendidikan, Interaksi. Menurut Benyamin Molan (Wirawan & Juniaarti, 2022) *soft*

skill memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Kesadaran Diri: Tanggung jawab, Kemampuan beradaptasi, Kerjasama. 2. Manajemen Diri: Rasa percaya diri, Memiliki ide kreatif, Kemampuan menginterpretasikan. 3. Keterampilan Sosial: Berbagi pengetauan kerja, Berkomunikasi efektif, Membangun jaringan professional.

Hard Skill

Setiap tugas memerlukan keterampilan teknis tertentu untuk menyelesaikannya dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Novita et al., 2023). *Hard skill* ialah kemampuan yang biasanya diajarkan di sekolah atau universitas untuk meningkatkan kemampuan intelektual peserta didik yang terkait dengan mata pelajaran yang mereka pelajari. *Hard skills* seringkali diartikan sebagai ukuran kemampuan individu dalam bidang teknis, yang dapat dibuktikan melalui sertifikat, penghargaan, dan berbagai bukti lainnya (Amiruddin et al., 2022). Selain memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk bidang tertentu, mereka juga harus mampu menganalisis dan mengatasi masalah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hard skill menurut Nurwiyati (Maulidiyah & Ubaidillah 2024), sebagai berikut :1. Ilmu pengetahuan, 2. Ilmu teknologi, 3. Kemampuan akademis. Menurut Nurhidayanti (Wirawan & Juniaarti, 2022) hard skill memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Keterampilan Teknis: Kemampuan menerapkan metode, Kemampuan teknis dalam penyelesaian tugas, Kemampuan Analisis. 2. Ilmu Pengetahuan: Menyelidiki, Menemukan, Meningkatkan pemahaman. 3. Daya Ingat: Kemampuan menyimpan informasi, Mengingat detail teknis, Mengakses pengetahuan relevan.

Motivasi

Salah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah dengan adanya motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi adalah perhitungan intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi merupakan suatu proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang akan dilakukan (Setiarini et al., 2022). Motivasi tersebut berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun luar diri (ekstrinsik).

Menurut Arista (2023) faktor-faktor yang mempegaruhi motivasi memasuki dunia kerja para mahasiswa, sebagai berikut: 1. Keinginan untuk melakukan kegiatan, 2. Adanya dorongan untuk melakukan kegiatan, 3. Adanya harapan dan cita-cita, 4. Ada harga diri dan rasa hormat, 5. Adanya lingkungan yang baik. Menurut McClelland (Ridha, 2020) motivasi memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. Kebutuhan Akan Prestasi (Need Of Achievement): Kemampuan, Kreatifitas, Mencapai Keberhasilan. 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan (Need Of Power): Aktualisasi diri, Berperan aktif, Penghargaan atas kontribusi. 3. Kebutuhan Akan Afiliasi (Need Of Affiliation): Hubungan interpersonal, Kepercayaan, Perasaan maju dan tidak gagal.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini membahas variable bebas atau variabel independen yaitu soft skill, hard skill dan motivasi kerja serta variable terikat atau variable dependen berupa kesiapan kerja, yang dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir Angkatan 2020 Program Studi Manajemen dan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif karena untuk mengukur hubungan antar variabel. Menurut Irvan & Afgani (2023) metode kuantitatif dapat disebut sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti hubungan antar variabel, berdasarkan data populasi atau sampel tertentu berupa angka-angka, yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis sesuai pendalaman teori tertentu, dan dianalisis sesuai

CC BY SA

prosedur statistik. Penelitian ini menerapkan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah dipilih. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir Angkatan 2020 Program Studi Manajemen dan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang berjumlah 167 orang. Data diperoleh dari Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2020.

Sampel adalah bagian terpilih dari populasi yang diseleksi melalui metode sampling dalam sebuah penelitian (Swarjana, 2022). Cara pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampel propabilitas (Propability Sampling) yang dijabarkan oleh (Gadzali et al., 2020) merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel penelitian. Jenis teknik yang di ambil peneliti dalam pengambilan sampel yaitu simple random sampling dimana pengambilan sampel yang paling sederhana yang dilakukan secara fair, artinya setiap unit mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat terpilih (Sumargo Bagus, 2020). Peneliti memutuskan untuk menggunakan rumus Yamane. Dengan perhitungan menggunakan rumus Yamane tersebut, maka telah ditemukan jumlah sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 118 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengujian Outer Model

a. Uji Validitas

Convergen Validity

Convergent validity adalah salah satu jenis validitas dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur berkorelasi dengan alat ukur lain yang mengukur konstruk atau konsep yang sama. Dalam teknik analisis Partial Least Square (PLS), convergent validity dapat dilihat pada analisis outer loading dan AVE dengan nilai >0,5.

