

---

## Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan FEB UNJ Angkatan 2022

Diah Ayu Lestari<sup>1)</sup>, Dewi Nurmalasari<sup>2)</sup>, Ferry Setyadi Atmadja<sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup>Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

\*Diah Ayu Lestari

Email : [diahayulestari277@gmail.com](mailto:diahayulestari277@gmail.com)  
[dewi\\_nurmalasari@unj.ac.id](mailto:dewi_nurmalasari@unj.ac.id)  
[ferrysetyadi.atmadja@unj.ac.id](mailto:ferrysetyadi.atmadja@unj.ac.id)

---

### Abstrak

Penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta Angkatan Masuk 2022. Studi ini menerapkan bersifat kuantitatif melalui teknik survei. Populasi penelitian mencakup mahasiswa program studi pendidikan, FEB UNJ angkatan 2022 sebesar 331 mahasiswa, melalui teknik penentuan sampel purposive sampling bertumpu pada ketentuan khusus dan didapatkan sampel sebesar 181 mahasiswa. Data dihimpun melalui angket skala Likert dan diolah menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan JASP versi 0.19.1.0. Studi ini memperoleh hasil jika *soft skill* terdapat kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sementara itu, motivasi kerja tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, secara simultan *soft skill* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh secara individu, kombinasi keduanya tetap berperan guna memperkuat kesiapan mahasiswa menghadapi lingkungan profesi.

**Kata kunci:** *Soft Skill, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja*

### Abstract

This study aims to investigate the influence of soft skills and work motivation on the work readiness of students enrolled in the Education Programme, Faculty of Economics and Business, Jakarta State University, intake year 2022. This study utilizes a quantitative method using survey techniques. The study population comprises 331 students from the Education Study Programme, FEB UNJ, 2022 intake, with a sample of 181 students chosen through purposive sampling based on defined criteria. Data were gathered via a Likert-scale questionnaire and analysed using descriptive analysis, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), and multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using *t*-tests, *F*-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with the aid of JASP version 0.19.1.0. This study found that soft skills have a significant impact on students' work readiness. Meanwhile, work motivation does not significantly affect work readiness. However, combined, soft skills and work motivation exert a positive and meaningful influence on work readiness. Although work motivation does not have an individual effect, the combination of the two contributes to enhancing students' preparedness to face the professional environment.

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

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, revolusi industri 4.0, serta transformasi ekonomi digital telah menghadirkan perubahan besar terhadap susunan dan gerak dunia profesi. Perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan, kebutuhan akan kompetensi multidimensional, serta tingginya tingkat persaingan tenaga kerja, baik di tingkat nasional maupun global. Kondisi ini menuntut individu selain menguasai kemampuan akademik, mahasiswa perlu memiliki kesiapan kerja secara komprehensif untuk mampu menyesuaikan diri dan bersaing di lingkungan kerja yang dinamis (Sahrul *et al.*, 2023).

Di Indonesia, peningkatan jumlah angkatan kerja yang terus terjadi setiap tahun tidak selalu diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal ini berdampak

pada meningkatnya angka pengangguran, terutama di lingkungan tamatan perguruan tinggi. Data memperlihatkan sejumlah pengangguran lulusan sarjana mengalami tren fluktuatif namun cenderung meningkat, bahkan mencapai lebih dari 1.010.652 orang pada tahun 2025. Tingginya angka tersebut mengindikasikan adanya ketimpangan antara kompetensi yang dimiliki tamatan dengan keperluan dunia profesi (Widodo, 2024). Fenomena ini sekaligus menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya memiliki kematangan kerja yang maksimal.

Kesiapan kerja tergolong dalam kategori tolak ukur krusial dalam mengukur pencapaian pendidikan tinggi dalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kesiapan kerja bukan sekedar mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan aspek psikologis, sikap, serta kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Firdaus dan Cahyanti, 2022). Pool dan Sewell (2007) dalam Munawaroh & Musrifah (2023) menambahkan bahwa kesiapan kerja merupakan gabungan dari kemampuan, ilmu, pengertian, serta ciri personal yang memungkinkan individu untuk unggul dalam dunia pekerjaan. Dengan demikian, kesiapan kerja merupakan konstruk yang kompleks dan dibentuk oleh sejumlah elemen internal maupun eksternal.

