PENGARUH *HARD SKILL* DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*





Andriyastuti Suratman,
S.E., M.M.
Acc siap uji/23 Mei 2025

Disusun Oleh:

Nama	: Sintia Maroyya Dalifa
Nomor Mahasiswa	: 21311562
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN JUDUL

Pngaruh *Hard Skill* dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable *Intervening*

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Eknomika,

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Sintia Maroyya Dalifa
Nomor Mahasiswa	: 21311562
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 23 Mei 2025 Penulis,



Sintia Maroyya Dalifa

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PENGARUH *HARD SKILL* DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Nama	: Sintia Maroyya Dalifa
Nomor Mahasiswa	: 21311562
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH HARD SKILL DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun oleh : Sintia Maroyya Dalifa

Nomor Mahasiswa : 21311562

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 04 Juni 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

”Pada akhirnya, ini semua hanya permulaan”

(Nadin Amizah)

"Maka seseungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

(QS Al Insyirah: 5-6)

"Pengaruh *Hard Skill* dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening"

Sintia Maroyya Dalifa

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Sintiamaroyya3795@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hard skill* dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 262 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan diambil sample *maximal*. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* dan pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara *hard skill* dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja secara signifikan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguasaan kompetensi teknis serta keterlibatan aktif dalam organisasi kampus sebagai strategi peningkatan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja, sekaligus mendorong lembaga pendidikan untuk memperkuat program pengembangan motivasi dan keterampilan kerja mahasiswa.

Kata Kunci: *Hardskill*, Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja Pengalaman organisasi.

“The Influence of *Hard Skills* and Organizational Experience on Students' Work Readiness through Work Motivation as an Intervening Variable”

Sintia Maroyya Dalifa

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Sintiamaroyya3795@gmail.com

ABSTRAK

This study aimed to analyze the influence of hard skills and organizational experience on students' work readiness, with work motivation as an intervening variable. The objects in this study were active students from various universities in Indonesia, with a sample size of 262 respondents selected using purposive sampling techniques. The method used was a quantitative approach with Partial Least Square (PLS) analysis. The results of the study showed that hard skills and organizational experience had a positive and significant effect on students' work readiness, both directly and through work motivation as a mediating variable. Work motivation was proven to have mediated the relationship between hard skills and organizational experience on work readiness significantly. This finding implied the importance of mastering technical competencies and active involvement in campus organizations as a strategy to increase students' readiness to enter the workforce, while encouraging educational institutions to strengthen programs to develop students' work motivation and skills.

Keywords: *Hard skills, Organizational experience, Work readiness, Work motivation*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Hard Skill* dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Maahasiswa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*"** dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penyusunan skripsi ini merupakan proses yang cukup panjang dan penuh tantangan. Penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang senantiasa memberikan kekuatan, kesabaran, dan kemudahan dalam setiap proses yang penulis lalui, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta penulis Bapak Sahdan Suandi dan Ibu Siti Khadijah atas cinta, doa, dukungan moral, dukungan material, semangat, dan pengorbanan yang tak ternilai, yang selalu menjadi motivasi utama dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Saudara - saudara tercinta penulis Siskha Maya Herlina, Tri puspita Yuliana, Desi Ariskha, Sandi Arya Wijaya, terima kasih atas cinta dan dukungan yg diberikan serta sudah selalu berusaha memenuhi kebutuhan penulis selama masa pendidikan.

4. Ponakan tercinta penulis Alula, Aira, Kenzo, Zamira yang menjadi *support system* penulis untuk terus maju dan berkembang agar menjadi lebih baik.
5. Andriyastuti Suratman, S.E.,M.M., CHRMP. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan yang membangun, serta kesabaran dalam mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.
6. Muhammad Akmal Hibatullah, terimakasih untuk waktu dan dukungan kepada penulis selama mengurus semua proses sampai dengan penulis menenyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat terdekat dan teman-teman seperjuangan penulis, Lailatul Rahimah, Karin Dwi Asri, Shoffi Nurmalita Resti, Alina Jasmine, Raihanatul Jennah, Lailik, Sulis, Ola yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, serta doa selama proses penulisan skripsi berlangsung.
8. Serta teman-teman SDM seperjuangan penulis, Fakhri, Hesti yang sudah ikut serta berpartisipasi,saling bertukar ide, serta telah meluangkan waktunya selama pengerjaan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan, baik dari segi penyusunan bahasa, isi, maupun analisis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Meskipun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pemasaran yang berkelanjutan, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, semoga segala bentuk ikhtiar dan usaha yang telah dilakukan dalam penulisan skripsi ini bernilai ibadah di sisi Allah SWT dan membawa manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN HASIL UJI PLAGIARISME ..... **Error! Bookmark not defined.**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI 4

ABSTRAK ..... **Error! Bookmark not defined.**

ABSTRAC .....T**Error! Bookmark not defined.**

KATA PENGANTAR 9

DAFTAR ISI 11

DAFTAR TABEL..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR ..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB I PENDAHULUAN 17

1.1 Latar Belakang Penelitian..... 17

1.2 Rumusan Masalah Penelitian..... 23

1.3 Pertanyaan Penelitian 26

1.4 Tujuan Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.5 Manfaat Penelitian 24

1.5.1 Manfaat Teoritis..... **24**

1.5.2 Manfaat Praktis **25**

BAB II TINJAUAN PUSTAKA ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1 Landasan Teori..... 26

2.1.1 *Hard Skill* **26**

2.1.1.1 Indikator *Hard Skill* 26

2.1.2 Pengalaman Organisasi **27**

2.1.2.1 Indikator Pengalaman Organisasi 27

2.1.3 Kesiapan Kerja **28**
2.1.3.1 Indikator Kesiapan Kerja 29
2.1.4 Motivasi Kerja **30**
2.1.4.1 Indikator Motivasi Kerja 31
2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian 32
2.2.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja **32**
2.2.2 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Motivasi Kerja **36**
2.2.3 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja **39**
2.2.4 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja **40**
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja **44**
2.2.6 Motivasi Kerja Memediasi *Hard Skill* dan Kesiapan Kerja **47**
2.2.7 Motivasi Kerja Memediasi Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja **50**
2.3 Model Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
2.4 Hipotesis Penelitian 55
BAB III METODE PENELITIAN 56
3.1 Pendekatan Penelitian 56
3.2 Lokasi Penelitian 58
3.3 Variabel Penelitian 59
3.3.1 Variabel *Independen* **59**
3.3.2 Variabel *Dependen* **59**
3.3.3 Variabel *Intervening* **59**
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian 60
3.4.1 *Hard Skill* (X_1) **60**
3.4.2 Pengalaman Organisasi (X_2) **61**
3.4.3 Kesiapan Kerja (Y) **62**
3.4.4 Motivasi Kerja (Z) **63**

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian 65
3.5.1 Populasi Penelitian **65**
3.5.2 Sampel Penelitian **65**
3.6 Jenis Data dan Pengumpulan Data Penelitian 66
3.6.1 Jenis Data Penelitian **66**
3.6.2 Pengumpulan Data Penelitian **66**
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian 68
3.7.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian ..... Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian ..... Error! Bookmark not defined.
3.8 Metode Analisis 68
3.8.1 Analisis Deskriptif Penelitian **68**
3.8.2 Analisis Statistik Penelitian **69**
3.8.2.1 Model Pengkuran (*Outer Model*) 70
3.8.2.2 Model Struktural (*Inner Model*) 71
3.8.2.3 Uji Hipotesis Penelitian 73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 75
4.1 Analisis Deskriptif Penelitian 75
4.1.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden **75**
4.1.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
4.1.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia 76
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian **77**
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Hard skill* 78
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Organisasi 79
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja 80
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja 81
4.2 Analisis Statistik 82
4.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*) **82**
4.2.1.1 Validitas Konvergen 83

4.2.1.2 Validitas Diskriminan 83
4.2.1.3 Uji Reliabilitas 85
4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*) **86**
4.2.2.1 Uji Kolinearitas (*VIF Inner Model*) 86
4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*) 86
4.2.3 Uji Hipotesis Penelitian (*Path Coefficient/Koefisien Jalur*) **87**
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 90
4.3.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja **90**
4.3.2 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja **91**
4.3.3 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Motivasi Kerja **92**
4.3.4 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja **93**
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja **94**
4.3.6 Pengaruh *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening **95**
4.3.7 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening **96**
BAB V KESIMPULAN 98
5.1 Kesimpulan 98
5.2 Saran 99
5.3 Keterbatasan Penelitian 100
5.4 Implikasi Manajerial 101
DAFTAR PUSTAKA 102
LAMPIRAN 112

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Pengukuran Variabel *Hard Skill* (X_1)..... 61

Tabel 3. 2 Indikator Pengukuran Variabel Pengalaman Organisasi (X_2)**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 3 Indikator Pengukuran Variabel Kesiapan Kerja (Y)..... 63

Tabel 3. 4 Indikator Pengukuran Variabel Motivasi Kerja (Z)..... 64

Tabel 3. 5 Skala Likert..... 68

Tabel 3. 6 Uji Validitas Instrumen Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 75

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia..... 76

Tabel 4. 3 Hasil Deksriptif Variabel *Hard Skill*..... 78

Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Variabel Pengalaman Organisasi..... 79

Tabel 4. 5 Hasil Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja..... 80

Tabel 4. 6 Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja..... 81

Tabel 4. 7 Uji Validitas Konvergen..... 83

Tabel 4. 8 Uji Validitas Diskriminan (*Fornell Larcker*)..... 83

Tabel 4. 9 Uji Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)..... 84

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)..... 85

Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolinearitas (*VIF Inner Model*)..... 86

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)..... 86

Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*/Koefisien Jalur)..... 88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... 107

Lampiran 2 Identitas Responden 108

Lampiran 3 Tabulasi Responden..... 113

Lampiran 4 Tabulasi Data Mentah Hasil Kuesioner 204

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang terus berkembang saat ini memiliki tantangan yang besar terhadap perkembangan ekonomi yang akan berdampak pada daya saing penyerapan tenaga kerja serta kriteria tenaga kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan-perusahaan, instansi pemerintahan atau organisasi lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang di perlukan dalam suatu perusahaan dan juga sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan dalam kegiatan ekonomi Setiarini *et al.,* (2022). Manajemen sumber daya manusia membantu organisasi untuk mengatur sumber daya manusia yang dimilki untuk dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan organisasi Muhammad *et al*., (2018). Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajeman sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi MSDM memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Putri *et al*., (2022).

