Pusat Publikasi dan Penebitan Yayasan Al Ma'arif Dawuhan

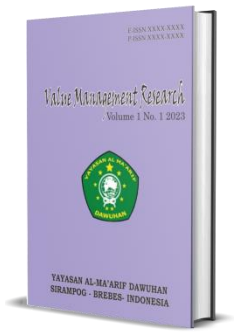
email: yaalmada@yaalmada.or.id

Value Management Research

https://journal.yaalmada.org/index.php/vmr

Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Tehadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Nugroho Dwi Prasetyo, Sutrisno, Heri Prabowo
Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia



ARTICLE INFO

Article history:
Received 15 October 2024
Accepted 20 December 2024
Publish 30 December 2024

Keywords:
Adversity Quotient; Self-Efficacy; Learning Achievement; Industrial Work Practices; Work Readiness

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of soft skills and hard skills as independent variables on work readiness, with work motivation serving as a mediating variable. The research was conducted on students of the Faculty of Economics and Business (FEB) at PGRI Semarang University from the 2023 cohort, which consisted of 315 individuals. A saturated sampling technique was used, meaning all 315 students were included in the study to ensure comprehensive and representative data. Data were collected using a structured questionnaire designed to measure the relationships between the variables of interest. The analytical method applied was the Structural Equation Model (SEM) using the Smart PLS 3.2.9 software to examine both direct and indirect relationships among the variables. This study aimed to provide a deeper understanding of how the development of both soft and hard skills impacts students' readiness for entering the workforce and how work motivation plays a pivotal role in mediating these effects. The findings are anticipated to provide valuable insights for educational institutions, particularly in developing curriculum strategies that emphasize a balance between technical competencies and interpersonal abilities. Additionally, the study offers practical implications for creating targeted interventions and training programs to enhance students' motivation and readiness for employment. By identifying the key factors that influence work readiness, this research contributes to the growing body of knowledge on employability skills and provides actionable recommendations to better prepare students for their transition into professional environments.

@Value Management Research

This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

* Corresponding author. email: *tyonugroho744@gmail.com*
http://dx.doi.org/10.1016/ger.2023.01.012

Introduction

Pendidikan kesiapan kerja merupakan kondisi di mana individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja dengan percaya diri dan efektif. Kesiapan ini mencakup kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Hal ini menjadi aspek penting dalam era modern, di mana persaingan kerja semakin meningkat dan kebutuhan akan keterampilan yang relevan semakin mendesak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020), kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh keahlian teknis (hard skill) dan keahlian non-teknis (soft skill) yang diperoleh selama masa studi. Penelitian tersebut menemukan bahwa mahasiswa dengan tingkat hard skill dan soft skill yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan laporan dari World Economic Forum (2021) yang menyatakan bahwa 65% pekerjaan di masa depan akan membutuhkan kombinasi yang baik antara soft skill dan hard skill. Temuan ini menyoroti pentingnya pemberdayaan keterampilan pada mahasiswa sejak dini untuk menjawab tantangan dunia kerja yang semakin kompleks.

Kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis yang dimiliki individu tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan adaptabilitas. Baik soft skill maupun hard skill merupakan prasyarat kesuksesan seseorang dalam menempuh kehidupan setelah menyelesaikan pendidikan. Berdasarkan temuan Mitsubishi Research Institute (Endrotomo, 2010:10), faktor-faktor yang memberi kontribusi terhadap keberhasilan dalam kerja adalah finansial (10%), keahlian di bidangnya (20%), networking (30%), dan hard skill (40%). Selain itu, penelitian Goleman (2011) menunjukkan bahwa penyebab kesuksesan seseorang hanya 20% berasal dari kecerdasan intelektual (IQ), sementara 80% dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya, termasuk kecerdasan emosional (EQ).