Salah satu elemen internal yang memiliki tolak ukur dalam membentuk kesiapan kerja adalah *soft skill*. *Soft skill* dapat dikatakan suatu keterampilan nonteknis yang meliputi kecakapan interpersonal dan intrapersonal, seperti komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, penyesuaian diri serta manajemen diri (Utami *et al.*, 2025). Dalam dunia kerja modern, *soft skill* menjadi semakin krusial karena organisasi tidak hanya membutuhkan pekerja yang terampil secara teknis, tetapi juga cakap bekerja secara kolaboratif, berkomunikasi secara efektif, serta memiliki kemampuan *problem solving* yang baik. Studi terdahulu memberikan kenyataan bahwa kemampuan nonteknis memberikan kontribusi menguntungkan dan substansial atas kesiapan dalam bekerja karena mampu meningkatkan daya mampu individu saat menghadapi berbagai situasi kerja secara fleksibel (Cahyono dan Gunawan, 2024).

Selain *soft skill*, motivasi kerja turut menjadi tolak ukur esensial yang mempengaruhi kesiapan kerja. Motivasi kerja menjadikan stimulus yang bersumber unsur dalam ataupun luar dalam menggerakkan individu menggapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya (Sukamto *et al.*, 2023). Seseorang dengan motivasi kerja yang kuat bertendensi memiliki orientasi karier yang jelas, semangat untuk berkembang, serta kesiapan mental yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja. Kondisi tersebut berkesinambungan bersama teori kebutuhan Maslow yang mengemukakan bahwa seseorang terdorong untuk mencapai aktualisasi diri setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi Ratnadinigrum (2023). Teori ekspektansi Vroom yang menekankan bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diperoleh (Syarifuddin, 2022)

Secara konseptual, kaitan antara keterampilan non-teknis, motivasi kerja, dan kesiapan kerja bisa diuraikan melalui Teori Perilaku Berencana (TPB) yang digagas Ajzen. Model ini mengemukakan jika tindakan seseorang ditentukan dari niat yang tersusun atas sikap, norma subjektif, dan persepsi kendali perilaku (Pratama dan Hawari, 2024). Pada konteks penelitian ini, *soft skill* berkontribusi dalam membentuk persepsi kontrol individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan kerja, sedangkan motivasi kerja mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan. Kombinasi kedua faktor tersebut akan membentuk niat untuk bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi kesiapan kerja. Selain itu, *Theory of Work Adjustment* juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan susana kerja, sehingga individu yang mempunyai kemampuan dan motivasi yang relevan akan lebih siap dalam memasuki dunia kerja (Bunda *et al.*, 2025).

Meski sejumlah penelitian telah menelaah faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, masih adanya *research gap* untuk mendapat perhatian lebih lanjut. Pertama, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait dampak motivasi bekerja terhadap kesiapan bekerja. Sebagian studi menunjukkan bahwa motivasi bekerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kesiapan bekerja, sementara penelitian lain memperlihatkan bahwa pengaruh tersebut

tidak signifikan (Pratiwi *et al.*, 2023). Kedua, sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji *soft skill* serta motivasi kerja secara terpisah serta mengombinasikannya dengan variabel lain seperti *hard skill*, pengalaman magang, dan efikasi diri, sehingga belum banyak penelitian yang secara khusus menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Ketiga, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks pendidikan menengah kejuruan (SMK), sehingga generalisasi hasil penelitian ke konteks mahasiswa sebagai calon tenaga kerja terdidik masih terbatas. Keempat, sebagian penelitian belum secara mendalam mengintegrasikan pendekatan psikologis dan keterampilan dalam satu model konseptual yang utuh, sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif mekanisme terbentuknya kesiapan kerja. Selain itu, keterbatasan lain yang sering ditemukan adalah penggunaan sampel yang relatif kecil dan terbatas pada satu institusi, sehingga hasil penelitian kurang representatif untuk menggambarkan kondisi secara lebih luas.