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup

perusahaan. Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia adalah suatu keharusan untuk mengatasi keterbatasan waktu yang signifikan dan biasanya terjadi antara diketahuinya kebutuhan sumber daya manusia.

Manusia untuk mengisi pekerjaan dan mendapatkan orang dan kualifikasinya sesuai untuk mengisi kebutuhan itu . keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja Putri *et al*.(2022). Menghadapi tantangan-tantangan yang akan muncul dalam persaingan era globalisasi, maka dapat diyakini bahwa modal dasar yang paling penting bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia, baik dalam aspek kuantitas maupun dalam aspek kualitasnya. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan di Indonesia dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat bersaing didunia kerja Safitri & Syofyan, (2023). Dengan memiliki kompetensi yang baik maka dapat dikatakan bahwa mahasiswa telah memiliki kesiapan kerja yang baik.

Pengertian Kesiapan kerja menurut Sihotang, (2003) adalah kemampuan atau kapasitas seseorang dalam upaya meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Pengertian kesiapan kerja adalah kondisi yang serasi antara kematangan fisik, mental serta pengalaman belajar sehingga mampu melaksanakan kegiatan atau tingkah laku dalam hubungannya dengan pekerjaan . Mahasiswa perlu mempersiapkan diri sedini mungkin untuk memasuki dunia kerja agar mampu bersaing dan cepat beradaptasi Azizah *et al*., (2019).Hal ini berarti bahwa suatu kondisi individu dari hasil pendidikan dan

latihan atau keterampilan yang mampu memberikan jawaban terhadap situasi dalam suatu pelaksanaan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik apapun jenis pekerjaan tersebut.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki mahasiswa adalah *hard skill*. Menurut Bhadraswara, (2020) *hard skill* adalah kemampuan yang biasa dipelajari sekolah atau universitas untuk meningkatkan kemampuan intelektual peserta didik yang berkaitan dengan mata kuliah yang sedang dipelajari. Dengan kata lain, *hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang terkait dengan bidang studi yang sedang dijalani mahasiswa. *Hard skill* bersifat teknis keterampilan yang melekat atau diperlukan untuk profesi tertentu. Kemampuan *hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. Ratuela *et al*., (2022). Selain *hard skill*, mahasiswa juga harus memiliki soft skill sebagai bekal untuk menghadapi dunia kerja. Hal iini sejalan dengan Deswarta *et al*., (2023) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik. Salah satu cara meningkatkan *soft skill* adalah dengan mengikuti organisasi di kampus.

Pengalaman organisasi menjadi salah satu media mengasah *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Proses pembentukan sikap profesi tidak hanya diperoleh di dalam ruang-ruang kuliah tetapi juga melalui organisasi,baik yang ada ditingkat institusi maupun yang ada ditingkat jurusan atau program studi. Setiap mahasiswa perlu mengikuti organisasi untuk mengembangkan diri sebagai bekal sebelum terjun di dunia industry. Sejalan dengan Irmayanti *et al*., (2020) terdapat faktor yang

mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yakni keaktifannya diorganisasi dan prestasi belajar. Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Pengalaman organisasi tidak hanya memberikan manfaat positif terhadap mahasiswa saja, salah satunya dapat meningkatkan motivasi kerja mahasiswa.

Motivasi kerja juga sangat diperlukan untuk kesiapan kerja mahasiswa dimasa mendatang agar bekerja sesuai dengan keterampilan yang dinutuhkan di dunia kerja Setiarini *et al*., (2022) mengemukakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untu mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pentingnya kesiapan kerja yang perlu di miliki pada mahasiswa dengan mempelajari sesuai dengan minat mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Menurut Deswarta *et al*., (2023) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan mediator yang penting untuk menghubungkan antara *hard skill*, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja.

Motivasi kerja memiliki peran penting sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara penguasaan *hard skill*, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengaplikasikan kemampuan teknis atau *hard skill* yang dimilikinya secara optimal dalam situasi kerja. Selain itu, pengalaman organisasi yang telah diperoleh, seperti keterlibatan dalam kegiatan kepemimpinan, manajemen tim, atau pengelolaan proyek, dapat lebih bermakna ketika didukung oleh dorongan motivasi yang kuat, dan juga motivasi kerja selain mengintervening ke kesiapan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan ke depannya Suratman & Syahputro, (2020). Dengan demikian, motivasi kerja

mendorong individu untuk mengintegrasikan kompetensi teknis dan pengalaman praktis menjadi sebuah kesiapan kerja yang tangguh, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dunia kerja tetapi juga meningkatkan daya saing individu di pasar tenaga kerja.

Dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa, teori motivasi yang relevan untuk digunakan adalah *Teori Hierarki Kebutuhan Maslow* dan *Teori Dua Faktor Herzberg*. Teori Maslow (diterjemahkan secara pribadi) menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar terlebih dahulu sebelum melangkah ke kebutuhan yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri. Dalam hal ini, mahasiswa yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya akan terdorong untuk mencapai potensi maksimalnya di dunia kerja. Maslow menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi jika kebutuhan di tingkat bawah telah terpenuhi (Maslow, 1943). Oleh karena itu, pemahaman terhadap hierarki kebutuhan ini penting untuk merancang program pembinaan kesiapan kerja yang bertahap dan sesuai dengan kondisi mahasiswa.

Sementara itu, *Teori Dua Faktor Herzberg* mengidentifikasi dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu *faktor motivator* (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) dan *faktor hygiene* (seperti kondisi kerja dan hubungan antar personal). Herzberg menekankan bahwa motivator adalah faktor yang benar-benar dapat mendorong seseorang untuk berkinerja tinggi dan memiliki kepuasan kerja (Herzberg, 2015). Dalam konteks ini, mahasiswa yang memperoleh pengakuan atas pencapaian akademik atau keterlibatan organisasi akan lebih termotivasi untuk menyiapkan diri menghadapi dunia kerja. Selain itu, lingkungan belajar yang kondusif dan dukungan sosial dari kampus juga dapat memperkuat *faktor hygiene*. Dengan memahami kedua teori ini, perguruan tinggi dapat lebih tepat dalam merancang intervensi untuk meningkatkan motivasi kerja mahasiswa agar siap terjun ke dunia

profesional. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan.

Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih dalam tentang kesiapan kerja mahasiswa sebagai calon tenaga kerja yang akan bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Kesiapan kerja menjadi indikator penting untuk mengetahui sejauh mana mahasiswa telah dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan dunia industri dan organisasi modern (Siburian *et al.,* 2022). Penelitian ini dilakukan karena masih ditemukan kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan riil di dunia kerja, yang menyebabkan banyak lulusan belum mampu bersaing secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa agar lembaga pendidikan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan mutu lulusan.

Selain itu, riset ini juga dilakukan sebagai upaya untuk mengevaluasi sejauh mana peran lembaga pendidikan tinggi, khususnya perguruan tinggi, dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan memahami kesiapan kerja mahasiswa, pihak kampus diharapkan mampu menyesuaikan kurikulum, metode pengajaran, serta layanan pendukung lainnya agar sesuai dengan dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah (Ismaya & Achmad, 2024). Penelitian ini juga menjadi penting untuk memberikan masukan kepada pemangku kepentingan seperti dosen, lembaga karier, dan pihak industri, agar dapat bersinergi dalam menyiapkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki daya saing tinggi dan siap beradaptasi di lingkungan kerja profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang variabel *Hard Skill*, Pengalaman Organisasi, Kesiapan kerja, Motivasi Keerja.

Dari variabel tersebut maka peneliti akan melakukan sebuah penelitian berjudul "**Pengaruh *Hard Skill* dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.** Berharap dapat berguna untuk menambah rujukan riset empiris dan dapat memperkaya pengetahuan mengenai kesiapan kerja mahasiswa sehingga mahasiswa lebih mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja dimasa yang akan datang.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengkaji bagaimana pengaruh hard skill dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa serta peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Secara spesifik, penelitian ini ingin mengetahui apakah *hard skill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, serta apakah pengalaman organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara *hard skill* dan pengalaman organisasi dengan kesiapan kerja. Terakhir, penelitian ini berusaha mengukur sejauh mana kombinasi dari *hard skill*, pengalaman organisasi, dan motivasi kerja dapat memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di Indonesia.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, pernyataan penelitian dalam studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa ?
2. Apakah pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?

3. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa ?
4. Apakah pengalaman organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
6. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara *hard skill* dan kesiapan kerja mahasiswa ?
7. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas, penulis kemudian menentukan beberapa tujuan penelitian yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Menganalisis pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. Menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap motivasi kerja mahasiswa.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman organisasi terhadap motivasi kerja mahasiswa.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
6. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *hard skill* dan kesiapan kerja mahasiswa.
7. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja mahasiswa.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Menambah literatur empiris tentang hubungan antara *hard skill*, pengalaman organisasi, motivasi kerja, dan kesiapan kerja mahasiswa.
2. Mengembangkan model konseptual tentang peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam membentuk kesiapan kerja.
3. Memperkuat teori kesiapan kerja dan motivasi, khususnya dalam konteks mahasiswa di era persaingan global dan tuntutan dunia kerja *modern.*

1.5.2 Manfaat Praktis

Selain dari manfaat teoritis, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Panduan bagi mahasiswa dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui penguasaan *hard skill*, pengalaman organisasi, dan motivasi kerja.
2. Masukan bagi lembaga pendidikan untuk merancang program pengembangan *soft skill* dan *hard skill* yang terintegrasi dengan kegiatan organisasi mahasiswa.
3. Referensi bagi perusahaan atau HRD dalam menilai kesiapan kerja lulusan berdasarkan kombinasi kompetensi teknis, pengalaman organisasi, dan motivasi kerja.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Hard Skill*

Hard skill adalah kemampuan untuk mengambil keputusan atau menentukan suatu hal. Pengertian lain dari *hard skill* adalah kemampuan yang memadai untuk melakukan tugas tertentu atau memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan. Islami (2012) berpendapat bahwa *hard skill* adalah pengetahuan teknis yang diperlukan dalam suatu profesi dan dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi, serta mampu mengatasi masalah dan melakukan analisis. Keahlian teknis ini sangat esensial ketika seseorang memasuki dunia kerja. Berikut adalah indikator *Hard Skill* menurut Lestari (2024).

Indikator Hard Skill

Berikut adalah indikator *Hard Skill* menurut Lestari (2024).

1. Kemampuan Teknis

   Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, metode, dan teknik tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Metode adalah suatu pendekatan yang sistematis dan umum dalam bekerja, yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin efektif metode dan teknik yang digunakan maka semakin efektif pula pencapaian tujuan tersebut. Namun, tidak ada metode atau teknik yang dianggap terbaik atau cocok untuk semua tujuan.
2. Ilmu Pengetahuan dan Wawasan

   Ilmu pengetahuan merupakan upaya sadar untuk menggali, menemukan, dan memperdalam pemahaman manusia terhadap berbagai aspek realitas dunia manusia. Pembatasan diterapkan untuk menghasilkan informasi yang akurat. Ilmu pengetahuan memberikan keyakinan dengan memberi batasan pada ruang lingkup

penelitian seseorang, dan kepastian ilmiah dicapai melalui batasan tersebut. Wawasan adalah cara pandang yang digunakan untuk melihat sesuatu.

3. Kritis

Berpikir kritis juga dapat membantu Anda menjadi lebih terorganisir sehingga lebih mudah menemukan solusi terhadap masalah yang Anda hadapi. Memiliki pemikiran kritis juga dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas.

2.1.2 Pengalaman Organisasi

Keaktifan berorganisasi merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan dalam peningkatan kesiapan kerja. Keaktifan berorganisasi mengacu pada tingkat partisipasi individu dalam kegiatan organisasi yang berdampak positif pada organisasi dan mengubah perilaku individu dalam aspek responsivitas, akuntabilitas, adaptabilitas, empati, dan transparansi Pasamba *et al.*, (2024). Artinya, berpartisipasi secara aktif akan lebih memiliki kesiapan untuk berhadapan dengan tantangan dunia kerja dibanding individu yang tidak terlibat dalam organisasi. Menurut Irmayanti *et al.*, (2020) mengemukakan dalam sebuah organisasi terdapat manfaat yang dapat diperoleh mahasiswa terhadap keikutsertaan dalam berorganisasi yakni: Ajang aktualisasi diri, Meng-upgrade dan mengembangkan potensi diri (*soft skill*), mengembangkan minat dan bakat, Melatih manajemen waktu, memperluas jaringan, melatih *leadership*, Salah satu nilai tambah untuk mendapatkan pekerjaan, mempersiapkan dirimu untuk menang saat bersaing mendapatkan beasiswa.

Indikator Pengalaman Organisasi

Menurut Amin *et al.*, (2017) berikut adalah indikator yang mempengaruhi pengalaman organisasi

1. Komitmen

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat diketahui dari ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan dan menanggung akibatnya. Rasa tanggung jawab muncul karena manusia menyadari akibat baik dan buruk perbuatannya. Selain itu rasa tanggung jawab juga muncul karena ada rasa peduli dan merasa diri harus terlibat dalam menyelesaikan masalah orang lain.

3. Keikutsertaan dalam organisasi

Keikusertaan dalam organisasi adalah keterlibatan mental atau pikiran dan emosi atau perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan.

4. Lebih Peka dan Berpola Pikir Kritis

Berpikir kritis adalah sebuah proses yang tujuannya membuat keputusan yang masuk akal untuk digunakan dengan baik dalam semua aspek kehidupan, serta dapat berdebat secara logis dalam mempertanyakan sesuatu yang dapat dipercaya.

5. Memiliki kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan pendapat secara efektif

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi yang efektif biasanya memiliki tujuan untuk memudahkan orang lain dalam memahami pesan yang disampaikan oleh seorang pemberi pesan (komunikator). Selain itu, komunikasi yang efektif juga bertujuan supaya informasi yang disampaikan dapat menimbulkan *feedback* dari si penerima pesan (komunikan). Karena alasan-alasan tersebut, maka proses komunikasi yang efektif haruslah dilakukan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh orang lain.

2.1.3 Kesiapan Kerja

Kardimin (2004) mengatakan kesiapan kerja pengaruhi oleh dua dimensi, pertama faktor intern berasal dari dalam diri meliputi: kematangan psikis dan mental, dorongan dari dalam diri, kemandirian, pengalaman, dan motivasi. Kedua faktor ekstern yakni faktor yang berasal dari luar diri siswa meliputi: peran masyarakat, keluarga, saudara dan teman. Menurut Makki *et al.,* (2015) kesiapan kerja adalah ketrampilan, pengatahuan, dan sikap yang akan memungkinkan lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapain tujuan organisasi yang terdapat di tempat orang tersebut berkerja.

Menurut Slameto *et al., (*2010) kesiapan mengacu pada keadaan umum individu yang memungkinkan mereka tanggapan atau merespons dengan cara tertentu terhadap

situasi atau stimulus tertentu. Hal ini sejalan dengan Ramadhan *et al.*, (2020) mengatakan bahwa kondisi ini mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik, mental dan emosional individu, kebutuhannya, motivasi dan tujuan dibalik tindakannya, keterampilan yang dimilikinya serta pengetahuan dan pemahaman yang diperolehnya melalui pembelajaran.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keterampilan atau kemampuan menurut kesanggupan mahasiswa untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus masa perkuliahan tanpa masa penyesuaian panjang di lingkungan kerja dengan bekal kesiapan mental, pengetahuan, pengalaman dan kematangan. Kesiapan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dunia kerja sangatlah berbeda dengan dunia perkuliahan, pada dunia kerja nantinya akan dipertemukan dengan banyak rintangan yang dihadapi seperti persaingan semakin ketat, tekanan dari lingkungan kerja serta tanggung jawab yang dipegang juga sangat besar.

Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Lestari (2024) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

1. Memiliki Kemampuan Beradaptasi di Lingkungan

   Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.
2. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

   Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena mahasiswa akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.
3. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

   Mahasiswa akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

Adapun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya yaitu:

Faktor *Eksternal*

1. Motivasi Kerja

   Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

2. *Soft Skill*

   Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. keterampilan yang dimaksud seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggungjawab. keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

3. *Hard Skill*

   Hard skill adalah keterampilan konkret dan spesifik yang dapat diukur dan diajarkan. keterampilan ini biasanya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan khusus, atau pengalaman kerja.

4. Motivasi

   Motivasi adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. motivasi sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

5. Pengalaman Kerja

   Pengalaman kerja yang pernah dialami peserta didik pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja lapangan.

Faktor *Internal*

1. Keluarga

   Peran pekerjaan telah dipelajari lewat anak oleh orang tua maupun saudaranya. Keluarga memberikan dukungan sosial yang penuh, informasi langsung, serta pengaruh kepada individu yang bersangkutan.

2 Lingkungan

   Faktor lingkungan didasari oleh kepentingan tertentu yang mengiringi aktivitas keseharian dari kelompok tersebut misalnya, teman sebaya, masyarakat, dan lain sebagainya. tujuan dari faktor lingkungan yaitu mencapai tujuan masyarakat yang objektif, dan rasional secara bersama-sama. faktor lingkungan berpengaruh dalam penentuan arah minat ataupun jabatan seseorang.

2.1.4 Motivasi Kerja

Kata “motivasi” berasal dari istilah “motivasi”, yang mengacu pada kekuatan *internal* dalam diri seseorang yang memotivasi mereka untuk melakukan tindakan atau

perilaku tertentu. motivasi tersebut tidak selalu dapat diamati secara langsung tetapi dapat tercermin melalui tindakan, rangsangan, insentif atau energi yang mendorong perilaku tertentu. Ini adalah kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau mengambil tindakan tertentu, sering kali berasal dari kebutuhan, keinginan, atau tujuan pribadi Adi (1994).

