



## INTEGRASI KOMPETENSI NONTEKNIS DALAM EMPLOYABILITY: ANALISIS PLS-SEM ATAS SOFT SKILL, MOTIVASI KERJA, DAN KESIAPAN KERJA

Shofaa' Najwan<sup>1</sup>, Nada Shofa Lubis<sup>2</sup>, Didik Iskandar<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Cendekia Abditama, Indonesia

Email: [shofnajwan@gmail.com](mailto:shofnajwan@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2173>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 23 March 2026  
Final Revised: 17 April 2026  
Accepted: 29 May 2026  
Published: 13 June 2026

#### Keywords:

Soft Skill  
Work Motivation  
Job Readiness  
Graduate Employability  
Engineering Students



### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of soft skills and work motivation on the job readiness of engineering students at Universitas Cendekia Abditama Tangerang. Job readiness is an important issue in higher education because graduates are expected to master technical competencies while also showing adaptability, responsibility, communication, teamwork, and internal motivation to meet workplace demands. This research used a quantitative approach with an explanatory design. The population consisted of 44 sixth-semester students of the Informatics System Study Program, Faculty of Engineering, and all students were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The findings show that soft skills have a positive and significant effect on job readiness. Work motivation also has a positive and significant effect on job readiness. Simultaneously, both variables explain 64.7% of job readiness variance, with soft skills as the dominant predictor for improving graduate employability within structured higher education learning programs today effectively overall.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa teknik di Universitas Cendekia Abditama Tangerang. Kesiapan kerja menjadi isu penting dalam pendidikan tinggi karena lulusan tidak hanya dituntut menguasai kompetensi teknis, tetapi juga perlu memiliki kemampuan adaptasi, tanggung jawab, komunikasi, kerja sama, dan dorongan internal dalam menghadapi kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory. Populasi penelitian adalah 44 mahasiswa semester enam Program Studi Sistem Informatika Fakultas Teknik, dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis dengan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 64,7% variasi kesiapan kerja, dengan soft skill sebagai prediktor dominan dalam meningkatkan keterkerjaan lulusan melalui pengembangan pembelajaran yang terarah, kolaboratif, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini di lingkungan perguruan tinggi secara praktis nyata.*

**Kata Kunci:** Kompetensi Nonteknis, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Keterkerjaan Lulusan, Mahasiswa Teknik

## PENDAHULUAN

Perubahan lanskap ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir menuntut perguruan tinggi memaknai kesiapan kerja secara lebih substantif. Kesiapan kerja tidak hanya berarti kesiapan administratif untuk melamar pekerjaan, tetapi juga kesiapan untuk beradaptasi, bekerja efektif, dan berkolaborasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam konteks ini, Kompetensi nonteknis (*Soft skill*) seperti komunikasi persuasif, kolaborasi kolektif, kepemimpinan adaptif, integritas profesional, serta penalaran kritis menjadi determinan utama dalam mengoptimalkan aktualisasi kapabilitas teknis lulusan di ranah profesional. Tuntutan dunia kerja terhadap kompetensi nonteknis juga terus berkembang, sehingga penguatan *soft skill* dan motivasi menjadi relevan untuk membangun kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi (Kholifah et al., 2025; National Association of Colleges & National Employers, 2024; World Economic Forum, 2025).

Urgensi topik kesiapan kerja diperkuat oleh fenomena empiris ketenagakerjaan. Berdasarkan publikasi resmi Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka pada tahun 2025 masih ditemukan pada kelompok lulusan pendidikan tinggi, yaitu sebesar 5,39 persen pada lulusan universitas dan 4,31 persen pada lulusan Diploma I/II/III. Data tersebut menunjukkan bahwa lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi tantangan dalam proses transisi menuju dunia kerja. Angka ini tidak berarti kesiapan kerja menjadi satu-satunya penyebab pengangguran, tetapi menunjukkan bahwa proses peralihan dari kampus ke dunia kerja masih membutuhkan perhatian, terutama pada aspek kompetensi nonteknis dan motivasi kerja yang dapat dikembangkan selama masa studi (Badan Pusat Statistik, 2026).

