



PENGARUH EFIKASI DIRI, SOFT SKILL, PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA MAHASISWA PENDIDIKAN AKUNTANSI 2022 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Rais Khairul Umam¹, Dwi Puji Astuti²
^{1,2} Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: raiskhairul5@students.unnes.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3479>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026
Final Revised: 21 June 2026
Accepted: 6 August 2026
Published: 30 August 2026

Keywords:

Efikasi Diri
Soft Skill
Pengalaman Organisasi
Kesiapan Kerja
Motivasi Kerja



ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of self-efficacy, soft skills, and organizational experience on work readiness, with work motivation as a moderating variable among Accounting Education students at Universitas Negeri Semarang, cohort 2022. This study is motivated by increasingly complex demands in the workplace, requiring students not only to possess academic competencies but also confidence in their abilities, non-technical skills, and relevant organizational experience. This study employed a quantitative approach using a survey method. The sampling technique used was proportional random sampling with 118 respondents. Data were collected through a four-point Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of IBM SPSS Statistics 27. The results showed that self-efficacy and organizational experience had no significant effect on work readiness, while soft skills had a positive and significant effect on work readiness. Furthermore, work motivation was found to strengthen the effects of self-efficacy, soft skills, and organizational experience on work readiness. These findings indicate that work motivation plays an important role in optimizing students' potential to prepare themselves for entering the workforce.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, soft skill, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang angkatan 2022. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks sehingga mahasiswa tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik, tetapi juga keyakinan terhadap kemampuan diri, keterampilan nonteknis, dan pengalaman organisasi yang relevan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling dengan jumlah 118 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert empat tingkat dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan pengalaman organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memperkuat pengaruh efikasi diri, soft skill, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mengoptimalkan potensi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja secara lebih optimal.

Kata kunci: Efikasi Diri, Soft Skills, Pengalaman Organisasi, Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh lulusan perguruan tinggi. Transformasi digital, otomatisasi, perkembangan AI (*Artificial Intelligence*), serta perubahan pola kerja menuntut lulusan tidak hanya menguasai kompetensi akademik, tetapi juga memiliki kesiapan kerja yang memadai agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Laporan *Future of Jobs Report 2025* dari *World Economic Forum* (2025) menjelaskan bahwa dunia kerja masa depan semakin membutuhkan tenaga kerja yang adaptif, memiliki kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, pembelajaran sepanjang hayat, serta kesiapan menghadapi perubahan yang berlangsung sangat cepat (*World Economic Forum* 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

Perubahan kebutuhan kompetensi tersebut berjalan seiring dengan meningkatnya persaingan di pasar tenaga kerja Indonesia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja yang ditunjukkan oleh masih adanya tingkat pengangguran pada lulusan diploma dan sarjana. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepemilikan ijazah belum sepenuhnya menjadi jaminan bagi lulusan untuk memperoleh pekerjaan apabila belum didukung oleh kesiapan kerja yang memadai (Badan Pusat Statistik 2025). Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga mampu membentuk kompetensi dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Permasalahan kesiapan kerja masih menjadi tantangan global di tengah perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja yang semakin dinamis. Perkembangan digitalisasi, otomatisasi, dan transformasi dunia kerja menyebabkan lulusan pendidikan tinggi dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Laporan *Future of Jobs Report 2025* yang diterbitkan oleh (*World Economic Forum* (2025) menunjukkan bahwa sekitar 39% keterampilan inti yang dibutuhkan di dunia kerja diproyeksikan mengalami perubahan pada periode 2025–2030, sehingga lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kesiapan kerja yang tinggi agar mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri. Selain itu, sebanyak 63% pemberi kerja mengidentifikasi kesenjangan keterampilan sebagai hambatan utama transformasi bisnis, yang menunjukkan bahwa banyak lulusan belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Caballero *et al.*, (2011) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, karakteristik personal, dan kemampuan beradaptasi yang menjadi prasyarat keberhasilan lulusan ketika memasuki dunia kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih menjadi isu yang relevan untuk dikaji. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti efikasi diri, *soft skill*, pengalaman organisasi, serta motivasi kerja. Namun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan antarvariabel tersebut masih menunjukkan inkonsistensi pada berbagai konteks penelitian sehingga diperlukan kajian empiris lebih lanjut, khususnya pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang angkatan 2022. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sehingga dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas lulusan yang siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti terhadap mahasiswa Program Studi

Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang Angkatan 2022 menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih belum optimal. Sebanyak 63,3% responden menyatakan belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja, 70% responden belum memiliki rencana karier yang jelas setelah lulus, dan 53,3% responden mengaku belum percaya diri menghadapi wawancara kerja. Di sisi lain, 76,6% responden menyatakan telah memperoleh dukungan dari lingkungan sekitar dalam mempersiapkan karier. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memperoleh dukungan dari lingkungan, sebagian besar masih merasa belum memiliki kompetensi, kepercayaan diri, dan perencanaan karier yang memadai untuk memasuki dunia kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang perlu dikaji lebih lanjut.