Dalam konteks pendidikan tinggi, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan lulusannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Ini melibatkan integrasi kurikulum yang mendukung pengembangan hard skill melalui pembelajaran berbasis proyek, magang, dan pelatihan teknis. Di sisi lain, soft skill perlu ditanamkan melalui program pengembangan diri, pelatihan kepemimpinan, dan keterlibatan dalam organisasi mahasiswa. Dengan pendekatan ini, mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah yang esensial di dunia kerja. Lebih jauh lagi, perkembangan teknologi dan globalisasi telah mengubah cara kerja dan jenis pekerjaan yang tersedia. Banyak pekerjaan tradisional mulai tergantikan oleh otomasi, sementara munculnya profesi baru membutuhkan keterampilan yang belum pernah diajarkan sebelumnya. Laporan McKinsey Global Institute (2021) menyebutkan bahwa hampir 50% dari pekerjaan saat ini dapat digantikan oleh teknologi otomatisasi dalam 20 tahun ke depan. Oleh karena itu, lulusan perguruan tinggi tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian teknis, tetapi juga kemampuan belajar sepanjang hayat (lifelong learning) agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Di sisi lain, adaptabilitas menjadi semakin penting karena dunia kerja saat ini sangat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti perubahan ekonomi, krisis global, dan inovasi teknologi. Mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan akan lebih siap menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja. Pendidikan yang memfokuskan pada pengembangan adaptabilitas dapat membantu mahasiswa menjadi individu yang tangguh dan fleksibel dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, pendidikan yang menekankan pengembangan baik hard skill maupun soft skill menjadi kunci dalam mempersiapkan generasi muda yang siap bersaing di dunia kerja. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan penguasaan teknis, kemampuan interpersonal, adaptabilitas, dan pembelajaran sepanjang hayat perlu diterapkan. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya siap menghadapi tantangan dunia kerja saat ini tetapi juga mampu menciptakan peluang di masa depan yang penuh ketidakpastian.

Pengaruh *soft skill* terhadap motivasi kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tampa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Muri Yusuf A (2010:86) menyatakan kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan motivasi kerja. Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin bai. Para pakar SDM juga telah membuktikan bahwa orang-orang sukses di dunia lebih banyak didukung oleh kemampuan *soft skill*. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang lain adalah motivasi kerja.

Pengaruh *hard Skill* terhadap motivasi kerja

Mahasiswa, terutama yang berada di jenjang akhir pendidikan, sering kali berorientasi pada persiapan masuk dunia kerja. Dalam konteks ini, *hard skill* memiliki peran signifikan dalam membentuk motivasi kerja mahasiswa. *hard skill* memainkan peran penting dalam membangun motivasi kerja mahasiswa. Bimbingan dari dosen, profesional dapat membantu mahasiswa memahami keterampilan apa yang relevan dengan industri pilihan mereka. Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan motivasi kerja. Mahasiswa yang memiliki *hard skill* cenderung lebih percaya diri, siap menghadapi tantangan, dan memiliki arah karier yang jelas. Sebaliknya, kurangnya *hard skill* dapat menimbulkan motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu, pengembangan *hard skill* perlu menjadi fokus dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja

Cahyadiana (2020:2) menyatakan *soft skill* akan membuat mahasiswa memiliki kemampuan mengelola emosi diri dan mengelola emosi terhadap sesamanya. *soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk motivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang munculsecara tiba – tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Soft skill pada umumnya didapat dalam kehidupan sehari – hari seseorang melalui lingkungannya, pergaulan, kebiasaan dan sifat lainnya. Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggung jawah, memiliki ambisi maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya, dan sebagainya. Perusahaan menganggap dengan memiliki karyawan yang siap kerja merupakan suatu hal yang berharga karena tenaga kerja yang sip kerja akan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi era globalisasi.

Pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja

Arhamu wildan (2014) mendefenisikan *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan tehnis yang berhubungan dengan ilmumya. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Zulkifli Rasid (2018) menyatakan hasil pengujian tentang pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa *Hard Skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. *Hard skill* atau kemampuan teknis seperti kemampuan verbal, matematis dan klasifikasi gambar yang baik mampu membuat seorang individu dapat terus berkembang dan meningkatkan kualitas dirinya untuk mengarah kepada kesiapan dalam bekerja. *Hard skill* cenderung lebih nyata dan relative berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusiaSebaliknya apabila individu dengan *Hard Skill* yang tidak naik maka bisa dikatakan mereka belum siap ketika dihadapkan dengan dunia kerja nantinya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

Motivasi timbul dari keinginan untuk melakukan suatu kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk melakukannya, harapan dan cita-cita, penghargaan terhadap diri sendiri, adanya lingkungan yang baik,

adanya kegiatan yang menarik. Sirsa (2014) mengemukakan bahwa mahasiswa membutuhkan motivasi kerja agar mereka menikmati pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya. Fattah (2009: 19) menyatakan proses motivasi terutama ditujukan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan. Hasibuan (2007:.92) mengemukakan bahwa motivasi itu penting. Karena dengan motivasi, individu diharapkan bekerja eras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Diharapkan dengan adanya motivasi belajar siswa yang tinggi akan berdampak positif terhadap motivasi kerjanya. Berdasarkan penelitian in peneliti menggunakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa maka semakin tinggi pula kemauan kerja mahasiswa. Variabel motivasi kerja untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kemauan.

Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi motivasi kerja

Hamzah B. Uno (2017: 9) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlati mempersiapkan diri memenuhi kriteria- kriteria yang diperlukan oleh dunia keria.

Pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi motivasi kerja

Hamzah Nur (2022) bahwa aspek Hard Skill juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja, maka *Hard Skill* yang dimiliki mahasiswa sebagai calon tenaga kerja juga akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Pernyataan *Hard Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebagai calon tenaga kerja juga didukung oleh selarasnya kompetensi-kompetensi inti dari masing-masing kompetensi utama calon tenaga kerja. Mereka yang *Hard Skill* nya tinggi lebih siap sebagai tenaga kerja dibandingkan dengan yang Hard Skill nya lebih rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Method, Data, and Analysis

Dalam Penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dan menerapkan analisis statistik. Metode yang digunakan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan bahan – bahan pustaka yang releva untuk mendapatka informasi tentang topik atau masalah yang sedang diteliti untuk memperoleh ifomasi, pengetahuan, landasan teori dari berbagai literatur, refrensi, hasil penelitian, karangan ilmiah, tesis, dan lain sebagainya.

Tabel 1.
Skala Likert

Skala	Keterangan	Kode	Bobot Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas pada variabel penelitian dapat diperoleh dari nilai *composite reliability* dan

cronbach's alpha. Indikator pada variabel akan dikatakan memenuhi jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih dari (0.70). Berikut tabel *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian:

Tabel 2.
Skala Likert

Variabel	Cronbach's Alpha	*rho_A*	*Composite Reliability*	*Average Variance Extracted* (AVE)	Keterangan
Soft skill (X1)	0.808	0.833	0.887	0.724	Reliabel
Hard Skill (X2)	0.810	0.816	0.874	0.634	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.836	0.837	0.924	0.859	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.808	0.816	0.887	0.725	Reliabel

Tabel 3.
Deskripsi Karakteristik Responden

Katergori	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	53	46,9%
Perempuan	60	53,1%
Jumlah	113	100%

Tabel 4.
Uji *R-square*

Variabel	*R Square*	*R Square Adjusted*
Motivasi Kerja (Z)	0.937	0.935
Kesiapan Kerja (Y)	1.000	1.000

Penilaian *R-square* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Pengujian ini memprediksi hubungan variabel laten dalam hipotesis. Ada bebrapa nilai dari *R-square* yaitu (0,75) menyatakan model kuat. (0,50) menyatakan model moderat atau sedang, dan (0,25) menyatakan model lemah (Ghozali, 2021). Berikut hasil pengujian *R-square* dalam penelitian.