Tabel 4.1 Nilai *Outer Loading*

Item	X_1	X_2	X_3	Y
SS.1	0.837			
SS.2	0.780			
SS.3	0.812			
SS.4	0.819			
SS.5	0.711			
SS.6	0.812			
SS.7	0.846			
SS.8	0.766			
SS.9	0.793			
HS.1		0.748		
HS.2		0.832		
HS.3		0.717		
HS.4		0.766		
HS.5		0.728		
HS.6		0.800		
HS.7		0.751		
HS.8		0.832		
HS.9		0.784		

MI.1	0.752	
MI.2	0.715	
MI.3	0.718	
MI.4	0.764	
MI.5	0.767	
MI.6	0.725	
MI.7	0.791	
MI.8	0.750	
MI.9	0.783	
KK.1		0.778
KK.2		0.823
KK.3		0.825
KK.4		0.875
KK.5		0.803
KK.6		0.853
KK.7		0.792
KK.8		0.887
KK.9		0.759

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Selain itu, uji convergent validity juga dianalisis melalui nilai AVE. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dengan nilai AVE >0,5, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE)

Item Variabel	*Average Variance Extracted*
Soft Skill (X1)	0.637
Hard Skill (X2)	0.599
Motivasi (X3)	0.566
Kesiapan Kerja (Y)	0.677

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan nilai outer loading dan AVE pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Discriminant Validity

Analisis discriminant validity dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai cross loading. Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria discriminant validity jika nilai cross loading-nya terhadap variabel yang diukur lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading-nya pada variabel lain.

Tabel 4.8 Nilai Cross Loading

Item	X_1	X_2	X_3	Y
SS.1	**0.837**	0.634	0.725	0.667
SS.2	**0.780**	0.605	0.678	0.568
SS.3	**0.812**	0.645	0.652	0.643
SS.4	**0.819**	0.633	0.659	0.624
SS.5	**0.711**	0.574	0.521	0.581
SS.6	**0.812**	0.645	0.648	0.625
SS.7	**0.846**	0.670	0.741	0.681
SS.8	**0.766**	0.582	0.656	0.551

SS.9	**0.793**	0.615	0.644	0.617
HS.1	0.645	**0.748**	0.676	0.692
HS.2	0.576	**0.832**	0.629	0.564
HS.3	0.509	**0.717**	0.554	0.572
HS.4	0.586	**0.766**	0.571	0.571
HS.5	0.609	**0.728**	0.569	0.594
HS.6	0.612	**0.800**	0.625	0.582
HS.7	0.701	**0.751**	0.670	0.616
HS.8	0.570	**0.832**	0.640	0.567
HS.9	0.600	**0.784**	0.591	0.540
MI.1	0.646	0.551	**0.752**	0.507
MI.2	0.532	0.593	**0.715**	0.515
MI.3	0.538	0.533	**0.718**	0.446
MI.4	0.590	0.520	**0.764**	0.578
MI.5	0.695	0.635	**0.767**	0.662
MI.6	0.568	0.600	**0.725**	0.513
MI.7	0.653	0.656	**0.791**	0.646
MI.8	0.646	0.627	**0.750**	0.582
MI.9	0.687	0.659	**0.783**	0.650
KK.1	0.533	0.527	0.509	**0.778**
KK.2	0.669	0.610	0.625	**0.823**
KK.3	0.654	0.621	0.625	**0.825**
KK.4	0.623	0.632	0.653	**0.875**
KK.5	0.717	0.678	0.657	**0.803**
KK.6	0.618	0.666	0.584	**0.853**
KK.7	0.668	0.710	0.721	**0.792**
KK.8	0.624	0.656	0.665	**0.887**
KK.9	0.608	0.536	0.571	**0.759**

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Merujuk pada tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang menyusun setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity, ditunjukkan oleh nilai cross loading yang >0,7

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam SmartPLS digunakan untuk menguji konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk laten. Reliabilitas dapat diuji dengan melihat nilai composite reliability dan cronbach's alpha pada setiap variabel. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai composite reliability dan Cronbach's alpha-nya lebih dari 0,7.