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakan seseorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. hal ini sejalan dengan pendapat Uno (2023) yang mengatakan bahwa, baik buruknya perbuatan seseorang sangat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. hal tersebut menjadikan motivasi sebagai salah satu ilmu yang menarik dijadikan variable untuk diteliti. Buku ini memaparkan semua hal mengenai motivasi. dimulai dengan pengertian motivasi, teori-teori motivasi dari para ahli ternama, hingga pembahasan yang terfokus pada motivasi belajar, motivasi kerja, dan motivasi prestasi. Selain disajikan dalam bahasa sederhana, buku ini juga memberikan contoh penelitian tentang motivasi di bidang pendidikan, dan pengukurannya dengan menggunakan teknologi yang dipakai saat ini. Dengan komposisi yang lengkap inilah, diharapkan buku ini dapat menjadi panduan bagi pembaca untuk memhami motivasi dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator Motivasi Kerja

Berikut beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Rahmat *et al.* (2020):

1. Lingkungan

   Mahasiswa akan termotivasi memasuki dunia kerja bila mendapat dorongan dari lingkungan antara lain keluarga, sekolah dan masyarakat. Misalnya, kondisi ekonomi keluarga yang sulit dapat mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja dibandingkan melanjutkan pendidikan tinggi.
2. Minat dalam diri

   Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja ketika mereka memiliki kekuatan, keinginan dan minat bekerja berdasarkan bakat dan keterampilan

yang dimilikinya. Orang cenderung merasa lebih bangga dan dihargai ketika mereka bekerja dibandingkan ketika mereka menganggur setelah lulus.

3. Keluarga

   Motivasi sukses dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor sosial seperti keluarga dan pengaruh teman sebaya. Dikarenakan keluarga dan dan lingkungan teman sebaya secara langsung memberikan dukungan sosial.

4. Cita-cita

   Tujuan atau cita-cita adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. tujuan-tujuan ini memberi makna pada aktivitas mereka dan dapat menjadi sumber motivasi yang kuat.

2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Ratuela *et al.,* (2022) mengemukakan penelitian hasil pengujian menunjukan bahwa *hard skill* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja , sehingga Ho yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *Hard Skill* (X_1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) ditolak. Maka secara parsial dimensi *Hard Skill* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Untuk setiap perubahan dari *Hard Skill* yang indikatornya akan mempengaruhi Kesiapan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir jurusan Manajemen yaitu mahasiswa Angkatan 2017 kebawah berjumlah 1326 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan Rumus Slovin Sugiyono (2011). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling insidental/*accidental sampling*. Dalam penelitian ini jumlah populasi lebih dari 1000 maka penulis melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 100.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurbaiti dan Putri (2024) dengan judul *"HARD SKILL, SOFT SKILL* dan EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA

MAHASISWA TINGKAT AKHIR FEB PERGURUAN TINGGI di KOTA BANDAR LAMPUNG*"* bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hard skill*, *soft skill,* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 97 mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Bandar Lampung, yang diperoleh menggunakan rumus Cochran. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, serta diolah menggunakan SPSS melalui berbagai uji seperti validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sementara itu, *soft skill* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan teknis dan rasa percaya diri mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif, serta mendorong perguruan tinggi untuk memperkuat peranannya sebagai fasilitator pengembangan kompetensi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mwita *at el .,* (2024) dengan judul *"THE ROLE of SOFT SKILLS, TECHNICAL SKILLS and ACADEMIC PERFORMANCE on GRADUATE EMPLOYABILITY"* bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keterampilan teknis (*technical skills*), keterampilan lunak (*soft skills*), dan kinerja akademik (*academic performance*) mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan kerja lulusan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data dari 217 mahasiswa tingkat akhir di Mzumbe University, Tanzania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut *soft skills*, *technical skills*, dan *academic performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi *employability*. penelitian ini menegaskan pentingnya penguasaan

keterampilan yang relevan serta pencapaian akademik yang baik bagi mahasiswa untuk meningkatkan peluang mereka di dunia kerja. Selain itu, peran institusi pendidikan tinggi sangat penting dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja melalui kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan pasar kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.,* (2020) berjudul *"GENDER ANALYSIS of WORK READINESS AMONG VOCATIONAL STUDENTS: A CASE STUDY"* bertujuan untuk mengukur kesiapan kerja mahasiswa vokasi berdasarkan perbedaan gender. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 155 mahasiswa tingkat akhir dari berbagai jurusan teknologi di Kluang Vocational College, Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa berada pada kategori tinggi, mencakup aspek sikap, kepemimpinan, komunikasi, pemecahan masalah, dan kecerdasan emosional. Terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan: mahasiswa laki-laki unggul dalam aspek sikap, komunikasi, dan kepemimpinan, sementara mahasiswa perempuan lebih unggul dalam kerja tim, pengalaman, dan keterampilan berpikir. Penelitian ini menekankan pentingnya *soft skills* dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan vokasi.

Tabel 2.1 Hard Skill dan Kesiapan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	**Ratuela *et al*,. (2022)** Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado **Jurnal:** Jurnal EMBA Vol. 10, No. 1 **Sampel:** 100 responden dari 1326 populasi **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	*Hard Skill* Riady (2014) Keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, teknologi Kesiapan Kerja Setiawan (2005) Kematangan, pengalaman, kondisi emosi	Penelitian ini menunjukkan bahwa *hard skill* dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan *soft skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan.
2	**Nurbaiti & Almira Devita Putri (2024)** *Hard Skill, Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung **Jurnal:** Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14, No. 1 **Sampel:** 97 mahasiswa tingkat akhir FEB di Bandar Lampung **Metode:** Kuantitatif, Regresi Linear Berganda, SPSS	*Hard Skill*: McClelland (1973) *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang dapat diukur dan dibuktikan secara formal melalui pelatihan atau pendidikan, serta berorientasi pada kinerja pekerjaan. Kesiapan Kerja: Super (1957) Kesiapan kerja merupakan bagian dari tahap perkembangan karier individu, yaitu saat seseorang dianggap mampu memasuki dunia kerja dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai	Penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keyakinan diri mahasiswa. Ketiga variabel ini berkontribusi signifikan baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial.
3	**Mohamad, S., Roziah, M.R., & Anuar, H. (2024). The Effect of Essential Skills on Perceived Employability: A Case of Malaysian Undergraduates in Energy-Focused Universities. Higher Education, Skills and Work-Based Learning, Vol. ahead-of print No. ahead-of-print. Sampel: 247 mahasiswa Alat analisis: PLS-SEM Metode: Kuantitatif**	*Hard Skill: Becker (1964)* keterampilan teknis sebagai bentuk investasi modal manusia. *Perceived Employability: Harvey (2001)* kesiapan kerja ditentukan oleh kecocokan antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri.	Penelitian ini menekankan bahwa penguasaan keterampilan esensial menjadi kunci penting dalam membentuk kepercayaan diri mahasiswa terhadap kemampuan mereka untuk memasuki dunia kerja, khususnya di sektor energi.

4	**Mwita, D., Mwilongo, S., & Mwamboma, J. (2024). The Role of Soft Skills, Technical Skills and Academic Performance on Graduate Employability. International Journal of Research in Business & Social Science, Vol. 13, No. 5.** **Sampel: 217 mahasiswa** **Alat analisis: Regresi linier** **Metode: Kuantitatif**	*Hard Skill (Technical Skills): Katz (1974)* kemampuan teknis sebagai dasar penyelesaian tugas kerja. Employability*: Becker (1964)* employability dibentuk oleh akumulasi keterampilan dan pendidikan formal.	*Technical skills (hard skill), soft skills, dan academic performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability mahasiswa secara simultan. *Technical skill* memiliki kontribusi dominan.
5	**Ismail, M., Hassan, R., & Abu Bakar, A. (2020). Gender Analysis of Work Readiness among Vocational Students. Journal of Technical Education and Training, Vol. 12, No. 1 (Special Issue).** **Sampel: 155 mahasiswa vokasi** **Alat analisis: SPSS (Deskriptif & t-test)** **Metode: Kuantitatif**	*Hard Skill: Foundation technical skills* keterampilan dasar teknis bidang kejuruan. *Work Readiness:* Super *(1990*) kesiapan kerja ditentukan oleh sikap dan penguasaan keterampilan teknis.	Mahasiswa vokasi memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi dalam aspek keterampilan teknis. Perbedaan signifikan ditemukan pada gender untuk variabel tertentu.

Sumber: Data primer diolah 2025

2.2.2 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian oleh Araújo *et al*., (2024) yang berjudul *"CAN PARTICIPATION in A HACKATHON IMPACT THE MOTIVATION of SOFTWARE ENGINEERING STUDENTS? A PRELIMINARY CASE STUDY ANALYSIS"* bertujuan untuk mengetahui apakah partisipasi dalam hackathon dapat memengaruhi motivasi mahasiswa teknik perangkat lunak. Studi ini menggunakan pendekatan campuran melalui survei sebelum dan sesudah hackathon dengan instrumen *Academic Motivation Scale (AMS)*, serta analisis kualitatif dari tanggapan terbuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat perubahan motivasi yang signifikan secara statistik setelah mengikuti hackathon, peserta tetap menunjukkan motivasi yang tinggi, terutama dalam aspek pengembangan diri, kerja tim, dan peluang networking. hackathon dinilai berpotensi sebagai alat edukatif yang

mendukung motivasi dan pengembangan keterampilan mahasiswa di bidang rekayasa perangkat lunak.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati *et al* (2022) berjudul *"SOFT SKILLS and WORK READINESS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL STUDENTS in MAKASSAR"* bertujuan untuk menganalisis hubungan antara soft skills dan kesiapan kerja siswa SMK di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan melibatkan 120 siswa kelas XII dari berbagai jurusan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur aspek *soft skills* seperti komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, dan manajemen waktu. Analisis menggunakan uji Chi-Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *soft skills* dan kesiapan kerja siswa (p = 0,000). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan *soft skills* yang dimiliki siswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, penguatan *soft skills* perlu menjadi perhatian utama dalam proses pendidikan vokasi.