Berdasarkan data pra-penelitian yang dilakukan terhadap 38 mahasiswa FEB UNJ angkatan 2022, diperoleh hasil bahwa 100% responden menyatakan bahwa kemampuan komunikasi sebagai unsur dari *soft skill* merupakan tolak ukur yang berkontribusi besar dalam memasuki dunia profesi. Lebih dari itu, 100% responden juga menyatakan mendapatkan motivasi kerja yang tinggi untuk dapat cepat bekerja setelah lulus. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya seseorang mempunyai rasa kesadaran dan dorongan internal yang tinggi terkait pentingnya kesiapan kerja. Namun demikian, tingginya persepsi terhadap pentingnya *soft skill* dan motivasi kerja tersebut belum tentu mencerminkan tingkat kesiapan kerja yang sesungguhnya, sehingga dibutuhkan kajian empiris demi mengolah variabel-variabel lainnya secara lebih mendalam.

Lebih lanjut, fenomena tingginya pengangguran lulusan sarjana di Indonesia menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan sekedar ditentukan oleh kesadaran atau motivasi individu semata, melainkan juga dari kemampuan aktual yang dimiliki. Hal ini menegaskan pentingnya penelitian yang mampu mengkaji secara empiris efek keterampilan non-teknis dan motivasi kerja atas kesiapan bekerja mahasiswa, akibatnya dapat dapat menghadirkan pemahaman yang lebih holistik mengenai komponen yang menentukan kesiapan kerja.

Berdasarkan kesenjangan empiris maupun keterbatasan dari penelitian sebelumnya, riset ini berupaya guna mengidentifikasi pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya pada mahasiswa FEB UNJ angkatan 2022. Penelitian ini berkontribusi mampu menyajikan sumbangsih teoritis sehingga memperkaya kajian mengenai kesiapan kerja, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi institusi pendidikan dalam rangka membangun pendekatan pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan *soft skill* dan motivasi kerja mahasiswa menjadi upaya memperkuat kesiapan kerja lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan bersifat kuantitatif dengan penggunaan metode survei untuk menguji keterkaitan variabel satu dan lainnya (Sari *et al.*, 2023). Instrumen yang dipakai berupa angket atau kuesioner online (Google Form) melalui skala Likert 1–4 yang telah diuji menggunakan pengujian validitas (*Product Moment Pearson*) dan pengujian reliabilitas (*Cronbach's Alpha*). Rancangan penelitian ini adalah survei eksplanatif melalui teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* lalu metode *purposive sampling*, dan besaran sampel sebesar 181 responden dari populasi 331 mahasiswa (Asrulla *et al.*, 2023). Variabel yang diukur meliputi variabel bebas yaitu *soft skill* (X1) dan motivasi kerja (X2), serta variabel terikat yaitu kesiapan kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring, dengan data primer berasal dari responden dan data sekunder diperoleh dari literatur pendukung (Sulung & Muspawi, 2024). Analisis data dilakukan melalui *software* JASP melalui uji analisis

deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Cahyani & Qadariah, 2025).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian berikut menguraikan hasil penelitian yang sudah didapatkan melalui proses pengolahan data, yang selanjutnya diinterpretasikan untuk menjelaskan keterkaitan antara *soft skill*, motivasi kerja, dan kesiapan kerja mahasiswa. Telaah dilakukan secara bertahap, diantaranya uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linear berganda, hingga pengujian hipotesis.

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan mengevaluasi sejauh apa perangkat penelitian dapat mengukur konstruk yang seharusnya dinilai (Sanaky *et al.*, 2021). Uji validitas dilakukan terhadap 40 responden di luar sampel penelitian. Sehingga, derajat kebebasan (df) diolah dengan penggunaan rumus  $df = n - 2$ , lalu dihasilkan  $df = 40 - 2 = 38$ . Merujuk pada nilai df tersebut pada tingkat kebermaknaan 0,05, dihasilkan nilai r tabel sejumlah 0,312. Oleh sebab itu, seluruh item pernyataan dianggap nyata jika angka r hitung lebih besar dari 0,312.

