



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 8234-8246

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Motivasi, Hard Skill, dan Soft Skill sebagai Penentu Kesiapan Kerja Mahasiswa

Cicilia Erly Istia¹, Mufid Suryani², Risa Septiani³, Nida Nusaibatul Adawiyah^{4✉}

Universitas Gunadarma

Email: nida_n_adawiyah@staff.gunadarma.ac.id^{4✉}

Abstrak

Kesiapan kerja merupakan elemen penting dalam sektor industri, yang diperlukan untuk mengembangkan tenaga kerja tingkat menengah yang cakap dan memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang spesialisasi seseorang. Penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh motivasi kerja, keterampilan teknis, dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen di Universitas Gunadarma. Penelitian ini meneliti mahasiswa tingkat akhir yang terdaftar dalam program studi manajemen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai pendekatan metodologisnya. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* memberikan pengaruh parsial terhadap kesiapan kerja. Penentu utama yang memengaruhi kesiapan kerja adalah variabel *soft skill*.

Kata Kunci: *Hard Skill, Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, Soft Skill*

Abstract

Work readiness is a vital component in the industrial sector, necessary for developing a proficient middle-level workforce and making meaningful contributions within one's field of expertise. This study seeks to analyse the influence of work motivation, hard skill, and soft skill on the work readiness of students in the Management department at Gunadarma University. This study examines final-year students enrolled in a management degree. This research use multiple linear regression as its methodological approach. The employed sampling method is purposive sampling, with a sample of 130 respondents. The research findings indicate that work motivation, hard skill, and soft skill exert a partial influence on job preparedness.

Keywords: *Hard Skill, Work Readiness, Work Motivation, Soft Skill*

PENDAHULUAN

Cara orang bekerja telah berubah akibat Revolusi Industri 5.0, globalisasi, dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Persaingan ketat di semua bidang saat ini, termasuk kemajuan ekonomi yang memengaruhi daya saing pasokan dan permintaan tenaga kerja. Era digital juga telah mengubah cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawannya. (Dian Sudiantini et al., 2023) mengartikulasikan bahwa perusahaan kontemporer harus memahami tidak hanya fungsionalitas teknologi tetapi juga potensinya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan dan asasnya dapat dinilai melalui sumber daya manusianya, yang meliputi kuantitas dan kualitas personel yang dianggap sebagai modal dasar bagi suatu negara untuk menghadapi berbagai tantangan di era ini. Indikator kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh dari mutu pendidikan dan rata-rata capaian pendidikan masyarakatnya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, pendidikan nasional Indonesia harus dilaksanakan melalui jalur formal, nonformal, dan informal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang unggul memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang ditimbulkan oleh globalisasi.

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya menguasai ilmu teori, tetapi juga memiliki keterampilan praktis dan kemampuan adaptasi yang tinggi agar siap memasuki dunia kerja. Namun, masih banyak lulusan yang mengalami kesulitan terserap ke pasar kerja akibat kurangnya pengalaman dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Di samping itu, kerja sama antara perguruan tinggi dan dunia industri juga menjadi faktor kunci dalam memperkuat kesiapan kerja lulusan. Melalui program magang, pelatihan, dan kolaborasi riset, mahasiswa dapat memperoleh pengalaman nyata yang mendukung penguasaan keterampilan kerja sesuai

kebutuhan pasar. Oleh karena itu, peran perguruan tinggi sangat penting dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja melalui inovasi kurikulum, metode pembelajaran, serta kerja sama dengan dunia industri.

Contoh pada program pengembangan karyawan yang dilakukan oleh Toyota menjadi salah satu bukti bahwa sebuah perusahaan dapat berhasil dalam kegiatan kesiapan kerja karyawan. Akademi Komunitas Toyota Indonesia (AKTI) adalah Perguruan Tinggi Vokasi yang didirikan oleh Yayasan Toyota Indonesia (YTI) yang bertujuan untuk mendidik mahasiswa menjadi pribadi tanggap, tangkas, dan tangguh. Mahasiswa tersebut akan dibekali pendidikan karakter yang kuat menuju perguruan tinggi unggul di bidang manufaktur serta ikut membangun perkembangan industri otomotif di Indonesia. (toyota.co.id)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pengangguran di Indonesia saat ini berjumlah 2,39 juta orang berusia 20 - 24 tahun. Selain itu, ada 1,21 juta pengangguran dalam kelompok usia 25 - 30 tahun dan 1,12 juta pengangguran dalam kelompok usia 15 - 19 tahun (www.bps.go.id). Hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja di pasar tenaga kerja. Keterampilan yang relevan, seperti kemampuan dalam bidang teknologi informasi, komunikasi, kewirausahaan, dan keterampilan teknis lainnya, berperan penting dalam membuka peluang kerja, baik di sektor formal maupun informal. Selain itu, penguasaan keterampilan juga mendorong semangat kewirausahaan di kalangan anak muda, sehingga mereka tidak hanya menjadi pencari kerja, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja baru. (Andriany, 2013) mengemukakan bahwa solusi pengentas pengangguran, dapat dilakukan dengan cara pemberdayaan melalui program kewirausahaan pemuda.