Tabel 5.
Uji *F-Square*

	Soft Skill (X1)	*Hard Skill* (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Kesiapan Kerja (Y)
Soft Skill (X1)			0.118	0.863
Hard Skill (X2)			0.080	0.033
Motivasi Kerja Z)				0.153
Kesiapan kerja (Y)				

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* → Motivasi Kerja bernilai 0.118 memiliki pengaruh antar variabel yang sedang. *Hard Skill* → Motivasi Kerja bernilai 0.080 memiliki pengaruh antar variabel yang kecil. *Soft Skill* → Kesiapan Kerja bernilai 0,863 memiliki pengaruh besar antar variabel. *Hard Skill* → Kesiapan Kerja bernilai 0.033 memiliki pengaruh sedang antar variabel. Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja bernilai 0,153 memiliki pengaruh sedang antar variabel.

Tabel 6.
Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T-Statistics*	*P Values*
Soft Skill -> Motivasi Kerja	1.007	1.008	0.023	43.956	0.000

Soft Skill -> Kesiapan Kerja	1.139	1.150	0.054	21.117	0.000
Hard Skill -> Motivasi Kerja	-0.083	-0.080	0.038	2.188	0.029
Hard Skill -> Kesiapan Kerja	-0.001	-0.001	0.001	0.509	0.611
Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	-0.145	-0.156	0.056	2.568	0.011

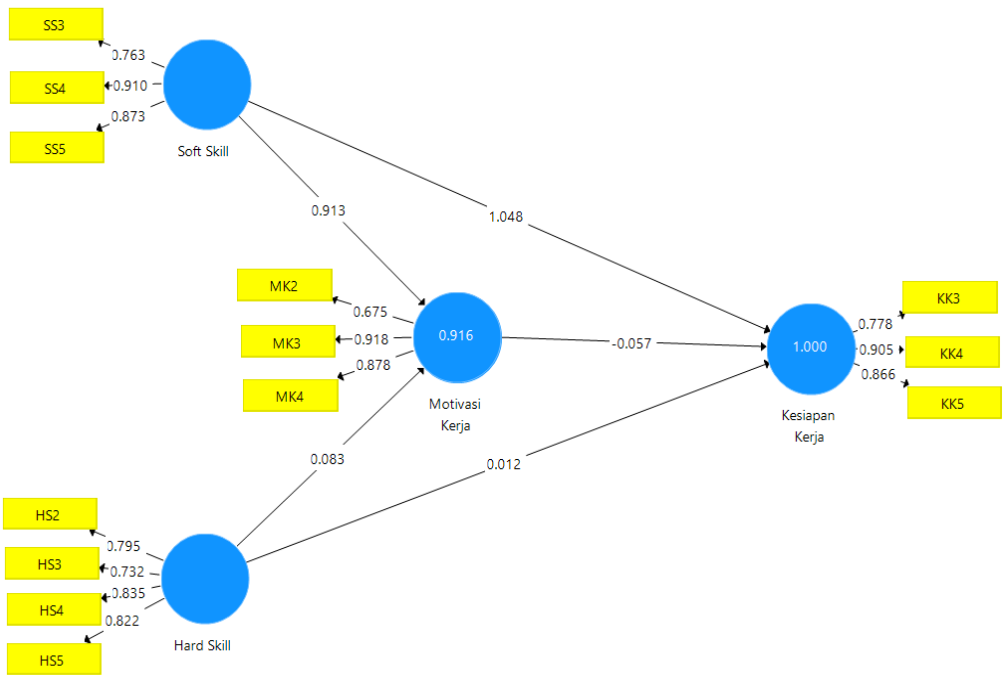
Pada tabel diatas, terdapat nilai *P-Value* yang memiliki nilai > (0,05) antara lain variabel (*Hard Skill*-Kesiapan Kerja) menyatakan bahwa hipotesis tidak didukung atau ditolak. Nilai *P-Value* yang memiliki nilai < (0,05) antara lain variabel (*Soft Skill* → Motivasi Kerja, *Soft Skill* → Kesiapan Kerja, *Hard Skill* → Motivasi Kerja, Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja) menyatakan bahwa hipotesis didukung.