Tabel 1. Uji Validitas

Item	(p_X1)	(p_X2)	(p_Y)
X1_1	0,689		
X1_2	0,806		
X1_3	0,718		
X1_4	0,716		
X1_5	0,643		
X1_6	0,642		
X1_7	0,490		
X1_8	0,548		
X1_9	0,784		
X1_10	0,749		
X2_1		0,653	
X2_2		0,754	
X2_3		0,679	
X2_4		0,831	
X2_5		0,669	
X2_6		0,550	
X2_7		0,605	
X2_8		0,506	
X2_9		0,606	
X2_10		0,749	
Y_1			0,719
Y_2			0,750
Y_3			0,785
Y_4			0,625
Y_5			0,567
Y_6			0,592
Y_7			0,671
Y_8			0,691
Y_9			0,701
Y_10			0,689

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Indikator tersebut dengan derajat kebebasan (df) sebesar 38 dan level signifikansi 0,05, didapatkan nilai r tabel sejumlah 0,312. Dilihat pada pengujian Tabel 1, menunjukkan keseluruhan butir pernyataan

X1, X2, Y memperoleh angka r hitung lebih besar r tabel (0,312), maka dikategorikan memenuhi syarat validitas sebagai instrumen.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan memberikan gambaran tingkatan sebuah perangkat proses menghasilkan data yang andal dan tetap dalam kondisi yang relatif sama. Suatu instrumen dikatakan memiliki keandalan yang layak jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Sanaky et al., 2021).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Soft Skill (X1)	0,871
Motivasi Kerja (X2)	0,850
Kesiapan Kerja (Y)	0,868

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Analisis reliabilitas dilihat di Tabel 2, keseluruhan telah mendapat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, demikian instrumen ini menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi serta memenuhi syarat sebagai dalam proses pengumpulan data.

### Uji Normalitas

Uji tersebut dilaksanakan dengan menjamin jika data yang dipakai dalam proses analisis telah memenuhi asumsi normalitas yang dipersyaratkan (Susanti & Saumi, 2022). Suatu data dapat dikategorikan memiliki distribusi normal jika taraf kebermaknaan > 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

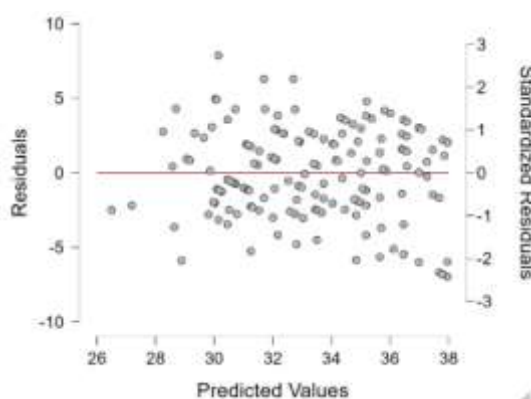
<i>Fit Statistics</i>			
Test	Variabel	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	Soft Skill (X1)	0.098	0.063
Kolmogorov-Smirnov	Motivasi Kerja (X2)	0.096	0.073
Kolmogorov-Smirnov	Kesiapan Kerja (Y)	0.098	0.062

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Pengujian yang dilakukan pada Tabel 3, angka signifikansi yang didapatkan sudah lebih tinggi dari level kepercayaan 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dari itu, data pada model regresi dikategorikan normal. Oleh karena itu, syarat normal saat pengujian regresi linear telah tercapai, menjadikan persamaan regresi yang dipakai dinyatakan benar berdasarkan analisis statistik untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa penyebaran data residual tidak menunjukkan pola spesifik dan cenderung tersebar secara acak sehingga tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (Susanti & Saumi, 2022).



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Pada Gambar 1, grafik scatterplot memperlihatkan titik suatu data tersebar dengan mengacak berada pada atas dan bawah garis nol pada garis residual. Sebaran pola tersebut tidak memperlihatkan suatu pola yang teratur dan tidak menunjukkan adanya kecenderungan yang meningkat maupun menurun secara konsisten. Maka dari itu, persamaan model yang diterapkan negatif menunjukkan terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan dengan menunjukkan bahwa keberadaan atau ketiadaan korelasi linier sempurna diantara variabel bebas di suatu persamaan regresi berganda. Hal tersebut terlihat dari angka *Tolerance* > 0,10 dan juga *VIF* < 10, yang menandakan tidak adanya multikolinearitas (Susanti & Saumi, 2022).