Penelitian oleh Ahmed, Ali, dan Hussain (2024) yang berjudul *"Exploring the Impact of Soft and Hard Skills on Graduates' Employability: A Case of Pakistan"* bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skills* dan *hard skills* terhadap employability lulusan perguruan tinggi di Pakistan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 260 lulusan dari berbagai universitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik *soft skills* maupun *hard skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employability*. *Soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan interpersonal terbukti lebih dominan dalam meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Studi ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi memberikan perhatian lebih

terhadap pengembangan *soft skills* dalam kurikulum, karena keterampilan tersebut memainkan peran penting dalam kesiapan kerja lulusan.

Tabel 2.2 *Hard Skill* Motivasi Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	**Allysson A. Araújo, Marcos Kalinowski, Maria T. Baldassarre (2024**). *Can participation in a hackathon impact the motivation of software engineering students? Preliminary case study*. *arXiv Preprint*. **Sampel**: 151 mahasiswa **Metode**: *case study*, **Analisis**: *Academic Motivation Scale (AMS*)	*Hard Skill:* Katz (1974) technical skills sebagai sumber efikasi dan kompetensi. Motivasi Kerja: Deci & Ryan (1985) *Cognitive Evaluation Theory*: kompetensi meningkatkan motivasi intrinsik.	Penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan *hard skill* melalui kegiatan hackathon berpengaruh positif terhadap motivasi kerja mahasiswa, meskipun tidak semua dimensi motivasi meningkat secara signifikan.
2	**Indrawati et al. (2023) Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. Education Research International, Vol. 2023 Sampel: Siswa SMK Alat analisis: SEM Metode: Kuantitatif**	*Hard Skill (Knowledge Construction):* Bandura (1977) mastery learning membentuk efikasi. Motivasi Kerja: Herzberg (1959) pencapaian teknis meningkatkan kepuasan kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa hard skill dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan interpersonal skills berpengaruh positif namun tidak signifikan.
3	**Aspandi et al., (2024) The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Work Motivation on Final Semester Students' Work Readiness. Jurnal Economic Resource, Vol. 8, No.1 Sampel: 100 mahasiswa akhir Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif**	*Hard Skill:* Taylor (1911) efisiensi teknis sebagai dasar produktivitas kerja. Motivasi Kerja: Vroom (1964) motivasi muncul dari ekspektasi hasil usaha.	Penelitian ini menunjukkan bahwa hard skill dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan soft skill berpengaruh positif namun tidak signifikan.
4	**Ahmed et al. (2023) Employee Hard Skill and Motivation Linkage Study. Journal of Workforce Studies, Vol. 5, No. 2 Sampel: 200 mahasiswa Alat analisis: ANOVA Metode: Survei kuantitatif**	*Hard Skill:* Spencer & Spencer (1993) kompetensi teknis sebagai dasar performa kerja. Motivasi Kerja: Locke & Latham (1990) pencapaian kemampuan mendorong penetapan tujuan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa, terutama dalam konteks kesiapan menghadapi tugas profesional dan peningkatan kepercayaan diri.

Sumber: Data primer diolah 2025

2.2.3 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Tabel 2.3 Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Alias, R., Ee, G. T., Sombuling, A., & Jayos, S. (2022). *Work Readiness among Final Year Students in a Higher Education in Malaysia*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, Vol. 11, No. 3. **Sampel**: 71 mahasiswa akhir. **Analisis**: SPSS deskriptif. **Metode**: Kuantitatif.	*Organizational Experience / Activity*: Katz (1974) keterlibatan organisasi sebagai sarana pengembangan technical skills. *Work Readiness*: Super (1957) kesiapan kerja merupakan tahap perkembangan karier.	Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi organisasi meningkatkan *hard skill* dan dimensi kesiapan kerja seperti *communication dan skill* secara positif. *Organizational activity* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2	Romadani, M. N., Wahono, P., & Wolor, C. W. (2024). Work Motivation, Organizational Activeness, and Fieldwork Practice: Predictors of Work Readiness in Students. Jurnal Pendidikan Ekonomi...Vol. 5, No. 2. Sampel: 232 mahasiswa. Analisis: PLS-SEM. Metode: Kuantitatif.	*Organizational Activeness (Experience):* Luthans (2002) aktivitas organisasi membentuk kapabilitas profesional. *Work Readiness:* Hesketh (2000) kesiapan kerja sebagai hasil adaptasi kompetensi.	Ditemukan bahwa organizational activeness berpengaruh positif signifikan terhadap work readiness mahasiswa, bersama dengan motivasi dan praktik lapangan.
3	Indrawati, C. D. S., et al. (2023). Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. Education Research International, 2023. Sampel: siswa SMK. Analisis: SEM. Metode: Kuantitatif.	*Organizational Experience (Knowledge Construction):* Bandura (1977) pengalaman organisasi sebagai mastery experience yang mengembangkan *hard skill*. *Work Readiness:* Yorke & Knight (2004) kesiapan kerja melibatkan pengetahuan teknis yang aplikatif.	Penelitian menunjukkan bahwa organizational experience (melalui knowledge construction dan aktivitas organisasi) dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa vokasi.
4	Handayani, N., Susila, W., & Wailanduw, G. (2023). Influence of Experience in Industrial Work Practices on Student Work Readiness… International Journal for Educational and Vocational Studies, Vol. 1, No 7. Sampel: siswa SMK TKR. Analisis: Regresi SPSS. Metode: Kuantitatif.	*Organizational / Industrial Experience: Weber (1922)* pengalaman teknis sebagai penguat profesionalisme teknikal. *Work Readiness: Super (1957) k*esiapan memasuki dunia kerja berbasis pengalaman nyata.	Studi ini menunjukkan pengalaman praktik organisasi industri (magang/pelatihan) meningkatkan hard skill dan kesiapan kerja aspek kognitif, psikomotor, dan afektif secara positif signifikan.

5	Rethman, C., Perry, J., Donaldson, J., Choi, D., & Erukhimova, T. (2020). Creating a Physicist: The Impact of Informal Programs on University Student Development. arXiv preprint. Sampel: 117 + 35 responden. Analisis: Survei dan wawancara. Metode: Mixed methods.	*Organizational Experience (Informal Program):* Wenger (1998) *learning community* sebagai ruang pengembangan tehnical skills. *Work Readiness:* Lave & Wenger (1991) kesiapan kerja berkembang melalui pembelajaran situasional.	Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan dalam program informal (club/organisasi dosen) secara positif memperkuat hard skill teknis dan 21stcentury skills, meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dalam lingkungan profesional.

Sumber: Data primer diolah 2025

2.2.4 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian oleh Lau dan Acosta (2014) yang berjudul *"IMPACT of PARTICIPATION in EXTRACURRICULAR ACTIVITIES DURING COLLEGE on GRADUATE EMPLOYABILITY: AN EMPIRICAL STUDY of GRADUATES of TAIWANESE BUSINESS SCHOOLS"* bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler terhadap employability lulusan perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data dari 28.768 lulusan sekolah bisnis di Taiwan yang langsung memasuki dunia kerja setelah lulus. Melalui metode *propensity score matching*, penelitian ini menemukan bahwa partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler secara signifikan meningkatkan keterampilan employability seperti komunikasi, kepemimpinan, kreativitas, dan promosi diri. Jenis kegiatan juga memengaruhi jenis keterampilan yang berkembang: klub olahraga meningkatkan kepemimpinan, sedangkan klub musik mendorong kreativitas. Studi ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi mendukung partisipasi mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan

Penelitian oleh Rethman dan Erukhimova bersama rekan (2020), berjudul *"CREATING a PHYSICIST: THE IMPACT of INFORMAL PROGRAMS on UNIVERSITY STUDENT DEVELOPMENT"*, bertujuan mengkaji peran program fisika informal dalam membentuk identitas fisikawan di kalangan mahasiswa. Metode yang digunakan adalah campuran: survei terhadap 117 peserta dan wawancara dengan 35 mahasiswa yang terlibat dalam lima program informal di sebuah universitas besar Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dalam program informal ini secara positif meningkatkan identitas sebagai fisikawan, rasa kebersamaan dalam komunitas fisika, dan keterampilan abad ke-21 seperti komunikasi, kolaborasi, jejaring, dan desain. Model ini dinilai dapat diterapkan tanpa memerlukan dana besar atau perubahan kurikulum berat.