Menurut Idris dan Adam (2016), kesiapan kerja mental dan fisik yang rendah pada usia muda dapat menyebabkan pengangguran. Sebagaimana disebutkan oleh (Irmayanti et al., 2020) sebagai jenis pendidikan, perguruan tinggi harus mampu menghasilkan siswa yang berpengetahuan dan memiliki kemampuan untuk mempersiapkan mereka untuk bekerja. Dengan demikian, mahasiswa yang ingin menjadi pekerja masa depan harus mempersiapkan diri untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja. Kapasitas siswa untuk bertransisi dengan lancar ke dunia kerja pasca kelulusan, difasilitasi oleh pengalaman pendidikan yang selaras dengan tuntutan masyarakat dan menumbuhkan kematangan fisik dan mental, menghilangkan perlunya aklimatisasi yang lama dengan lingkungan profesional mereka.

Menurut (Azky & Mulyana, 2024) motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian apabila mahasiswa memiliki motivasi yang tinggi untuk memasuki dunia kerja maka kesiapan kerjanya juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Menurut (Kirani & Chusairi, 2022) motivasi merupakan salah satu komponen yang menentukan kesiapan seseorang. Menurut (Rahayu Ningsih dkk., 2024) menyatakan bahwa motivasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kesiapan kerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada intensitas motivasi yang diberikan. Dorongan tersebut ada dalam diri seseorang yang tergerak untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Berdasarkan hasil penelitian dari (Wahyuningsih dkk., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian dari (Mamentu dkk., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan.

Setiawati dan Mayasari (2021) menyatakan bahwa *hard skill* (keterampilan teknis) dan *soft skill* (keterampilan non-teknis) berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja dalam konteks persaingan global. *Hard skill* atau keterampilan teknis sebagaimana yang dijelaskan oleh Robin dan ditafsirkan oleh Benyamin Molan (2014) dalam Deswarta et al. (2023) merupakan bakat kognitif yang penting untuk berpartisipasi dalam berbagai tugas intelektual, seperti berpikir, bernalar (G Ratuela et al., 2022), dan memecahkan masalah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Riyanto et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *hard skill* berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

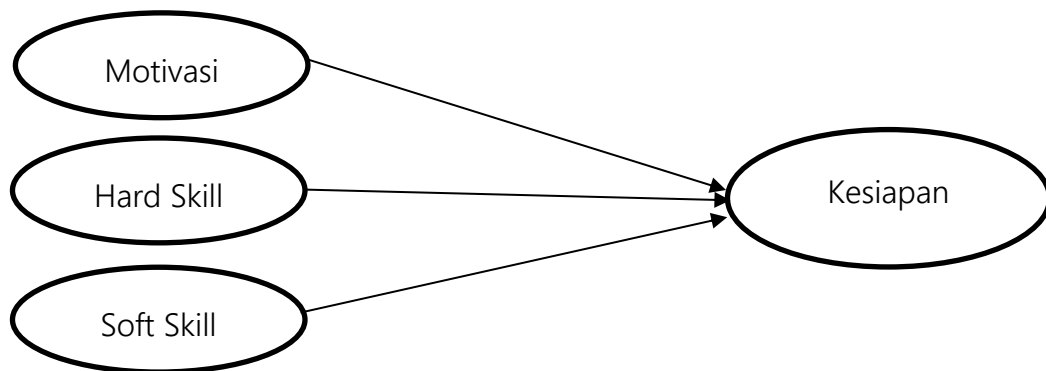
Menurut (Afriyani & Setiyani, 2015) menyatakan bahwa tidak hanya *hard skill* saja, keberhasilan seseorang dalam bekerja juga ditentukan oleh *soft skill* yang dapat menentukan diterima atau tidaknya seseorang di lingkungan kerjanya dengan baik atau tidak. *Hard skill* berupa pengetahuan kompetensi vokasional, sedangkan *soft skill* berupa keterampilan dan pengalaman selama magang, berorganisasi, mengikuti kegiatan ekstrakurikuler atau pelatihan tertentu dan lain sebagainya. Menurut (Yulianti & Khafid, 2015) menyatakan bahwa *soft skill* meliputi *intrapersonal skill*, *interpersonal skill*, dan *extrapersonal skill*. Berdasarkan penelitian (Hulu, 2020) bahwa *soft skill* dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian dari (Khoiroh & Prajanti, 2019) juga sejalan dengan pernyataan bahwa penguasaan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* merupakan tiga komponen yang membentuk kesiapan kerja, dimana *hard skill* merupakan kemampuan dasar teknis sebagai syarat masuk kedalam industry, *soft skill* sebagai penentu dalam lingkungan kerja agar seseorang dapat mengaktualisasi kemampuannya dan motivasi sebagai pendorong seseorang untuk bertahan dan terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mahasiswa program studi manajemen Universitas Gunadarma dipersiapkan untuk dunia kerja dalam hal motivasi, *hard skill*, dan *soft skill*.

