

PENGARUH SOFT SKILL DAN PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA MANAJEMEN PERKANTORAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Isna Izzatul Afifah¹, Triesninda Pahlevi²

Program Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia¹²

e-mail: isna.22189@mhs.unesa.ac.id, triesnindapahlevi@unesa.ac.id

Diterima: 30/07/2026; Direvisi: 09/08/2026; Diterbitkan: 12/08/2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kesiapan kerja lulusan sekolah menengah kejuruan yang tercermin dari tingginya angka pengangguran serta adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skills* dan pengalaman praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada siswa Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Krian 2 Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex-post facto*. Subjek penelitian terdiri atas 108 siswa kelas XII Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Krian 2 Sidoarjo yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui angket berskala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan IBM SPSS Statistics, sedangkan uji Sobel digunakan untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* dan pengalaman praktik kerja lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja serta secara parsial memediasi pengaruh *soft skills* dan pengalaman praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa. Dengan demikian, penguatan *soft skills*, penyelenggaraan pengalaman praktik kerja lapangan yang berkualitas, dan peningkatan motivasi kerja secara terpadu dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan siswa untuk memasuki dunia kerja.

Kata kunci: Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Praktik Kerja Lapangan, Soft Skills, Siswa Sekolah Menengah Kejuruan

ABSTRACT

This study was motivated by the low level of work readiness among vocational high school graduates, as reflected in high unemployment rates and the mismatch between graduates' competencies and the demands of the business and industrial sectors. This study aims to examine the effects of soft skills and internship experience on work readiness, with work motivation serving as an intervening variable, among students in the Office Management and Business Services program at SMK Krian 2 Sidoarjo. A quantitative approach with an ex-post facto design was employed. The participants comprised 108 twelfth-grade students in the Office Management and Business Services program at SMK Krian 2 Sidoarjo, selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using path analysis with IBM SPSS Statistics, while the Sobel test was employed to examine the mediating effects. The results

Copyright (c) 2026 SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah



<https://doi.org/10.51878/secondary.v6i4.14723>

indicate that soft skills and internship experience have a positive and significant effect on work readiness. Both variables also have a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on work readiness and partially mediates the effects of soft skills and internship experience on students' work readiness. These findings suggest that strengthening students' soft skills, providing meaningful internship experiences, and fostering work motivation simultaneously can contribute to improving their readiness to enter the workforce.

Keywords: *Soft Skills, Internship Experience, Work Motivation, Work Readiness, Vocational High School Students*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era Revolusi Industri 5.0 telah mengubah paradigma mengenai kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Integrasi teknologi digital, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), dan otomatisasi mendorong perusahaan tidak hanya berorientasi pada penguasaan kompetensi teknis (*hard skills*), tetapi juga menekankan pentingnya kompetensi nonteknis (*soft skills*), seperti komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, kreativitas, berpikir kritis, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan lulusan pendidikan vokasi tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi akademik dan teknis, tetapi juga oleh kesiapan dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Dalam menjelaskan pembentukan kesiapan kerja tersebut, penelitian ini menggunakan *Career Construction Theory* (CCT) yang dikembangkan oleh Savickas (2019). Teori ini memandang perkembangan karier sebagai proses konstruksi yang memungkinkan individu membangun identitas dan arah karier melalui pengalaman, interaksi dengan lingkungan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan karier.