**Tabel 1.** Data Pendukung Urgensi Penelitian

Indikator	Data/Temuan	Implikasi terhadap Penelitian
TPT lulusan universitas tahun 2025	5,39%	Lulusan universitas masih perlu diperkuat dalam aspek kesiapan kerja.
TPT Diploma I/II/III tahun 2025	4,31%	Kesiapan kerja juga menjadi perhatian pada lulusan pendidikan diploma.
Perubahan keterampilan kerja hingga 2030	39% keterampilan utama diperkirakan berubah	Perubahan dunia kerja menuntut penguasaan kemampuan adaptif dan nonteknis.
Kompetensi kesiapan karier	Komunikasi, berpikir kritis, kepemimpinan, profesionalisme, kerja tim, dan pengembangan diri	Soft skill dan motivasi menjadi bagian penting dalam membentuk kesiapan kerja.

**Sumber:** Badan Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik, 2026), *World Economic Forum* (World Economic Forum, 2025), dan *National Association of Colleges and Employers* (National Association of Colleges and Employers, 2024).

Dalam literatur, *soft skill* diposisikan sebagai modal adaptif yang memengaruhi kualitas performa awal lulusan. Bukti menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja, dan pemberi kerja cenderung menempatkan *soft skill* sebagai elemen penentu *employability* serta kesiapan kerja, bahkan ketika kemampuan teknis dinilai memadai. Pada konteks pendidikan teknik, *soft skill* juga dipandang penting karena bidang ini menuntut

kolaborasi lintas peran, komunikasi teknis, dan pemecahan masalah dalam lingkungan kerja berbasis proyek. Dengan demikian, penguatan *soft skill* bukan pelengkap kurikulum, melainkan bagian integral dari kesiapan kerja ([de Campos et al., 2020](#); [Succi & Canovi, 2020](#); [Zhang et al., 2024](#)).

Akumulasi bukti empiris mengindikasikan bahwa kapabilitas nonteknis (*Soft skill*) berperan determinatif dalam membentuk derajat kesiapan transisi profesional mahasiswa tingkat akhir. Penerapan dan penguatan *soft skill* berkaitan dengan peningkatan kesiapan kerja pada kelompok mahasiswa yang sedang berada pada fase persiapan memasuki dunia kerja. *Soft skill* juga terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja ketika diuji bersama faktor lain dalam model kuantitatif, yang menegaskan bahwa dimensi seperti komunikasi, kerja tim, dan *problem solving* relevan dijadikan fokus penguatan dalam proses persiapan memasuki dunia kerja. Evidensi tambahan mengindikasikan bahwa dimensi kompetensi nonteknis (*soft skill*) mempertahankan pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap kesiapan kerja mahasiswa saat diintegrasikan ke dalam kerangka analisis kuantitatif dengan variabel-variabel penunjang ([Kinanti & Zulkarnaen, 2024](#); [Pambajeng et al., 2024](#); [Rahmadani & Mardalis, 2022](#); [Syawitri et al., 2024](#)).