METODE PENELITIAN

Kerangka Dasar Penelitian

Mengingat latar belakang yang telah diuraikan, kerangka studi selanjutnya dapat dikembangkan:



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Motivasi Kerja memengaruhi Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma.
- H2: *Hard Skill* memengaruhi Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma.
- H3: *Soft Skill* memengaruhi Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma.

Populasi dan Sampel

Peserta survei adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sebanyak 130 orang berpartisipasi dalam survei ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data primer, penelitian ini menggunakan survei atau kuesioner yang meminta peserta untuk menilai beberapa item pada skala Likert.

Analisis Data

Prosedur statistik tradisional seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta uji reliabilitas dan validitas, digunakan dalam analisis data. Analisis regresi, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi digunakan dalam analisis regresi linier berganda untuk memastikan hubungan antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Data

1. Uji validitas

Semua indikator dan pernyataan penelitian memiliki nilai r hitung yang $>$ nilai r tabel sebesar 0,361, berdasarkan hasil uji validitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Keandalan kuesioner ditentukan oleh seberapa konsisten atau mantapnya individu menanggapi setiap pernyataan. Seiring meningkatnya keandalan, alpha Cronbach $>$ 0,6.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Motivasi kerja	0,746	0,6	Reliable
Hard Skill	0,906	0,6	Reliable
Soft Skill	0,780	0,6	Reliable
Kesiapan Kerja	0,855	0,6	Reliable

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal jika nilai *Asymptotic significant (2-tailed)* $>$ 0,05. Berikut ini adalah tabel uji normalitas yang akan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		130	
Normal Parameters		Mean	0.0000000
		Std. Deviation	4.23858398
Most Extreme Difference	Absolute	0.054	
	Positive	0.036	
	Negative	-.054	
Kolmogorov-Smirnov Z		0.054	
Asymp. Sig.		0.200	

Asymptotic significant (2-tailed) adalah 0,200, yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, data yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara teratur.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menilai korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dinilai menggunakan nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF). Jika nilai toleransi $< 0,1$ dan faktor inflasi varians (VIF) > 10 , maka multikolinearitas antar variabel independen tidak ada. Temuan selanjutnya dari uji multikolinearitas disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

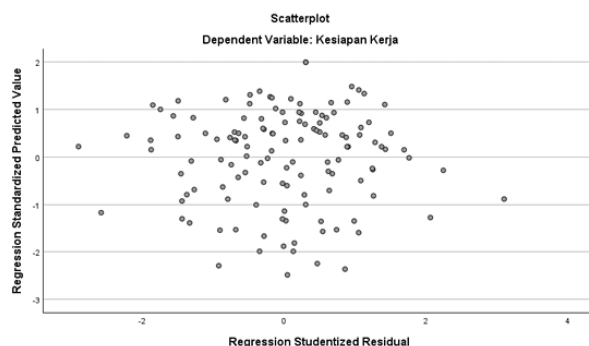
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	0.554	1.806
Hard Skill	0.518	1.931
Soft Skill	0.563	1.778

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* $> 0,1$. Nilai VIF untuk faktor motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan apakah terdapat perbedaan varians residual di antara pengamatan dalam model regresi. Model regresi dianggap efektif

jika tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil penilaian heteroskedastisitas diperoleh dari diagram sebar yang diilustrasikan dalam Gambar 2.