Penelitian oleh Silva, Wiese, German, Treude, Gerosa, dan Steinmacher (2019) berjudul *"GOOGLE SUMMER of CODE: STUDENT MOTIVATIONS and CONTRIBUTIONS"* bertujuan mengeksplorasi motivasi mahasiswa bergabung dengan program Google Summer of Code (GSoC). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap peserta dan mentor, serta wawancara dengan sejumlah mahasiswa. Temuan menunjukkan bahwa meskipun penghargaan berupa stipends merupakan pendorong penting, banyak mahasiswa mengikuti GSoC untuk mendapatkan pengalaman kerja dan memperkuat risiko mereka di rssume, bukan semata untuk menjadi kontributor rutin. Studi ini menawarkan implikasi praktis bagi mahasiswa, mentor, proyek OSS, dan penyelenggara program *Summer of Code.*

Penelitian oleh Peng (2023) yang berjudul *"LEVEL of INVOLVEMENT in EXTRACURRICULAR ACTIVITIES and EMPLOYABILITY SKILLS of GRADUATING STUDENTS"* bertujuan untuk menganalisis sejauh mana

keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler berpengaruh terhadap keterampilan employability. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap mahasiswa yang akan lulus di Tiongkok, khususnya di Provinsi Hunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan ekstrakurikuler berkontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Namun, kemampuan manajemen waktu dan organisasi masih tergolong rendah. Studi ini merekomendasikan agar perguruan tinggi mendorong keterlibatan aktif mahasiswa dalam kegiatan non-akademik sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Penelitian oleh Chan (2016**)** yang berjudul *"INVESTIGATING THE RELATIONSHIP AMONG EXTRACURRICULAR ACTIVITIES, LEARNING APPROACH and ACADEMIC OUTCOMES: A CASE STUDY"* bertujuan untuk mengkaji hubungan antara keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dengan pendekatan belajar dan hasil akademik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis korelasi terhadap 131 mahasiswa penuh waktu tingkat akhir di perguruan tinggi komunitas di Hong Kong. Pendekatan belajar diukur dengan *Revised Two-Factor Study Process Questionnaire* (R-SPQ-2F), dan hasil akademik diukur melalui indeks prestasi (GPA) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler cenderung meningkatkan penggunaan pendekatan belajar yang mendalam (*deep learning approach*), yang selanjutnya berhubungan positif dengan kinerja akademik. Penelitian ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi memfasilitasi partisipasi mahasiswa dalam kegiatan non-akademik sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan hasil akademik.

Tabel 2.4 Pengalaman Organisasi dan Motivasi Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Lau & Acosta, S. (2014). Influence of Extracurricular Involvement on Graduate Employability. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, Vol. 3 No. 4. Sampel: 28,768 alumni. Metode: Propensity score matching.	*Organizational Experience*: Katz (1974) aktivitas organisasi mengembangkan kompetensi teknis *(hard skill)* . Motivasi Kerja: Vroom (1964) keyakinan atas kemampuan dan harapan hasil memengaruhi intensitas motivasi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi (ekstrakurikuler) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena meningkatkan keterampilan teknis yang diakui secara profesional dan rasa percaya diri lulusan.
2	Rethman & Erukhimova (2020). *Creating a Physicist: The Impact of Informal Programs on University Student Development. arXiv preprint.* Sampel: 152 Metode: Mixed methods.	*Organizational Experience (Informal Programs*): Wenger (1998) komunitas belajar membentuk *technical skills.* Motivasi Kerja: Deci & Ryan (1985) kompetensi teknis mendukung motivasi intrinsik.	Hasil menunjukkan keterlibatan dalam program informal organisasi meningkatkan *hard skill* teknis dan memicu motivasi kerja intrinsik melalui peningkatan rasa kompeten dan identitas profesional.
3	Silva, J. O., Wiese, I., German, D. M., Treude, C., Gerosa, M. A., & Steinmacher, I. (2019). Google Summer of Code: Student Motivations and Contributions. arXiv preprint. Sampel: Mahasiswa OSS. Metode: Survei & wawancara.	*Organizational Experience (Program OSS):* Bandura (1977) pengalaman komunitas teknikal meningkatkan efikasi diri teknis. Motivasi Kerja: Locke & Latham (1990) pencapaian kompetensi memotivasi terhadap tujuan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi teknis (OSS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa via peningkatan hard skill dan reputasi profesional.
4	Peng, F. (2023). Level of Involvement in Extracurricular Activities and Employability Skills of Graduating Students. Journal of Education and Educational Research, Vol. 6 No. 2. **Sampel**: Mahasiswa lulus di Tiongkok. **Metode**: Survei kuantitatif.	*Organizational Experience:* Spencer & Spencer (1993) kompetensi teknis berkembang melalui keterlibatan organisasi. Motivasi Kerja: Goal setting Theory (Locke & Latham, 1990) menetapkan tujuan berdasarkan kemampuan teknis mendorong motivasi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi meningkatkan hard skill (komunikasi, teknik, kerjasama), yang berujung pada peningkatan motivasi kerja dan kesiapan memasuki pasar kerja.
5	Chan, Y.K. (2016). Investigating the Relationship among Extracurricular Activities, Motivation and Academic Outcomes. Active Learning in Higher Education, Vol. 17 No. 3. **Sampel**: Mahasiswa universitas. **Metode**: Kuantitatif &	*Organizational Experience:* Bandura (1977) keterampilan dibangun melalui pengalaman organisasi. Motivasi Kerja: Cognitive Evaluation Theory (Deci & Ryan, 1985) persepsi kompetensi teknis memengaruhi motivasi	Hasil menunjukkan bahwa aktivitas organisasi meningkatkan hard skill, yang secara langsung menguatkan motivasi belajar dan kerja mahasiswa melalui peningkatan efikasi atas kapabilitas teknis

	analisis korelasi.	intrinsik	

Sumber: Data primer diolah 2025

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Ferawati dan Kadarningsih (2024) yang berjudul *"Work Motivation, Compensation, and Work Environment for Part Time Student Job Satisfaction with Gender as a Control Variable"* bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mahasiswa paruh waktu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 138 responden mahasiswa paruh waktu dari 16 universitas di Semarang dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda (SPSS v.26). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja keduanya memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tersebut. Studi ini merekomendasikan agar institusi dan pengelola lapangan kerja mahasiswa paruh waktu lebih memperhatikan aspek kompensasi dan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, dengan mempertimbangkan perbedaan berdasarkan gender sebagai variabel control.

Penelitian oleh Sutrisno (2020) yang berjudul *"Motivational Needs that Influence Job Satisfaction among Part-Time Student"* bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kebutuhan motivasional memengaruhi kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 mahasiswa paruh waktu di Malaysia, dan dianalisis menggunakan teknik deskriptif dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan motivasional seperti rasa aman, harga

diri (*self-esteem*), dan aktualisasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin terpenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka tingkat kepuasan kerja mahasiswa juga meningkat. Studi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis mahasiswa untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Penelitian oleh Moro Egido dan Panadss (2010) yang berjudul *"An Analysis of Student Satisfaction: Full-Time vs Part-Time Students"* bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat kepuasan mahasiswa penuh waktu dan paruh waktu terhadap program studi mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 1.300 mahasiswa universitas negeri di Spanyol, dan dianalisis menggunakan regresi panel data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa paruh waktu cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa penuh waktu. Salah satu faktor utama yang memengaruhi perbedaan ini adalah adanya pekerjaan paruh waktu yang dijalani mahasiswa sambil kuliah, yang dapat menambah beban dan stres, serta mengurangi waktu untuk kegiatan akademik dan sosial. Studi ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi mempertimbangkan faktor pekerjaan mahasiswa dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan mahasiswa.

Penelitian oleh Gunarto dan Hurriyati (2020) yang berjudul *"Creating Experience Value to Build Student Satisfaction in Higher Education"* bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai pengalaman (*experience value*) yang diterima mahasiswa dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pendidikan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei

terhadap 357 mahasiswa dari 32 universitas di Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengalaman mahasiswa dibentuk melalui peningkatan co creation dalam pendidikan tinggi, di mana mahasiswa terlibat langsung dalam berbagai aktivitas kampus. Co-creation yang tinggi menunjukkan adanya keterikatan yang lebih kuat antara mahasiswa dan pendidikan tinggi, serta nilai pengalaman mahasiswa yang lebih tinggi. Meskipun co-creation tidak langsung mempengaruhi kepuasan mahasiswa, namun secara tidak langsung mempengaruhi nilai pengalaman. Jika nilai pengalaman lebih tinggi, maka kepuasan mahasiswa juga akan lebih tinggi.

Tabel 2.5 Motivasi Kerja Kesiapan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Ferawati & Kadarningsih, A. (2024). *Work Motivation, Compensation, and Work Environment for Part Time Student Job Satisfaction.* International Journal of Economics, Management and Accounting, Vol. 1, No. 2. **Sampel**: 98 mahasiswa paruh waktu. **Metode**: Kuantitatif. **Analisis**: Regresi Linier Berganda.	Motivasi Kerja: Pinder (1998) dorongan internal dan eksternal membentuk perilaku kerja. Kepuasan Kerja: Locke (1976) kepuasan sebagai respon emosional terhadap kondisi pekerjaan.	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa paruh waktu.
2	Sutrisno, N. A. (2020). *Motivational Needs that Influence Job Satisfaction among Part-Time Student*. Universiti Malaysia Kelantan. **Sampel**: 100 mahasiswa paruh waktu. Metode: Kuantitatif. Analisis: Deskriptif & Korelasi.	Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kepuasan Kerja: Herzberg (1959) kepuasan dipengaruhi faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan.	Motivasi aktualisasi diri secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja mahasiswa.

