

PERAN *SOFT SKILLS* DALAM MEMPERSIAPKAN *FRESH GRADUATE* MEMASUKI DUNIA KERJA: ANALISIS MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI PERGURUAN TINGGI KABUPATEN GARUT

Muhammad Abdul Lathif¹; Deri Alan Kurniawan²; Dani Adiatama³

Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Kab. Garut^{1,2,3}

Email : 24023121154@fekon.uniga.ac.id¹; derialan@uniga.ac.id²;
adiatmadani@uniga.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Soft Skills* terhadap kesiapan kerja dengan dimediasi oleh Motivasi kerja bagi *Fresh Graduate* pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, Dimana populasinya meliputi seluruh *Fresh Graduate* perguruan tinggi di Kabupaten Garut dan sampel yang diambil 100 orang. Sampel dipilih menggunakan Teknik non-probability sampling, dengan kriteria responden merupakan *Fresh Graduate* laki-laki dan perempuan yang lulus pada satu periode di tahun 2024 dari perguruan tinggi yang mempunyai akreditasi “Baik Sekali” yaitu, Universitas Garut, Institut Pendidikan Indonesia, dan Institut Teknologi Garut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan skala likert digunakan untuk mengukur jawaban. Analisis data dilakukan dengan metode PLS-SEM menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja bagi *Fresh Graduate* pada perguruan tinggi di kabupaten Garut, *Soft Skills* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja bagi *Fresh Graduate* pada perguruan tinggi di kabupaten Garut, Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada perguruan Tinggi di Kabupaten Garut, dan *Soft Skills* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi bagi *Fresh Graduate* pada perguruan tinggi di kabupaten Garut.

Kata Kunci : *Soft Skills*; Motivasi Kerja; Kesiapan Kerja; *Fresh Graduate*; Perguruan Tinggi

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Soft Skills on job readiness, mediated by work motivation, for Fresh Graduates at universities in Garut Regency. The research metho uses a quantitative descriptive approach, where the population includes all Fresh Graduates from universities in Garut Regency, and a sample of 100 people was taken. The sample was selected using a non-probability sampling technique, with the criteria that respondents were male and female Fresh Graduates who graduated in one period in 2024 from universities with "Very Good" accreditation, namely Garut University, the Indonesian Education Institute, and the Garut Institute of Technology. Data was collected through questionnaires, and a Likert scale was used to measure responses. Data analysis was conducted using the PLS-SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of the study show that Soft Skills influence job readiness for Fresh Graduates at universities in Garut Regency, Soft Skills influence work motivation for Fresh Graduates at universities in Garut Regency, work motivation affects job readiness for Fresh Graduates at universities in Garut Regency, and Soft

Skills influence job readiness through work motivation as a mediating variable for Fresh Graduates at universities in Garut Regency.

Keywords : Soft Skills; Work Motivation; Work Readiness; Fresh Graduate; College

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan evolusi teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami perkembangan yang menuntut para lulusan perguruan tinggi untuk memiliki keterampilan yang lebih dari sekadar pengetahuan akademis (Setiarini et al., 2022). Relevansi dalam hal ini, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja dihadapkan pada dua pilihan karir, bekerja dengan memiliki hubungan kerja dengan pemilik kerja atau bekerja secara mandiri tanpa terikat pada penyedia kerja (wirausaha) (Ratuela et al., 2022). Kesiapan kerja bagi *Fresh Graduate* menjadi isu penting yang harus lebih diperhatikan oleh semua pihak, termasuk institusi pendidikan tinggi Mutoharoh & Rahmaningtyas, (2019).

Perguruan tinggi berperan krusial dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, berprestasi, dan visioner, dengan kesiapan yang lebih matang dibandingkan jenjang pendidikan sebelumnya Fajrulyati et al, (2023). Hal ini berarti perguruan tinggi diharapkan dapat menghasilkan tenaga-tenaga terampil yang berkualitas, sehingga lulusan mereka mampu memenuhi kebutuhan industri pekerjaan akan tenaga kerja yang profesional dan kompetitif. Mahasiswa perlu membekali diri sejak dini agar siap menghadapi dinamika dunia profesional Desawarta (2023).

Kesiapan kerja adalah hal utama sebagai bekal untuk mahasiswa dalam menghadapi dunia pekerjaan dengan menggunakan strategi, yaitu dengan cara mengembangkan *Soft Skills* dan motivasi pada diri mahasiswa Rusdarti & Ambarwati (2020). Kesiapan Kerja adalah kemampuan atau keterampilan seseorang yang memungkinkan mereka langsung memasuki dunia kerja tanpa membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi yang mana didalamnya memiliki beberapa indikator yaitu : kematangan pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental (Amanda et al., 2024). Mahasiswa perlu memiliki kesiapan kerja, karena mereka diharapkan telah menguasai kemampuan yang relevan dengan bidang keahlian mereka sebelum lulus. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka untuk bersaing dalam lingkungan pekerjaan yang semakin ketat Chotimah & Surani (2020).

Sehingga perusahaan akan menganggap karyawan dengan kesiapan kerja yang sesuai, sebagai aset yang berharga (Mutoharoh & Rahmaningtyas, 2019).

Kesiapan untuk terjun ke dunia kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah *Soft Skills*. (Desawarta et al., 2023). *Soft Skills* merupakan kemampuan yang diperlukan dalam berbagai aspek kehidupan, baik secara personal, dalam kelompok, di lingkungan masyarakat, maupun dalam hubungan spiritual (Fajruiyati et al., 2023). Contoh keterampilan ini meliputi keterampilan berkomunikasi, bersikap jujur, dapat bekerjasama, bertanggung jawab serta adaptif (Simanjuntak & Armanu, 2023). Setiawati (2022) menyatakan bahwa semakin baik kemampuan *Soft Skills* yang menempel dalam diri seseorang, semakin tinggi juga tingkat kesiapan dalam menghadapi dunia kerjanya, serta berlaku juga kebalikannya.

Sesuai dengan Penelitian yang dilaksanakan *World Economic Forum* (2020) menunjukkan bahwasanya 92% dari para eksekutif perusahaan di seluruh dunia menganggap *Soft Skills* sama pentingnya dengan hard skills. Lebih lanjut, sebuah studi oleh McKinsey (2021) mengungkapkan bahwa 40% perusahaan di Asia Tenggara mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang memiliki *Soft Skills* yang memadai. Saat ini, para praktisi SDM mulai mengesampingkan pendekatan yang hanya berfokus pada *hard skills*. Mereka berpendapat bahwa mempunyai *hard skills* yang bagus akan sia-sia jika *Soft Skills* seperti kerja tim, komunikasi, dan hubungan interpersonal tidak memadai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *hard skills* penting dalam pekerjaan, keberhasilan seseorang lebih ditentukan oleh *Soft Skills* yang dimilikinya (Efendi, 2021).