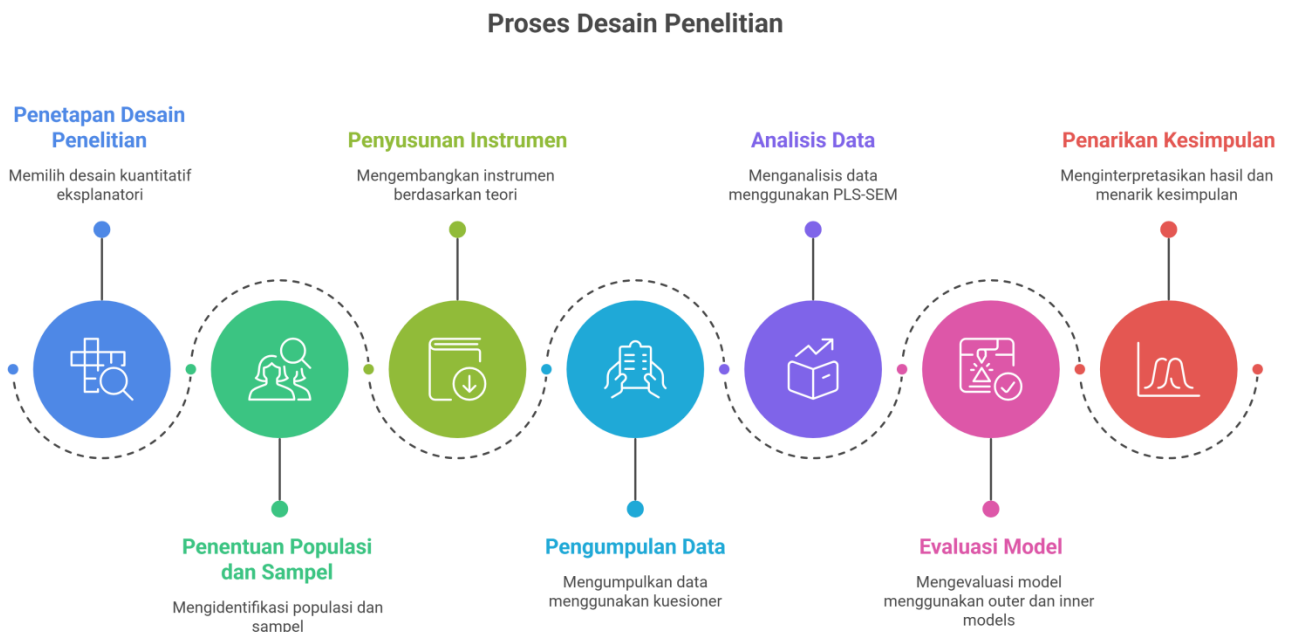
Selain *soft skill*, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi intensitas usaha, ketekunan, serta arah tujuan dalam proses persiapan memasuki dunia kerja. *Work motivation* dilaporkan menjadi prediktor kesiapan kerja, termasuk ketika diuji bersama partisipasi organisasi dan praktik kerja lapangan. Studi terdahulu turut mengafirmasi bahwa motivasi dalam memasuki dunia kerja berkorelasi dengan derajat kesiapan kerja mahasiswa pada fase transisi menuju pasar tenaga kerja, terutama ketika individu mulai memfokuskan strategi persiapan karier dan transisi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja dibentuk oleh kompetensi dan dorongan internal yang mengarahkan proses persiapan ([Fransiska & Aida, 2022](#); [Liyasari & Suryani, 2022](#); [Romadani et al., 2024](#); [Supriyanto et al., 2023](#)).

Meskipun banyak studi mendukung peran *soft skill* dan motivasi, literatur masih menunjukkan variasi temuan terkait kontribusi relatif keduanya. *Soft skill* sering muncul sebagai prediktor kuat, sedangkan motivasi dapat memperkuat kesiapan melalui proses persiapan yang lebih intens dan terarah. Pada konteks pendidikan tinggi teknik, penelitian menunjukkan motivasi dan sikap terhadap pembelajaran *soft skill* dapat bersifat positif, namun temuan tersebut kontekstual sehingga hasilnya berpotensi berbeda pada disiplin dan negara lain. Oleh karena itu, pengujian pada konteks mahasiswa teknik tetap diperlukan. Dengan mempertimbangkan kedekatan mahasiswa semester akhir terhadap fase peralihan ke ranah profesional, studi ini menempatkan mereka sebagai subjek utama analisis dalam konteks Program Studi Sistem Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Cendekia Abditama Tangerang. Melalui pemodelan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), penelitian ini bertujuan mengkaji kontribusi kompetensi nonteknis berbasis interpersonal dan intrapersonal (*soft skill*) serta motivasi kerja dalam menjelaskan variasi tingkat kesiapan kerja ([Schipper & Van Der Stappen, 2018](#)).

## METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe *explanatory* untuk menganalisis pengaruh kompetensi nonteknis (*Soft skill*) sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2 terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebagai variabel Y. Penelitian dilaksanakan pada mahasiswa semester enam Program Studi Sistem Informatika Fakultas Teknik Universitas Cendekia Abditama Tangerang tahun akademik 2024/2025. Populasi penelitian berjumlah 44

mahasiswa aktif, dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh (*Census sampling*) sehingga jumlah responden penelitian adalah 44 orang (Creswell, J. W., & Creswell, 2018; Saunders et al., 2023). Untuk memperjelas tahapan pelaksanaan penelitian, alur metode penelitian disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Langkah-Langkah Metode Penelitian

**Sumber:** Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 1, penelitian dilakukan melalui tujuh tahap utama, mulai dari penetapan desain penelitian hingga penarikan kesimpulan. Tahapan tersebut menunjukkan bahwa proses penelitian tidak hanya berfokus pada pengumpulan data, tetapi juga mencakup penyusunan instrumen, analisis model, dan pengujian hipotesis secara sistematis. Instrumen penelitian disusun berdasarkan konstruk teoritis yang relevan dengan variabel penelitian. Item pernyataan dikembangkan dari indikator masing-masing variabel, kemudian disesuaikan secara redaksional dengan konteks mahasiswa tingkat akhir pada pendidikan tinggi teknik. Seluruh variabel diperlakukan sebagai konstruk reflektif dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Rincian variabel, sumber teori, dan indikator penelitian disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Variabel, Sumber Teori, dan Indikator Penelitian

Variabel dan Sumber Teori	Indikator
Soft skill (Sharma, 2021)	Kapabilitas komunikatif, kecerdasan emosional, kecakapan berpikir kritis dan pemecahan masalah, internalisasi etika kerja, kapasitas kepemimpinan
Motivasi Kerja (Uno, 2023)	Ketertarikan terhadap pekerjaan, orientasi cita-cita, dukungan lingkungan, pemenuhan kebutuhan, kebutuhan akan pengakuan
Kesiapan Kerja (Fitriyanto, 2006)	Pertimbangan rasional, sikap kritis, tanggung jawab personal, kemampuan beradaptasi, keinginan untuk berkembang

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel dikonstruksi secara eksplisit berdasarkan rujukan teori yang jelas dan spesifik. Penyusunan instrumen tidak dilakukan secara bebas, melainkan berangkat dari kerangka konseptual yang telah memiliki legitimasi akademik.

Modifikasi hanya dilakukan pada aspek redaksional untuk memastikan kesesuaian konteks penelitian, tanpa mengubah makna konseptual dari masing-masing konstruk.

Pengujian model empiris dilaksanakan melalui pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang dioperasikan dengan perangkat lunak SmartPLS. Adopsi metode ini ditetapkan berdasarkan rasionalitas metodologis yang selaras dengan karakteristik penelitian bahwa jumlah responden relatif terbatas karena populasi penelitian hanya berjumlah 44 mahasiswa, model melibatkan beberapa konstruk laten dengan indikator reflektif, serta penelitian berorientasi pada pengujian hubungan prediktif antarvariabel. Dalam konteks tersebut, PLS-SEM dinilai lebih sesuai dibandingkan pendekatan covariance-based SEM. Tabel 2 merangkum seperangkat parameter yang digunakan sebagai dasar penilaian dalam penelitian ini. Penilaian tersebut dilakukan melalui dua komponen utama, yakni pengujian model struktural (Inner model) serta verifikasi model pengukuran (outer model) sebagai tahapan evaluatif yang terintegrasi.