Secara teoritis, kesiapan kerja dalam penelitian ini dijelaskan menggunakan *Employability CareerEDGE* Model yang dikembangkan oleh (Pool & Sewell 2007). Model tersebut menjelaskan bahwa kesiapan kerja (*employability*) terbentuk melalui kombinasi beberapa komponen utama, yaitu *career development learning*, *experience (work and life experience)*, *degree subject knowledge*, *generic skills (soft skills)*, dan *emotional intelligence*, yang kemudian membentuk *self-efficacy*, *self-confidence*, dan *self-esteem* sebagai atribut personal yang akhirnya meningkatkan kesiapan individu memasuki dunia kerja (Pool & Sewell 2007). Dalam penelitian ini, efikasi diri diposisikan sebagai keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, *soft skill* sebagai kompetensi generik yang dibutuhkan dunia kerja, pengalaman organisasi sebagai bentuk pengalaman belajar yang mengembangkan kompetensi profesional, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura 1997). Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi proses seleksi kerja, mampu menyelesaikan berbagai tantangan, serta yakin terhadap kompetensi yang dimilikinya. Sebaliknya, mahasiswa dengan efikasi diri rendah cenderung meragukan kemampuan dirinya sehingga kurang siap menghadapi dunia kerja. Penelitian Hariyati *et al.*, (2022), menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, penelitian Fatmawati *et al.*, (2023), menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Namun, kontribusi efikasi diri terhadap kesiapan kerja belum sepenuhnya menjelaskan seluruh variabel, karena masih terdapat faktor lain di luar efikasi diri yang turut memengaruhi kesiapan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap sehingga hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja masih perlu diuji kembali.

Faktor berikutnya yang diduga memengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan nonteknis yang meliputi komunikasi, kerja sama tim, kemampuan memecahkan masalah, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, dan berpikir kritis yang sangat dibutuhkan oleh dunia kerja (Succi & Canovi 2020). Perusahaan saat ini tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik lulusan, tetapi juga kemampuan interpersonal dan profesional yang mendukung keberhasilan dalam bekerja. Mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi secara efektif, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi. Penelitian Surata *et al.*, (2017), menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Akan tetapi, penelitian Noah & Abdul Aziz

(2020), menunjukkan bahwa pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja belum optimal apabila tidak didukung oleh motivasi individu dan pengalaman yang memadai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain efikasi diri dan *soft skill*, pengalaman organisasi juga diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman organisasi memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, kerja sama tim, serta penyelesaian masalah yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa memperoleh pengalaman nyata dalam mengelola kegiatan, menghadapi konflik, serta bekerja sama dengan berbagai pihak sehingga mampu meningkatkan kompetensi profesionalnya. Penelitian Fatimah *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, penelitian Agustina *et al.*, (2026), menemukan bahwa pengalaman organisasi hanya memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan dalam organisasi belum tentu secara langsung meningkatkan kesiapan kerja apabila tidak disertai dengan pengembangan kompetensi lain, sehingga hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja masih perlu dikaji lebih lanjut. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh efikasi diri, *soft skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk berusaha mencapai tujuan karier melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kemampuan, dan kesiapan menghadapi dunia kerja (Gagné *et al.*, 2015).

Dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa, motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memperkuat pengaruh efikasi diri, *soft skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih terdorong untuk mengembangkan kompetensi, mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, serta memanfaatkan pengalaman akademik maupun organisasi sebagai bekal menghadapi dunia kerja. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung kurang optimal dalam memanfaatkan potensi yang dimilikinya sehingga kesiapan kerjanya juga menjadi lebih rendah. Hasil penelitian Hariyati *et al.*, (2022) dan Fatimah *et al.*, (2024), menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja. Namun demikian, hasil penelitian Tasya Adelia *et al.*, (2025), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah dikontrol bersama variabel kompetensi lainnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sehingga perlu dikaji kembali pada objek dan karakteristik responden yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, *soft skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini difokuskan pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang angkatan 2022. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris

mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan *employability*, kesiapan kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, dan Universitas Negeri Semarang dalam merancang program pengembangan mahasiswa yang berorientasi pada peningkatan efikasi diri, *soft skill*, pengalaman organisasi, dan motivasi kerja sehingga mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi serta mampu bersaing di dunia kerja yang dinamis.