Pentingnya Kesiapan kerja tidak hanya terletak pada penguasaan *Soft Skills* yang baik, tetapi juga perlu memperhatikan motivasi kerja. Motivasi yakni stimulus yang mengakibatkan individu bertindak atau bekerja guna memenuhi berbagai kebutuhan Efendi, (2021). Novita dan Armida (2022) menyatakan bahwa motivasi menentukan seberapa besar dorongan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Fajruiyati (2023) berpendapat bahwa mahasiswa membutuhkan motivasi untuk bekerja agar mereka merasa senang saat menjalankan tugas-tugas mereka. (Desawarta et al., 2023) dalam penelitiannya menegaskan bahwa motivasi menjadi hal yang utama karena diharapkan dapat mendorong individu untuk bekerja keras dan antusias untuk bekerja, sehingga mencapai tujuan serta keinginan di masa mendatang (Desawarta et al., 2023). Oleh

karena itu, kesiapan kerja sangat penting bagi mahasiswa, dan perlu dibentuk dengan mempelajari hal-hal yang sesuai dengan minat mereka untuk terjun ke dunia kerja.

Realitas saat ini menunjukkan bahwa sejumlah lulusan perguruan tinggi masih menghadapi tantangan dalam memperoleh pekerjaan. Sesuai dengan data BPS, jumlah pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan tertinggi bulan Agustus Tahun 2023 sebanyak 959.870 jiwa serta pada bulan Agustus Tahun 2024 sebanyak 1.012.905 jiwa. dilihat dari data tersebut terjadi peningkatan angka pengangguran sebesar 53.035 jiwa. Hal tersebut apabila terus dibiarkan tentu saja jumlahnya akan terus meningkat. Faktor utama tingginya angka pengangguran lulusan sarjana di Indonesia ini adalah kurangnya *Soft Skills* yang dimiliki oleh para *Fresh Graduate*, Seperti kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah menjadi krusial dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja *Fajrulyati et al., (2023)*. Selain itu skill tersebut harus relevan dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Perusahaan *Setiarini et al. (2022)*. Oleh karena itu, kesiapan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan diperhatikan.

Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Garut di kalangan lulusan perguruan tinggi masih termasuk angka yang tinggi. Berdasarkan data BPS tahun 2024, TPT lulusan perguruan tinggi di Kabupaten Garut mencapai 6,96% karena lebih dari standar batas pengangguran menurut Kementrian Ketenagakerjaan yaitu 6%. Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran ini adalah kurangnya *Soft Skills* yang dimiliki oleh para *Fresh Graduate*.

Banyak penelitian sebelumnya yang telah membahas pentingnya *Soft Skills* dalam kesiapan masuk ke dunia kerja. *Soft skill* menjadi faktor penting dalam membantu seseorang untuk memasuki duni kerja. *Soft skill* mencakup keterampilan berkomunikasi, kejujuran, bertanggung jawab kerjasama dan dapat beradaptasi dengan lingkungan baru (*Fajrulyati et al., 2023*) penelitian yang dilakukan oleh (*Septianti & Pamuji, 2020*) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai soft skill baik cenderung lebih mudah untuk berkolaborasi dan beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru serta memiliki peluang untuk berkembang dalam karir mereka. Namun, beberapa penelitian menunjukan bahwasanya *soft skill* tidak selalu punya pengaruh atas kesiapan kerja, terutama ketika terdapat variabel lain yang berperan dalam proses tersebut. Seperti penelitian yang dilaksanakan (*Setiarini et al., 2022*) yang menjelaskan bahwasanya *Soft*

Skills tidak punya pengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja menjadi variabel mediasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali temuan sebelumnya dengan mempertimbangan faktor-faktor yang berbeda. Selain itu, Penelitian ini punya tujuan dalam memberi pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *Soft Skills* dan kesiapan kerja, suatu aspek yang masih jarang dikaji dalam ranah pendidikan tinggi di Indonesia.

Memahami pengaruh *Soft Skills* terhadap kesiapan kerja dan peran motivasi kerja menjadi variabel intervening, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi universitas dan *stakeholder* terkait dalam menyusun program pengembangan keterampilan yang lebih efektif bagi mahasiswa. Diharapkan juga bahwa penelitian ini akan membantu dalam upaya meningkatkan *employability* lulusan, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Merujuk pada latar belakang di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian berjudul “Peran *Soft Skills* Dalam Mempersiapkan *Fresh Graduate* Memasuki Dunia Kerja: Analisis Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Perguruan Tinggi Kabupaten Garut”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah fokus pada manajemen yang secara khusus mengkaji peran manusia serta hubungan di organisasi perusahaan (Susan, 2019). MSDM mencakup berbagai aspek terkait pengelolaan tenaga kerja, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penggajian, pengelolaan kinerja, manajemen konflik, manajemen perubahan, dan manajemen kompensasi (Kolang et al., 2020). MSDM bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi manusia dalam melakukan pekerjaan secara efektif serta efisien, dengan demikian bisa merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Setiawati et al., 2022). Jadi MSDM ialah satu di antara bagian dalam manajemen yang mengatur seluruh kegiatan karyawan di dalam maupun diluar Perusahaan, sehingga dapat memberikan manfaat dan pencapaian terhadap tujuan Perusahaan, Dengan menggunakan beberapa prinsip

Soft Skills

Soft Skills menurut (Septianti & Pamuji, 2020) adalah kecakapan hidup bersama sang pencipta dan untuk diri sendiri, kelompok, atau masyarakat. Sedangkan menurut (Hendriani et al., 2023) *Soft Skills* adalah suatu kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang berasal dari individu yang digunakan untuk mengendalikan diri serta membina hubungan dengan orang lain. Di samping itu, (Simanjuntak & Armanu, 2023) menjelaskan bahwa *Soft Skills* adalah keterampilan individu dalam membangun hubungan yang harmonis, baik dengan dirinya sendiri atau dengan individu lain, yang mana di dalamnya terdapat 5 indikator yaitu sebagai berikut : Kemampuan komunikasi, Kerja sama, Tanggung jawab, Kejujuran, dan Adaptasi. Merujuk pada Muhibbin dalam (Desawarta et al., 2023) Ada sejumlah faktor yang memberi pengaruh *Soft Skills* Mahasiswa, yakni (1) faktor internal, meliputi kecerdasan atau intelegensia, bakat, minat, motivasi serta perspektif mahasiswa, serta (2) faktor eksternal, antara lain situasi keluarga, instruktur dan metode pengajaran, sumber daya Pendidikan dan motivasi.