3	Moro Egido, A. I., & Panades, J. (2010). An Analysis of Student Satisfaction: Full-Time vs. Part-Time Students. Social Indicators Research, Vol. 96, No. 2. Sampel: 1.300 mahasiswa universitas di Spanyol. Metode: Kuantitatif. Analisis: Regresi Panel Data.	Motivasi Kerja: Vroom (1964) motivasi terbentuk dari ekspektasi hasil kerja. Kepuasan Mahasiswa: Astin (1993) keterlibatan kerja dapat menurunkan kepuasan akademik jika tidak seimbang.	Mahasiswa dengan motivasi ekonomi memiliki tingkat kepuasan akademik yang lebih rendah.
4	Gunarto, M., & Hurriyati, R. (2020). Creating Experience Value to Build Student Satisfaction in Higher Education Sampel: 115 mahasiswa. Metode: Kuantitatif. Analisis: SEM.	Motivasi Kerja: Woodruff & Gardial (1996) nilai pengalaman memotivasi mahasiswa. Kepuasan Mahasiswa: Kotler (2002) kepuasan terjadi saat hasil sesuai atau melebihi harapan.	Nilai pengalaman secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan mahasiswa.
5	Zhao, Z., Ren, P., & Yang, Q. (2024). Student Self-Management, Academic Achievement: Mediating Role of Self-Efficacy. arXiv Preprint. Sampel: 250 mahasiswa sarjana di Tiongkok. Metode: Kuantitatif. Analisis: Regresi & Mediasi.	Motivasi Kerja: Deci & Ryan (1985) motivasi intrinsik tumbuh dari otonomi dan kompetensi. Kepuasan Akademik: Schunk et al., (2008) kepuasan belajar meningkat saat kontrol diri dan efikasi tinggi.	Motivasi intrinsik secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan akademik mahasiswa.

Sumber: Data primer diolah 2025

2.2.6 Motivasi Kerja Memediasi *Hard Skill* dan Kesiapan Kerja

Tabel 2. Motivasi Kerja, *Hard Skil* dan Kesiapan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	**Nugroho, D. P., Sutrisno, H. P., & Prabowo, H. (2024).** Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Value Management Research, Vol. 1, No. 2. Sampel: 315 mahasiswa FEB PGRI Semarang. Metode: Kuantitatif. Analisis: SEM (SmartPLS).	*Hard Skill*: Spencer & Spencer (1993) *hard skill* merupakan kompetensi teknis yang dapat diukur secara objektif. Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kesiapan Kerja: Fugate *et al.*,(2004) kesiapan kerja dipengaruhi kombinasi kompetensi dan kesiapan psikologis.	Hard skill tidak langsung berpengaruh penuh; motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh hard skill ke kesiapan kerja mahasiswa.

2	**Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023).** *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 4, No. 1. Sampel: 90 mahasiswa FEB UIR. Metode: Kuantitatif. Analisis: Regresi Linear Berganda.	*Hard Skill*: Becker (1964) *hard skill* diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan formal. Motivasi Kerja: Herzberg (1959) kepuasan kerja dipengaruhi faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan. Kesiapan Kerja: Yorke (2006) kesiapan kerja mencerminkan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.	*Hard skill* dan motivasi kerja keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara simultan dan parsial.
3	**Aspandi, M. A., Setiawan, T. A., Perdana, R., & Hariyadi, M. S. (2023). The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Work Motivation on Final Semester Students' Work Readiness. Jurnal Economic Resource, Vol. 8, No. 1. Sampel: 100 mahasiswa tingkat akhir Udinus. Metode: Kuantitatif. Analisis: SPSS.**	*Hard Skill: Boyatzis (1982) hard skill mencerminkan kemampuan teknis dan kognitif yang terukur.* *Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia.* *Kesiapan Kerja: Robles (2012) kesiapan kerja berkaitan dengan integrasi kompetensi teknikal dan motivasional.*	*Hard skill, soft skill, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.*
4	**Istia, C. E., Suryani, M., & Septiani, R. (2022). Analisis Motivasi, Hard Skill, dan Soft Skill sebagai Penentu Kesiapan Kerja Mahasiswa. Innovative: Journal of Social Science Research, Vol. 5, No. 3. Sampel: 130 mahasiswa Prodi Manajemen Gunadarma. Metode: Kuantitatif. Analisis: Regresi Linear Berganda.**	*Hard Skill: Spencer & Spencer (1993) hard skill mencerminkan keterampilan teknikal yang dapat dilatih.* *Motivasi Kerja: Herzberg (1959) kepuasan kerja dipengaruhi faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan.* *Kesiapan Kerja: Pool & Sewell (2007) kesiapan kerja mencakup atribut, nilai, dan kesiapan keterampilan.*	*Hard skill dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan soft skill yang paling dominan.*

5	**Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022**). Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Magang Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. EKOBIS, Vol. 10, No. 2. **Sampel**: 167 mahasiswa FEB PGRI Semarang. Metode: Kuantitatif. Analisis: SEM.	*Hard Skill*: Kolb (1984) pengalaman langsung seperti magang membentuk keterampilan teknikal. Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kesiapan Kerja: Griffin & Hesketh (2001) kesiapan kerja dipengaruhi kombinasi keterampilan dan kesiapan psikologis.	Motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman magang *(hard skill)* terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung signifikan.

Sumber: Data primer diolah 2025

2.2.7 Motivasi Kerja Memediasi Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja

Penelitian oleh Romadani *et al.,* (2024) yang berjudul *"WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL ACTIVENESS, and FIELDWORK PRACTICE: PREDICTORS of WORK READINESS IN STUDENTS"* bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, keaktifan organisasi, dan praktik lapangan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 232 mahasiswa Administrasi Perkantoran. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Squares* (SEM PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, keaktifan organisasi, dan pengalaman praktik lapangan secara signifikan berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Studi ini merekomendasikan agar perguruan tinggi mengoptimalkan ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran dan pengembangan mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja.

Penelitian oleh Yusadinata *et al., (*2021) yang berjudul *"*Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK*"* bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman praktik kerja industri, informasi dunia kerja, dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap siswa SMK dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Sobel test untuk uji mediasi. Hasil menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara pengalaman praktik kerja dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa. Artinya, pengalaman praktik dan informasi dunia

kerja meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya memperkuat kesiapan siswa untuk memasuki dunia kerja. Studi ini menekankan pentingnya membangun motivasi siswa melalui pengalaman dan informasi yang relevan agar kesiapan kerja mereka optimal.

Penelitian oleh Riwayati dan Santoso (2022) yang berjudul *"THE EFFECT of INTERNSHIP and EMOTIONAL INTELLIGENCE on WORK READINESS THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE"* bertujuan untuk menguji pengaruh magang dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja siswa SMK dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel siswa SMK dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengalaman magang maupun kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang kemudian secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja siswa. Motivasi kerja terbukti menjadi mediator penting yang menghubungkan pengalaman magang dan kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja.

Penelitian oleh Rismawati, Widodo, dan Kusumantoro (2022) yang berjudul *"The Role of Motivation in Mediating the Influence of Organizational Culture, Self Efficacy, and Fieldwork Practices on College Student Work Readiness"* bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam memediasi pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan praktik lapangan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akuntansi. Metode kuantitatif digunakan dengan sampel 240 mahasiswa dan dianalisis menggunakan path analysis dan Sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator yang signifikan, yang menghubungkan budaya organisasi, efikasi diri, dan praktik lapangan dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Studi ini menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui pengaruh faktor-faktor tersebut.

Penelitian oleh Rahmadani dan Mardalis (2022) yang berjudul *"Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self Efficacy, Motivation, and Organizational Activities"* bertujuan untuk menguji pengaruh soft skills, efikasi diri, motivasi, dan keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 100 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta dan dianalisis menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel tersebut secara positif dan signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, dengan motivasi sebagai faktor kunci dalam memperkuat hubungan antara *soft skills*, efikasi diri, dan kegiatan organisasi terhadap kesiapan kerja.

Tabel 2.7 Motivasi Kerja, Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja

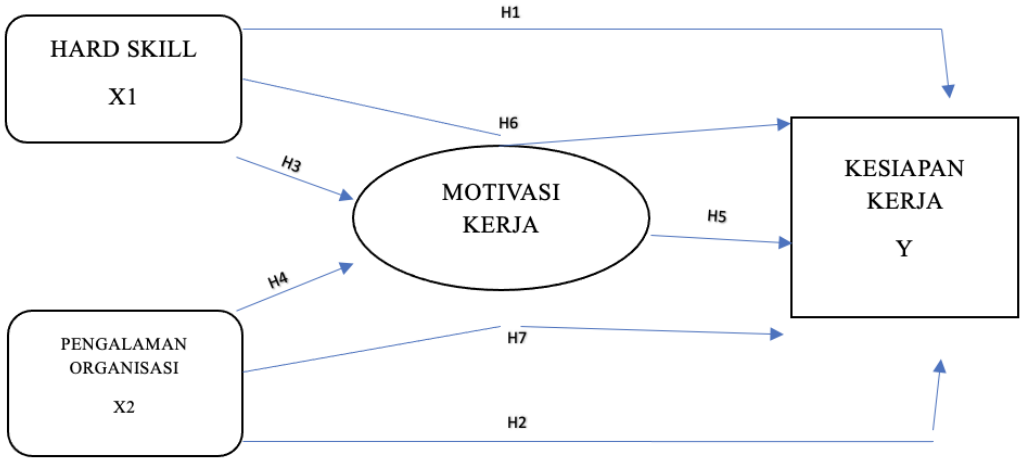
No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	**Romadani, M. N., Wahono, P., & Wolor, C. W. (2024).** *Work Motivation, Organizational Activeness, and Fieldwork Practice: Predictors of Work Readiness in Students.* Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, Vol. 5, No. 2. **Sampel**: 232 mahasiswa Administrasi Perkantoran. **Metode**: Kuantitatif. **Analisis**: SEM-PLS.	Organisasi → Motivasi Kerja: Wexley & Latham (1991) keaktifan organisasi memperkuat motivasi. Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kesiapan Kerja: Fugate et al. (2004) kesiapan kerja mencakup kompetensi teknis dan psikologis mahasiswa.	Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh aktivitas organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik organisasi maupun motivasi memiliki efek langsung positif terhadap kesiapan kerja