Tabel 4.9 Uji Realibilitas

Item	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Soft Skill (X1)	0.929	0.940
Hard Skill (X2)	0.916	0.931
Motivasi (X3)	0.904	0.921
Kesiapan Kerja (Y)	0.940	0.950

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

3025-1192
(2025), 3 (5): 237–277

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel memilki nilai cronbach's alpha dan composite reliability > dari 0,7, yang dapat dikatakan bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dalam variabel ini dapat diterima.

2. Pengujian *Inner Model*

a. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R^2) dalam SmartPLS merupakan indikator yang mengukur seberapa besar bagian dari varians pada variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen) dalam suatu model penelitian. Nilai R^2 digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kemampuan prediksi dari model struktural tersebut. Semakin tinggi nilai R^2, maka semakin besar proporsi varians pada variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen) dalam model. Ini berarti model struktural memiliki kemampuan prediksi yang lebih baik dan hubungan antar variabel dalam model tersebut lebih kuat.

Tabel 4.10 Nilai *R-Square*

Item	*R-Square*
Kesiapan Kerja	0.681

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan R^2 yang ditampilkan pada tabel 4.10, diketahui bahwa nilainya sebesar 0,681, yang setara dengan 68%. Nilai ini menunjukkan bahwa 68% varians pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Hasil ini dianggap cukup baik atau berada pada kategori moderat, sehingga model memiliki kemampuan yang memadai untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

b. Relevansi Prediksi (Q2)

Nilai Q^2 yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang relevan. Q^2 berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana model struktural mampu memengaruhi pengukuran observasi pada variabel endogen. Dengan kata lain, nilai Q^2 digunakan sebagai indikator untuk menilai kekuatan prediksi model dalam menjelaskan data di luar sampel. Semakin tinggi nilai Q^2 >0, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen berdasarkan variabel eksogen yang ada.

Tabel 4.11 Nilai *Q-Square*

Item	*Q-Square*
Kesiapan Kerja	0.654

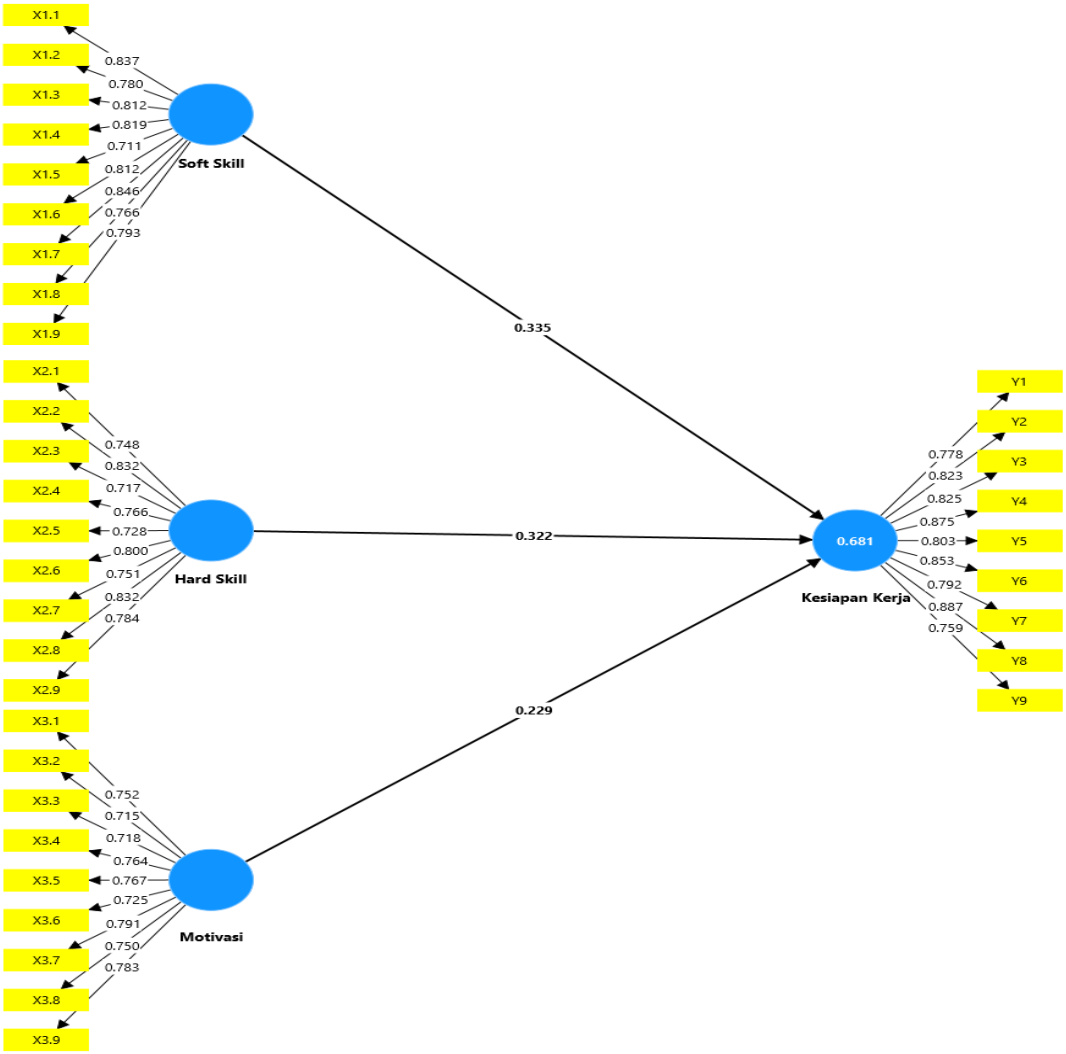
Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis Q^2 yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai sebesar 0, 654, yang lebih besar dari 0 (0, 654 > 0). Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang relevan, di mana nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya dianggap valid dan sesuai. Dengan kata lain, model ini memiliki relevansi prediktif yang baik serta memenuhi kriteria goodness of fit, sehingga dapat diandalkan untuk menjelaskan data secara akurat dan memberikan prediksi yang tepat.