Soft Skills sangat penting bagi seseorang untuk mengatur diri sendiri, membangun hubungan dengan orang lain, dan berkontribusi kepada kelompok atau masyarakat. *Soft Skills* meliputi keterampilan bawaan yang dapat dikembangkan sepenuhnya dan sangat penting di dunia kerja untuk melengkapi keterampilan teknis. *Soft Skills* mencakup hal-hal seperti kesadaran diri dalam berpikir kritis, memecahkan masalah, berani dengan risiko, mengatur waktu, integritas, rasa percaya diri, empati, inisiatif, keyakinan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut (Efendi, 2021) adalah alasan seseorang untuk bertindak atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi, juga dikenal sebagai dorongan atau gerak, yaitu suatu keinginan dan motivasi seseorang untuk bekerja (Fajrulyati et al., 2023) . Sebuah istilah "motivasi" mengacu pada upaya untuk meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka dapat mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratama, 2020) . (Desawarta et al., 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari elemen internal serta eksternal yang menstimulus seseorang untuk mencoba mengubah keadaan mereka saat ini menuju kondisi yang diharapkan serta

mencapai tujuan yang diinginkan, dengan beberapa indikator di dalamnya, yaitu daya pendorong, keinginan untuk bekerja, serta harapan dan cita-cita.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kesimpulan bahwa Motivasi kerja yakni dorongan atau gerak yang menunjukkan rasa kemauan untuk bekerja, adalah alasan seseorang bertindak atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Proses ini melibatkan mendorong karyawan untuk bekerja dengan rela tanpa tekanan; jika karyawan bekerja dengan baik dalam bidang dan tanggung jawab mereka, program organisasi akan berhasil. Hirarki kebutuhan manusia menentukan motivasi: kebutuhan fisiologis (makanan, minuman, tempat tinggal), rasa aman (jaminan keamanan), kebutuhan sosial (kasih sayang, persahabatan), ego (kehormatan diri, reputasi), dan perwujudan diri. Semua kebutuhan ini dipenuhi setelah kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi.

Kesiapan Kerja

Kesiapan Kerja Menurut (Efendi, 2021) Kesiapan kerja yakni ketika kematangan fisik, mental, serta pengalaman individu sejalan sehingga mereka bisa menuntaskan tugas sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki mereka. Dengan kata lain, kesiapan kerja terjadi ketika seseorang dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan kapasitasnya. Kesiapan kerja adalah suatu hal atau kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang, paling utama bagi mereka yang mencari pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Selain itu, Kesiapan Kerja adalah kemampuan atau keterampilan seseorang yang memungkinkan mereka langsung memasuki dunia kerja tanpa membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi yang mana didalamnya memiliki beberapa indikator yaitu : kematangan pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental (Amanda et al., 2024). Jadi, kesiapan kerja sangat penting agar dapat bersaing dilingkungan kerja yang profesional tentunya didukung dengan kemampuan diri yang baik.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja

Kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan terhadap pengetahuan, tetapi juga oleh *Soft Skills* yang dimilikinya. *Soft Skills* adalah aspek penting yang sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, biasanya mahasiswa belum siap menghadapi dunia kerja sebab *Soft Skills* yang mereka miliki belum optima serta cocok dengan tuntutan pasar kerja. Tidak sedikit yang menekankan

pentingnya *Soft Skills* dalam proses seleksi calon pekerja, sehingga perguruan tinggi bertanggung jawab untuk membentuk dan mengembangkan *Soft Skills* agar menghasilkan lulusan yang mahir dan siap bekerja dengan baik (Barros et al., 2023). *Soft Skills*, termasuk keterampilan atau kecakapan individu dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, bersikap jujur, bertanggung jawab, santun, dan memiliki keterampilan spiritual baik untuk diri sendiri, berkelompok, bermasyarakat, maupun dengan Sang Pencipta, sangat penting karena perannya terhadap kesiapan kerja, di mana pekerja lulusan yang tidak memiliki *Soft Skills* baik umumnya kurang siap menghadapi dunia kerja, dan lebih mengutamakan kemampuan *Soft Skills* pelamar kerja (Desawarta et al., 2023). Penelitian yang dilaksanakan (Fajrudyati et al., 2023) Menjelaskan bahwasanya soft skill punya pengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja Hal tersebut didukung juga oleh (Efendi, 2021) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwasanya *Soft Skills* punya pengaruh secara terhadap kesiapan kerja. Kesiapan kerja berkorelasi positif dengan kemampuan soft skills seseorang, dan sebaliknya, korelasi negatif terjadi ketika kemampuan soft skills seseorang lebih rendah.

H1 : *Soft Skills* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja

Pengaruh *Soft Skills* terhadap Motivasi Kerja

Hubungan antara *Soft Skills* dan motivasi kerja mengindikasikan bahwa kemampuan dalam *Soft Skills* dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang Fajrudyati et al. (Fajrudyati et al., 2023). *Soft Skills* seperti kemampuan berkomunikasi, kerja tim, etika kerja, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi seberapa besar seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik dan produktif (Septianti & Pamuji, 2020). Sebaliknya, kurangnya soft skills dapat menghambat keinginan untuk bekerja karena orang merasa tidak siap atau tidak percaya diri untuk menyelesaikan tugas yang sulit di tempat kerja. (Barros et al., 2023). Hal itu dikuatkan oleh penelitian yang dilaksanakan (Septianti & Pamuji, 2020) menjelaskan bahwasanya *Soft Skills* berpengaruh terhadap motivasi kerja juga (Efendi, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan oleh *Soft Skills*. Secara umum, hubungan antara *Soft Skills* dan motivasi kerja menunjukkan bahwa dalam *Soft Skills* seperti komunikasi, kerja tim, etika kerja, dan kepemimpinan memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi kerja individu (Desawarta et al., 2023). Hal ini berarti individu yang memiliki keterampilan *Soft Skills* yang baik cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan produktif.

Sebaliknya, kekurangan dalam *Soft Skills* dapat menghambat motivasi kerja karena individu merasa kurang siap atau tidak percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks di lingkungan kerja mereka.

H2 : *Soft Skills* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi sangat erat hubungannya dengan kesiapan kerja. Motivasi dalam memasuki industri kerja dapat memberikan dukungan atau dorongan yang mengarahkan perilaku atau kegiatan seseorang untuk menggapai tujuan tertentu, termasuk masuk ke dunia kerja. Motivasi kerja yang besar akan berdampak positif pada kesiapan kerja para mahasiswa (Chotimah & Surani, 2020). Motivasi kerja yang tinggi bisa mendorong mahasiswa mempersiapkan diri secara optimal dengan beragam kompetensi, yang memungkinkan mereka meningkatkan kemampuan dan kesiapan kerja, sehingga mampu bersaing di lingkungan kerja di masa depan. Motivasi ini berperan sebagai dorongan penting yang mencegah mahasiswa mudah putus asa atau minder, serta mendorong mereka untuk terus berusaha keras. Dengan demikian, mahasiswa menjadi lebih siap dan layak mendapatkan kesempatan kerja serta mampu menjalankan tugas yang dipercayakan dengan baik (Barros et al., 2023). Hal ini didukung oleh (Novita & Armida, 2022) dalam penelitiannya memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. (Efendi, 2021) juga menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berdampak positif pada kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini disebabkan oleh tingginya motivasi kerja, yang mendukung siswa untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan, meningkatkan kesiapan kerja mereka.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja

Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi

Di dunia kerja, *soft skills* sering dianggap sebagai faktor penting yang mendukung kesiapan individu untuk memasuki dunia profesional. Kemampuan seperti komunikasi, kerja sama tim, kejujuran, tanggung jawab dan adaptasi diyakini dapat membantu seseorang beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Namun, beberapa penelitian memperlihatkan bahwasanya *soft skills* tidak selalu mempunyai pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, terutama ketika terdapat variabel lain yang berperan

dalam proses tersebut. Salah satu penelitian yang dilaksanakan (Setiarini et al., 2022) menemukan bahwasanya soft skills tidak punya pengaruh terhadap kesiapan kerja ketika dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun seseorang memiliki soft skills yang baik, kesiapan kerja mereka tidak serta-merta meningkat jika tidak disertai dengan faktor lain seperti pengalaman kerja, dukungan lingkungan, atau sistem pendidikan yang mendukung penerapan soft skills dalam dunia kerja. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengembangkan hipotesis bahwasanya soft skills tidak punya pengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja yang menjadi variabel mediasi. Artinya, meskipun seseorang memiliki tingkat soft skills yang tinggi, kesiapan kerja mereka tidak akan meningkat hanya karena mereka memiliki motivasi kerja yang baik.

H4 : *Soft Skills* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Dimediasi Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif deskriptif, Sugiyono (2019) mendefinisikan Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filsafat positivisme dan diterapkan dalam studi terhadap suatu populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel yang biasanya dilaksanakan secara acak serta pengumpulan data mempergunakan instrumen penelitian yang kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap serta menganalisis fenomena, peristiwa, dan kejadian yang tengah berlangsung pada masa kini. Metode yang digunakan berfungsi untuk menjawab permasalahan terkait dengan seluruh variabel penelitian secara independen (Andjani et al., 2025).

Populasi merujuk pada himpunan objek atau subjek dengan karakteristik serta jumlah tertentu yang ditentukan peneliti sebagai fokus kajian serta analisis untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2019) . Populasi pada penelitian ini yakni perguruan tinggi yang ada di kabupaten Garut. Kabupaten Garut memiliki 11 perguruan tinggi yaitu, Institut Pendidikan Indonesia, Institut Teknologi Garut, dan Universitas Garut yang memiliki Akreditasi “Baik Sekali”. Selain itu terdapat Sekolah Tinggi Hukum Garut, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis Syariah Nahdlatul Ulama Garut, STAI AL-Musaddadiyah Garut, STAI Darul Arqam Muhammadiyah Garut, STAI

Muhammaadiyah Garut, STAI Persis Garut, STAI Siliwangi Garut serta STIKES Karsa Husada Garut yang berakreditasi “Baik” (menurut Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi).

Sampel sesuai dengan pandangan (Sugiyono, 2019) yakni merupakan sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel mempergunakan metode non-probability sampling dengan kriteria responden yang ialah *Fresh Graduate* laki-laki dan perempuan yang lulus pada satu periode di tahun 2024 dari perguruan tinggi yang mempunyai akreditasi “Baik Sekali” yaitu, Universitas Garut, Institut Pendidikan Indonesia, dan Institut Teknologi Garut.

Populasi yang dapat mencapai tujuan penelitian ini dapat dilihat dari data lulusan setiap perguruan tinggi, yaitu Universitas Garut berjumlah 1.444 lulusan, Institut Pendidikan Indonesia berjumlah 762 lulusan dan Institut Teknologi Garut berjumlah 293 lulusan. Sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini berjumlah 2.499 lulusan/*Fresh Graduate*.

Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka dapat dilakukan pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan interval kepercayaan 10% atas dasar keluasan objek penelitian, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Diketahui

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

1 : Konstanta

E : *Error level* (tingkat kesalahan 10% atau 0.1)

$$n = \frac{2.499}{1 + 2.499(0,1)^2} = \frac{2.499}{25,99} = 96,152$$

Dilihat dari perhitungan menentukan sampel dengan jumlah populasi 2.499, maka hasil yang diperoleh 96 responden kemudian dibulatkan menjadi 100 responden untuk keperluan penelitian. Berdasarkan jumlah responden tersebut maka ditentukan untuk sebaran sampel dari tiap perguruan tinggi, yaitu Universitas Garut 58 responden, Institut Pendidikan Indonesia 30 responden dan Institut Teknologi Garut 12 Responden.

Penelitian ini bersumber dari data primer, yakni informasi yang didapatkan secara langsung di lapangan oleh peneliti melalui individu yang terkait.. Penyebaran kuesioner melalui google form digunakan di penelitian ini sebagai teknik pengumpulan data yang diberikan kepada seluruh responden dengan daftar pernyataan yang disusun

secara sistematis menggunakan skala likert. Skala Likert di penelitian ini mempergunakan 5 titik penilaian yakni, (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju serta (5) sangat setuju. Skala pengukuran ini mempermudah responden dalam mengisi kuesioner serta membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi dari responden.

Penelitian ini dianalisis mempergunakan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) melalui bantuan *software* SmartPLS 3.0. PLS-SEM adalah metode statistika non-parametrik yang tidak mensyaratkan asumsi distribusi pada data. Metode ini dapat diterapkan pada data yang tidak berdistribusi normal serta cocok digunakan dalam penelitian dengan ukuran sampel yang kecil (Rian Marlina, 2021). Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan secara simultan dalam model yang kompleks, yang menyertakan banyak konstruk, variabel indikator, serta jalur struktural. Selain itu, PLS-SEM juga menjadi solusi yang efektif untuk penelitian dengan ukuran sampel kecil dan model yang memiliki banyak konstruk.

Metode PLS-SEM memiliki dua tahap pengujian, uji model pengukuran (*outer model*) serta uji model struktural (*inner model*) (Andjani et al., 2025). Uji model pengukuran (*outer model*) dilaksanakan guna memeriksa bahwasanya setiap indikator yang dipergunakan benar-benar mencerminkan atau menggambarkan konsep yang ingin diukur. Analisis dari *Outer model* menghasilkan nilai yang dipergunakan untuk menganalisis uji validitas serta uji reliabilitas. Penilaian validitas dapat dilihat dari uji *Convergent validity* dengan nilai *loading factor* $>0,7$ namun batas minimum $>0,6$ masih diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $>0,5$ serta uji *Diskriminan validity* dengan melihat nilai AVE dari satu konstruk lebih besar dari pada korelasi konstruk lain (Rahadi, 2023). Penilaian reliabilitas dilihat dari uji *Composite Reliability* dengan menggabungkan ukuran konsistensi nilai konstruk *Cronbach's Alpha*, *composite reliability* dan ρ_A diatas nilai 0,70 (Harahap, 2020).