Di Indonesia, peningkatan kualitas lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menjadi tantangan dalam mewujudkan *link and match* antara pendidikan vokasi dan kebutuhan dunia kerja. Meskipun SMK dirancang untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kesiapan memasuki dunia kerja, tingkat pengangguran lulusan SMK masih menunjukkan bahwa transisi dari pendidikan ke dunia kerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia industri. Selain kompetensi teknis, lulusan juga dituntut memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis saja belum memadai untuk memastikan kesiapan kerja lulusan SMK.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan adaptasi. Dalam perspektif *Career Construction Theory*, kesiapan menghadapi karier berkaitan dengan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tugas, transisi, dan perubahan yang muncul sepanjang perkembangan karier. Pengalaman belajar dan pengalaman kerja dapat menjadi sumber pembentukan kemampuan adaptif karena memberikan kesempatan kepada individu untuk memahami tuntutan lingkungan kerja dan mengembangkan kapasitas dirinya. Oleh karena itu, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis yang diperoleh melalui pembelajaran di sekolah, tetapi juga oleh kompetensi nonteknis, pengalaman praktis, dan faktor psikologis yang mendorong individu untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah *soft skills*. *Soft skills* merupakan seperangkat kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mendukung individu dalam berinteraksi, bekerja sama, menyelesaikan masalah, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Kemampuan tersebut mencakup komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan adaptabilitas. Siswa yang memiliki *soft skills* yang baik cenderung lebih mampu membangun hubungan kerja yang efektif, memahami tuntutan organisasi, menyelesaikan permasalahan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Sebaliknya, keterbatasan *soft skills* dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam berkomunikasi, bekerja sama, mengambil keputusan, dan beradaptasi. Dengan demikian, pengembangan *soft skills* menjadi bagian penting dalam pendidikan vokasi untuk mendukung kesiapan siswa memasuki dunia kerja.

Selain *soft skills*, pengalaman magang melalui program Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan faktor penting dalam pembentukan kesiapan kerja siswa. PKL memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di sekolah dalam situasi kerja yang nyata. Melalui pengalaman tersebut, siswa dapat mengenali budaya dan prosedur kerja, meningkatkan tanggung jawab, mengembangkan kompetensi profesional, serta melatih kemampuan komunikasi dan pemecahan masalah. Dari perspektif *Career Construction Theory*, pengalaman langsung di lingkungan kerja dapat menjadi pengalaman yang memperkaya proses adaptasi karier karena siswa berhadapan dengan tuntutan dan situasi kerja yang autentik. Namun, efektivitas pengalaman magang tidak selalu sama pada setiap siswa. Sebagian siswa masih memandang PKL sebagai pemenuhan kewajiban akademik sehingga belum sepenuhnya memanfaatkan pengalaman tersebut sebagai sarana pengembangan kompetensi dan persiapan karier. Perbedaan kualitas pengalaman dan keterlibatan siswa selama PKL dapat menyebabkan kontribusi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja menunjukkan hasil yang beragam.

Faktor lain yang diperkirakan berperan dalam pembentukan kesiapan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan karier. Siswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif mengembangkan kompetensi, memanfaatkan pengalaman PKL, menetapkan tujuan karier, dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi dorongan siswa untuk mengembangkan kompetensi dan memanfaatkan pengalaman pembelajaran secara optimal. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja tidak hanya berpotensi memberikan pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana *soft skills* dan pengalaman magang berkontribusi terhadap kesiapan kerja siswa.

Meskipun hubungan antara *soft skills*, pengalaman magang, motivasi kerja, dan kesiapan kerja telah banyak dikaji, masih terdapat ruang penelitian yang perlu diperkuat. Penelitian terdahulu cenderung menguji pengaruh langsung *soft skills* atau pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, sedangkan penelitian yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada siswa SMK Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis, masih relatif terbatas. Selain itu, perbedaan temuan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan kesiapan kerja menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut dalam konteks pendidikan vokasi. Dengan demikian, diperlukan model penelitian yang tidak hanya menguji hubungan langsung antarvariabel, tetapi juga menjelaskan kemungkinan mekanisme tidak langsung melalui motivasi kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model yang mengintegrasikan *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi kerja untuk menjelaskan kesiapan kerja siswa berdasarkan perspektif *Career Construction Theory* dalam konteks pendidikan vokasi, khususnya pada siswa Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK Krian 2 Sidoarjo. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung *soft skills* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, tetapi juga menganalisis pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening menggunakan pendekatan *path analysis*. Model tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kesiapan kerja dalam pendidikan vokasi sekaligus menjadi masukan bagi sekolah dan dunia industri dalam memperkuat *soft skills*, meningkatkan kualitas pelaksanaan PKL, serta mengembangkan motivasi kerja siswa sebagai bagian dari persiapan memasuki dunia kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skills* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada siswa Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis SMK Krian 2 Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* dan desain *ex post facto*. Penelitian dilaksanakan di SMK Krian 2 Sidoarjo dengan subjek penelitian siswa kelas XII Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis (MPLB) yang telah menyelesaikan program Praktik Kerja Lapangan (PKL). Populasi penelitian berjumlah 148 siswa. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportional random sampling*. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (*margin of error*)

Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = 148 / (1 + 148(0,05)^2)$$

$$n = 148 / (1 + 148(0,0025))$$

$$n = 148 / 1,37$$

$$n = 108,03 \approx 108$$

Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 108 siswa. Sampel kemudian didistribusikan secara proporsional pada setiap kelas XII Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis berdasarkan jumlah siswa pada masing-masing kelas. Selanjutnya, responden pada setiap kelas dipilih secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket dengan skala Likert untuk mengukur variabel *soft skills*, pengalaman magang, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Seluruh data penelitian kemudian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics.

Analisis data diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisis ini meliputi nilai rata-rata, persentase, frekuensi, dan kategori variabel *soft skills*, pengalaman magang, motivasi kerja, dan kesiapan

Copyright (c) 2026 SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah



<https://doi.org/10.51878/secondary.v6i4.14723>

kerja. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi data penelitian tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2022). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, sedangkan nilai *Asymp. Sig.* < 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05 (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel penelitian. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh *soft skills* dan pengalaman magang terhadap motivasi kerja serta pengaruh *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Pengujian pengaruh parsial dilakukan melalui uji *t* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai *t* hitung > *t* tabel (Ghozali, 2021). Pengujian tersebut mencakup pengaruh *soft skills* terhadap motivasi kerja (H1), pengalaman magang terhadap motivasi kerja (H2), *soft skills* terhadap kesiapan kerja (H3), pengalaman magang terhadap kesiapan kerja (H4), dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja (H5).

Selanjutnya, pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan Sobel Test untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *soft skills* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Pengujian dilakukan pada dua jalur mediasi, yaitu *soft skills* → motivasi kerja → kesiapan kerja dan pengalaman magang → motivasi kerja → kesiapan kerja. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai statistik *Z* > 1,96 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian tersebut digunakan untuk menentukan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *soft skills*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian. Hasil analisis meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Soft Skills (X1)	108	15,00	60,00	42,9725	6,64923
Pengalaman Magang (X2)	108	10,00	50,00	39,3303	6,80285
Kesiapan Kerja (Y)	108	8,00	40,00	29,5780	4,91275
Motivasi Kerja (Z)	108	8,00	40,00	29,3211	5,01273

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1, variabel *soft skills* (X1) memiliki nilai minimum sebesar 15,00 dan maksimum sebesar 60,00, dengan nilai rata-rata sebesar 42,9725 dan standar deviasi sebesar 6,64923. Variabel pengalaman magang (X2) memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan maksimum sebesar 50,00, dengan nilai rata-rata sebesar 39,3303 dan standar deviasi sebesar 6,80285. Selanjutnya, variabel kesiapan kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 8,00 dan maksimum sebesar 40,00, dengan nilai rata-rata sebesar 29,5780 dan standar deviasi sebesar 4,91275. Sementara itu, variabel motivasi kerja (Z) memiliki nilai minimum sebesar 8,00 dan maksimum sebesar 40,00, dengan nilai rata-rata sebesar 29,3211 dan standar deviasi sebesar 5,01273.