c. *Path Coefficient*

Untuk menentukan nilai Path Coefficient dalam penelitian ini, langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah menyusun diagram jalur. Diagram ini berfungsi untuk memvisualisasikan struktur hubungan kausalitas antar variabel secara grafis, sehingga memudahkan analisis hubungan antar konstruk dalam model penelitian. Adapun variabel yang

dikaji dalam penelitian ini meliputi *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), motivasi (X3), dan kesiapan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Diagram jalur yang dihasilkan memberikan gambaran jelas mengenai arah dan kekuatan hubungan antar variabel, yang selanjutnya akan digunakan dalam analisis lebih mendalam.



Gambar 4.1 Hasil Olah Data Estimate *Path Coefficient*
Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 4.1 diagram jalur *Path Coefficient*, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien jalur antara Soft Skill (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara soft skill dan kesiapan kerja. Artinya, semakin baik kemampuan soft skill seseorang, semakin besar kesiapan mereka untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa soft skill, seperti keterampilan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah, memiliki peran yang signifikan dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja.

Selain itu, nilai koefisien jalur antara Hard Skill (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) adalah sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara hard skill dan kesiapan kerja, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan soft skill. Hard skill, yang

mencakup keterampilan teknis yang langsung terkait dengan pekerjaan, memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kesiapan seseorang untuk bekerja. Meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil, hard skill tetap berperan krusial dalam mempersiapkan individu untuk dunia kerja.

Selanjutnya, nilai koefisien jalur antara Motivasi (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) adalah sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh moderat terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, semakin siap mereka untuk menghadapi dunia kerja. Namun, meskipun pengaruhnya signifikan, kontribusi motivasi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan soft skill dan hard skill. Motivasi tetap menjadi faktor penting dalam mendorong individu untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berikut ini adalah diagram jalur yang digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis dalam penelitian ini dianggap diterima apabila T-Statistics > 1,96 dan PValues < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang memenuhi kedua kriteria tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik dan diterima.