Tabel 7.
Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T-Statistics*	*P Values*
Soft Skill -> Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	-0.146	-0.157	0.056	2.615	0.009
Hard Skill -> Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.012	0.012	0.007	1.607	0.109

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai *P-Value* yang memiliki nilai > (0,05) antara lain variabel *Hard Skill* → Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja menyatakan bahwa hipotesis tidak didukung atau ditolak. Nilai *P-Value* yang memiliki nilai < (0,05) antara lain variabel *Soft Skill* → Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja yang artinya hipotesis diterima dan berpengaruh signifikan.

Gambar 1.
Path Analysis



Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan jika semua indikator pertanyaan pada penelitian telah memenuhi syarat uji dengan nilai outer loading lebih dari (0,70) dan dikatakan valid.

Pembahasan

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kesiapan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Penelitian ini membahas pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Beberapa temuan menunjukkan bagaimana keterampilan dan motivasi saling berkaitan dalam membangun kesiapan kerja. Soft skill, yang meliputi kemampuan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan adaptasi, memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja mahasiswa. Semakin baik soft skill yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan dan hubungan interpersonal dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa mahasiswa dengan soft skill yang baik cenderung memiliki kepercayaan diri lebih tinggi dalam menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan karier.

Hard skill, yang merupakan kemampuan teknis atau keahlian spesifik yang diperoleh melalui pendidikan formal, juga memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja. Mahasiswa yang memiliki hard skill yang baik cenderung merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang relevan dengan bidang keahliannya. Sebagai contoh, mahasiswa teknik dengan kemampuan coding yang baik akan merasa lebih termotivasi untuk mengambil proyek-proyek baru. Hal ini didukung oleh teori self-efficacy Bandura, yang menyatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya memengaruhi tingkat usaha dan motivasi dalam bekerja. Penelitian ini menemukan bahwa soft skill berpengaruh positif secara parsial terhadap kesiapan kerja. Artinya, mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik lebih siap untuk terjun ke dunia kerja. Kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan konflik menjadi modal penting dalam lingkungan kerja modern yang dinamis. Teori employability juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kemampuan interpersonal adalah salah satu aspek utama dari kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam kegiatan organisasi atau komunitas cenderung memiliki kesiapan kerja lebih baik karena pengembangan soft skill selama pengalaman tersebut.

Meskipun hard skill penting, penelitian ini menunjukkan bahwa hard skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mahasiswa memiliki kemampuan teknis yang baik, hal tersebut tidak selalu menjamin kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan dunia kerja. Faktor-faktor lain, seperti kemampuan adaptasi dan komunikasi, sering kali lebih menentukan. Hal ini sesuai dengan pandangan dari Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kesuksesan di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh hard skill tetapi juga oleh kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Motivasi ini mendorong mereka untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif. Teori kebutuhan Maslow menguatkan temuan ini, di mana motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri menjadi pendorong utama bagi individu untuk mencapai kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki tujuan karier yang jelas lebih mampu merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya, sehingga meningkatkan kesiapan kerja mereka.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa soft skill memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan hard skill dalam memengaruhi kesiapan kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara soft skill dan kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik dan termotivasi untuk bekerja cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja, meskipun hard skill mereka mungkin kurang menonjol. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk tidak hanya fokus pada pengajaran hard skill tetapi juga memberikan pelatihan dan pengalaman yang dapat mengembangkan soft skill serta memotivasi mahasiswa. Temuan ini memberikan beberapa implikasi praktis. Institusi pendidikan tinggi perlu memperkuat program pengembangan soft skill melalui pelatihan,

workshop, dan kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, memberikan bimbingan karier yang membantu mahasiswa memahami pentingnya motivasi kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka. Perusahaan juga dapat berkontribusi dengan memberikan program magang yang tidak hanya melatih hard skill tetapi juga mengasah soft skill mahasiswa.