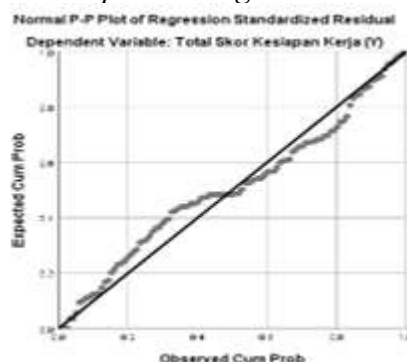
Nilai standar deviasi pada seluruh variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data relatif tidak terlalu besar terhadap nilai rata-rata, sehingga variasi jawaban responden pada masing-masing variabel cenderung terkendali.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Merujuk Gambar 1, titik-titik residual tampak menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi cenderung mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, secara visual asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Untuk memperkuat hasil analisis grafik, dilakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	108
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,03121571
Absolute	0,081
Positive	0,081
Negative	-0,081

Test Statistic	0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,076

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,081 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,076. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Soft Skills (X1)	0,275	3,630	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Magang (X2)	0,370	2,703	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (Z)	0,218	4,594	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 3, variabel *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,275; 0,370; dan 0,218. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF masing-masing sebesar 3,630; 2,703; dan 4,594, yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	-3,597	2,903	-1,239	0,218
Soft Skills (X1)	-0,058	0,038	-1,504	0,135
Pengalaman Magang (X2)	2,087	1,055	1,979	0,050
Motivasi Kerja (Z)	-0,002	0,057	-0,032	0,974

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi *soft skills* sebesar 0,135 dan motivasi kerja sebesar 0,974, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Sementara itu, variabel pengalaman magang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,050. Nilai tersebut berada tepat pada batas 0,05. Dengan menggunakan kriteria bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, seluruh variabel memenuhi kriteria tersebut. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel dan Uji Sobel (*Sobel Test*) untuk mengetahui pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Uji t (Parsial)

Hasil uji *t* untuk pengaruh langsung antarvariabel disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	B	t hitung	Sig.	Keputusan
-----------	----------	---	----------	------	-----------

H1	<i>Soft Skills</i> → Motivasi Kerja	0,641	16,445	<0,001	Diterima
H2	Pengalaman Magang → Motivasi Kerja	0,581	13,197	<0,001	Diterima
H3	<i>Soft Skills</i> → Kesiapan Kerja	0,630	16,911	<0,001	Diterima
H4	Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0,580	14,097	<0,001	Diterima
H5	Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja	0,888	17,802	<0,001	Diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 5, *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,641, nilai *t* hitung sebesar 16,445, dan nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, peningkatan *soft skills* diikuti oleh peningkatan motivasi kerja siswa. Hasil tersebut mendukung H1.

Pengalaman magang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,581, nilai *t* hitung sebesar 13,197, dan nilai signifikansi <0,001 menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman magang yang diperoleh siswa, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki. Dengan demikian, H2 diterima. Selanjutnya, *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,630, nilai *t* hitung sebesar 16,911, dan nilai signifikansi <0,001 menunjukkan bahwa peningkatan *soft skills* berkaitan dengan peningkatan kesiapan kerja siswa. Dengan demikian, H3 diterima.

Pengalaman magang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,580, nilai *t* hitung sebesar 14,097, dan nilai signifikansi <0,001. Artinya, semakin baik pengalaman magang yang diperoleh siswa, semakin tinggi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, H4 diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,888, nilai *t* hitung sebesar 17,802, dan nilai signifikansi <0,001. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja siswa. Dengan demikian, H5 diterima.

Uji Mediasi (Sobel Test)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *soft skills* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Jalur Mediasi	A (SEa)	B (SEb)	Pengaruh Langsung (a × b)	Tidak Z hitung	Keterangan
H6	X1 → Z → Y	0,438 (0,049)	0,333 (0,090)	0,1459	3,419	Signifikan
H7	X2 → Z → Y	0,272 (0,048)	0,333 (0,090)	0,0906	3,098	Signifikan

Sumber: Diolah Peneliti (2026). Z tabel pada taraf signifikansi 5% = 1,96.