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Coefficients						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
M <sub>0</sub>	(Intercept)	33.448	0.295		113.352	< .001		
M <sub>1</sub>	(Intercept)	7.922	2.367		3.347	< .001		
	<i>Soft Skill</i> (X1)	0.695	0.061	0.669	11.461	< .001	0.865	1.157
	Motivasi Kerja (X2)	0.055	0.061	0.053	0.909	0.364	0.865	1.157

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Mengacu di Tabel 4. telah menunjukkan angka *Collinearity Tolerance* sejumlah 0.865 > 0,10 dan juga angka *VIF* sebesar 1.157 < 10. Perolehan menyatakan tidak adanya relasi linear yang substansial diantara variabel-variabel bebas yang dipakai dan persamaan regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dalam mengkaji dan memahami kontribusi satu atau lebih variabel bebas kepada satu variabel terikat secara bersamaan (Marnilin *et al.*, 2023).

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
M <sub>0</sub>	(Intercept)	33.448	0.295		113.352	< .001		
M <sub>1</sub>	(Intercept)	7.922	2.367		3.347	< .001		
	<i>Soft Skill</i> (X1)	0.695	0.061	0.669	11.461	< .001	0.865	1.157
	Motivasi Kerja (X2)	0.055	0.061	0.053	0.909	0.364	0.865	1.157

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Koefisien regresi tidak memiliki batasan absolut dalam menentukan besar kecilnya pengaruh, karena bergantung pada skala data yang digunakan. Namun, secara umum nilai koefisien pada Tabel 5, hasil 0,5 dapat dianggap cukup kuat apabila didukung oleh angka signifikansi ( $p < 0,05$ ). Dilihat dari perolehan hasil ini, variabel *soft skill* memiliki koefisien sebesar 0,695 dengan level signifikansi < 0,001 serta nilai Beta 0,669, sehingga menunjukkan pengaruh yang kuat dan substansial terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, variabel motivasi kerja

memiliki koefisien sebesar 0,055 dengan nilai signifikansi 0,364 serta nilai Beta (*standardized*) 0,053, sehingga memperlihatkan dampak lemah dan kurang signifikan.

### Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan dalam menimbang tingkat signifikansi implikasi tiap individual variabel bebas dihadapkan variabel dependen tidak bersamaan. Pengambilan keputusan diterapkan dengan mengkomparasikan nilai Sig. uji t, apabila nilai Sig. uji t < 0,05 dinyatakan  $H_0$  menolak dan  $H_1$  menerima (Susanti & Saumi, 2022).

**Tabel 6. Uji T**

Coefficients						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
M <sub>0</sub>	(Intercept)	33.448	0.295		113.352	< .001		
M <sub>1</sub>	(Intercept)	7.922	2.367		3.347	< .001		
	<i>Soft Skill</i> (X1)	0.695	0.061	0.669	11.461	< .001	0.865	1.157
	Motivasi Kerja (X2)	0.055	0.061	0.053	0.909	0.364	0.865	1.157

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Mengacu dilihatnya Tabel 6, jika angka signifikansi 0,05 maka  $df = n - k - 1 = 181 - 2 - 1 = 178$  lalu diperoleh nilai t tabel dengan angka 1,973. Hasil dari tabel *Coefficients* diatas, telah didapatkan t hitung variabel *Soft Skill* (X1) sebesar 11.461 > 1,973 melalui nilai Sig. 0.001 < 0.05, yang memperlihatkan (X1) memiliki dampak terhadap (Y). (X2) didapatkan nilai t hitung dengan angka 0.909 < 1,973 bersama nilai Sig. 0.364 > 0.05 lalu memperlihatkan (X2) tidak adanya dampak terhadap (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji f diperlakukan memperlihatkan dampak variabel independen bersamaan dihadapkan pada variabel terikat. Landasan pedoman keputusan uji F dapat diperoleh dari dua acuan, yaitu tingkat signifikansi komparasi F hitung bersama F tabel. Jika Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel, dengan begitu hipotesis diterima, artinya (X1) dan (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap (Y). Jika, Sig. > 0,05 ataupun F hitung < F tabel, jelas hipotesis ditolak, jadi (X1) dan (X2) dengan bersamaan tidak adanya dampak terhadap (Y) (Susanti & Saumi, 2022).