**Tabel 3.** Kriteria Evaluasi Model PLS-SEM

Jenis Evaluasi	Aspek yang Diuji	Kriteria Penerimaan	Keterangan
Outer Model	Validitas	AVE > 0,50	Konstruk dinyatakan valid secara konvergen
	Konvergen		
Inner Model	Reliabilitas	Composite Reliability > 0,70;	Konstruk dinyatakan reliable
	Konstruk	Cronbach's Alpha > 0,70	
	Koefisien Determinasi	Nilai R <sup>2</sup>	Mengukur daya jelaskan variabel independen
	Uji Signifikansi Jalur	t-statistic > 1,96; p-value < 0,05 (bootstrapping 5.000)	Menentukan penerimaan hipotesis

**Sumber:** Hair Jr. et al. (2019)

Evaluasi outer model bertujuan memastikan bahwa indikator mampu merepresentasikan konstruk secara konsisten dan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Setelah model pengukuran memenuhi kriteria yang ditetapkan, Tahap berikutnya berfokus pada pengujian model struktural (inner model) guna mengestimasi kekuatan relasi antarvariabel sekaligus menilai kapasitas model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Untuk keperluan inferensial, diterapkan prosedur bootstrapping sehingga diperoleh nilai t-statistic dan p-value yang digunakan sebagai dasar penetapan keputusan terhadap hipotesis penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pemaparan temuan empiris dalam penelitian ini disusun melalui tahapan analitis yang berurutan, diawali dengan verifikasi kualitas instrumen melalui pengujian model pengukuran (Outer model), kemudian dilanjutkan pada penilaian relasi struktural antar konstruk (Inner model), dan ditutup dengan pengujian hipotesis. Urutan tersebut diterapkan guna memastikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan estimasi hubungan kausal. Dengan demikian, penafsiran mengenai kontribusi kompetensi nonteknis (Soft skill) dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa didasarkan pada fondasi empiris yang teruji secara metodologis.

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Penilaian terhadap model pengukuran diarahkan untuk memverifikasi kecukupan validitas dan reliabilitas setiap konstruk yang digunakan. Fokus utama evaluasi mencakup pengujian validitas konvergen serta konsistensi internal konstruk. Indikator validitas konvergen direpresentasikan melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), yang seluruhnya melampaui ambang batas 0,50 sebagaimana tersaji pada Tabel 3.

**Tabel 4.** Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
<i>Soft skill</i> (X1)	0,687
Motivasi Kerja (X2)	0,599
Kesiapan Kerja (Y)	0,634

Nilai AVE sebesar 0,687 pada variabel *soft skill* menunjukkan bahwa 68,7% varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk *soft skill*. Demikian pula, motivasi kerja dan kesiapan kerja masing-masing mampu menjelaskan 59,9% dan 63,4% varians indikatornya. Hasil ini mengonfirmasi bahwa indikator yang dipertahankan dalam model akhir memiliki kapasitas representasional yang kuat dalam merepresentasikan dimensi kompetensi nonteknis, motivasi kerja, dan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Setelah verifikasi validitas, tahap berikutnya dalam penilaian model pengukuran diarahkan pada pengujian reliabilitas guna menilai konsistensi dan stabilitas indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Evaluasi ini dilakukan dengan mengacu pada nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, yang hasilnya dipaparkan pada Tabel 4.

**Tabel 5.** Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Soft skill</i> (X1)	0,916	0,884
Motivasi Kerja (X2)	0,882	0,832
Kesiapan Kerja (Y)	0,897	0,857

Kelayakan model pengukuran untuk memasuki tahap analisis struktural ditetapkan setelah seluruh konstruk memenuhi standar reliabilitas yang dipersyaratkan. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang secara konsisten melampaui ambang 0,70 merefleksikan tingkat konsistensi internal yang kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator pada konstruk kompetensi nonteknis (*Soft skill*), motivasi kerja, dan kesiapan kerja ditangkap secara stabil oleh responden dalam merepresentasikan dimensi laten masing-masing, sehingga model pengukuran dinilai memenuhi kriteria kelayakan struktural.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Kontribusi kompetensi nonteknis (*Soft skill*) dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dianalisis melalui evaluasi model struktural setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Tahap ini digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel sekaligus kemampuan model dalam memprediksi kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan koefisien jalur (Path coefficient).

