

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja yang terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kemampuannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan di pasar kerja semakin intensif seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi moderen. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk dapat mengikuti dan menanggapi perkembangan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi indikator utama dalam menentukan daya saing perusahaan di pasar kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan. Investasi dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengembangan karier, merupakan strategi yang harus diadopsi oleh setiap organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah tantangan globalisasi dan revolusi industri yang terus berlangsung (Putri & Harahap, 2023).

Selain itu, pembelajaran di lembaga pendidikan juga merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam proses perekrutan tenaga kerja baru, khususnya yang berasal dari kalangan mahasiswa. Kualitas pembelajaran yang diterima selama menjalani pendidikan formal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Di Indonesia, peran pendidikan sangat mendapatkan perhatian, mengingat pendidikan diyakini mampu meningkatkan kapasitas individu, khususnya dalam aspek keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan industri (Yusra & Azman 2025).

Pendidikan yang bermutu tidak hanya membekali mahasiswa dengan pengetahuan teoretis, tetapi juga mengembangkan kemampuan praktis dan kompetensi profesional yang diperlukan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan secara langsung berkontribusi terhadap terciptanya sumber daya manusia yang unggul. SDM yang berkualitas mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki kemampuan profesional dalam menjalankan tugas, serta berkontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan (Khairudin & I'fa, 2023).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas sumber daya manusia masih tergolong rendah dan menjadi tantangan yang belum terselesaikan hingga saat ini. Di Indonesia, permasalahan tersebut diperparah oleh tingginya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan mutu pencari kerja yang memadai serta keterbatasan lapangan pekerjaan yang tersedia. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya angka pengangguran, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan industri (Setiarini et al., 2022). Berikut data BPS Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia berdasarkan kelompok umur dari 2023-2025 :

Tabel 1.1 Data pengangguran terbuka

Umur	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Umur		
	2022	2023	2024
15-29	53,23	50,01	44,82
30-44	8,78	7,91	7,25
45-59	7,08	5,11	5,05
> 60	2,85	1,28	1,49
Total	5,86	5,32	4,91

Sumber : Data pengangguran (BPS, 2024)

Dari table diatas sangat jelas bahwa pengangguran terbesar dari Gen Z, yang lebih tepatnya dari umur 15-30 tahun. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 147,71 juta orang, mengalami peningkatan sebesar 3,99 juta orang dibandingkan dengan Agustus 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami kenaikan sebesar 0,85 persen poin dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. Jumlah penduduk yang bekerja mencapai 139,85 juta orang, meningkat sebanyak 4,55 juta orang dibandingkan Agustus 2022. Pada Agustus 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 5,32 persen, mengalami penurunan sebesar 0,54 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2022 (BPS, 2023).

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja pada Agustus 2024 mencapai 152,11 juta orang, meningkat sebesar 4,40 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Sementara itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami kenaikan sebesar 1,15 persen poin dibanding tahun sebelumnya. Pada Agustus 2024, jumlah penduduk yang bekerja mencapai 144,64 juta orang, bertambah 4,79 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Pada Agustus 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 4,91 persen, mengalami penurunan sebesar 0,41 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2023 (Statistik, 2024).

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, jumlah anggota kerja mencapai 153,05 juta orang, meningkat sebesar 3,67 juta orang dibandingkan Februari 2024. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami kenaikan sebesar 0,80 persen poin dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. Pada Februari 2025, jumlah penduduk yang bekerja mencapai 145,77 juta orang, mengalami peningkatan sebanyak 3,59 juta orang dibanding Februari 2024. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2025 tercatat sebesar 4,76 persen, menurun sebesar 0,06 persen poin dibandingkan Februari 2024 (BPS, 2025). Kenaikan signifikan dalam jumlah angkatan kerja dan pekerja aktif ini mengindikasikan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya siap secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif. Berikut data BPS Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia berdasarkan kelompok umur dari 2023-2025 :

Tabel 1.2 Data pengangguran terbuka

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan		
	2022	2023	2024
SMA Umum	8,57	8,15	7,05
SMK Kejuruan	9,42	9,31	9,01
Diploma I/II/III	4,59	4,79	4,83
Universitas (Sarjana S1)	4,80	5,18	5,25
Total	6,85	6,86	6,54

Sumber : Data pengangguran (BPS, 2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut kelompok tingkat pendidikan tahun 2022–2024, dapat diketahui bahwa lulusan SMK masih menjadi kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi meskipun mengalami sedikit penurunan, sementara lulusan SMA umum mengalami perbaikan signifikan dengan penurunan yang cukup tajam. Sedangkan lulusan diploma dan sarjana justru menunjukkan kecenderungan peningkatan pengangguran. Dalam hal ini, kesiapan kerja mahasiswa sebagai calon tenaga kerja masa depan menjadi penting dan harus menjadi perhatian utama bagi lembaga pendidikan tinggi.