Uji model struktural (*outer model*) dilakukan untuk mengevaluasi keterkaitan antara variabel laten dalam suatu model penelitian. Evaluasi *inner model* bisa dilaksanakan dengan mengetahui nilai *R-Square* (R^2) yang di kategorikan kuat (0,67) moderat (0,33) serta lemah (0,19)(Andjani et al., 2025). Selain itu dapat dilihat juga dari nilai *F-Square* (F^2) yang dibagi pada 3 klasifikasi yaitu, 0,02 (Lemah), 0,15 (medium)

dan 0,35 (kuat), Serta yang terakhir bisa dicermati melalui nilai Q^2 dimana model dikatakan baik bila nilai lebih besar dari 0 (nol) (Rahadi, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis identitas responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 100 responden dengan beragam karakteristik. Dilihat dari jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan (64%) dibandingkan dengan laki-laki yang lebih sedikit (36%) dengan rentang umur 17 – 27 Tahun serta sebagian responden sudah bekerja (50%) sebagian lainnya (50%) belum bekerja.

Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini mempergunakan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dilakukan melalui dua tahapan pengujian, yaitu uji model pengukuran (*outer model*) yang menentukan hubungan antara konstruk serta indikatornya (variabel manifes) serta uji model struktural (*inner model*) yang mengacu pada spesifikasi korelasi antara variabel laten (*structural model*), atau dikenal dengan *inner relation*.

Analisa Outer Model (Pengukuran)

Uji *Convergent Validity*

Validitas konvergen digunakan dalam menguji validitas hubungan antara indikator dan konstruk atau variabel laten. Nilai *loading faktor* yang diharapkan ialah lebih dari 0,70, tapi nilai batas minimum 0,60 masih bisa diterima. Berdasarkan hasil olah data menunjukan semua indikator dapat dinyatakan memiliki validitas yang tinggi, memenuhi persyaratan validitas *convergent*. Hal tersebut dilihat dari nilai *loading faktor* yang sudah memenuhi yaitu diatas 0,70 walaupun ada beberapa dibawah 0,7 tetapi masih diatas 0,60.

Uji *Diskriminant Validity*

Berdasarkan hasil olah data bisa diambil suatu simpulan bahwasanya tiap variabel di penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik karena seluruh *cross loading* indikator pada variabelnya memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk lain.

Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Dalam pengujian ini, dijumpai bahwasanya nilai AVE pada seluruh variabel melebihi $> 0,5$ yang sudah cocok dengan kriteria atau syarat dari PLS. Sehingga bisa

dinyatakan bahwasanya tiap variabel yang ada di penelitian ini sudah memiliki *discriminant validity* yang masuk kedalam kategori baik.

Uji *Composite Reliability*

Berdasarkan hasil *output* dari pengujian *reliability* diketahui bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* dari setiap variabel laten yang digunakan mempunyai nilai > 0.70 . Oleh karena itu, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya seluruh struktur mempunyai reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Analisa *Inner Model* (Struktural)

Analisis model struktural (*inner model*) dilaksanakan guna menilai hubungan antar konstruk, nilai t , serta *R-square*, serta menguji kekuatan hubungan menggunakan Uji *T-statistic*. Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwasanya *Soft Skills* punya pengaruh terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai *t-statistic* 4.414, *Soft Skills* terhadap Motivasi Kerja sebesar 10.685, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja sebesar 3.011. Semua variabel dalam model ini mempunyai *path coefficient* yang positif, memperlihatkan bahwasanya semakin besar nilai *path coefficient*, semakin kuat pengaruh antara variabel eksogen serta endogen.

Analisa R^2 (R-Square)

Nilai *R-Square* digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik tingkat penjelasannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,401, yang tergolong dalam kategori moderat, sehingga variasi nilai Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Soft Skills*, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara itu, variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,500, yang juga berada dalam kategori moderat, menunjukkan bahwa variabel *Soft Skills* melalui Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan 50% variasi Kesiapan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisa F^2 (F-Square)

Berdasarkan uji *F-Square* dalam penelitian ini, menunjukan Motivasi Kerja memiliki pengaruh relatif lemah terhadap Kesiapan Kerja *fresh graduate* di perguruan tinggi Kabupaten Garut, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *F-Square* nya yaitu hanya

sebesar 0,127. Kemudian nilai *F-Square* variabel *Soft Skills* yang *relative* medium yaitu sebesar 0,248. Disisi lain *Soft Skills* memiliki nilai yang lebih besar diantara hubungan variabel laten lainnya seperti yang ditunjukkan oleh nilai *F-Square* nya yaitu sebesar 0,672 yang menempatkan pada kategori *relative* kuat pada Motivasi Kerja.

Analisa Q² (Q-Square)

Pengujian model struktural berdasarkan nilai Q² bertujuan untuk mengevaluasi kualitas hasil observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya berdasarkan relevansi prediktifnya. Pengujian dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa semua nilai Q² memiliki besaran di atas nol, maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang menunjukkan memiliki *predictive relevance* yang baik untuk variabel laten endogen dan eksogen.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data pada penelitian ini diketahui bahwa, konstruk *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja menunjukkan nilai T-statistik sebesar 4,414, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-value sebesar 0,000, yang berada di bawah level α 0,05. yang menunjukkan H1 diterima artinya bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Konstruk *Soft Skills* terhadap Motivasi Kerja menunjukkan nilai T-statistik 10.685 yang lebih besar dari 1.96 dan nilai P-value 0.000 yaitu di dibawah nilai 0.05, yang menunjukkan bahwa maka H2 diterima artinya bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Konstruk Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja menunjukkan nilai T-statistik 3,011 yang lebih dari 1,96 dan nilai P-value 0.003, dimana kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa maka H3 diterima artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Konstruk *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja menunjukkan nilai T-statistik 2.732 yang lebih dari 1,96 dan nilai P-value 0.007 yang menunjukkan hasil di bawah 0.05 yang menunjukkan bahwa maka H4 ditolak artinya bahwa *Soft Skills* memiliki pengaruh pada Kesiapan Kerja saat dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut.