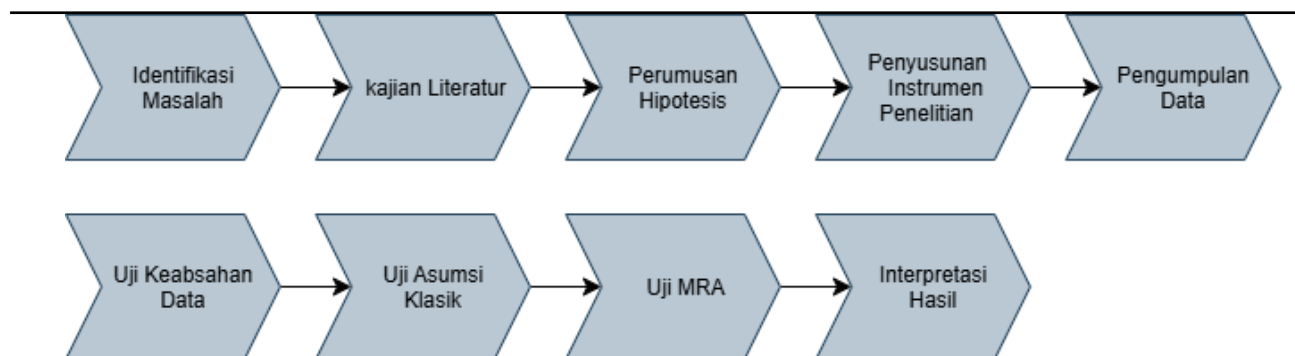
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh efikasi diri, *soft skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini digunakan karena memungkinkan peneliti mengukur keterkaitan antar variabel dan menguji hipotesis secara terstruktur melalui data berbentuk angka. Dengan demikian, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dianalisis secara objektif, sistematis, dan terukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2022 Universitas Negeri Semarang yang berjumlah 167 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pendekatan proportional random sampling, sehingga sampel dari setiap kelompok atau kelas diambil secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota populasinya. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 118 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu skor 1 sampai 4 (Sugiyono 2019). Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu diuji coba kepada 30 responden untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih dari 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data (Ghozali 2021).

Pengolahan data dalam penelitian ini diawali dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan IBM SPSS versi 27. Analisis tersebut bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap perilaku belanja online serta mengetahui peran trust dalam memoderasi hubungan antar variabel.



HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan perolehan uji validitas, Sebagian besar item setiap variabel dinyatakan valid karena telah mencukupi kriteria validitas dengan r -hitung lebih tinggi dibanding r -tabel (0,361). Variabel efikasi diri dari 12 pernyataan didapati 1 item yang dieliminasi. Pada variabel *soft skill* dari 20 pernyataan didapati 7 item yang dieliminasi. Pada variabel pengalaman organisasi dari 13 item pernyataan tidak didapati item yang tidak valid. Lalu pada variabel kesiapan kerja dari 12 pernyataan didapati 1 item yang tidak memenuhi kriteria. Kemudian variabel motivasi kerja dari 13 pernyataan terdapat 6 item yang tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,701	0,70	Reliabel
<i>Soft Skill</i> (X2)	0,862	0,70	Reliabel
Pengalaman Organisasi (X3)	0,819	0,70	Reliabel
Perilaku Belanja Online (Y)	0,885	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,735	0,70	Reliabel

Sumber: Data kuesioner 2026

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil bahwa uji reabilitas untuk variable efikasi diri, *soft skill*, pengalaman organisasi, kesiapan kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai reliabilitas yaitu $cronbach's > 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel dan dapat dipakai sebagai alat untuk mengambil data penelitian.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Efikasi Diri	118	11	44	29.33	8.812
<i>Soft Skill</i>	118	14	52	35.37	10.030
Pengalaman Organisasi	118	13	52	35.32	10.306
Kesiapan Kerja	118	7	28	19.14	5.578
Motivasi Kerja	118	11	44	30.12	8.436