Kesiapan kerja adalah kondisi internal seseorang yang menunjukkan kesiapan untuk memasuki dunia kerja serta ketangguhan dalam menghadapi berbagai tantangan yang akan dihadapi selama bekerja (Wulandari & Putri, 2024). Tingginya angka pengangguran di Indonesia saat ini juga dipengaruhi oleh lulusan perguruan tinggi yang belum memperoleh pekerjaan (Wulandari & Putri, 2024). Lulusan tanpa kesiapan kerja, baik dari aspek

keterampilan maupun pengalaman, cenderung sulit bersaing di pasar kerja. Akibatnya, mereka berisiko menjadi pengangguran terdidik karena keterampilan yang dimiliki tidak sejalan dengan kebutuhan industri atau *skill mismatch* (Sitio & Roswiyani, 2023). Namun hingga kini, sistem pendidikan masih cenderung menitikberatkan pada aspek akademik, sehingga pengembangan ketrampilan lain kurang seimbang. Ketidakseimbangan ini berdampak pada dunia kerja, yang akhirnya tidak dapat berfungsi secara optimal (Manullang et al., 2023).

Soft skill merupakan keterampilan yang mencakup kemampuan berkomunikasi, sifat atau karakter individu, kecerdasan sosial yang dimiliki, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri secara efektif dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja (Sari & Manunggal, 2023). Soft Skill memiliki peran penting dalam mendukung kesiapan kerja, karena lulusan perguruan tinggi yang kurang menguasai Soft Skill umumnya belum siap terjun ke dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar perusahaan lebih memprioritaskan calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan Soft Skill yang baik (Sari & Manunggal, 2023). Maka dari itu ada kemungkinan soft skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, seperti dalam penelitian sebelumnya yang memiliki beberapa pendapat, salah satunya menurut Setiari et al., (2022) dan Halawa et al., (2025) soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun berbeda dengan penelitian Yusra & Azman, (2025) yang mengatakan bahwa soft skill tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hard skill (keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang studi) merupakan kemampuan intelektual yang berperan penting dalam membantu individu menganalisis dan berpikir secara kritis guna menemukan solusi atas suatu permasalahan (Nurbaiti & Putri, 2024). Mahasiswa yang memiliki penguasaan Hard Skill secara optimal umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memenuhi berbagai tuntutan dan tanggung jawab di dunia kerja. Penguasaan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan dengan bidangnya memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap lingkungan kerja, menyelesaikan tugas secara efisien, serta berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Nurbaiti & Putri, 2024). *Hard skill* merupakan keterampilan yang mampu menghasilkan output yang terlihat secara nyata dan langsung. Kemampuan ini mencakup seluruh aspek penguasaan teori yang menjadi landasan dalam melakukan analisis atau pengambilan keputusan. Evaluasi terhadap hard skill biasanya dilakukan melalui tes teknis maupun tes praktik (Ratuela et al., 2022). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ratuela et al., (2022) mengatakan bahwa hard skill berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selain itu, Motivasi merupakan aspek yang penting bagi mahasiswa. Dengan adanya motivasi, mahasiswa akan terdorong untuk bersemangat dalam bertindak dan meraih tujuan yang ingin dicapai. Tanpa disadari, motivasi berperan penting dalam mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja (Deswarta et al., 2023). Dengan adanya motivasi, mahasiswa terdorong untuk belajar dengan tekun dan terus mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. Motivasi menjadi faktor pendukung utama dalam membentuk kesiapan kerja, karena mendorong mahasiswa untuk berusaha secara aktif dalam meningkatkan kompetensi diri (Deswarta et al., 2023). Dalam menerapkan motivasi kerja dalam mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa menurut Deswarta et al., (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Meskipun generasi Z saat ini sebagian besar telah mendapatkan akses pendidikan yang lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya, realitas di lapangan menunjukkan bahwa generasi Z menjadi kelompok yang mendominasi angka pengangguran. Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan antara pendidikan yang diterima dengan tuntutan dan kebutuhan di dunia kerja. Banyak lulusan dari generasi ini yang belum mampu bersaing secara optimal karena kurangnya keterampilan praktis, pengalaman kerja, atau ketidaksesuaian antara