Hasil analisis data menunjukan bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *fresh graduate* dengan tingkat *soft skills* yang

tinggi lebih siap dalam menghadapi tuntutan dan tekanan dalam dunia kerja. Kemampuan untuk bekerja sama, sikap jujur, tanggung jawab, keterampilan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi dalam *soft skills*, merupakan faktor penting dalam melengkapi *hard skill* yang dimiliki oleh *fresh graduate*. Perusahaan dalam penerimaan tenaga kerja tidak lagi hanya mempertimbangkan seberapa ahli seseorang dalam bidang teknis saja, tetapi juga memperhatikan bagaimana individu dapat berinteraksi, bekerja sama dalam tim dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini terjadi karena dunia kerja di era globalisasi menuntut dapat berkolaborasi serta beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Dengan kata lain, perusahaan atau organisasi lebih cenderung memilih kandidat yang tidak hanya memiliki *hard skill* (keahlian teknis) tetapi juga memiliki *Soft Skills* yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Efendi, 2021) bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* harus memperhatikan kemampuan *soft skills* saat mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja Penelitian lain juga menyatakan bahwa *Soft Skills* berpengaruh positif terhadap variabel kesiapan kerja (Fajruiyati et al., 2023). Berarti kemampuan *soft skill* harus diperhatikan bagi *fresh graduate*. Semakin banyak kemampuan *soft skill* yang dimiliki seseorang, semakin siap mereka untuk bekerja, dan sebaliknya, semakin sedikit *soft skill* yang dimiliki seseorang, semakin tidak siap mereka untuk bekerja.

Pengaruh *Soft Skills* terhadap Motivasi Kerja *Fresh Graduate* pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Soft Skills* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, di mana individu dengan kemampuan komunikasi yang baik, mampu bekerja sama dalam tim, bertanggung jawab terhadap tugas, jujur dalam menjalankan kewajiban, serta fleksibel dalam menghadapi lingkungan kerja yang baru cenderung memiliki semangat dan dorongan kerja yang lebih tinggi. *Soft Skills* yang baik memungkinkan seseorang untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, menyelesaikan tugas secara efektif, serta menghadapi tantangan dengan sikap positif. Sebaliknya, kekurangan dalam *Soft Skills* dapat menimbulkan berbagai hambatan seperti konflik antar rekan kerja, kesulitan memahami instruksi, dan rasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kinerja individu. Oleh

karena itu, pengembangan *Soft Skills* merupakan aspek penting yang tidak hanya menunjang produktivitas, tetapi juga memperkuat motivasi internal seseorang untuk terus berkontribusi secara optimal dan mencapai keberhasilan dalam kariernya.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Setiarini et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Nurjannah et al., 2024) juga menyatakan bahwa *Soft Skills* berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. dimana hal ini mengindikasikan bahwa orang dengan kemampuan soft skill yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Perguruan tinggi di Kabupaten Garut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Pernyataan tersebut, menjelaskan bahwa seseorang lebih siap untuk bekerja jika mereka memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. *Fresh Graduate* yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk terus belajar serta mengembangkan diri sehingga dapat meraih apa yang diharapkan dan dicita-citakan. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, mereka kurang siap dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, baik dari segi keterampilan maupun mentalitas. Hal ini menegaskan bahwa membangun motivasi kerja sejak dini sangat penting agar lulusan perguruan tinggi dapat bersaing dan sukses dalam karier seseorang.

Studi ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novita & Armida, 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Studi lain oleh (Barros et al., 2023) juga menjelaskan bahwa Motivasi kerja berdampak positif terhadap kesiapan kerja. Dimana orang yang mempunyai motivasi kerja baik akan meningkatkan individu tersebut untuk bekerja.

Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut

Berdasarkan hasil analisis menjelaskan bahwa *Soft Skills* memiliki pengaruh pada Kesiapan Kerja saat dimediasi oleh Motivasi Kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Soft Skills* memiliki pengaruh pada Kesiapan Kerja saat dimediasi oleh Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa *Motivasi Kerja*

mampu memediasi hubungan antara *Soft Skills* dan Kesiapan Kerja. Salah satu alasan utama yang menjelaskan hasil ini adalah bahwa *Motivasi Kerja* yang dirasakan oleh *Fresh Graduate* cukup untuk memperkuat efek positif dari *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja. *Fresh Graduate* merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara *Soft Skills*, persepsi mereka mengenai *Motivasi Kerja* kuat untuk mendorong mereka meningkatkan Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiarini et al., 2022) menunjukkan bahwa *soft skills* tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja ketika dimediasi oleh motivasi kerja, dengan alasan bahwa faktor lain seperti pengalaman kerja lebih mendominasi dalam menentukan kesiapan untuk bekerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda, di mana ditemukan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja saat dimediasi oleh motivasi kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi karakteristik sampel, di mana penelitian sebelumnya berfokus pada mahasiswa dari program ekonomi dan bisnis dari satu perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini melibatkan mahasiswa dari berbagai bidang keilmuan dan perguruan tinggi yang memiliki tingkat pengembangan *soft skills* yang beragam. Selain itu, pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini lebih komprehensif dengan mempertimbangkan dimensi-dimensi, yang dapat memperkuat hubungan antara *soft skills*, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Oleh sebab itu, hasil ini memberikan perspektif baru bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci yang menghubungkan *soft skills* dengan kesiapan kerja, terutama dalam konteks mahasiswa dengan latar belakang akademik dan yang lebih beragam.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Soft Skills* memainkan peran penting dalam kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja. Semakin baik *Soft Skills* seseorang, semakin siap mereka menghadapi dunia kerja, karena perusahaan tidak hanya mencari kandidat dengan keahlian teknis, tetapi juga yang mampu berkomunikasi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan baik. Selain itu, *Soft Skills* yang kuat juga mendorong motivasi kerja, di mana individu yang memiliki keterampilan seperti komunikasi yang efektif, tanggung jawab, kejujuran, dan kemampuan beradaptasi cenderung lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja sendiri berperan besar dalam kesiapan kerja, karena *Fresh Graduate* yang memiliki dorongan kuat untuk berkembang lebih proaktif dalam meningkatkan keterampilan dan menghadapi tantangan di dunia profesional. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan hubungan antara kemampuan softskill dan kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa kombinasi keduanya sangat penting bagi lulusan perguruan tinggi di Kabupaten Garut untuk menjadi lebih siap untuk bersaing di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi calon lulusan untuk terus mengembangkan *Soft Skills* dan membangun motivasi kerja agar dapat meraih kesuksesan di dunia profesional.

Berdasarkan penelitian ini peneliti memberikan saran bagi *Fresh Graduate* untuk terus mengembangkan *Soft Skills* seperti komunikasi, kerja tim, dan kemampuan beradaptasi, karena keterampilan ini berperan penting dalam kesiapan kerja dan meningkatkan motivasi untuk berkembang. Selain itu, mereka harus memiliki tujuan karier yang jelas, aktif dalam pelatihan atau magang, serta mengikuti perkembangan dan perubahan jaman agar lebih kompetitif di pasar kerja. Untuk penelitian selanjutnya terdapat beberapa saran yaitu, dapat mengembangkan faktor-Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja lainnya, pendekatan metode yang lebih beragam, populasi tidak fokus pada satu golongan, juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam, serta dapat menggali informasi yang lebih baik dan lebih mendukung sehingga mendapatkan hasil yang jauh lebih baik.