Tabel 4.12 Uji Hipotesis

Item Variabel	*Original sample*	*Sample mean*	*Standard deviation (STDEV)*	*T- statistics*	*P - values*
X1-Y	0.335	0.327	0.096	3.502	0.000
X2-Y	0.322	0.323	0.093	3.451	0.001
X3-Y	0.229	0.241	0.109	2.110	0.035

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

a. Hipotesis pertama (H1) diterima, yang dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi S1 Manajemen dan S1 Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, dengan nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat soft skill yang dimiliki individu, maka semakin baik kesiapan kerja yang ditunjukkan.
b. Hipotesis kedua (H2) diterima, yang dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi S1 Manajemen dan S1 Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, dengan nilai P-Values sebesar 0,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan hard skill yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kesiapan kerja yang ditunjukkan.
c. Hipotesis ketiga (H3) diterima, yang dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi S1 Manajemen dan S1 Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, dengan nilai P-Values sebesar 0,035 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki mahasiswa, semakin baik kesiapan kerja yang mereka tunjukkan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan *T-Statistics* sebesar 3.502 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* 0,000 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05, hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin baik soft skill yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Penelitian sebelumnya oleh Setiarini et al. (2022) dan Sulistyohati et al. (2023) juga menunjukkan bahwa penguasaan *soft skill* yang baik memungkinkan mahasiswa lebih mudah beradaptasi di lingkungan profesional. Sejalan dengan penelitian Pambajeng et al. (2024) dan Khairudin & I'fa (2023), keterampilan ini menjadi kunci dalam menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan industri. Sama halnya dengan penelitian Lubis (2021), mahasiswa yang memiliki *soft skill* akan lebih siap menghadapi persaingan di era mendatang. Oleh karena itu, setiap lulusan pendidikan tinggi harus dibekali dengan pengembangan karakter yang diintegrasikan dalam proses kegiatan perkuliahan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, *soft skill* menjadi faktor utama dalam menentukan kesiapan mahasiswa. Selain menguasai *hard skill*, mahasiswa perlu membangun keterampilan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan pemecahan masalah agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Jika *soft skill* mahasiswa tidak dikembangkan, mereka berisiko mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim, berkomunikasi dengan rekan kerja, maupun menghadapi tekanan pekerjaan. Dunia industri saat ini semakin menuntut lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, Universitas negeri Jakarta harus berperan aktif dalam meningkatkan *soft skill* mahasiswa dengan mengintegrasikan pengembangan keterampilan ini ke dalam sistem pembelajaran, seperti melalui metode pembelajaran berbasis proyek, diskusi kelompok, serta simulasi dunia kerja yang melibatkan interaksi sosial. Selain itu, kerja sama dengan dunia industri juga menjadi langkah strategis untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman nyata yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka. Dengan adanya kebijakan yang mendorong peningkatan *soft skill* secara sistematis, mahasiswa tidak hanya siap untuk memasuki dunia kerja, tetapi juga mampu beradaptasi dan berkembang dalam karier jangka panjang.

b. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa *Hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan *T- Statistics* 3.451 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan P-Values 0,001 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penguasaan *hard skill* yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Oran Doherty dan Simon Stephens (2023), menunjukkan bahwa *hard skill*, yang merupakan keterampilan teknis spesifik, sangat dibutuhkan

3025-1192
(2025), 3 (5): 237–277

untuk memenuhi tuntutan industri, terutama di sektor-sektor yang berkembang pesat seperti Fintech. Hal ini didukung oleh Irfan et al. (2022), yang menekankan bahwa hard skill menjadi "senjata utama" bagi lulusan untuk memasuki dunia kerja dan bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Penelitian Riyanto et al. (2023) juga menggarisbawahi pentingnya penguasaan *hard skill* di kalangan generasi Z, yang langsung mendorong kesiapan mahasiswa untuk beradaptasi dengan tuntutan industri yang semakin tinggi.