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

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada variabel kesiapan kerja disajikan pada Tabel 5

berikut sebagai indikator seberapa besar peran soft skill dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

	$R^2$	Adjusted $R^2$
<b>Kesiapan Kerja</b>	0,647	0,630

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,647 mengindikasikan bahwa 64,7% perubahan pada kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh kompetensi nonteknis (Soft skill) dan motivasi kerja secara simultan. Temuan ini menunjukkan kapasitas prediktif model yang relatif kuat, sehingga kedua variabel tersebut dapat dipandang sebagai determinan utama dalam pembentukan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Adapun proporsi variasi sebesar 35,3% sisanya diasosiasikan dengan variabel lain di luar model penelitian, seperti pengalaman praktik kerja, dukungan lingkungan keluarga, maupun karakteristik kepribadian.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis koefisien jalur dan uji signifikansi bootstrapping. Hasil pengujian disajikan pada Tabel X berikut.

**Tabel 7.** Koefisien Jalur dan Uji Signifikansi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.490	0.488	0.176	2.780	0.005
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.360	0.374	0.179	2.012	0.044

Kontribusi terbesar terhadap kesiapan kerja mahasiswa teridentifikasi berasal dari kompetensi nonteknis (Soft skill), dengan koefisien jalur sebesar 0,490 dan signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kapasitas komunikasi, regulasi emosi, problem solving, serta kepemimpinan berkorelasi dengan meningkatnya kesiapan mahasiswa menghadapi dinamika profesional. Dibandingkan variabel lainnya, besaran koefisien tersebut menunjukkan posisi (Soft skill) sebagai prediktor yang lebih dominan dalam model. Pada sisi lain, motivasi kerja juga memperlihatkan pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap kesiapan kerja ( $\beta = 0,360$ ;  $p < 0,05$ ). Orientasi tujuan, dorongan internal, serta kebutuhan akan pencapaian berkontribusi dalam memperkuat kesiapan mahasiswa untuk memasuki lingkungan kerja, meskipun intensitas pengaruhnya berada di bawah kompetensi nonteknis. Secara kolektif, kedua variabel tersebut membentuk model dengan daya jelas yang substansial, tercermin dari nilai  $R^2$  yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan proporsi besar variasi kesiapan kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa teknik tidak semata ditentukan oleh kapabilitas akademik, melainkan juga oleh kualitas (Soft skill) dan kekuatan motivasi kerja yang dimiliki.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja

Analisis empiris dalam penelitian ini memperlihatkan signifikansi peran kompetensi nonteknis (Soft skill) dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa. Dimensi komunikasi, kerja kolaboratif, kepemimpinan, dan problem solving menjadi elemen yang memperkuat kesiapan profesional mahasiswa teknik. Dalam konteks pendidikan tinggi, soft skill menjadi

indikator kemampuan adaptasi individu terhadap dinamika lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi dan penyelesaian masalah secara efektif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi ([Rahmadani & Mardalis, 2022](#)) yang mengidentifikasi signifikansi pengaruh kompetensi nonteknis (Soft skill) terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kesesuaian hasil juga terlihat pada penelitian I'fa (2023) yang menegaskan adanya kontribusi substansial (Soft skill) dalam memperkuat kesiapan kerja mahasiswa. Konsistensi ini menunjukkan bahwa peran soft skill bersifat stabil pada berbagai disiplin ilmu. Tidak ditemukan perbedaan substansial dengan penelitian sebelumnya, namun penelitian ini memperkuat bukti empiris pada konteks mahasiswa teknik yang sebelumnya relatif lebih sedikit dikaji dibandingkan bidang ekonomi dan manajemen.