PENGHARGAAN/UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini. Saya mengucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta atas doa dan dorongan yang tak henti-hentinya dalam setiap situasi. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan, serta kepada seluruh responden, khususnya *Fresh Graduate* tahun 2025 di Perguruan Tinggi Kabupaten Garut, yang telah berkontribusi dalam penyelesaian artikel ini. Selain itu, saya mengapresiasi semua pihak yang berpartisipasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.

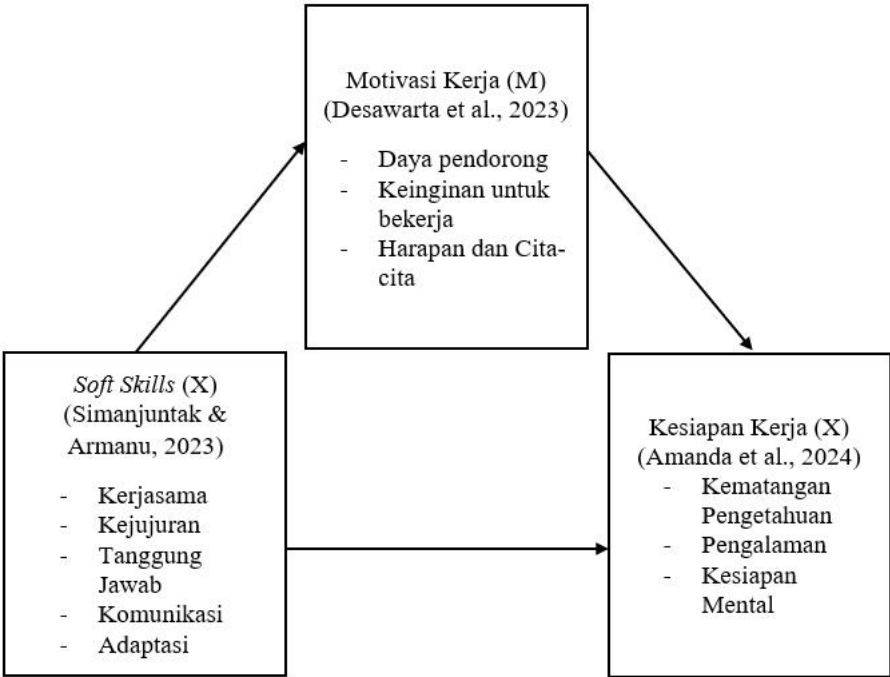
DAFTAR PUSTAKA

Amanda, V., Fitri, K., & Tarigan, M. A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas

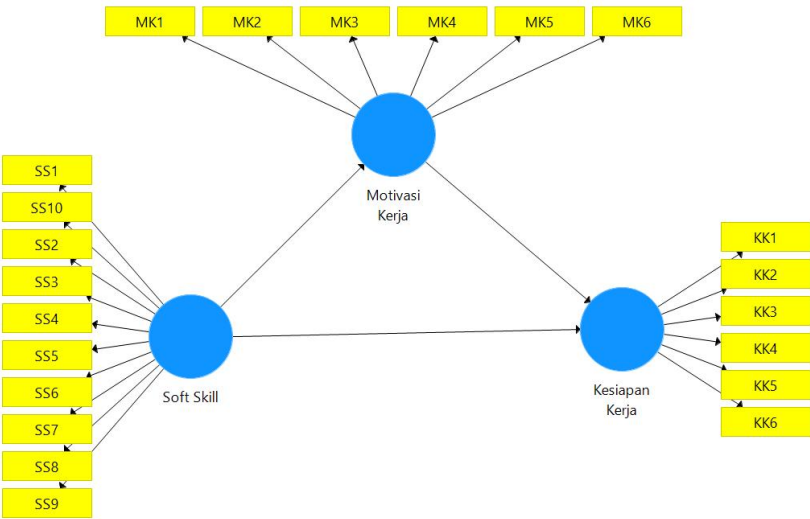
- Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1379–1394. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/204615/>
- Andjani, S., Sari, D. K., & Hariasih, M. (2025). KEPUTUSAN PEMBELIAN DITINJAU DARI SOCIAL MEDIA MARKETING, VIRAL MARKETING, SERTA BRAND AWARENESS PADA PRODUK CAMILLE BEAUTY. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 9(1), 76–99.
- Barros, A., Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846–852.
- Chotimah, K., & Surani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal Terakreditasi*, 9(2), 391–404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Desawarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Work Motivation On Students’ Work Readiness Faculty Of Economics And Business Universitas Islam Riau In The Endemic Time Of Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 364–372.
- Efendi, N. A. D. (2021). PENGARUH SOFT SKILLS DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara). *UIN Sumatra Utara*, 1–72.
- Fajrulyati, Y., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). PENGARUH SOFT SKILL DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA BEKASI. *Jurnal Economina*, 2(November), 3203–3217.
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hendriani, S., Sukri, A., Islam Riau, U., & Riau, U. (2023). Communication Soft Skills In Empowering Human Resources Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2281–2296. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Komang, N., Darmasanthi, S., Sudiyan, N. N., Universitas, E., Rai, N., & Kerja, P. (2020). P E N G A R U H P E M B I N A A N , P E L A T I H A N K E R J A D A N S E L F E F F I C A C Y T E R H A D A P K I N E R J A P E G A W A I P A D A D I N A S S O S I A L K A B U P A T E N T A B A N A N. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(2), 173–185.
- Muspawati, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XXI(1), 38–59.
- Novita, D. I., & Armida, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 70–81.
- Nurjannah, Walian, A., & Lemiyana. (2024). Pengaruh Soft Skill , Praktik Pengalaman Lapangan (Magang) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi

- Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang Angkatan 2020-2021. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(6), 1566–1575.
- Pratama, R. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi. *Universitas Batanghari*, 1–75.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA AKHIR JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT MANADO. *Jurnal EMMA*, 10(1), 172–183.
- Rian Marliana, R. (2021). Pelatihan Pls-Sem Menggunakan Smartpls 3.0 Dosen Mata Kuliah Statistika Fisip Uin Sunan Gunung Djati Bandung. *Jurnal Abdimas Sang Buana*, 02(02), 43–50.
- Rusdarti, R., & Ambarwati, N. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja, Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/42409>
- Septianti, D., & Pamuji, M. (2020). ANALISIS SELF ACTUALIZATION, SOFT SKILL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA. *Strategi*, 12(1), 46–65.
- Setiari, H., Prabowo, H., Sutrisno, & Gultom, H. C. (2022). PENGARUH SOFT SKILL DAN PENGALAMAN MAGANG KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA FEB UNIVERSITAS PGRI SEMARANG). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204.
- Simanjuntak, A. R., & Armanu, A. (2023). PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, SOFT SKILL, DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076.
- Sugiyono, S. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. In *ALFABETA* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