Sumber: Data kuesioner 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 118 responden, diperoleh bahwa

variabel efikasi diri memiliki nilai rata-rata sebesar 29.33 dengan standar deviasi 8.812, variabel *soft skill* memiliki nilai rata-rata 35.37 dengan standar deviasi 10.030, variabel pengalaman organisasi memiliki nilai rata-rata 35.32 dengan standar deviasi 10.306, variabel kesiapan kerja memiliki rata-rata 19.14 dengan standar deviasi 5.578, variabel motivasi kerja memiliki rata-rata 30.12 dengan standar deviasi 8.436. Seluruh variabel menunjukkan nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan nilai standar deviasinya, yang mengindikasikan bahwa data cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Selain itu, rentang nilai minimum dan maksimum pada masing-masing variabel menunjukkan adanya variasi jawaban responden. Namun masih dalam batas wajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini secara umum memiliki tingkat penggunaan efikasi diri, *soft skill*, pengalaman organisasi, kesiapan kerja, dan motivasi kerja yang tergolong baik sehingga data penelitian tersebut layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200	Normal

Sumber: Data kuesioner 2026

Perolehan uji normalitas mempergunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,200 diatas ambang batas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya data residual terdistribusi normal menjadikan data layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Efikasi Diri	0.876	1.142	Tidak ada Multikolinieritas
<i>Soft Skill</i>	0.856	1.168	Tidak ada Multikolinieritas
Pengalaman Organisasi	0.879	1.138	Tidak ada Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.910	1.088	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data kuesioner 2026

Perolehan uji multikolinieritas memperlihatkan bahwasannya seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* >0.10 dan *VIF* <0.10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedestisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedestisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Efikasi Diri	0,583	Tidak Ada Heteroskedestisitas
<i>Soft Skill</i>	0,702	Tidak Ada Heteroskedestisitas
Pengalaman Organisasi	0,415	Tidak Ada Heteroskedestisitas
Motivasi Kerja	0,431	Tidak Ada Heteroskedestisitas

Sumber: Data kuesioner 2026

Uji heteroskedstisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel >0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedestisitas. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 6. Hasil Uji MRA

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.791	9.797		9.165	0.000
	Efikasi Diri	-0.661	0.240	-0.90	-2.753	0.007
	<i>Soft Skill</i>	-0.114	0.192	-0.136	-0.595	0.553
	Pengalaman Organisasi	-1.144	0.222	-1.397	-5.148	0.000
	Motivasi Kerja	-3.674	0.495	-2.429	-7.428	0.000
	Efikasi Diri*Motivasi Kerja	0.028	0.012	0.852	2.298	0.023
	<i>Soft Skill</i> *Motivasi Kerja	0.031	0.010	1.108	3.044	0.003
	Pengalaman Organisasi*Motivasi Kerja	0.054	0.011	2.009	4.988	0.000

Sumber: Data kuesioner 2026

1. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (Z) sebesar 0,023 ($< 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja.
2. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara *soft skill* (X2) dan motivasi kerja (Z) sebesar 0,003 ($< 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja.
3. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara pengalaman organisasi (X3) dan motivasi kerja (Z) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti memoderasi pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
Efikasi Diri	-0.093	0.081	-0.097	-1.143	0.225	Tidak Signifikan
<i>Soft Skill</i>	0.469	0.071	0.557	6.561	0.000	Signifikan
Pengalaman Organisasi	-0.062	0.069	-0.076	-0.900	0.370	Tidak Signifikan

Sumber: Data kuesioner 2026

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Efikasi Diri (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja karena nilai signifikansinya $0,225 > 0,05$ sehingga hipotesis pada variabel ini ditolak. *Soft Skill* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga

Semakin baik soft skill yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Pengalaman Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja karena nilai signifikansinya $0,370 > 0,05$ sehingga hipotesis pada variabel ini ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.526 ^a	0.276	0.257	7.270