Dari sudut pandang Human Capital Theory, soft skill merupakan bagian dari modal manusia yang meningkatkan nilai individu di pasar kerja. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada penguatan bukti bahwa dalam konteks mahasiswa teknik, soft skill memiliki kontribusi yang dominan dibandingkan variabel psikologis lainnya. Dengan demikian, dominasi pengaruh terlihat pada aspek kapasitas adaptasi dan interaksi interpersonal yang bersifat aplikatif dalam konteks kerja nyata, sehingga faktor-faktor tersebut menjadi penopang utama kesiapan kerja mahasiswa teknik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Temuan empiris memperlihatkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak terlepas dari kekuatan motivasi kerja yang dimiliki. Semakin kuat orientasi pencapaian dan komitmen untuk berkembang, semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki lingkungan profesional. Motivasi mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam mempersiapkan diri, baik melalui peningkatan kompetensi maupun pencarian pengalaman yang relevan. Konsistensi hasil terlihat ketika dibandingkan dengan studi Romadani et al. (2024) serta Liyarsi dan Suryani (2022), yang mengidentifikasi motivasi kerja sebagai variabel prediktif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun demikian, temuan ini tidak sepenuhnya selaras dengan penelitian Alwika (2022) yang melaporkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks disiplin ilmu. Pada mahasiswa teknik yang berada pada fase akhir studi dan lebih dekat dengan transisi kerja, motivasi kerja cenderung lebih konkret dan terarah sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan profesional. Berdasarkan perspektif Self Determination Theory sebagaimana dirumuskan oleh Deci dan Ryan (2024), motivasi intrinsik berperan dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam pengembangan diri. Kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan bahwa motivasi kerja tetap relevan sebagai faktor pembentuk kesiapan, namun perannya bersifat komplementer terhadap kompetensi nonteknis. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya merupakan refleksi dari penguasaan keterampilan, tetapi juga hasil dari dinamika dorongan internal yang mengarahkan komitmen pengembangan diri.

### **Pengaruh Simultan *Soft skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja mahasiswa dalam penelitian ini terbentuk melalui kombinasi kompetensi nonteknis (Soft skill) dan motivasi kerja yang beroperasi secara simultan dalam model. Hasil tersebut menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak berdiri pada satu dimensi tunggal, melainkan merupakan integrasi antara kapasitas kompetensial dan aspek psikologis. Mahasiswa yang menunjukkan kualitas (Soft skill) yang baik disertai dorongan motivasional yang kuat cenderung memperlihatkan tingkat kesiapan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan salah satu faktor.

Temuan penelitian ini memperlihatkan keselarasan dengan hasil yang dilaporkan Syihab et al. (2024) serta Pambajeng et al. ([Pambajeng et al., 2024](#)), yang menempatkan kompetensi nonteknis (soft skill) dan motivasi kerja sebagai prediktor kolektif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaannya terletak pada konteks penelitian dan pendekatan analisis. Penelitian terdahulu dilakukan pada mahasiswa bidang manajemen dengan menggunakan regresi linier konvensional, sedangkan penelitian ini dilakukan pada mahasiswa teknik dengan pendekatan PLS SEM yang memungkinkan analisis model struktural secara lebih komprehensif. Perbedaan konteks ini memperkaya pemahaman bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bersifat lintas disiplin.

Penguatan kerangka konseptual yang memposisikan kompetensi nonteknis (Soft skill) dan motivasi kerja sebagai determinan sentral kesiapan kerja pada konteks pendidikan teknik menjadi kontribusi utama penelitian ini. Komparasi dengan studi terdahulu menunjukkan bahwa meskipun besaran pengaruh masing-masing variabel dapat bervariasi, integrasi antara kapabilitas nonteknis dan dorongan psikologis tetap menjadi basis pembentukan kesiapan profesional mahasiswa. Implikasinya, strategi peningkatan kesiapan kerja perlu dirumuskan secara holistik dengan menekankan pengembangan kedua dimensi tersebut secara simultan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi nonteknis (*soft skill*) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa teknik. *Soft skill* menjadi faktor paling dominan dalam membentuk kesiapan kerja, terutama melalui kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, berpikir kritis, dan pemecahan masalah. Motivasi kerja juga berperan penting karena mendorong mahasiswa memiliki orientasi tujuan, keinginan berkembang, serta kesiapan mental untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 64,7% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas *soft skill* dan dorongan internal mahasiswa. Implikasinya, perguruan tinggi perlu mengintegrasikan pengembangan *soft skill* dan penguatan motivasi kerja dalam proses pembelajaran melalui kerja kelompok, presentasi, proyek berbasis masalah, pembimbingan karier, simulasi wawancara, serta kegiatan pengembangan diri yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel lebih luas serta menambahkan variabel lain, seperti pengalaman magang, *self-efficacy*, dukungan institusional, lingkungan keluarga, dan karakteristik kepribadian mahasiswa agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Alwika, Y. (2022). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)*.
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic

- Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Badan Pusat Statistik. (2026, February). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2025*. Badan Pusat Statistik.
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- de Campos, D. B., de Resende, L. M. M., & Fagundes, A. B. (2020). The importance of soft skills for the engineering. *Creative Education*, 11(8), 1504–1520. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.118109>
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Fitriyanto, A. (2006). Ketidakpastian memasuki dunia kerja karena pendidikan. *Jakarta: Dineka Cipta*.
- Fransiska, L., & Aida, N. (2022). Soft Skills and Work Motivation Aspect on the Work Readiness of Students Majoring in Business Administration of Politeknik Negeri Nunukan. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021 (ICAST-SS 2021)*, 865–868. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220301.142>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- I'fa, P. I. (2023). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung. *Jurnal Emt Kita*, 7(3), 659–664. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1203>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Sutrisno, V. L. P., Majid, N. W. A., Subakti, H., Daryono, R. W., & Achmadi, A. (2025). Unlocking Workforce Readiness Through Digital Employability Skills in Vocational Education Graduates: A PLS-SEM Analysis Based on Human Capital Theory. *Social Sciences \& Humanities Open*, 11, 101625. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101625>
- Kinanti, N. A., & Zulkarnaen, Z. (2024). Optimalisasi Pembelajaran Baca Tulis melalui Sentra Persiapan pada Anak Usia 4-5 Tahun. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 74–86.
- Liyasari, N., & Suryani, N. (2022). Pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. *Business and Accounting Education Journal*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i1.59276>
- National Association of Colleges and Employers. (2024). *Career Readiness Competencies for a Career-Ready Workforce*. National Association of Colleges and Employers.
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875.

<https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>

- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Romadani, M. N., Wahono, P., & Wolor, C. (2024). WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL ACTIVENESS, AND FIELDWORK PRACTICE: PREDICTORS OF WORK READINESS IN STUDENTS. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.21009/jpepa.0502.05>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6229–6235). Springer.
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students*. Pearson Education.
- Schipper, M., & Van Der Stappen, E. (2018). Motivation and attitude of computer engineering students toward soft skills. *2018 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON)*, 217–222. <https://doi.org/10.1109/educon.2018.8363231>
- Sharma, P. (2021). *Soft Skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success (English Edition)*. BPB publications.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2023). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Syawitri, W., Yakin, I., Shalahuddin, A., & Mayasari, E. (2024). The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self-Efficacy. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies*, 4(2), 113–125. <https://doi.org/10.35137/kijms.v4i2.119>
- Syihab, T. M. S. A., & Islamuddin, I. (2024). The Influence Of Work Motivation And Soft Skills On Work Readiness (Empirical Study On Management Study Program Students Feb Um Bengkulu). *Bengkulu International Conference on Economics, Management, Business and Accounting (BICEMBA)*. <https://doi.org/10.33369/bicemba.2.2024.100>
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum.
- Zhang, H., Khaskheli, A., Raza, S. A., & Masood, A. (2024). Linkage Between Students' Skills and Employability: Moderating Influence of University Reputation. *Corporate Reputation Review*, 27(4), 229–248. <https://doi.org/10.1057/s41299-023-00169-9>

Copyright holder:  
© Author

First publication right:  
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:  
**CC-BY-SA**