Berdasarkan Tabel 6, pada jalur *soft skills* → motivasi kerja → kesiapan kerja diperoleh nilai Z hitung sebesar 3,419. Nilai tersebut lebih besar daripada Z tabel sebesar 1,96, sehingga pengaruh tidak langsung *soft skills* terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H6 diterima. Pada jalur pengalaman magang → motivasi kerja → kesiapan kerja diperoleh nilai Z hitung sebesar 3,098. Nilai tersebut juga lebih besar daripada Z tabel sebesar 1,96, sehingga pengaruh tidak langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H7 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *soft skills* dan pengalaman magang dengan kesiapan kerja siswa. Dengan adanya pengaruh langsung yang signifikan dari *soft skills* dan pengalaman magang terhadap

kesiapan kerja serta pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan adanya peran mediasi dalam hubungan antarvariabel tersebut.

Pembahasan

H1. Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa *soft skills* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) siswa Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Krian 2 Sidoarjo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,630, t hitung sebesar 16,911, dan signifikansi $<0,001$. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *soft skills* yang dimiliki siswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, tanggung jawab, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi menjadi modal penting bagi siswa dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dan intrapersonal.

Temuan ini sejalan dengan *Career Construction Theory* yang memandang kesiapan karier sebagai bagian dari proses adaptasi individu terhadap tuntutan dan perubahan karier. *Soft skills* dapat menjadi sumber daya personal yang membantu siswa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, membangun hubungan profesional, serta menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh Indriayu (2024) yang menunjukkan adanya hubungan antara *soft skills* dan kesiapan kerja. Khairudin dan I'fa (2023) juga menemukan bahwa *soft skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan Pratama et al. (2025) menunjukkan adanya hubungan *soft skills* dengan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Salsa dan Nurbaya (2025) dalam konteks kesiapan kerja pada era Society 5.0. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengembangan *soft skills* merupakan komponen penting dalam mempersiapkan siswa SMK memasuki dunia kerja yang semakin dinamis.

H2. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman magang (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,580, t hitung sebesar 14,097, dan signifikansi $<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman yang diperoleh siswa selama mengikuti kegiatan PKL, semakin tinggi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Melalui pengalaman magang, siswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di sekolah dalam situasi kerja yang nyata, memahami prosedur dan budaya kerja, menjalankan tanggung jawab, serta berinteraksi secara langsung dengan lingkungan profesional.

Temuan ini sejalan dengan *Experiential Learning Theory* yang menjelaskan bahwa pengalaman langsung merupakan sumber penting dalam pembentukan pengetahuan dan keterampilan. Dalam konteks pendidikan vokasi, pengalaman magang memungkinkan siswa belajar melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja sehingga pemahaman mengenai tuntutan pekerjaan menjadi lebih konkret. Hasil penelitian ini konsisten dengan Affandi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Pangaribuan et al. (2024) juga menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan Nurhidayah dan Hardaningtyas (2022) menunjukkan bahwa praktik kerja industri menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kesiapan kerja siswa SMK. Temuan Darussalam (2026) mengenai pelaksanaan PKL pada pendidikan vokasi juga menegaskan pentingnya kualitas program praktik kerja dalam mendukung keterhubungan antara pembelajaran di sekolah dan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, pengalaman

magang tidak hanya menjadi kegiatan pelengkap pembelajaran, tetapi menjadi wahana penting bagi siswa untuk membangun kesiapan menghadapi transisi dari sekolah menuju dunia kerja.