Namun, meskipun *hard skill* terbukti sangat penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan *hard skill* saja tidak cukup untuk mempersiapkan mahasiswa secara optimal memasuki dunia kerja. Sinulingga et al. (2023) menekankan pentingnya mahasiswa untuk mengembangkan *hard skill* secara bersamaan dengan *soft skill*, untuk menghadapi pasar tenaga kerja yang kompetitif dan terus berkembang. Oleh karena itu, Universitas Negeri Jakarta perlu merespons temuan ini dengan memperkuat pengembangan *hard skill* melalui kurikulum yang lebih fokus pada keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri terkini. Salah satu langkah konkret yang dapat diambil adalah dengan mengintegrasikan program pelatihan berbasis keterampilan teknis yang langsung terhubung dengan pekerjaan di dunia nyata, seperti melalui magang, proyek berbasis industri, atau pelatihan praktis yang memungkinkan mahasiswa belajar langsung dari pengalaman di lapangan. Di samping itu, menurut Siburian et al. (2022), perusahaan juga sangat memperhatikan keseimbangan antara hard skill dan soft skill saat menilai calon karyawan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk tidak hanya mengutamakan penguasaan hard skill, tetapi juga membekali mahasiswa dengan keterampilan interpersonal dan kemampuan beradaptasi, yang akan mempersiapkan mereka untuk bekerja dalam lingkungan profesional yang terus berubah. Dengan strategi ini, Universitas Negeri Jakarta dapat memastikan bahwa lulusannya siap tidak hanya secara teknis, tetapi juga mampu mengatasi dinamika dan tantangan dunia kerja yang kompleks.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. dengan T- Statistics 2.110 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan P-Values 0,035 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki mahasiswa, semakin besar kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Lestari & Mulyana (2024), menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Hadijah (2022), yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi untuk bekerja akan mendorong mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, sehingga kesiapan kerja mereka menjadi lebih baik. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil temuan Lutfiani & Djazari (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan motivasi tinggi untuk memasuki dunia kerja akan lebih berusaha mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, yang membuat mereka lebih siap untuk terjun ke dunia kerja.

CC BY SA

Selain itu, menurut Yustati & Auditya (2019) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Semakin besar dorongan internal mahasiswa untuk bekerja, semakin siap mereka menghadapi tantangan dunia kerja. Penelitian Budiarti et al. (2024) juga mengonfirmasi hal ini, dengan menekankan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula, Nada & Ubaidillah (2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi mahasiswa, semakin besar kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan temuan ini, Universitas Negeri Jakarta disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi mahasiswa. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menyelenggarakan program yang mendukung pengembangan karier mahasiswa, seperti seminar industri, magang, atau mentoring. Dengan cara ini, mahasiswa tidak hanya akan termotivasi, tetapi juga akan memperoleh kompetensi yang relevan untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja dengan kesiapan yang matang dan kompetitif.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan, data tersebut diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan oleh peneliti yang melibatkan responden mahasiswa tingkat akhir program studi S1 Manajemen dan S1 Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta dan proses pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.0. Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut :

a. Soft skill sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.
b. Hard skill sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan keterampilan teknis dan kompetensi akademik berkontribusi penting dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki pasar kerja.
c. Motivasi sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong mahasiswa untuk lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja.
d. Soft Skill, Hard skill dan Motivasi dinyatakan secara bersama-sama berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan ketiga variabel ini saling melengkapi menciptakan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga mampu beradaptasi dan bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja yang dinamis

2. Saran

a. Meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa: Berdasarkan data variabel kesiapan kerja, Universitas Negeri Jakarta perlu memperkuat program magang, proyek berbasis

CC BY SA

praktik, dan pelatihan integrasi teori-ke-praktik agar mahasiswa lebih siap mengaplikasikan pengetahuan ke dunia kerja.

b. Meningkatkan *soft skill* mahasiswa: Berdasarkan data variabel *soft skill*, Universitas Negeri Jakarta perlu dilakukan pelatihan manajemen diri, seperti pengelolaan waktu dan emosi, serta memperkuat layanan mentoring dan kerja sama tim untuk meningkatkan kemampuan pengendalian diri mahasiswa.
c. Meningkatkan *hard skill* mahasiswa: Berdasarkan data variabel *hard skill*, Universitas Negeri Jakarta perlu mendorong penggunaan metode belajar efektif, alat bantu digital, dan proyek kolaboratif untuk membantu mahasiswa menyimpan dan menerapkan informasi penting dengan lebih baik.
d. Meningkatkan motivasi mahasiswa: Berdasarkan data variabel motivasi, Universitas Negeri Jakarta dapat memperbanyak kegiatan berbasis tim, memberikan penghargaan untuk keaktifan mahasiswa, dan melatih pentingnya kerja sama untuk membangun motivasi berkontribusi dalam tim atau organisasi.

Referensi

Amiruddin, A., Ismail, R., Nur, H., & Musaddik, M. (2022). Pengaruh Kematangan Vokasional dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Kompetensi Keahlian Teknik Pengelasan Smkn 2 Pare-Pare. Jovi: Journal Of Vocational Instruction, *1*(1). https://doi.org/10.55754/jov.v1i1.32162

Anwar, N. N. (2022) *Pengaruh self-efficacy, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Apriliana, N. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Menghadapi Dunia Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019) (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang)

Arista, N. P. M. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karier, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Kridawisata Bandar Lampung. *Nucl. Phys.*, *13*(1).

Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2020/2021. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5(2), 6131-6144.

Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap self efficacy mahasiswa. *Psikovidya*, *24*(1), 1-7.

Doherty, O., & Stephens, S. (2023). Hard and soft skill needs: higher education and the

Fintech sector. *Journal of Education and Work*, *36*(3), 186-201.

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

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1)

Hadijah, h. (2022). pengaruh praktik pengalaman lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja (Studi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo Angkatan 2018) (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo).

I'fa, P. I. (2023). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung. Jurnal EMT KITA, 7(3), 659-664

Irfan, A. M., Amiruddin, A., Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. jovi: journal of vocational instruction, *1*(1). https://doi.org/10.55754/jov.v1i1.32152

Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening. Review of Accounting and Business, 1(1), 54-66

Irvan, I. A., & Afgani, M. W. (2023). Filosofi Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan Islam. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP), 6(4).

Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. Economic Education Analysis Journal, 7(3). https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. Applied Energy, 300. https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307

Lestari, L. S. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021 (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo)

Lubis, R. K. (2021). The Effect Of Soft Skill On Work Readiness Facing Society 5.0 In Informatics Engineering Students Of STMIK Pelita Nusantara Medan. Journal of

Management Science (JMAS), 4(1).

Lutfiani, L., & Djazari, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja, Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk N 1 Pengasih Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *17*(1), 1-15.

Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(3), 4875-4889

Nada, N. Q., & Ubaidillah, H. (2023). Optimizing Work Readiness Through Soft Skills, Motivation, and Internships. *Indonesian Journal of Islamic Studies*, *11*(4), 10-21070.

Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (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).

Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(2), 2864-2875.

Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, *655*. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036

Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mcclelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, *8*(1), 1-16.

Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, *11*(2). https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i2.57969

Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS,8(1). https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgri Semarang). Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 10(2). https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941

Shillie, P. N., & Nchang, N. N. (2023). Influence of Employee Soft Skills on Job Performance. *Business Perspective Review5*(1). https://doi.org/10.38157/bpr.v5i1.530

Siburian, B., Afifah, S., Tumpal Sinaga, P., Marpaung, O., & Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta, S. (2022). The Effect Of Soft Skill And Hard Skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students. Economics, Management and Science (IJIEMS), 1(2).

Sinulingga, N., Irwanda, H., & Monika, B. (2023). The Effect of Soft Skills and Hard Skills on Student Work Readiness Bisnis Digital STMIK Pelita Nusantara Medan. Journal of Community Research …, 7(2)

Sulistyohati, A., Susanti, L., Ridwan, R., Paramita, A., & Nastiti, T. I. (2022, July). Development and Validation of The Work Readiness Model of Informatics Students Using Multiple Regression. In *2022 IEEE 8th International Conference on Computing, Engineering and Design (ICCED)* (pp. 1-6). IEEE.

Sumargo Bagus. (2020). TEKNIK SAMPLING - Google Books. UNJ PRESS.

Swarjana, I. ketut. (2022). POPULASI-SAMPEL Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian. In CV Andi Offset.

Tajriani, D. T. (2019). Pengaruh Soft Skill dan Dukungan Sosial Teman Kerja Terhadap Kinerja Pemasaran BMT di Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, *1*(2). https://doi.org/10.31538/iijse.v1i2.192

Wells, C., Olson, R., Bialocerkowski, A., Carroll, S., Chipchase, L., Reubenson, A., Scarvell, J. M., & Kent, F. (2021). Work Readiness of New Graduate Physical Therapists for Private Practice in Australia: Academic Faculty, Employer, and Graduate Perspectives. *Physical Therapy*, *101*(6). https://doi.org/10.1093/ptj/pzab078

Wirawan, I. M., & Juniaarti, A. T. (2022). *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Blud Upt Angkutan Dinas Perhubungan Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Yustati, H., & Auditya, L. (2019). Pengaruh praktek pengalaman luar, dan motivasi masuk dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *6*(1), 45-53.

Zunita, M., Yusmansyah, & Widiastuti, R. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Bimbingan Konseling (ALIBKIN)*, *6*(3).