Sumber: Data kuesioner 2026

Berdasarkan perolehan pengujian koefisien determinasi (R^2) didapat nilai yakni 0,257 atau 25,7%. Hal itu memperlihatkan bahwasannya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, efikasi diri memiliki koefisien regresi sebesar -0,093, nilai t sebesar -1,143, dan signifikansi sebesar $0,255 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan yang dimilikinya belum mampu secara langsung meningkatkan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya belum tentu secara langsung meningkatkan kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa dapat memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, tetapi keyakinan tersebut belum tentu disertai dengan keterampilan praktis, pemahaman mengenai dunia kerja, pengalaman kerja, serta tindakan nyata dalam mempersiapkan karier. Oleh karena itu, efikasi diri saja belum cukup untuk membentuk kesiapan kerja apabila tidak didukung oleh kemampuan dan faktor lain yang relevan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Korbaffo *et al.*, (2025), yang menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh penguasaan *soft skill* daripada efikasi diri. Temuan serupa diperoleh Febrianur & Rahmah (2024) yang menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan nilai signifikansi sebesar 0,088. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri belum tentu menjadi faktor yang secara langsung menentukan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, *soft skill* memiliki koefisien regresi sebesar 0,469, nilai t sebesar 6,561, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *soft*

skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja diterima. Semakin baik kemampuan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, berpikir kritis, beradaptasi, serta memecahkan masalah, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Employability Skills yang dikemukakan oleh Yorke & Knight (2006), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi akademik (*hard skill*), tetapi juga oleh kemampuan nonteknis (*soft skill*) yang mendukung keberhasilan individu dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih siap menghadapi proses rekrutmen, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta lebih mudah menyelesaikan tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jasak *et al.*, (2020) dan Korbaffo *et al.*, (2025), yang menemukan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian Agustina *et al.*, (2026), juga menunjukkan bahwa *soft skill* merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena mampu membantu individu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan membangun hubungan interpersonal yang baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa pengembangan *soft skill* melalui kegiatan akademik, organisasi, pelatihan, maupun pengalaman praktik perlu menjadi perhatian perguruan tinggi sebagai upaya meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, pengalaman organisasi memiliki koefisien regresi sebesar -0,062, nilai *t* sebesar -0,900, dan signifikansi sebesar $0,370 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengalaman merupakan sumber utama pembelajaran yang dapat membentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu. Melalui kegiatan organisasi, mahasiswa berkesempatan mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan yang menjadi bagian dari kompetensi kesiapan kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi saja belum cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja secara langsung. Hal tersebut mengindikasikan bahwa manfaat pengalaman organisasi sangat bergantung pada kualitas keterlibatan mahasiswa, tingkat tanggung jawab yang diberikan, serta kemampuan mahasiswa dalam merefleksikan dan mengaplikasikan pengalaman yang diperoleh menjadi kompetensi yang relevan dengan dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustina *et al.*, (2026), yang menemukan bahwa pengalaman organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak semua mahasiswa memperoleh pengalaman organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi kerja karena tingkat keaktifan dan tanggung jawab dalam organisasi berbeda-beda. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi tidak secara otomatis meningkatkan kesiapan kerja, tetapi akan memberikan manfaat yang lebih besar apabila mahasiswa terlibat aktif, memperoleh tanggung jawab yang nyata, serta mampu mengembangkan pengalaman

tersebut menjadi kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.

Motivasi Kerja Memperkuat Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), interaksi antara efikasi diri dan motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,028, nilai *t* sebesar 2,298, dan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Koefisien interaksi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima. Semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, semakin kuat pengaruh efikasi diri dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Social Cognitive Theory dari Bandura (1997), yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal dan motivasi. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih siap memasuki dunia kerja apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja mendorong mahasiswa untuk memanfaatkan keyakinan terhadap kemampuannya melalui berbagai upaya, seperti mengembangkan kompetensi, mencari pengalaman, dan mempersiapkan karier.

Hasil penelitian ini didukung oleh Agustia dan Trinanda (2026), yang menemukan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, Sholikhah dan Dewi (2022), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja.

Motivasi Kerja Memperkuat Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), interaksi antara *soft skill* dan motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,031, nilai *t* sebesar 3,044, dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Koefisien interaksi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, semakin kuat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Van Eerde dan Thierry (1996), yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan lebih terdorong untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan pemecahan masalah sehingga kesiapan kerjanya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Korbaffo *et al.*, (2025), yang menemukan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, Dewi & Nurdian Susilowati (2025), menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh kemampuan komunikasi dan kolaborasi terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor yang mengoptimalkan pemanfaatan *soft skill*, sehingga mahasiswa menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja.