H3. Pengaruh *Soft Skills* terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa *soft skills* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,641, t hitung sebesar 16,445, dan signifikansi $<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan interpersonal dan intrapersonal siswa, semakin tinggi pula dorongan mereka untuk bekerja dan mengembangkan karier. Siswa yang mampu berkomunikasi, bekerja sama, menyelesaikan masalah, bertanggung jawab, dan beradaptasi cenderung memiliki keyakinan yang lebih baik terhadap kemampuannya dalam menghadapi lingkungan kerja.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Cognitive Theory*, yang menempatkan karakteristik personal sebagai salah satu faktor yang berinteraksi dengan lingkungan dan perilaku individu. Kemampuan yang dimiliki siswa dapat meningkatkan keyakinan terhadap kapasitas dirinya sehingga mendorong munculnya usaha dan motivasi untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan vokasi, *soft skills* yang baik dapat membuat siswa lebih percaya diri dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dwilanisusantya dan Ananto (2022) yang menunjukkan keterkaitan *soft skills* dengan motivasi kewirausahaan mahasiswa. Harsada et al. (2025) juga menekankan pentingnya pengembangan *soft skills* sebagai investasi siswa SMA/SMK dalam menghadapi era digital. Selain itu, temuan ini relevan dengan pandangan Ryan dan Deci (2020) bahwa kondisi personal dan lingkungan yang mendukung kompetensi dapat memperkuat motivasi individu untuk melakukan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Dengan demikian, *soft skills* tidak hanya berfungsi sebagai kompetensi pendukung pekerjaan, tetapi juga dapat menjadi faktor yang mendorong motivasi siswa untuk mempersiapkan karier.

H4. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman magang (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,581, t hitung sebesar 13,197, dan signifikansi $<0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman belajar secara langsung di dunia kerja dapat meningkatkan dorongan siswa untuk bekerja dan mempersiapkan karier setelah menyelesaikan pendidikan. Pengalaman menghadapi tugas nyata, berinteraksi dengan tenaga kerja, memahami prosedur organisasi, dan mengenal tuntutan pekerjaan dapat membantu siswa memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai dunia kerja.

Temuan ini mendukung *Experiential Learning Theory* yang menempatkan pengalaman langsung sebagai bagian penting dalam proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Pengalaman positif selama magang dapat memberikan kesempatan kepada siswa untuk menghubungkan pengetahuan yang diperoleh di sekolah dengan kebutuhan nyata di tempat kerja. Ketika siswa mampu memahami manfaat pengalaman tersebut bagi kariernya, pengalaman magang dapat mendorong motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Affandi et al. (2025) dan Nurhidayah dan Hardaningtyas (2022) yang menunjukkan pentingnya pengalaman praktik kerja dalam mendukung kesiapan dan perkembangan siswa menuju dunia kerja. Pangaribuan et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja melalui mekanisme variabel psikologis tertentu. Oleh karena itu, kualitas pengalaman magang menjadi aspek penting karena pengalaman yang bermakna berpotensi membangun dorongan internal siswa untuk mengembangkan karier.

H5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,888, t hitung sebesar 17,802, dan signifikansi $<0,001$. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja siswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi mendorong siswa untuk mengembangkan kompetensi, menetapkan tujuan, meningkatkan usaha, serta mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil tersebut dapat dipahami melalui perspektif motivasi yang menempatkan dorongan pencapaian sebagai salah satu faktor yang mengarahkan individu untuk berusaha mencapai tujuan. Siswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif mencari pengalaman, mengembangkan kemampuan, dan mempersiapkan dirinya menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Nurhidayah dan Hardaningtyas (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kesiapan kerja siswa SMK. Savero dan Turangan (2025) juga menunjukkan pentingnya motivasi kerja dan keterampilan interpersonal dalam membentuk kesiapan kerja Generasi Z. Selain itu, Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi dapat mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang penting dalam mengubah kompetensi dan pengalaman yang dimiliki siswa menjadi kesiapan nyata untuk memasuki dunia kerja.