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M <sub>1</sub>	Regression	1350.514	2	675.257	80.873	< .001
	Residual	1486.237	178	8.350		
	Total	2836.751	180			

*Note.* M<sub>1</sub> includes *Soft Skill* (X1), *Motivasi Kerja* (X2)

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Dilihat Tabel 6, jika level signifikansi 0,05 maka  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 178$  ( $df_2 = n - k - 1 = 181 - 2 - 1 = 178$ ) sehingga f tabel sebesar 3,05. Hasil analisis pada tabel ANOVA diatas, didapatkan f hitung sebesar 80.873 > 3,05 bersama Sig. 0,001 < 0,05. Jadi, ditarik simpulan bahwa (X1) dan (X2) secara bersamaan adanya pengaruh signifikan terhadap (Y). Perolehan hasil menunjukkan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja memegang kontribusi nyata dalam menciptakan kesiapan bekerja mahasiswa.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini diperuntukan memprediksi sejauh mana variabel independen secara kolektif berkontribusi terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  mencerminkan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi yang digunakan (Susanti & Saumi, 2022).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary - Kesiapan Kerja (Y)				
Model	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	RMSE
M <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	3.970
M <sub>1</sub>	0.690	0.476	0.470	2.890
Note. M <sub>1</sub> includes Soft Skill (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Dilihat diatas Tabel 7, angka perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) berjumlah 0.476. Perolehan telah memperlihatkan (X1) dan (X2) bersamaan memberikan kontribusi sebesar 47,6% terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Adapun kurangan sebanyak 52,4% dipicu karena hal lain diluar cakupan persamaan penelitian ini dan tidak dikaji oleh peneliti. Di samping itu, nilai R sebesar 0,690 mengindikasikan terdapat adanya keterkaitan yang erat dan signifikan hubungan antara variabel bebas serta terikat pada penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil pengujian pada bagian hipotesis, pada memperlihatkan bahwa nilai t hitung telah didapatkan dengan angka 11.461 > t tabel sejumlah 1,973 melalui nilai Sig. 0.001 < 0.05, yang memaparkan jika *soft skill* memberikan hasil baik kepada kesiapan bekerja mahasiswa program *study* pendidikan FEB UNJ angkatan 2022. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi, kemampuan menyelesaikan masalah, kreativitas dan inovasi, etika serta keterampilan kepemimpinan berkontribusi besar membentuk kesiapan kerja. Apabila kemampuan non-teknis yang dimiliki tinggi, lebih siap seseorang dalam menyikapi tuntutan dan dinamika dunia kerja, karena *soft skill* membantu mahasiswa menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis secara efektif dalam situasi kerja yang sesungguhnya.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, yang menjelaskan bahwa *soft skill* membentuk pandangan optimis dan meningkatkan persepsi kontrol diri mahasiswa terhadap tuntutan dunia kerja, sehingga mendorong kesiapan kerja secara langsung. Lebih dari itu, temuan studi ini juga diperkuat dari *Theory of Work Adjustment*, menyatakan apabila *soft skill* membantu individu menyesuaikan dirinya dengan kondisi lingkungan dan ekspektasi kerja. Mahasiswa yang mendapatkan *soft skill* positif cenderung sanggup beradaptasi, berkolaborasi, dan memenuhi ekspektasi dunia kerja, sehingga kesiapan kerja dapat terbentuk secara optimal.

Temuan studi ini searah dengan kajian yang dilaksanakan Sari & Syafrudin (2023) yang mengemukakan *soft skill* berdampak baik secara langsung dan substansial terhadap kesiapan bekerja mahasiswa program studi perbankan syariah, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Kajian lain dimana sejalan dengan hasil kajian ini juga telah dilaksanakan oleh Hariasni *et al.*, (2026) yang mengemukakan bahwa kompetensi non-teknis adanya dampak positif secara langsung dan nyata terhadap siapnya bekerja mahasiswa manajemen masukan tahun 2021 & 2022 FEB Universitas Halu Oleo. Dengan demikian, kemampuan non-teknis terbukti memberikan hasil positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan FEB UNJ angkatan masuk 2022, di mana mahasiswa yang mendapati tingkat *soft skill* yang besar cenderung memperlihatkan tingkat kesiapan kerja yang unggul dan optimal.