Gambar 2. *Scatter Plot* Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* menunjukkan pola yang membingungkan, meluas baik di atas maupun di bawah nol, menurut temuan uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 2. Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi studi merupakan hal yang wajar.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada Tabel 4 dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.815	3.541		2.772	0.006
Motivasi Kerja	0.402	0.169	0.210	2.809	0.006
Hard Skill	0.276	0.104	0.206	2.662	0.009
Soft Skill	0.475	0.094	0.316	4.264	<.001

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linier yaitu :

$$Y = 9.815 + 0.402 X_1 + 0.271 X_2 + 0.276 X_3 + 0.475 X_4$$

Uji Hipotesis

Mahasiswa Manajemen Universitas Gunadarma dan Peran Motivasi Kerja dalam Kesiapan Mereka Menghadapi Dunia Kerja

Hasil uji t-statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,809 > nilai t tabel sebesar 1,979 dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Manajemen Universitas Gunadarma. Secara spesifik motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan motivasi kerja yang kuat lebih siap dan lebih matang dalam kesiapan kerja. Artinya motivasi kerja menjadi faktor krusial bagi mahasiswa saat memasuki dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deswarta et al. (2023) dan Kirani & Chusairi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Bagaimana *Hard Skill* Mahasiswa Program Manajemen Universitas Gunadarma Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mereka

Hasil uji t-statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,662 > t tabel 1,979 dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Apabila nilai t hitung > t tabel maka H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Manajemen Universitas Gunadarma. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *hard skill* mempengaruhi kesiapan kerja dengan arah positif yang menandakan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan teknis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2023) dan (Sari & Manunggal, 2023) yang menyatakan bahwa *hard skill* mempengaruhi kesiapan kerja. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma

Hasil uji statistik-t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,264, melebihi nilai t tabel sebesar 1,979, dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Jika nilai t estimasi melebihi nilai t tabel, maka H3 diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Manajemen di Universitas Gunadarma. Mahasiswa yang memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan kemampuan beradaptasi pada umumnya lebih siap memasuki dunia kerja daripada mereka yang mengabaikan untuk mengembangkan kompetensi non-teknis ini. Pengembangan *soft skill* yang efektif dapat memberikan

keunggulan kompetitif bagi mahasiswa dalam menavigasi persaingan pasar kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hulu (2020) dan Telaumbanua & Telaumbanua (2024), yang menunjukkan bahwa *soft skill* memengaruhi kesiapan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Salah satu cara untuk menunjukkan seberapa baik model menjelaskan data adalah dengan melihat koefisien determinasi (R^2).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.783	0.613	0.601	4.30587

Motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* secara kolektif menyumbang 60,1% varians kesiapan kerja (Y), sebagaimana tertera pada Tabel 4.14, dengan koefisien determinasi sebesar 0,601.

SIMPULAN

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, *hard skill*, dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Manajemen Universitas Gunadarma. Variabel dominan yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah variabel *soft skill*. Bagi mahasiswa sebaiknya dapat memahami apa motivasi utama dalam bekerja, meningkatkan *hard skill* yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan, melatih dan mengembangkan *soft skill* secara intensif yang tentunya juga sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Penelitian selanjutnya bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dengan menggunakan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, R., & Setiyani, R. (2015). Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan Soft Skill, Dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk Negeri 2 Magelang Tahun Ajaran 2014/2015. *EEAJ*, 453(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Dian Sudiantini, Aura Naiwasha, Auranisa Izzati, Avrilia Ayunia W, Brilian Putri A, & Cindy Rindiani. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- G Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., Lumintang, G. G., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *EMBA*, 10(1), 172–183.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- 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. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
- 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), 1010–1024. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336>
- Afriyani, R., & Setiyani, R. (2015). Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan Soft Skill, Dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk Negeri 2 Magelang Tahun Ajaran 2014/2015. *EEAJ*, 453(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>

- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Dian Sudiantini, Aura Naiwasha, Auranisa Izzati, Avrilia Ayunia W, Brilian Putri A, & Cindy Rindiani. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- G Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., Lumintang, G. G., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *EMBA*, 10(1), 172–183.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- 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. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
- 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), 1010–1024. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336>
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i3.646>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Rahayu Ningsih, P., Sulistyaningrum Indrawati, C. D., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh motivasi belajar dan teman sebaya terhadap kesiapan kerja mahasiswa PAP UNS. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(5), 484.
- 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), 46–65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>

- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi COVID 19. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.33087/sjee.v5i1.92>
- Telaumbanua, A., & Telaumbanua, A. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(2), 126–136. <https://doi.org/10.36655/jsp.v12i2.1617>
- Wahyuningsih, I., Yulianto, A., Ekonomi, J. P., & Ekonomi, F. (2020). *Economic Education Analysis Journal Terakreditasi SINTA 5 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja*. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.39430>
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan Soft skill Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *EEAJ*, 2(4). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>