Motivasi Kerja Memperkuat Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), interaksi antara pengalaman organisasi dan motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,054, nilai *t* sebesar 4,988, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

motivasi kerja terbukti memoderasi pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Koefisien interaksi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja diterima. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, semakin besar manfaat pengalaman organisasi dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Experiential Learning Theory yang dikemukakan oleh Kolb (1984), yang menyatakan bahwa pengalaman akan memberikan manfaat apabila individu mampu mempelajari dan mengembangkan pengalaman tersebut menjadi pengetahuan serta keterampilan. Dalam penelitian ini, mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk memanfaatkan pengalaman organisasi sebagai sarana mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, pengalaman organisasi menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja ketika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dalifa *et al.*, (2025), yang menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, Romadani *et al.*, (2024), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keaktifan organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi akan memberikan manfaat yang lebih besar apabila mahasiswa memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan kompetensi dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan pengalaman organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efikasi diri, *soft skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengoptimalkan potensi mahasiswa, sehingga keyakinan terhadap kemampuan diri, kemampuan nonteknis, dan pengalaman organisasi dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, peningkatan kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya memerlukan pengembangan kompetensi, tetapi juga dukungan motivasi kerja yang tinggi.

REFERENSI

- Agustia J.S, O. trinanda. (2026). *Indonesian Journal of Digital Business Pengaruh Self Efficacy dan Perencanaan karier terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang A. 6(1), 3964–3977.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.17509/ijdb.v5i4.104058>
- Agustina, N., Yulianti, F., Mahyuddin, M., & Nastiti, R. (2026). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan. *Margin Eco*, 10(1), 133–143.
<https://doi.org/10.32764/margineco.v10i1.7127>

- Bandura., A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Dalifa, S.M., S., & A., & Setiawati, T. (2025). The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Work Readiness Through Self-Efficacy as an Intervening Variable in Students. *International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 2(3), 44–57. <https://doi.org/10.62951/ijhs.v2i3.445>
- Dewi, C. N., & Nurdian Susilowati. (2025). Effects of Communication, Collaboration, and Knowledge Construction on Students' Work Readiness With Work Motivation Moderation. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 35(2), 178–197. <https://doi.org/10.23917/jpis.v35i2.14685>
- Fatimah, Kismayanti, R. D., & Zulaihati, S. (2024). Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 226–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jpepa.0502>
- Fatmawati, E., Oktarika, D., Santoso, D., Puspitasari, H., Nurcahyo, R. W., & Sari, M. I. (2023). Kesiapan Kerja Siswa Ditinjau dari Harga Diri (Self-Esteem) dan Efikasi Diri (Self-Efficacy). *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v21i1.5462>
- Febrianur, H. G., & Rahmah, D. D. N. (2024). Kesiapan kerja mahasiswa: Eksplorasi pengaruh keaktifan berorganisasi dan efikasi diri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.3031>
- Forum., W. E. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 3(2), 104–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jpepa.0302.08>
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness among Students in University. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*.
- Korbaffo, Y. A., Lake, Y., Funan, M. I. B., Naihati, E. D., & Manane, D. R. (2025). Pengaruh efikasi diri dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*. <https://doi.org/DOI:10.64626/jmbo.v4i2.584>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Noah, J. B., & Abdul Aziz, A. (2020). A Systematic review on soft skills development among

- university graduates. *EDUCATUM Journal of Social Sciences*, 6(1), 53–68. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol6.1.6.2020>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Romadani, M. N., Wahono, P., & Wolor, C. W. (2024). WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL ACTIVENESS, AND FIELDWORK PRACTICE: PREDICTORS OF WORK READINESS IN STUDENTS. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 4(2), 226–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jpepa.0502.05>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sholikhah, A., & Dewi, R. K. (2022). Peranan Protein Hewani dalam Mencegah Stunting pada Anak Balita. *JRST (Jurnal Riset Sains Dan Teknologi)*, 6(1), 95. <https://doi.org/10.30595/jrst.v6i1.12012>
- Statistik., B. P. (2025). *Statistical Data Story for Indonesia: Education–Employment Mismatch Among Indonesian Youth: Implications for the Demographic Bonus*. Badan Pusat Statistik.
- 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>
- Surata, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. G. P. F., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21 st-century workplace: a literature review of labour market demand I Made Suarta, I Ketut Suwintana, I G P Fajar Pranadi Sudhana, Ni Kadek Dessy Hariyanti. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 102(Ictvt), 337–342. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/ictvt-17.2017.58>
- Tasya Adelia, S., Prayekti, P., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 9(1), 33–42. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i1.28795>
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom ' s Expectancy Models and Work-Related Criteria: *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Curricula for economic and social gain. Higher Education*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10734-004-1704-5>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA