



Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, *Self Efficacy*, dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

(Studi Kasus pada Mahasiswa Angkatan 2023 Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan)

Lu'lu' Mufid Azzahro^{1*}, Yuni Kasmawati²

¹⁻²Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: 2231500543@student.budiluhur.ac.id¹, yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id²

*Penulis Korespondensi: 2231500543@student.budiluhur.ac.id

Abstract. Generation Z grew up in a digital environment with the demand to have adaptability, technological skills, communication skills, and good mental readiness to be able to compete in an increasingly competitive world of work. This study aims to determine the influence of Work Motivation (X1), Internship Experience (X2), Self Efficacy (X3), and Soft Skill (X4) on Job Readiness (Y) in students of the class of 2023 at Budi Luhur University, South Jakarta. This research uses a type of quantitative research with a causal research approach. The sampling of 94 respondents in this study used non-probability sampling with purposive sampling technique. In this study, when calculating the number of samples, the slovin formula was used. The data analysis method used multiple linear regression using SPSS software version 26. The results of this study show that work motivation has a significant positive effect on job readiness. Internship experience has a positive effect on job readiness. Self efficacy has a significant positive effect on job readiness. Soft skills have a significant positive effect on job readiness. The self-efficacy variable is the most dominant in influencing work readiness among other variables.

Keywords: Internship Experience; Self Efficacy; Soft Skills; Work Motivation; Work Readiness.

Abstrak. Generasi Z tumbuh di lingkungan digital dengan tuntutan untuk memiliki kemampuan adaptasi, keterampilan teknologi, kemampuan komunikasi, serta kesiapan mental yang baik agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Magang (X2), *Self Efficacy* (X3), dan *Soft Skill* (X4) terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada Mahasiswa angkatan 2023 di Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (*causal research*). Pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 94 responden menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pada penelitian ini saat menghitung jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman magang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. *Soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Variabel *self efficacy* paling dominan dalam mempengaruhi kesiapan kerja di antara variabel lainnya.

Kata kunci: Kesiapan Kerja; Motivasi Kerja; Pengalaman Magang; *Self Efficacy*; *Soft Skill*.

1. LATAR BELAKANG

Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh di lingkungan digital dituntut memiliki kemampuan adaptasi, keterampilan teknologi, kemampuan komunikasi, serta kesiapan mental yang baik agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya permasalahan terkait kesiapan kerja yang menjadi perhatian penting, khususnya bagi mahasiswa yang sedang berada pada tahap transisi dari dunia pendidikan menuju dunia profesional (Caballero & Walker, 2010; Márquez et al., 2022; NACE, 2025).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2026) jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi masih tergolong tinggi, yaitu sebanyak 904.440 orang lulusan universitas dan 146.324 orang lulusan diploma. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa belum berkembang secara optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut. Kesiapan kerja mahasiswa yang menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja yang rendah, pengalaman magang yang minim, *self efficacy* atau kepercayaan diri yang kurang, dan *soft skill* yang belum cukup (Tita, 2026).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Aliyah et al., 2025; Astuti & Amri, 2024; Azhar et al., 2025; Diana et al., 2025). Sehubungan dengan pengalaman magang, penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Astuti & Amri, 2024; Mabrurroh & Nurhidayati, 2024; Sintawati & Tjahjawati, 2025; Wahyuni et al., 2025). Dalam hal *self efficacy*, berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap kesiapan kerja (Al-Hafri et al., 2025; Erlangga et al., 2024; Karimah et al., 2025; Parangin-Angin, 2023). Terkait dengan *soft skill*, penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Djailani et al., 2025; Hasani & Alam, 2025; Rahayu et al., 2025; Salsa et al., 2025).

Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian oleh (Adelia et al., 2025; Chotimah & Suryani, 2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan hasil dari variabel pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Ainunisa & Mukhyi, 2025). Mengenai *Self efficacy* (Sriulina & Anatan, 2025; Sumampouw et al., 2024) menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Mengenai *soft skill* pada penelitian (Ratuela et al., 2022; Yusra & Azman, 2025) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. KAJIAN TEORITIS

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kemampuan seorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang profesional dan didukung oleh sikap kerja karena tuntutan pekerjaan (Anto et al., 2024). Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang mencakup fisik, mental, pengalaman, dan adanya kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan (Irawan & Hendri, 2022). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kesiapan kerja bukan hanya sebatas pada kemampuan ilmu

pengetahuan yang didapatkan pada bangku pendidikan, namun mencakup juga pada keterampilan non teknis atau *soft skill*, pengalaman kerja dan sikap kerja yang positif.

Indikator penelitian ini mengacu pada penelitian (Fitriyanto, 2006; Diana et al., 2025) meliputi : pertimbangan logis dan objektif, sikap kritis, keberanian dan tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, ambisi untuk terus maju.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mendorong individu untuk bertindak secara terarah guna mencapai suatu tujuan (Aliyah et al., 2025). Motivasi kerja yang tinggi mendorong peserta pelatihan untuk mempersiapkan diri secara optimal dengan berbagai kompetensi yang mendukung mengembangkan kecakapan, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki memungkinkan mereka bersaing di dunia kerja (Deswarta et al., 2023; Zahmelinda & Armianti, 2023). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan motivasi yang ada pada seseorang akan berperan mendorong individu dalam mencapai keberhasilan tujuan yang dalam hal ini adalah mendapatkan pekerjaan.

Indikator penelitian ini mengacu pada penelitian McDonald dalam Sadirman (2018) dan Uno (2007) meliputi: munculnya perasaan, adanya tujuan dan harapan, desakan dan dorongan, penghormatan atas diri sendiri.

Pengalaman Magang

Pengalaman magang merupakan pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dan dikuasai oleh mahasiswa selama jangka waktu tertentu dalam praktik kerja di dunia kerja. Selain itu, pengalaman ini memiliki potensi untuk meningkatkan keterampilan interpersonal mereka, terutama dalam hal kerja sama tim (Wahyuni et al., 2025). Magang memberikan mahasiswa kesempatan untuk memahami lingkungan kerja secara langsung dan mengaplikasikan teori yang telah dipelajari (Azhar et al., 2025). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang dianggap berpengalaman ketika ia telah menguasai pengetahuan serta keterampilan yang relevan dengan bidang keahliannya. Pentingnya pengalaman magang dalam membentuk mahasiswa untuk siap bekerja tercermin dari partisipasi mahasiswa dalam program magang.

Indikator penelitian ini mengacu pada penelitian Hamalik (2007), Ardinasari et al., (2026) meliputi: durasi magang, penguatan hasil belajar, pengalaman praktis, *work connected activity*, pendidikan dan pengembangan SDM.

Self Efficacy

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi sangat memperhatikan detail pekerjaan/keinginan yang dimilikinya. Seorang dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dan akan terus berusaha untuk menyelesaikan tantangan, tetapi orang dengan *self efficacy* rendah akan beranggapan bahwa dia tidak dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang ada di sekitarnya serta akan mudah menyerah (Ghufron & Suminta, 2010; Violinda et al., 2023). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang diinginkan dengan percaya diri.

Indikator penelitian ini mengacu pada penelitian Bandura (1997) meliputi: *level, strength, generality*.

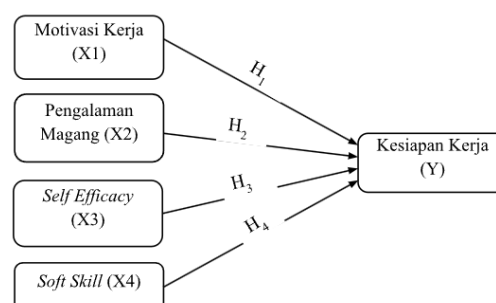
Soft Skill

Soft skill sejatinya adalah proses mengenali dan mengembangkan potensi diri, sesuatu yang umumnya dialami saat seseorang memasuki usia dewasa dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja (Saptoto et al., 2024). *Soft skill* juga dianggap sebagai bentuk kecerdasan emosional yang mencakup kepribadian, kecakapan sosial, komunikasi, kebiasaan pribadi, dan optimisme dalam berinteraksi (Hamsal et al., 2023). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan *soft skill* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain secara baik, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, beradaptasi, dan bersikap positif.

Indikator penelitian ini mengacu pada penelitian Sharma (2011); (Jafar & Wahyuni, 2016; Hasani & Alam, 2025) meliputi : kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, adaptasi, kejujuran.

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

H₂ : Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

H₃ : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

H₄ : *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (*causal research*). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, dan Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur sebanyak 1345 mahasiswa dari Universitas Budi Luhur. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria pada penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, dan Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan; b) Sudah memiliki pengalaman magang / KKP, dan sedang melaksanakan magang / KKP.

Pada penelitian ini saat menghitung jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% memberikan tingkat ketelitian yang lebih rendah dibandingkan dengan 5%. Berdasarkan hasil sampel dari rumus slovin maka dapat dibulatkan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 94 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y).

<i>Item – Total Statistic</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
KK1_LO1	24.8298	9.627	.451	.741	Valid
KK1_LO2	24.9255	9.166	.495	.732	Valid
KK2_SK1	24.9574	9.482	.510	.729	Valid
KK3_KT1	24.5638	9.646	.480	.735	Valid
KK3_KT2	24.3830	8.949	.569	.715	Valid
KK4_KBD1	25.0106	9.129	.462	.740	Valid
KK5_ATM1	24.2447	10.445	.423	.747	Valid

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan nilai *r* hitung untuk setiap item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kesiapan kerja dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,2028.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).

	<i>Item – Total Statistic</i>				Keterangan
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	
MK1_TH1	25.7128	8.121	.346	.751	Valid
MK1_TH2	25.3085	7.872	.594	.693	Valid
MK2_DD1	25.4681	8.273	.478	.717	Valid
MK2_DD2	25.6170	8.110	.465	.719	Valid
MK3_P1	25.5000	8.253	.460	.721	Valid
MK3_P2	25.4574	8.143	.435	.726	Valid
MK4_S1	25.7872	7.718	.516	.707	Valid

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,2028.

Uji Validitas Variabel Pengalaman Magang (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Magang (X2).

	<i>Item – Total Statistic</i>				Keterangan
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	
PM1_DM1	24.5745	10.269	.420	.753	Valid
PM2_B1	24.8723	9.984	.382	.764	Valid
PM2_B2	24.6277	9.376	.545	.728	Valid
PM3_PP1	24.1702	9.734	.526	.733	Valid
PM4_WCA1	24.2234	9.853	.494	.739	Valid
PM5_SDM1	24.5532	9.196	.537	.729	Valid
PM5_SDM2	24.2340	9.665	.527	.732	Valid

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel pengalaman magang dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,2028.

Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X3)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X3).

	<i>Item – Total Statistic</i>				Keterangan
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	
SE1_LV1	16.0000	5.032	.517	.681	Valid
SE1_LV2	15.7979	5.088	.461	.703	Valid
SE2_ST1	15.6383	5.137	.568	.666	Valid
SE2_ST2	15.5213	5.220	.445	.709	Valid
SE3_GN1	15.9787	4.924	.502	.687	Valid

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas dapat diketahui bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan nilai *r* hitung untuk setiap item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel *self efficacy* dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,2028.

Uji Validitas Variabel Soft Skill (X4)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Soft Skill* (X4).

	<i>Item – Total Statistic</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
SS1_KK1	25.1915	6.737	.598	.692	Valid
SS1_KK2	25.2021	7.002	.563	.701	Valid
SS2_TJ2	24.5213	8.016	.435	.731	Valid
SS3_KS1	24.9468	7.191	.499	.717	Valid
SS4_AD1	25.1596	7.297	.462	.726	Valid
SS4_AD2	25.2021	7.754	.441	.730	Valid
SS5_KJ1	24.2872	9.046	.287	.756	Valid

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas dapat diketahui bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan nilai *r* hitung untuk setiap item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel *soft skill* dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,2028.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja (Y).

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.763	7

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* sebagai nilai *Cronbach's Alpha* $0,763 > 0,70$. Maka dapat dikatakan bahwa item – item pernyataan dalam variabel kesiapan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.749	7

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* sebagai nilai *Cronbach's Alpha* $0,749 > 0,70$. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel motivasi kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Magang (X2)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Magang (X2).

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.769	7

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* sebagai nilai *Cronbach's Alpha* $0,769 > 0,70$. Maka dapat dikatakan bahwa item – item pernyataan dalam variabel pengalaman magang memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Self Efficacy (X3)

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy* (X3).

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.735	5

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* sebagai nilai *Cronbach's Alpha* $0,735 > 0,70$. Maka dapat dikatakan bahwa item – item pernyataan dalam variabel *self efficacy* memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Soft Skill (X4)

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Soft Skill* (X4).

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.753	7

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* sebagai nilai *Cronbach's Alpha* $0,753 > 0,70$. Maka dapat dikatakan bahwa item – item pernyataan dalam variabel *soft skill* memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Common Method Bias

Tabel 11. Hasil Uji *Common Method Bias* (CMB).

<i>Component</i>	<i>Initial Eigenvalues</i>		
	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>
1.	8.922	27.035	27.035

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 diperoleh nilai variance dari satu faktor tunggal sebesar 27.035%. Nilai tersebut berada di bawah 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *Common Method Bias* dalam penelitian ini. Artinya, data yang diperoleh dari responden bebas dari bias metode umum dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

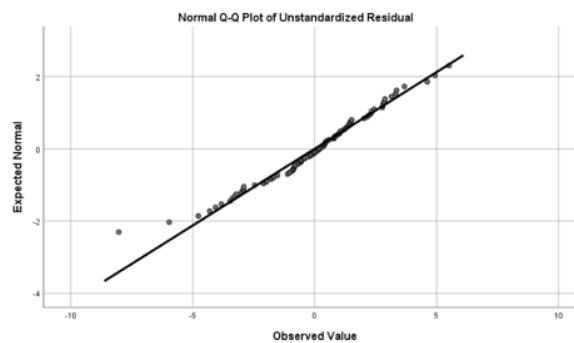
Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu melalui analisis grafik dengan melihat probability plot yang membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian analisis statistik menggunakan alat *Kolmogorov – Smirnov* jika nilai sig (*2 – tailed*) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas.

	<i>Tests of Normality</i>						
	<i>Kolmogorov - Smirnov^a</i>			<i>Shapiro – Wilk</i>			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
<i>Unstandardized Residual</i>	.086	94	.085	.981	94	.191	

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 12 bahwa nilai *Kolmogorov – Smirnov^a* pada bagian Sig. sebesar 0,085 $> 0,05$. Dari hal tersebut, maka dinyatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal Q – Q Plot of Unstandardized Residual.

Berdasarkan gambar 2 hasil *output* SPSS Normal Q – Q Plot, menunjukkan bahwa distribusi dari titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik – titik data searah dengan garis diagonal. Sehingga variabel kesiapan kerja (Y) dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka model regresi pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2021). Pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	<i>Coefficients^a</i>						
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	.745	2.713		.275	.784		
Motivasi Kerja	.319	.106	.294	3.022	.003	.531	1.885

Pengalaman Magang	.097	.090	.098	1.074	.286	.597	1.676
Self Efficacy	.433	.105	.335	4.126	.000	.759	1.317
Soft Skill	.249	.109	.223	2.297	.024	.534	1.873

a. Dependent Variable : Kesiapan Kerja

Sumber: Output SPSS ver 26.