bidang studi dengan kebutuhan industri. Selain itu, perubahan cepat di era digital dan transformasi dunia kerja yang menuntut adaptasi tinggi, kreativitas, serta kemampuan teknologi turut menjadi tantangan tersendiri bagi generasi Z. Maka dari itu, meskipun Pendidikan formal telah dimiliki, dibutuhkan kesiapan tambahan dalam bentuk soft skill, hard skill, dan motivasi kerja agar generasi ini dapat terserap secara optimal di dunia kerja dan tidak terus-menerus terjebak dalam angka pengangguran yang tinggi (Dewi & Kuauma, 2024).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melaporkan jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2025 mencapai 7,28 juta orang (www.detik.com, 2025). Dari angka tersebut, sekitar 1,01 juta di antaranya merupakan lulusan perguruan tinggi. Data yang ditampilkan Menteri Ketenagakerjaan, Yassierli, dalam Seminar Nasional Kajian Tengah Tahun Indef 2025 di Jakarta menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja setara dengan 6,2% dari total pengangguran nasional.

Dalam konteks ini, kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah penguasaan hard skill, pengembangan soft skill, serta motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa. Dengan demikian, penting untuk memahami pengaruh ketiga faktor tersebut yaitu soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berperan dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah disebutkan maka rumusan masalah yang didapat sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
2. Bagaimana pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa?

1.3 Tujuan Penelitiann

Dari apa yang sudah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Goal setting theory

Goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke sejak tahun 1968 mulai mendapat perhatian dalam berbagai persoalan dan isu di lingkungan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki sejumlah tujuan, memilih di antara tujuan-tujuan tersebut, dan termotivasi untuk mencapainya (Srimindarti, 2012). Teori ini sejalan dengan orientasi pendidikan tinggi yang menekankan pada pembekalan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah lulus. Kesiapan tersebut terbentuk melalui pemanfaatan pengalaman yang diperoleh selama proses belajar maupun pelatihan yang diselenggarakan perguruan tinggi. Pengalaman itu dapat diperoleh mahasiswa melalui aktivitas di lingkungan kampus, organisasi internal maupun eksternal, serta interaksi dalam keluarga. Dalam hal ini, *goals setting theory* memiliki peranan penting dalam menghubungkan pendidikan tinggi, proses pelatihan, kesiapan memasuki dunia kerja, serta keyakinan diri (*self-efficacy*) mahasiswa (Mitra & Attiq, 2024).

Mahasiswa yang memiliki tujuan karier yang jelas umumnya lebih terarah dan mampu fokus dalam mencari pengalaman yang relevan selama masa studi. Teori ini juga dapat menjadi pendorong bagi mahasiswa untuk lebih siap menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan (Douglass & Morris, 2014).

2.2 Soft Skill

Soft skills memegang peranan penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Keterampilan ini mencakup berbagai aspek non-teknis yang esensial, seperti kemampuan memimpin, menjalin komunikasi yang efektif, bekerja sama dalam tim, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan dan situasi yang terus berubah. Soft skills menjadi penunjang utama keberhasilan di tempat kerja, karena mendukung interaksi sosial, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan secara profesional (Halawa et al., 2025). Sedangkan menurut Podungge et al., (2023) berpendapat bahwa Soft skill merupakan keterampilan non-teknis yang secara tidak langsung dimiliki oleh seseorang, yang dapat terus dikembangkan dan berfungsi sebagai pelengkap dari hard skill, sehingga keduanya dapat saling mendukung untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Jadi Keterampilan soft skills merupakan aspek non-teknis yang memiliki peran krusial dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Keterampilan ini meliputi kemampuan dalam memimpin, berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan. Soft skills juga berkontribusi terhadap kelancaran interaksi sosial, pengambilan keputusan yang tepat, serta penyelesaian masalah secara profesional. Selain itu, soft skills berfungsi sebagai pelengkap hard skill guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengembangan soft skills perlu diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan agar lulusan mampu bersaing secara kompetitif di dunia kerja.