Conclusion

1. *Soft Skill* berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa semakin baik *Soft Skill* yang dimiliki, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh mahasiswa.
2. *Hard Skill* berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa semakin baik *Hard Skill* yang dimiliki, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh mahasiswa.
3. *Soft Skill* berpengaruh positif secara parsial terhadap kesiapan kerja, menunjukkan bahwa semakin baik *Soft Skill* yang dimiliki, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja yang dirasakan oleh mahasiswa
4. *Hard Skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja, menunjukkan bahwa semakin rendah *Hard Skill* yang dimiliki, tidak akan mempengaruhi tingkat kesiapan kerja yang dirasakan oleh mahasiswa.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kesiapan kerja, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja yang dirasakan oleh mahasiswa.
6. *Soft Skill* berpengaruh positif secara parsial terhadap kesiapan kerja, dengan meningkatkan dorongan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja dan membangun *Soft Skill* yang kuat.
7. *Hard Skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja, mengindikasikan bahwa *Hard Skill* mahasiswa terhadap motivasi kerja tidak mempengaruhi tingkat motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

References

A, Muri. Yusuf. (2010). Kiat Sukses dalam Karir. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Agus, F. (2006). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Jakarta: Dineka Cipta*.

Alam. 2015 "*Analisa Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pen jualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang)*". Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomik dan Bisnis. Skripsi: 2012.

Efendi, M., & Yudhati, M. (2017). Pengaruh Ekspektasi Laba terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Angkatan 2013 STIE MBI Jakarta). *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, *7*(2), 42-64.

Elfindri, E. (2011). Beberapa Teknik Monitoring dan Evaluasi (MONEV). *Jurnal kesehatan komunitas (Journal of community health)*, *1*(3), 106-128.

Endrotomo. (2010). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan dalam Kerja*. Mitsubishi Research Institute.

Endrotomo. (2010). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan dalam Kerja*. Mitsubishi Research Institute.

Ghozali, I. (2012). *Analisis pengaruh audit tenure, ukuran KAP dan ukuran perusahaan klien terhadap kualitas audit* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Goleman, D. (2011). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D. (2011). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

Hamzah, N. A. H., & Hidayat, R. (2022). The Role of Geogebra Software in Mathematics Education: A Systematic Literature Review: Peranan Perisian Geogebra dalam Pendidikan Matematik: Sorotan Literatur Bersistematik. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia*, *12*(1), 24-38.

Kusumawati (2019). Critical review on factors that influence work readiness of vocational high school students. *Critical review*, *4*(4).

Kuswati, S. M. (2015). *Cara Gampang Membeli Rumah Tanpa Modal: Tips Mendapatkan Modal Awal, Teknik Mengatur pendapatan Modal, Trik memilih rumah murah dan nyaman*. Lembar Langit Indonesia.

McKinsey Global Institute. (2021). *The Future of Work After COVID-19*. McKinsey & Company.

McKinsey Global Institute. (2021). *The Future of Work After COVID-19*. McKinsey & Company.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Muyasaroh, H. B., & Hamidi, N. (2013). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan locus of control terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *1*(1).

Nurwiyati, D., & Risminawati, M. P. (2014). *Peningkatan Keterampilan dan Keaktifan Berbicara Melalui Media Pembelajaran Kartu Kuartet pada Mata Pelajaran Bahasa Inggris Siswa Kelas 4 SD Negeri 2 Gebang Kabupaten Kendal Tahun Ajaran 2013/2014* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Priyanto, A. (2016, April). Perancangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Blok Pada Fkik Kedokteran Gigi Unsoed Dengan Metode Rad (Rapid Application Development). In *Prosiding Seminar Nasional IPTEK Terapan (SENIT) 2016 Pengembangan Sumber Daya Lokal Berbasis IPTEK* (Vol. 1, No. 1).