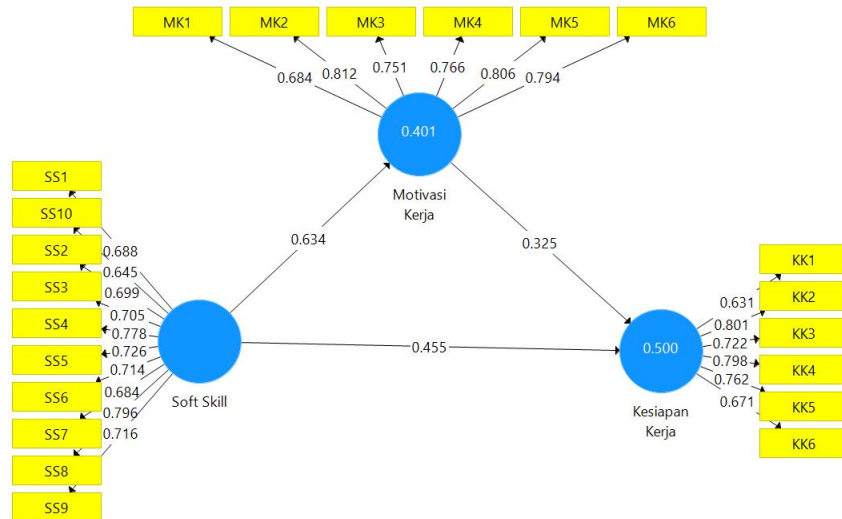
GAMBAR DAN TABEL



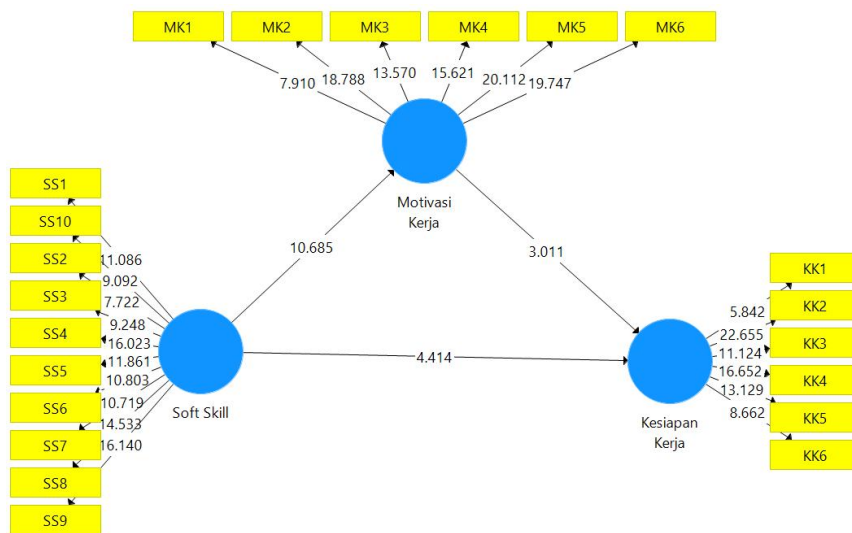
Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Hubungan Variabel Pada Model SEM PLS



Gambar 3. Loading Faktor



Gambar 4. Bootstrapping

Tabel 1. Nilai Cross Loading

	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	Soft Skills
KK1	0,631	0,408	0,289
KK2	0,801	0,508	0,550
KK3	0,722	0,375	0,478
KK4	0,798	0,514	0,495
KK5	0,762	0,379	0,533
KK6	0,671	0,496	0,511
MK1	0,402	0,684	0,394
MK2	0,534	0,812	0,539
MK3	0,400	0,751	0,557
MK4	0,461	0,766	0,438
MK5	0,497	0,806	0,488
MK6	0,526	0,794	0,495
SS1	0,542	0,388	0,688

	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Soft Skills</i>
SS10	0,353	0,520	0,645
SS2	0,356	0,501	0,699
SS3	0,350	0,608	0,705
SS4	0,569	0,441	0,778
SS5	0,421	0,302	0,726
SS6	0,454	0,313	0,714
SS7	0,497	0,436	0,684
SS8	0,576	0,540	0,796
SS9	0,564	0,429	0,716

Tabel 2. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kesiapan Kerja	0,538
Motivasi Kerja	0,593
<i>Soft Skills</i>	0,513

Tabel 3. Uji Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kesiapan Kerja	0,826	0,874
Motivasi Kerja	0,862	0,897
<i>Soft Skills</i>	0,894	0,913

Tabel 4. Analisa R2 (R-Square)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Kerja	0,500	0,490
<i>Motivasi Kerja</i>	0,401	0,395

Tabel 5. Analisa F2 (F-Square)

Variabel	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Soft Skills</i>
Kesiapan Kerja			
Motivasi Kerja	0,127		
<i>Soft Skills</i>	0,248	0,672	

Tabel 6. Total Construct Crossvalidated Redundancy

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kesiapan Kerja	600,000	450,690	0,249
Motivasi Kerja	600,000	463,710	0,227
<i>Soft Skills</i>	1000,000	1000,000	

Tabel 7. Total Construct Crossvalidated Communality

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KesiapanKerja	600,000	389,473	0,351
Motivasi Kerja	600,000	343,257	0,428
Strategi MSDM	1000,000	613,248	0,387

Tabel 8. Model Fit

Variabel	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,092	0,092
d_ ULS	2,143	2,143
d_ G	0,854	0,854
Chi-Square	440,797	440,797
NFI	0,671	0,671

Tabel 9. Hasil Penilaian Kriteria Inner Model

Kriteria	Standar	Hasil Penelitian (Hasil <i>Bootstrapping</i>)
R Estimasi mengindikasikan determinasi model	0.19 = Lemah	Motivasi Kerja = 0,401 (Medium) Kesiapan Kerja = 0,500 (Medium)
	0.33 = Medium	
	0.67 = Kuat	
Estimasi koefisien jalur F-Square untuk <i>effect size</i>	0.02 = Lemah	MK pada KK = 0,127 (Medium); SS pada MK = 0,672 (Kuat); SS pada KK = 0,248 (Medium)
	0.15 = Medium	
	0.35 = Kuat	
Estimasi Parameter Q ² (<i>predictive relevance</i>)	Q ² > 0, model memiliki <i>predictive relevance</i>	Model memiliki <i>predictive relevance</i>
Model Fit	SRMR < 0.10	Model sudah fit dengan data. Maka sesuai dengan basis komparatif

Tabel 10. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja - > Kesiapan Kerja	0,325	0,330	0,108	3,011	0,003
<i>Soft Skills</i> -> Kesiapan Kerja	0,455	0,459	0,103	4,414	0,000
<i>Soft Skills</i> -> Motivasi Kerja	0,634	0,645	0,059	10,685	0,000

Tabel 11. *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Soft Skills</i> -> Motivasi Kerja - > Kesiapan Kerja	0,206	0,213	0,075	2,732	0,007