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi perkembangan soft skill mahasiswa, yang secara umum dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup: Kecerdasan atau intelegensi, di mana semakin tinggi tingkat kecerdasan seorang mahasiswa maka semakin besar pula peluang yang dapat diraih. Bakat, yaitu potensi atau kemampuan bawaan yang dimiliki mahasiswa sesuai dengan keunikan masing-masing. Minat, yang mendorong mahasiswa lebih fokus pada hal-hal yang disukai sehingga meningkatkan semangat belajar untuk meraih tujuan. Motivasi, yakni dorongan atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai sesuatu yang diharapkan. Dan sikap mahasiswa dalam menghadapi proses pembelajaran. Sementara itu, faktor eksternal meliputi: kondisi keluarga, peran dosen atau pembimbing beserta metode pengajarannya, ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, motivasi sosial yang diperoleh dari lingkungan sekitar, serta lingkungan dan peluang yang tersedia bagi mahasiswa (Deswarta et al., 2023).

2.3 Hard Skill

Hard skill merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan Tingkat kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Keterampilan ini merujuk pada kemampuan teknis yang dapat diukur secara objektif dan dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan. Hard skill meliputi kompetensi dalam aspek akademis maupun keterampilan praktis yang menjadi standar utama dalam berbagai bidang profesi. Mahasiswa yang menguasai hard skill dengan baik cenderung lebih mudah memperoleh pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang diemban di tempat kerja (Yusra & Azman, 2025).

Faktor-faktor yang mempengaruhi hard skill menurut Jafar & Wahyuni, (2016) ilmu pengetahuan, merupakan hasil dari Upaya sadar individu dalam mengeksplorasi dan memperluas pemahaman terhadap informasi atau konsep yang ditemukan. Ilmu teknologi, merupakan bidang ilmu yang berfokus pada penerapan praktis dari teori ke dalam kehidupan

sehari-hari Masyarakat. Kemampuan akademis, menggambarkan tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang terhadap materi atau ilmu yang telah dipelajari selama proses Pendidikan.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses yang memberikan dorongan atau pengaruh dari lingkungan eksternal terhadap individu maupun kelompok untuk melakukan suatu tindakan. Bagi mahasiswa, motivasi berperan penting dalam mendorong mereka untuk mencapai tujuan atau keinginan yang ingin diraih. Dorongan ini dapat bersumber dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam membangkitkan semangat dan dorongan internal seseorang untuk terus berkembang. Individu yang memiliki kemampuan soft skill yang baik cenderung juga memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, motivasi untuk memasuki dunia kerja menjadi faktor pendorong utama bagi mahasiswa agar mereka siap terjun ke dunia kerja yang profesional dan mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, semakin besar pula usaha yang dilakukan mahasiswa untuk dapat diterima dan berhasil dalam dunia kerja (Setiarini et al., 2022).

Maka dari itu, faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Ardana et al.,(2008) adalah Karakteristik individu, mencakup aspek-aspek seperti minat dan bakat yang dimiliki seseorang, kebutuhan pribadi, serta pemahaman individu mengenai berbagai jenis pekerjaan. Aspek-aspek pekerjaan mencakup lingkungan kerja, termasuk besarnya gaji, budaya organisasi, dan interaksi antar karyawan. Selain itu, juga mencakup unsur dalam pekerjaan itu sendiri seperti karakteristik tugas, tangka tanggung jawab yang dibebankan, kepuasan kerja, dan faktor lainnya.

2.5 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan lancar dan tanpa mengalami kendala berarti. Hal ini mencakup pencapaian hasil optimal dalam batas waktu atau target yang telah ditentukan. Dengan demikian, kesiapan kerja dapat diartikan sebagai representasi dari kompetensi atau kapasitas seseorang dalam menjalankan tanggung jawab profesional secara efektif (Syahrini' et al., 2023). Kesiapan kerja mahasiswa mencerminkan kemampuan yang mencakup aspek kognitif akademik, keterampilan, serta kematangan sosial dan emosional, yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan kapasitas diri.

Dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang telah siap secara fisik, mental, intelektual, dan keterampilan untuk berkontribusi di dunia kerja, mengembangkan potensinya, serta mampu memikul dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan untuk memasuki dunia kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kualitas kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa. Selain itu, rasa percaya diri dalam berupaya mengasah dan meningkatkan kompetensi selama masa perkuliahan juga turut menunjang kesiapan tersebut (Setiawan & Yusnaini, 2021). Maka dari itu kesiapan kerja merupakan kemampuan yang perlu dimiliki oleh seseorang agar dapat langsung terjun ke dunia kerja tanpa membutuhkan waktu adaptasi yang panjang, guna menciptakan suatu produk atau meningkatkan nilai suatu sumber daya secara optimal dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Adapun faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Siregar et al., (2024) adalah sejauh mana seseorang telah siap atau mencapai kematangan tertentu, riwayat atau kejadian yang pernah dialami seseorang di masa lampau, kondisi atau kestabilan psikologis seseorang.

2.3 Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Keterampilan non-teknis (soft skill) dalam kaitannya dengan kesiapan kerja mahasiswa dapat dilihat dari tingginya angka pengangguran di Indonesia yang disebabkan oleh minimnya keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja (Afif & Arifin, 2022). Kesiapan kerja mahasiswa belum sepenuhnya didukung oleh sistem penerimaan dan pembelajaran di perguruan tinggi, yang sering kali kurang menekankan pengembangan soft skill. Padahal, di dunia kerja, kemampuan seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, kedisiplinan, dan keterampilan komunikasi sangat diperlukan untuk membantu mahasiswa beradaptasi serta menyelesaikan tantangan pekerjaan secara efektif. Mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik akan lebih siap memasuki dunia kerja dan mampu mengikuti dinamika perkembangan zaman, termasuk tantangan di era digital (Mardin, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Syahrini' et al., (2023) yang mengatakan bahwa soft skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan akuntansi fakultas ekonomi universitas negara makassar. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Halawa et al., (2025) bahwa soft skill berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas sarjanawiyata tamansiswa. Maka dari itu, hipotesis pertama yang dapat diajukan adalah:

H1: Soft skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa

2) Pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa mencerminkan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Hard skill menjadi kemampuan yang wajib dimiliki oleh setiap pekerja. Dalam dunia kerja, apabila seseorang hanya memiliki keterampilan tanpa diimbangi dengan kemampuan yang memadai, maka posisinya berisiko tergantikan oleh individu lain yang memiliki kompetensi lebih tinggi (Suarjana et al., 2022). Seperti yang disampaikan oleh Dewi & Kusuma.,(2024) yang mengatakn bahwa hard skill berpengaruh positif dan relevan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dan ada juga penelitian dari Ratuela et al., (2022) yang menjelaskan bahwa hard skill secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Hard skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa

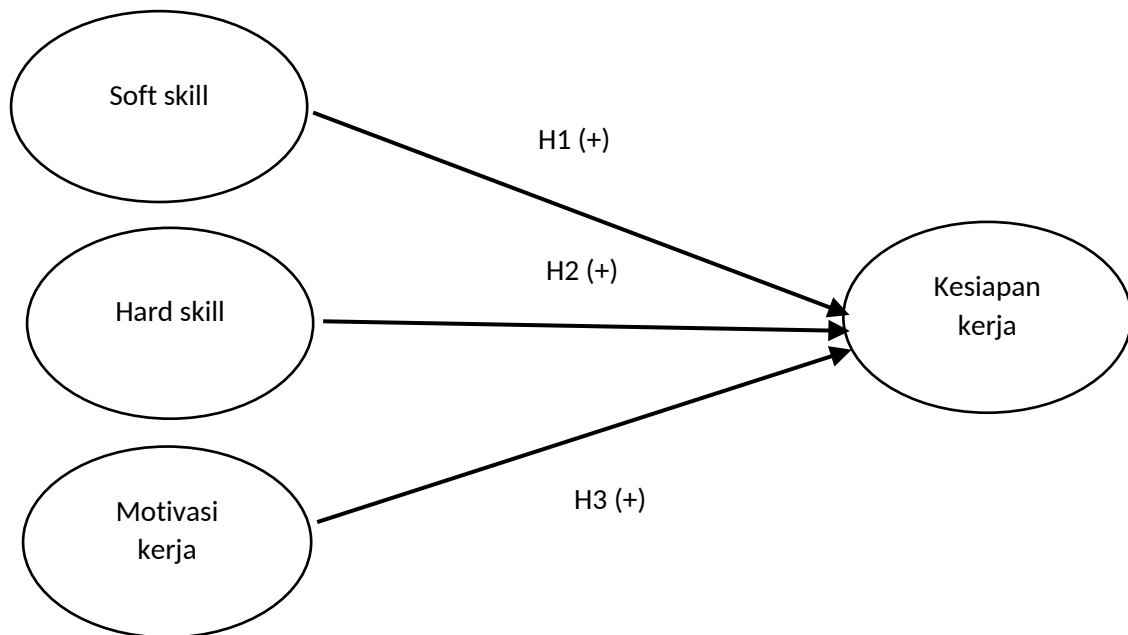
Motivasi dalam kesiapan kerja tercermin dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, yang menunjukkan bahwa pekerja mengerjakannya dengan penuh kesungguhan (Wibowo & Nugroho, 2021). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik, sedangkan motivasi yang rendah berdampak pada rendahnya kesiapan kerja. Mahasiswa, sebagai calon tenaga kerja di masa depan, perlu membangun motivasi yang kuat untuk meraih tujuan mereka. Di era digital yang penuh persaingan, jika mahasiswa terlalu terlena dalam kenyamanan hidup, mereka akan sulit berkembang (Maulidiyah et al., 2024).