H6. Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja, dengan nilai Z hitung sebesar 3,419 yang lebih besar daripada Z tabel sebesar 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *soft skills* tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi siswa untuk mempersiapkan karier, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja.

Temuan ini menunjukkan adanya mekanisme psikologis dalam hubungan antara *soft skills* dan kesiapan kerja. Siswa yang memiliki *soft skills* lebih baik cenderung memiliki kemampuan interaksi, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat meningkatkan dorongan siswa untuk mengembangkan diri dan mempersiapkan karier. Temuan ini sejalan dengan Indriayu (2024) yang mengkaji kesiapan kerja dengan *soft skills* sebagai variabel intervening serta Setiarini et al. (2022) yang menemukan peran motivasi kerja dalam hubungan antara *soft skills*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja. Hasil tersebut juga memperkuat penelitian Khairudin dan I'fa (2023) serta Pratama et al. (2025) mengenai pentingnya *soft skills* dalam membentuk kesiapan kerja. Berdasarkan hasil pengaruh langsung yang signifikan dan efek tidak langsung yang juga signifikan, motivasi kerja dapat diposisikan sebagai mekanisme yang turut menjelaskan hubungan *soft skills* dengan kesiapan kerja. Namun, istilah mediasi parsial perlu digunakan dengan tetap mengacu pada kriteria pengujian mediasi yang digunakan dalam analisis penelitian.

H7. Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, dengan nilai Z hitung sebesar 3,098 yang lebih besar daripada Z tabel sebesar 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan motivasi kerja. Pengalaman langsung di lingkungan kerja

dapat memberikan pemahaman yang lebih konkret mengenai tuntutan pekerjaan, sehingga mendorong siswa untuk meningkatkan kompetensi dan mempersiapkan diri secara lebih serius untuk memasuki dunia kerja.

Temuan ini memperkuat perspektif *Experiential Learning Theory* bahwa pengalaman nyata dapat menjadi sumber pembelajaran yang mendorong perkembangan pengetahuan dan keterampilan. Ketika pengalaman magang memberikan pengalaman kerja yang relevan dan bermakna, siswa dapat memperoleh pemahaman mengenai kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja sekaligus membangun dorongan untuk mengembangkan dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiarini et al. (2022) yang menunjukkan hubungan antara pengalaman magang, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Temuan Pangaribuan et al. (2024) juga memperlihatkan bahwa pengalaman magang dapat dikaji bersama variabel psikologis dalam menjelaskan kesiapan kerja. Affandi et al. (2025) turut menunjukkan pentingnya pengalaman magang dan faktor personal dalam mendukung kesiapan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan pengalaman nyata siswa selama magang dengan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *soft skills* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada siswa Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di SMK Krian 2 Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* dan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Selain itu, *soft skills* dan pengalaman magang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *soft skills* dan pengalaman magang yang dimiliki siswa, semakin tinggi motivasi kerja dan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dalam hubungan antara *soft skills* dan pengalaman magang dengan kesiapan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh *soft skills* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh pengembangan *soft skills* dan pengalaman magang, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, M. I., Syahlan, A., Amalia, E., Bukhori, M., Nasution, B. F., Tinggi, S., Islam, A., & Deli, T. (2025). Influence of internship experience and interest work and self-efficacy towards work readiness of STIE Bina Karya students in Tebing Tinggi City. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, 93–98. <https://www.journal.staittd.ac.id/index.php/at/article/view/69>
- Amir, F., & Nasution, P. (2023). Revolusi industri, tren pekerjaan masa depan, dan posisi Indonesia. *Naker: Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2). <https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.237>
- Bandura, A. (2019). Self-efficacy. In I. B. Weiner & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini encyclopedia of psychology*. Wiley.

- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Darussalam. (2026). Evaluasi program praktik kerja lapangan berbasis Kurikulum Merdeka pada keahlian teknik kendaraan ringan otomotif di SMK N 1 Toili I. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 6(1), 167–180. <https://doi.org/10.30659/jp-sa.6.1.167-180>
- Dwilanisusantya, C., & Ananto, P. (2022). Entrepreneurial motivation for students majoring in publishing at Polimedia based on soft skill. *Jurnal Ilmiah Jurusan Penerbitan Politeknik Negeri Media Kreatif*, 10(2), 20–29. <https://doi.org/10.46961/jip.v10i2.645>
- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidakpastian memasuki dunia kerja karena pendidikan*. Dineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, W., Hafrizal, I., & Sahrudomdon, M. (2025). Peran kompetensi pencari kerja dalam meningkatkan peluang penempatan di dunia industri: Studi kasus Kota Cilegon. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 1164–1170. <https://doi.org/10.37531/yum.v8i1.8246>
- Halizah, S. N. (2024). Kesenjangan kurikulum SMK dengan kebutuhan industri. *Journal of Education*, 4(2), 227–233.
- Harsada, A., Maulana, A. E., & Hardiyanti, S. (2025). Membangun personal branding dan soft skill bagi siswa SMA/SMK sebagai investasi di era digital. *Celebes Journal of Community Services*, 4(2), 309–321. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/celeb/article/view/3030>
- Indriayu, M. (2024). Kesiapan kerja dengan soft skill sebagai variabel intervening. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 740–752. <https://doi.org/10.25157/j-kip.v5i3.15791>
- Jafri, G. S. S., & Hayati, S. (2024). Gambaran kesiapan kerja pada siswa SMK kelas XII di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 303–308. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3702>
- K. C. Limpele, L. O. H. Dotulong, & C. M. O. M. (2024). Pengaruh knowledge, skill dan attitude terhadap kesiapan kerja calon fresh graduate jurusan manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3), 127–141.
- Khairudin, & I'fa, P. I. (2023). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 659–664. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1203>
- Kolb, D. A. (2006). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Koleangan. (2017). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai di Biro Akademik dan Kemahasiswaan Rektorat. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4355–4364.
- McClelland, D. C. (2019). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones.
- Nugroho, A. K. A. A., & M. Y. (2023). Perkembangan industri 5.0 terhadap perekonomian Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 95–106. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1645>
- Nurhidayah, A. M., & Hardaningtyas, R. T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 4 Malang. *E-*

- Jurnal Riset Manajemen*, 13(1), 770–781.
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/24097>
- Pangaribuan, H. J., Fitri, K., & Tarigan, M. (2024). Pengaruh efikasi diri dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel intervening pada peserta MSIB Universitas Riau. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 1007–1015. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3478>
- Pratama, R., Erizon, N., & Putra, R. P. (2025). Korelasi soft skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Bukittinggi. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 2(2), 918–926.
<https://ojs.ruangpublikasi.com/index.php/jpim/article/view/800>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salsa, P. P., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja di era Society 5.0 pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 456–468.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1136>
- Savero, E., & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(2), 484–491. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i2.34005>
- Savickas, M. L. (2019). *Career construction theory*.
- Setiari, H., Prabowo, H., & Gultom, 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.
<https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Sharma, A. K., & Kumar, S. (2011). Effect of working capital. *Global Business Review*, 12(1), 159–173. <https://doi.org/10.1177/097215091001200110>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sunandar, M., Luthfie, M., & Kusumadinata, A. A. (2024). Work readiness of student SMK Kusuma Wardana in facing the world of work. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(5), 1648–1660. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Tia Mitra, K. A., Mitra, T., & Attiq, K. (2024). Support and self-efficacy membangun kesiapan kerja mahasiswa ditinjau dari pelatihan, dukungan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4648–4665.
- Wardani, F. K., Isnain, A., Alifah, A. N., & Uswatun, P. (2021). The construction of work readiness scale: Konstruksi skala kesiapan kerja. *Prosiding University Research Colloquium*, 78–87.
<https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1774>
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education + Training*. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>