Pengujian hasil uji hipotesis, pada uji t diperoleh nilai t hitung dengan angka 0.909 < 1,973 dengan nilai Sig. 0.364 > 0.05 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hasil kajian memperlihatkan meskipun mahasiswa memiliki motivasi kerja yang kuat, kondisi itu belum memadai membentuk kesiapan kerja

apabila tidaknya dibarengi melalui penguasaan kompetensi teknis maupun pengalaman praktis di lapangan.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, motivasi kerja dalam hal ini berperan sebagai stimulan terhadap intensi (niat) mahasiswa. Dengan demikian, motivasi kerja tidak secara instan membuat mahasiswa siap, melainkan melalui proses penguatan niat untuk secara aktif terlibat dalam kegiatan pengembangan diri (seperti organisasi, pelatihan, atau magang) yang pada akhirnya membentuk kesiapan kerja yang matang. Selain itu, dalam *Theory of Work Adjustment* yang menekankan pada konsep keselarasan (*correspondence*) antara individu dan lingkungan kerjanya. Motivasi berfungsi sebagai energi penggerak agar mahasiswa terus melakukan evaluasi diri dan penyesuaian kompetensi.

Temuan ini sejalan pada penelitian Mutiara & Sapruwan (2024) yang memperlihatkan motivasi kerja tidak memberikan dampak langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Gen Z yang sudah merampungkan pendidikan terkhusus di Kabupaten Bekasi. Kajian lain yang sejalan dengan penelitian ini juga telah dilaksanakan oleh Puspitasari (2024) yang mengatakan bahwa motivasi bekerja tidak memiliki dampak secara langsung terhadap kesiapan kerja pada civitas akademik KH. Universitas Abdul Wahab Hasbullah.

Dengan demikian, individu dan motivasi kerja yang tinggi tetap berpotensi mengalami hambatan dalam dunia kerja apabila belum memiliki kompetensi dan orientasi karier yang jelas. Temuan dari penelitian ini memperlihatkan kesiapan kerja merupakan konsep yang kompleks serta tidak dapat dibangun hanya melalui peningkatan motivasi atau semangat kerja semata.

Pengujian melalui uji hipotesis, didapatkan nilai  $f$  hitung sejumlah  $80.873 > f$  tabel  $3,05$  dengan level Sig.  $0,001 < 0,05$ . Akhirnya dapat dinyatakan *Soft Skill* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan adanya pengaruh nyata terhadap Kesiapan Kerja (Y). Temuan tersebut memperlihatkan suatu *soft skill* dan motivasi kerja memegang peranan krusial dalam pembentukan dan peningkatan kesiapan kerja dunia profesi mahasiswa.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, yang merincikan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja akan terbentuknya dampak baik, penguatan niat, serta peningkatan persepsi kontrol perilaku mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Lebih dari itu, hasil temuan ini diperkuat oleh *Theory of Work Adjustment*, yang menegaskan suatu kesiapan kerja terbentuk melalui adanya kesesuaian antara kapasitas dan kemampuan yang dimiliki individu dengan berbagai tuntutan yang ada di lingkungan profesional.

Penerimaan temuan ini searah bersama kajian yang dilaksanakan Sriulina & Anatan (2025) yang menyimpulkan bahwa kompetensi non-teknis dan motivasi kerja berdampak langsung dan nyata adanya kepada kesiapan kerja mahasiswa lulusan baru di Universitas X. Kajian lain yang searah dengan penelitian ini juga telah dilakukan oleh Hasani & Alam (2025) yang memperlihatkan *soft skill* dan motivasi bekerja terdapat dampak langsung bermakna terhadap kesiapan bekerja pada mahasiswa Manajemen tahun masuk 2021–2024, Universitas Bandar Lampung.

Maka demikian pengembangan *soft skill* dan peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama bagi mahasiswa maupun institusi pendidikan, mengingat dua variabel tersebut secara simultan terbukti memiliki kontribusi yang sangat krusial dalam mendorong kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan, FEB UNJ tahun masuk 2022.

## KESIMPULAN

Dari hasil temuan yang telah didapatkan, maka ditarik simpulan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan, FEB UNJ angkatan 2022 lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas *soft skill* yang dimiliki. Mahasiswa dengan *soft skill* yang mumpuni makin siap merespons tantangan dan gerak dunia kerja karena sanggup mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan teknis secara efektif dalam situasi nyata. Sementara itu, motivasi kerja belum mampu secara mandiri membentuk kesiapan kerja apabila tidak diimbangi dengan kompetensi

dan pengalaman praktik yang relevan, sehingga perannya menjadi kurang optimal ketika berdiri sendiri. Namun demikian, ketika dikombinasikan, *soft skill* dan motivasi kerja tetap berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, dimana *soft skill* menjadi faktor yang lebih dominan. Dengan demikian, kesiapan kerja tak semata-mata bergantung pada stimulus internal, melainkan juga bergantung pada kemampuan nyata yang dimiliki mahasiswa dalam menghadapi kebutuhan dan standar profesional di dunia industri.

## REFERENSI

- Asrulla, R. J. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 (3), 26320-26332.
- Cahyani, V. D., & Qadariah, N. (2025). Hubungan Jarak Tempuh terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Tadris Biologi. *Journal of Science Education*, 5 (2), 40-50.
- Cahyono, Y. R. (2024). Pentingnya Memiliki Soft Skill Bagi Calon Pekerja Sebagai Keterampilan Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1 (3), 357-361.
- Firdaus, D. R. (2022). Hubungan antara Grit dengan Kesiapan Kerja Fresh Graduate. *Jurnal Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2 (1), 292-297.
- Hariasni, Tangalayuk, A., & Ningtyas, A. P. (2026). Pengaruh Internship Experience, Soft Skill, dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2021 & 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 3 (1), 54-160.
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung. *Jurnal Economics and Business*, 7 (3), 1774-1785.
- Indah Permata Bunda, I. D. (2025). Penerapan Teori Work Adjustment Untuk Kesesuaian Kerja Dan Kinerja Siswa Dalam Bimbingan Karier Di SMA. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2 (4), 1221-1224.
- Marnilin, F., Mutmainah, I., Yulia, I. A., & Mahfudi, A. Z. (2023). Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Implementasi Program MBKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11 (1), 1-10.
- Munawaroh, U. &. (2023). Kesiapan Kerja pada Sarjana Fresh Graduate di Bangkalan. *In Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, 9.
- Mutiara, R., & Sapruwan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4 (2), 215 - 223.
- Nova Pratiwi, N. D. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Simki Pedagogia*, 7 (1), 192-204.
- Pratama, R. A. (2024). Pengaruh Financial Knowledge dan Accounting Behaviour terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2 (12), 1-14.
- Puspitasari, S. F. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 9 (1), 119-129.
- Ratnadinigrum NA, T. M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenind. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 7 (2), 169-178.
- Sahrul, S. M. (2023). Dampak Keterbukaan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 1993-2022. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4 (3), 1785-1799.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11 (1), 432-439.
- Sari, C. N., & S. A. (2023). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8 (2), 348-356.
- Sari, M. R. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3 (1), 10-16.
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14 (1), 1-16.

- Sukanto, T. A. (2023). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6 (2), 23-38.
- Sulung & Muspawi. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies*, 5 (3), 110-116.
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Matematika dan Terapan*, 4 (2), 10-17.
- Syarifuddin, S. Y. (2022). Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Setting Pendidikan. *Journal of Learning and Instructional Studies*, 2 (1), 38-45.
- Utami, P. R. (2025). Pengembangan Kompetensi dan Soft Skill Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka : Tinjauan Literatur. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5 (1), 55-65.
- Widodo. (2024). Efektivitas Program Indonesian International Student Mobility Awards (IISMA) Sebagai Respons terhadap Masalah Pengangguran di Indonesia. *Indonesia Foreign Policy Review*, 11(1), 165-180.