Hasil penelitian Setiarini et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas PGRI semarang. Dan juga ada penelitian dari Deswarta et al., (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dari hal tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa

2.4 Model Penelitian

Model penelitian ini menjelaskan pengaruh variable bebas berupa Hard skill, Soft skill dan Motivasi kerja dengan variable terkait yaitu kesiapan kerja. penelitian ini dilakukan untuk lebih dalam mengetahui dampak dari variable independen terhadap variable dependen.



Gambar 2.1 Model penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir Universitas BPD yang sedang mengambil mata kuliah skripsi dan sudah mengikuti program KKP atau magang, sebanyak 201 mahasiswa. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari tiga variabel independent terhadap satu variabel dependen.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode purposive sampling, yakni pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini diterapkan dengan cara sampling incidental sampling (*accidental sampling*). Teknik *accidental sampling* termasuk dalam kategori non-probability sampling, yaitu metode di mana peneliti mengambil responden yang dijumpai secara tidak sengaja dan dianggap relevan untuk dijadikan sumber data. Artinya, setiap orang yang kebetulan ditemui peneliti serta bersedia memberikan keterangan dapat dijadikan sampel (Ratuela et al., 2022). Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin karena menurut Fajriyati et al., (2023) rumus slovin merupakan rumus yang mudah digunakan untuk menghitung jumlah sampel ketika ukuran populasi diketahui dan tergolong besar atau lebih dari 100 sampel . Sebagaimana ditunjukkan berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (201 mahasiswa)

e^2 = Tingkat Kesalahan (10% atau 0,1)

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{201}{1 + 201 (0.1)^2}$$
$$n = 66,78$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebesar 66,78 sehingga bisa dibulatkan menjadi 70 responden. Penelitian ini menggunakan data primier sebagai sumber utama dalam pengumpulan data.

3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data utama. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner, sehingga bersifat orisinal dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner mahasiswa semester akhir Universitas BPD yang sedang mengambil matakuliah skripsi dan sudah mengikuti program KKP atau magang. Terkait persepsi mereka terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen (Maulidiyah et al., 2024).

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai data pendukung. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber lain di luar responden utama penelitian, seperti dokumen, buku, laporan instansi, literatur, dan jurnal-jurnal ilmiah yang relevan. Data sekunder digunakan untuk mendukung teori, landasan konseptual, dan penguatan pembahasan hasil penelitian (Fajriyati et al., 2023).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primier dari penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden menggunakan media google form. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir Universitas BPD yang sedang menambil mata kuliah skripsi dan sudah mengikuti program KKP atau magang. Instrument kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, mulai dari pilihan “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Skala Likert digunakan untuk mengukur variable penelitian dan menjadi dasar dalam menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

3.4 Devinisi Oprasional Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dalam penelitian, meliputi indikator dan skala pengukurannya agar dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018).

Maka dari itu, devunisi oprasional akan dijelaska sebagai berikaut:

Tabel 3.1 Devinisi Oprasional Variabel

Variable	Definisi opreasional	Indikator
Kesiapan Kerja (Y)	kesiapan kerja mengacu pada kondisi dimana mahasiswa telah menguasai ketrampilan teknis, non-teknis dan memiliki motivasi yang cukup, sehingga mereka dapat langsung terjun	a. Tanggung Jawab b. Sikap Kritis c. Kemampuan Beradaptasi d. Ambisi (Maulidiyah et al., 2024)

Variable	Definisi operasional	Indikator
	kedunia kerja tanpa memerlukan pelatihan lebih lanjut (Maulidiyah et al., 2024).	
Soft Skill (X1)	Soft skill merupakan kemampuan non-teknis mahasiswa yang mencakup keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama dan adaptasi yang berperan penting dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan (Febiola et al 2024).	a. Kemampuan komunikasi b. Kerjasama (Teamwork) c. Kepemimpinan (leadership) d. Manajemen waktu e. Kemampuan beradaptasi (wirawan & Juniarti, 2020)
Hard Skill (X2)	Hard skill adalah kemampuan teknis yang dimiliki mahasiswa, seperti pengetahuan dan keterampilan khusus yang bisa dipelajari dan diukur, seperti penggunaan teknologi, software, analisis data, dan keterampilan lain yang dibutuhkan mahasiswa (Prasetyo et all, 2024).	a. Penguasaan teknologi dan perangkat lunak b. Kemampuan analisis dan pemecahan masalah teknis c. Pemahaman proses intrinsik dan standar operasional d. Kemampuan administrasi dan dokumentasi profesional e. Sertifikasi dan pelatihan profesional (Riyanto et al., 2023)
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja pada mahasiswa merupakan intensitas keinginan atau semangat yang mendorong mereka untuk secara aktif dan optimis mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja (Putri, 2023).	a. Motivasi intrinsik b. Motivasi ekstrinsik c. Komitmen terhadap pekerjaan d. Dorongan untuk meraih tujuan karir e. Ketahanan dan persistensi (Fitriyani & Kurniasih, 2025)

3.5 Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif, dengan pembagian sebagai berikut :

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016.), Statistik deskriptif dimanfaatkan untuk menyajikan dan merangkum karakteristik responden serta data pada masing-masing variabel penelitian, meliputi nilai rata-rata, median, standar deviasi, dan frekuensi. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh terkait data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian.

3.5.2 Uji Instrumen

Teknik analisis data dengan uji instrumen dapat menggunakan beberapa metode, antara lain:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana data yang diperoleh mampu merepresentasikan secara akurat topik atau variabel yang sedang diteliti. Sebuah item

kuesioner dikatakan valid apabila nilai *r hitung* melebihi *r tabel* ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Validitas sendiri menunjukkan sejauh mana suatu instrument pengukuran benar-benar mengukur aspek atau objek yang seharusnya diukur (Anggraini et al., 2022).

b. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Suatu indikator dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha di atas 0,70 (Prasetyo & Prabowo, 2024).

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel soft skill, hard skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Maulidiyah et al., 2024). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

X1 = Hard Skill

X2 = Soft Skill

X3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Kemungkinan Error

(Ratuela et al., 2022)

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik dapat menggunakan beberapa metode, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data residual terdistribusi secara normal. Pengujian ini biasanya dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS). Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka residual dianggap mengikuti distribusi normal (Sugiyono, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi adanya hubungan atau korelasi antar variabel independent dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransi $< 0,1$ dan $VIF > 10$, maka menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independent (Istia et al., 2025).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual antar pengamatan bersifat konstan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Namun, apabila varians residual tersebut tidak konstan atau berubah-ubah, maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, digunakan uji Glejser. Uji

ini dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual (Abs_RES) menggunakan persamaan regresi: $|U_t| = a + BX_t + v_t$. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas (Raharjo, 2021)

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya memberikan kontribusi kecil dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 1, berarti Sebagian besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent dalam model tersebut (Jaya et al., 2023)

3.5.6 Uji F (Uji Kebaikan Model atau Goodness Of-Fit)

Menurut Rawa et al., (2022) Uji-F (Goodness of fit) pada model yang dibangun dan dievaluasi dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square). Koefisien ini digunakan untuk menggambarkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R-Square ditunjukkan dalam bagian *model Summary* pada output program analisis data.

3.5.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan uji t (Persiap). Menurut Sugiyono (2021), uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independent secara individu berpengaruh terhadap variabel dependden. Keputusan pengujian didasarkan pada kriteria berikut:

- Jika nilai signifikansi (P-Value) kurang dari 0,05 dari nilai t hitung lebih besar dari t table, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t table, maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan (hipotesis ditolak).