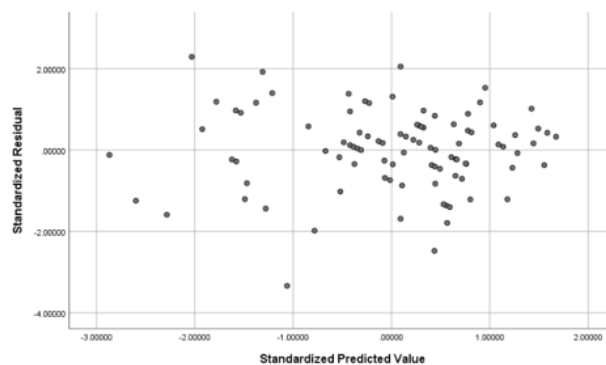
Pada hasil dari *output* SPSS *Coefficients^a* menunjukkan bahwa VIF dan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut: a) Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0,531 > 0,1$ dan nilai VIF $1,885 < 10$; b) Variabel pengalaman magang (X_2) memiliki nilai *tolerance* $0,597 > 0,1$ dan nilai VIF $1,676 < 10$; c) Variabel *self efficacy* (X_3) memiliki nilai *tolerance* $0,759 > 0,1$ dan nilai VIF $1,317 < 10$; d) Variabel *soft skill* (X_4) memiliki nilai *tolerance* $0,534 > 0,1$ dan nilai VIF $1,873 < 10$.

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas pada tabel 13 masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilihat dengan titik-titik yang ada pada grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dengan: a) Jika titik-titik pada *output* membentuk satu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas; b) Jika titik-titik pada *output* tidak membentuk satu pola tertentu yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan melakukan uji glejser yang dapat dilihat pada tabel 14 yaitu sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.927	1.673		3.543	.001
Motivasi Kerja	-.031	.065	-.066	-.476	.636
Pengalaman Magang	-.067	.056	-.157	-1.199	.234
<i>Self Efficacy</i>	-.116	.065	-.208	-1.799	.075
<i>Soft Skill</i>	.034	.067	.070	.507	.614

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05. Berikut adalah penjelasan pada keterangan sebagai berikut: a) Variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kesiapan kerja memiliki arti tidak terjadi heteroskedastisitas; b) Variabel pengalaman magang (X_2) terhadap kesiapan kerja memiliki arti tidak terjadi heteroskedastisitas; c) Variabel *self efficacy* (X_3) terhadap kesiapan kerja memiliki arti tidak terjadi heteroskedastisitas; d) Variabel *soft skill* (X_4) terhadap kesiapan kerja memiliki arti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menentukan koefisien korelasi, terdapat klasifikasi menurut (Sugiyono, 2023) sebagai berikut:

Tabel 15. Pedoman Koefisien Korelasi.

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2023).

Tabel 16. Uji Korelasi Pearson.

		Correlations				
		Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Self Efficacy	Soft Skill	Kesiapan Kerja
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.587**	.335**	.608**	.599**
	<i>Sig. (2 – tailed)</i>		.000	.001	.000	.000

Pengalaman Magang	Pearson	.587**	1	.376**	.521**	.513**
	Correlation					
	Sig. (2 – tailed)	.000		.000	.000	.000
Self Efficacy	Pearson	.335**	.376**	1	.465**	.574**
	Correlation					
	Sig. (2 – tailed)	.001	.000		.000	.000
Soft Skill	Pearson	.608**	.521**	.465**	1	.608**
	Correlation					
	Sig. (2 – tailed)	.000	.000	.000		.000
Kesiapan Kerja	Pearson	.599**	.513**	.574**	.608**	1
	Correlation					
	Sig. (2 – tailed)	.000	.000	.000	.000	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan *output* yang dihasilkan SPSS pada tabel 16 mengenai korelasi, dapat diperoleh hasil hubungan satu sama lain tiap variabel, yaitu sebagai berikut:

Hubungan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja sebesar 0,599. Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang, artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka kesiapan kerja akan ikut meningkat, begitu pula sebaliknya. Korelasi antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja dilihat pada kolom Sig. (2 – tailed) terdapat nilai sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja adalah signifikan.

Hubungan antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja sebesar 0,513. Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang, artinya apabila pengalaman magang baik, maka kesiapan kerja juga ikut meningkat, begitu pula sebaliknya. Korelasi antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja dilihat pada kolom Sig. (2 – tailed) terdapat nilai sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja adalah signifikan.

Hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja sebesar 0,574. Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang, artinya apabila *self efficacy* meningkat, maka kesiapan kerja juga ikut meningkat, begitu pula sebaliknya. Korelasi antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja dilihat pada kolom Sig. (2 – tailed) terdapat nilai sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja adalah signifikan.

Hubungan antara *soft skill* dengan kesiapan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara *soft skill* dengan kesiapan kerja sebesar 0,608. Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat, artinya apabila *soft skill* meningkat, maka kesiapan kerja akan ikut meningkat, begitu pula sebaliknya. Korelasi antara *soft skill* dengan kesiapan kerja dilihat pada kolom Sig. (2 – tailed) terdapat nilai $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara *soft skill* dengan kesiapan kerja adalah signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Berganda.

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.745	2.173		.275	.784
Motivasi Kerja	.319	.106	.294	3.022	.003
Pengalaman Magang	.097	.090	.098	1.074	.286
Self Efficacy	.433	.105	.335	4.126	.000
Soft Skill	.249	.109	.223	2.297	.024

Dependent Variabel: Kesiapan Kerja

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 17 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,745 + 0,319 X_1 + 0,097 X_2 + 0,433 X_3 + 0,249 X_4 \dots \dots \dots (i)$$

Hasil persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a) Konstanta 0,745 artinya jika motivasi kerja, pengalaman magang, *self efficacy*, dan *soft skill* sebesar 0, maka kesiapan kerja nilainya 0,745; b) Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,319, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kesiapan kerja akan semakin meningkat; c) Koefisien regresi pada variabel pengalaman magang sebesar 0,097 menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman magang maka kesiapan kerja akan semakin meningkat; d) Koefisien regresi pada variabel *self efficacy* sebesar 0,433 menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka kesiapan kerja akan semakin meningkat; e) Koefisien regresi pada variabel *soft skill* sebesar 0,249 menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus *soft skill* maka kesiapan kerja akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*).

<i>Model Summary^b</i>					
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin – Watson</i>
1	.744 ^a	.554	.534	2.407	2.037

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Self Efficacy, Pengalaman Magang, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel 18 terlihat bahwa koefisien determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,534 artinya sebesar 53,4% dari nilai kesiapan kerja dipengaruhi variabel motivasi kerja, pengalaman magang, *self efficacy*, dan *soft skill*. Sedangkan sisanya sebesar 46,6% (100% - 53,4%) dipengaruhi oleh variabel – variabel lain di luar penelitian ini.

Uji *T – Test*

Berdasarkan tabel di uji T yang mengacu pada tabel 18 dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut: a) Motivasi Kerja (MK), Signifikansi motivasi kerja (0,003) < (0,05) maka H1 diterima H0 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja; b) Pengalaman Magang (PM) Signifikansi pengalaman magang (0,286) > (0,05) maka H2 ditolak H0 diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kesiapan kerja; c) *Self Efficacy* (SE) Signifikansi *self efficacy* (0,000) < (0,05) maka H3 diterima H0 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja; d) *Soft Skill* (SS) Signifikansi *soft skill* (0,024) < (0,05) maka H4 diterima H0 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, dan Fakultas Teknologi Informasi di Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan.

Pengalaman magang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, dan Fakultas Teknologi Informasi di Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, dan Fakultas Teknologi Informasi di Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan.

Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, dan Fakultas Teknologi Informasi di Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan.

Variabel *self efficacy* memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

DAFTAR REFERENSI

- Adelia, S. T., Prayekti, & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh etos kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i1.28795>
- Ainunisa, & Mukhyi, M. A. (2025). Analisis prestasi akademik, pengalaman magang, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Gunadarma. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 128–137. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1107>
- Al-Hafri, S., Hadi, S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh kompetensi, self-efficacy, dan keterampilan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 14(4). <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.50056>
- Aliyah, K., Yusuf, A., & Wiryanto, D. (2025). Pengaruh pelatihan, employability skills dan motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. *Jurnal Education and Development*, 13(3), 164–177. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7446>
- Anto, A. B., Rohman, N., & Towip, T. (2024). Hubungan employability skills dengan kesiapan kerja siswa di SMK N 1 Sawit. *NOZEL Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 6(3), 148. <https://doi.org/10.20961/nozel.v6i3.89048>
- Ardinasari, V. P., Rasyid, R., & Deryane, I. (2026). Pengaruh pengalaman magang, kompetensi kerja, dan adaptabilitas karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Maritim Raja Ali Haji. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 4(1), 92–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v4i1.5932>
- Astuti, E. N., & Amri, M. (2024). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(1), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>

- Azhar, R., Basir, Z., & Umar Data, M. (2025). Efek pengalaman magang, soft skill dan motivasi bekerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2701–2709. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.918>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1). <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391–404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Deswarta, M. D., & Bowo. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di masa endemi COVID-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5460>
- Diana, U., Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., & Khouroh, U. (2025). Peran soft skill dan praktik kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Djailani, N. A. Y., Lihawa, N. F., Aqmal, I. U., & Danial, H. P. (2025). Pengaruh kompetensi akademik dan soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 4(3).
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). Pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2, 223–236.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2010). *Teori-teori psikologi*.
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan soft skills terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung. *ECo-Buss*, 7(3), 1774–1785. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>
- Irawan, R., & Hendri. (2022). Analisis kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/jpte.v3i1.166>
- Jafar, A., & Wahyuni. (2016). *Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Karimah, I., Abdi, M. N., & Mufid, M. (2025). Peran literasi digital, adaptabilitas dan self-efficacy dalam memengaruhi kesiapan kerja Gen Z di era transformasi teknologi. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 8(1). <https://doi.org/10.26533/jmd.v8i1.1355>
- Khwarizmi, M. R. (2022). The effect of internship experience on student work readiness at UM. *Journal of Career and Entrepreneurship*, 1(1).
- Márquez, M. D. B., Teba, E. M. S., González, G. B., & Rydman, E. S. N. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>

- National Association of Colleges and Employers. (2025, April 18). *Impacts of experiential learning on the Gen Z early career experience*. <https://naceweb.org/talent-acquisition/trends-and-predictions/impacts-of-experiential-learning-on-the-gen-z-early-career-experience>
- Parangin-Angin, S. K. (2023). Pengaruh self-efficacy dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. *Journal of Economic Education*, 2, 105–114. <https://doi.org/10.22437/jeec.v2i2.21447>
- Rahayu, M. P., Mafra, N. U., & Najib, M. (2025). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.16678>
- 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 EMBA*, 10(1), 172–183.
- Sadirman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Rajawali Pers.
- Salsa, P. P., Nurbaya, S., & Nasrullah. (2025). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja di era Society 5.0 pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1136>
- Saptoto, R., Asri, Y. N., & Palupi, T. N. (2024). *Soft skill: Seni mengenal potensi diri*.
- Sintawati, P., & Tjahjawati, S. S. (2025). Keterkaitan pengalaman magang dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir: Studi pada jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung. *Journal of Management and Digital Business*, 5(3), 763–777. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i3.1843>
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh self-efficacy, soft skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja fresh graduate Universitas X. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2251>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta. <https://online.fliphtml5.com/cyqfr/jppo/>
- Sumampouw, P. N. P., Mandey, S. L., & Trang, I. (2024). Pengaruh efikasi diri, prestasi belajar dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen FEB UNSRAT. *Jurnal EMBA*, 8(2).
- Tita, G. A. (2026, February 7). *Mengapa banyak mahasiswa belum siap masuk dunia kerja, dan bagaimana cara mengatasinya?* Universitas Stekom. <https://stekom.ac.id/artikel/mengapa-banyak-mahasiswa-belum-siap-masuk-dunia-kerja-dan-bagaimana-cara-mengatasinya>
- Uno, H. B. (2007). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh career planning, self-efficacy dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 639. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>

- Wahyuni, S., Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh internship experience dan soft skill terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa Manajemen angkatan 2018 & 2019). *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 257–269. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1301>
- Wahyuni, T. I., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. *Indonesia Economic Journal*, 1. <https://doi.org/10.63822/f5hpnj38>
- Yusra, & Azman, H. A. (2025). Pengaruh minat kerja, hard skill, dan soft skill terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Dharma Andalas. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 732–743.
- Zahmelinda, S., & Armianti. (2023). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 2 Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 1495–1506. <https://doi.org/10.30998/herodotus.v7i2.20331>