Pujianto, P., & Arief, S. (2017). Pengaruh pengalaman on the job training dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, *6*(1), 173-187.

Ramadhan, G., Kusumah, I. H., & Solehudin, A. (2020). Pengruh Penglmn Prktik Kerj Industri Terhdp Kesipn Kerj Pesert Didik di SMK Negeri 2 Bndung. *Journal of Mechanical Engineering Education*, *7*(2).

Remaia Rosdakarya.

Senoaji, F., Tannady, H., Darmo, I. S., Sutrisno, S., & Sonani, N. (2023). Analisis Peningkatan Produk Laptop Melalui Brand Attitude Dan Brand Credibility. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *6*(2), 1320-1330.

Setiawan, A. R., Supriatno, B., & Anggraeni, S. (2020). Edukatif: jurnal ilmu pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *1*(1), 28-36.

Setiawan, B. (2020). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan, 12(3), 45-56.

Setiawan, B. (2020). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan, 12(3), 45-56.

Setyorini, N., Indiworo, R. H. E., & Sutrisno, S. (2021). The role financial literacy and financial planning to increase financial resilience: household behaviour as mediating variable. *Media Ekonomi dan manajemen*, *36*(2), 243-255.

Siswa" Economic Education Analysis Journal, 6 (1). Semarang:

Sugiyono, (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan hargaterhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *5*(5).

Sugiyono, 2017 *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta*

Sutrisno, S. (2020). Corporate governance, profitability, and firm value study on the Indonesian islamic index. *JEBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *6*(2), 292-303.

Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(2), 1781-1881.

Sutrisno, S., Mayasari, N., Rohim, M., & Boari, Y. (2023). Evaluasi Keputusan Kelayakan Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP-WP. *Jurnal Krisnadana*, *3*(1), 49-58.

Sutrisno, S., Mayasari, N., Rohim, M., & Boari, Y. (2023). Evaluasi Keputusan Kelayakan Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP-WP. *Jurnal Krisnadana*, *3*(1), 49-58.

Sutrisno, S., Permana, R. M., & Junaidi, A. (2023). Education and Training as a Means of Developing MSME Expertise. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, *1*(3), 137-143.

Sutrisno, S., Tannady, H., Wahyuningsih, E. S., Supriatna, D., & Hadayanti, D. (2022). Analisis Peran Gaya Hidup Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Automotif City Car. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *3*(6), 4139-4145.

Touriano, D., Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Santosa, S., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Effectiveness of Talent Management Processes. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(1), 539-548.

Uno, H. B. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: PT. *Bumi Aksara*.

Uno, Hamzah. 2013. Tori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi

Volmer Sinaga, J. (2024). *Pengaruh Soft Skill & Hard Skill Mahasiswa dalam Menghadapi Kesiapan Kerja dengan Efikasi diri sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

Widiastuti, S. (2022). Pembelajaran sosial emosional dalam domain Pendidikan: implementasi dan asesmen. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, *7*(4).

World Economic Forum,(2021) "The Global Human Capital Report 2017—Preparing people for the future of work". In *Measuring Human Capital* (pp. 125-138). Academic Press.

World Economic Forum. (2021). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum.

World Economic Forum. (2021). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum.

Yulianti, M., Asniati, A., & Juita, V. (2021). Pengaruh Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Disrupsi Teknologi Digital. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *5*(2), 449-456.

Zulkifli, R., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado [The Influence of Hard and Soft Skills on Employee Performance at Perum Damri Manado]. *Jurnal EMBA*, *6*(2), 1008-1017.