2	**Yusadinata, A. S., Machmud, A., & Santoso, B. (2021).** Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa *SMK*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 3, No. 6. **Sampel**: Siswa SMK. **Metode**: Kuantitatif. **Analisis**: SEM (Sobel test).	Pengalaman Kerja: Kolb (1984) pengalaman sebagai sumber pembelajaran teknis. Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kesiapan Kerja: Yorke (2006) *readiness* mencerminkan kesiapan menghadapi dunia kerja.	Motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa SMK secara signifikan
3	Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). *The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable*. Economic Education Analysis Journal, Vol. 11, No. 2. **Sampel**: Siswa SMK. **Metode**: Kuantitatif. **Analisis**: SEM.	Pengalaman Organisasi (magang/*internship*): Kolb (1984) experiential learning membentuk keterampilan kerja. Motivasi Kerja: Herzberg (1959) kepuasan dipengaruhi faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan. Kesiapan Kerja: Griffin & Hesketh (2001) kombinasi *soft/hard skill* dan motivasi membentuk *readiness.*	Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh magang terhadap kesiapan kerja siswa, dengan efek langsung dan mediasi keduanya bermakna
4	Rismawati, E. A., Widodo, J., & Kusumantoro (2022). *The Role of Motivation in Mediating the Influence of Organizational Culture, Self-Efficacy, and Fieldwork Practices on College Student Work Readiness.* Journal of Economic Education, Vol. 11, No. 2. **Sampel**: 240 mahasiswa Akuntansi. **Metode**: Kuantitatif. **Analisis**: Path analysis & Sobel test.	Budaya Organisasi: Schein (1985) budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan kesiapan individu. Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kesiapan Kerja: Fugate *et al.*,(2004) kombinasi kompetensi teknis dan kesiapan psikologis membentuk readiness.	Motivasi kerja memediasi pengaruh praktik organisasi terhadap kesiapan kerja, dengan motivasi memberikan kontribusi langsung dan indirect *effect* terhadap kesiapan.

5	**Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022).** *Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities*. Conference paper ICOEBS 2022. Sampel: 100 mahasiswa FEB UMS. **Metode**: Kuantitatif. **Analisis**: SEM-PLS.	Pengalaman Organisasi: Wood & Bandura (1989) partisipasi organisasi memperkuat self-efficacy teknikal. Motivasi Kerja: Maslow (1943) aktualisasi diri sebagai puncak motivasi kerja manusia. Kesiapan Kerja: Yorke (2006) *readiness* mencerminkan kesiapan terhadap tuntutan profesional.	Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh aktivitas organisasi terhadap kesiapan kerja, *soft skills*, *self-efficacy*, dan motivasi semuanya memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Sumber: Data primer diolah 2025

2.3 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H_1: Terdapat pengaruh antara hard skill terhadap kesiapan kerja.

H_2: Terdapat pengaruh antara pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja.

H_3: Terdapat pengaruh antara hard skill terhadap motivasi kerja.

H_4: Terdapat pengaruh antara pengalaman organisasi terhadap motivasi kerja.

H_5: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

H_6: Terdapat pengaruh antara hard skill melalui motivasi kerja sebagai media intervening terhadap kesiapan kerja.

H_7: Terdapat pengaruh antara pengalaman organisasi melalui motivasi kerja sebagai media intervening terhadap kesiapan kerja.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Machali (2022.) metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian menurut paradigmanya. pendekatan kuantitatif berdasarkan atas paradigma yang berpandangan bahwa peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan berbagai eksperimen. Penelitian kuantitatif memperhatikan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik dan bersifat obyektif. Variabel-variabel penelitian kuantitatif dapat diidentifikasi dan interkorelasi variabel dapat diukur. Metode penelitian merupakan metode kuantitatif yang dilandasi filsafat positivisme, sering dilakukan untuk penelitian dengan sampel tertentu bahkan semua populasi, agar hipotesis awal yang ditentukan dapat diuji. Umumnya untuk penelitian kuantitatif dilakukan karena mempunyai jumlah dalam penelitian tersebut. Bagian utama pada jumlah dalam penelitian kuantitatif tersebut, baik besar maupun kecil atau banyak maupun sedikit diuraikan dalam bentuk angka-angka. Oleh karena itu penelitian kuantitatif benar-benar matematis dikarenakan sifatnya yang bergantung pada jumlah data yang dipakai dalam penelitian Veronica *et al*., (2022).

Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur Yusuf (2017). Adapun pengelompokkan jenis penelitian kuantitatif ditinjau dari metode diantaranya penelitian *survey, ex post facto, eksperimen, policy research* (penelitian kebijakan), *action research* (penelitian tindakan), evaluasi, dapat penelitia uraikan sebagai berikut Syahrizal & Jailani (2023)

1. Penelitian Survei Penelitian survei diarahkan untuk mengetahui dan mempelajari data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, serta hubungan-hubungan antar variabel, penelitian survey dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil
2. Penelitian *Ex Post Facto* Penelitian *ex post facto* diarahkan untuk mempelajari peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke masa lalu untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya peristiwa tersebut
3. Penelitian Eksperimen Penelitian eksperimen diarahkan untuk mengetahui pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara ketat
4. *Policy Research* Penelitian kebijakan bertujuan untuk merekomendasikan hasil penelitian untuk digunakan oleh pembuat keputusan (kebijakan) untuk bertindak secara praktis dalam menyelesaikan masala
5. *Action Research* Penelitian tindakan bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien, sehingga biaya produksi dapat ditekan dan produktivitas dapat meningkat.
6. Penelitian Evaluasi Penelitian evaluasi berkenaan dengan penilaian atas proses pembuatan keputusan, yaitu untuk membandingkan suatu kejadian, kegiatan, dan produk dengan standar dan program yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini juga digunakan metode purposive sampling yang ditujukan kepada mahasiswa di berbagai tempat yang ada di Indonesia, guna membuktikan asumsi-asumsi dalam hipotesis penelitian. Ummah (2019) berpendapat bahwa *Purposive sampling* adalah Teknik penetuan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* merupakan salah satu jenis dari nonrandom sampling. Jadi *Purposive sampling*

adalah Teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan penilaian sendiri terhadap sampel diantara populasi yang dipilih. Sampel pada penelitian ini diambil sesuai dengan kriteria tertentu yang sesuai dengan topik penelitian; yaitu:

1) Mahasiswa Aktif
2) Mahasiswa Perguruan Tinggi
3) Mahasiswa yg akan menghadapi tantangan karir

Proses mendapatkan responden dalam penelitian ini dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner online menggunakan platform *Google Form*. Tautan kuesioner disebarluaskan melalui berbagai media sosial seperti WhatsApp, Instagram. Peneliti secara aktif membagikan formulir ke grup mahasiswa, organisasi kampus, dan komunitas akademik untuk menjangkau target responden sesuai kriteria, yaitu mahasiswa aktif. Selama periode penyebaran, peneliti juga melakukan follow-up secara berkala agar tingkat respons tetap tinggi dan data yang dikumpulkan memenuhi kelayakan analisis. Dari hasil penyebaran ini, terkumpul sebanyak **262 responden** yang telah diverifikasi kelayakannya sesuai dengan kriteria inklusi yang ditetapkan. Indikator pertanyaan penelitian setiap variable di penelitian ini menggunakan atau meminjam indicator dari peneliti lain.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyasar mahasiswa dari berbagai program studi serta perguruan tinggi. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana mahasiswa Indonesia secara umum mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, baik melalui penguasaan *hard skill*, pengalaman organisasi, maupun motivasi kerja yang dimilik

3.3 Variabel Penelitian

Variabel atau faktor penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Arti variabel secara umum adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian. Djollong (2014) berpendapat bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.Istilah variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap penelitian, variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.Variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen merujuk pada atribut atau karakteristik yang memiliki potensi untuk memengaruhi atau mempengaruhi variabel dependen lestari (2024). Variabel Independent biasanya ditandai dengan symbol (X). Variabel Independent pada penelitian ini adalah *Hard Skill* (X_1) dan Pengalaman Organisasi (X_2).

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena terdapat variabel bebas. Dengan begitu, nilai variabel ini tergantung dari variabel independent. Variabel dependen biasanya ditandai dengan symbol (Y). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kesiapan Kerja (Y) Santoso *et al.*,(2021)

3.3.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini terjadi ketika variabel independen memengaruhi variabel

intervening, yang selanjutnya memengaruhi variabel dependen. Variabel intervening biasanya ditandai dengan symbol (Z). VAriabel Intervening pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z) Santoso *et al*.,(2021)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.4.1 *Hard Skill* (X_1)

Hard skill dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keterampilan teknis dan intelektual yang dimiliki mahasiswa dalam menjalankan tugas atau pekerjaan secara profesional. *Hard skill* mencerminkan kompetensi spesifik yang dapat diukur, dipelajari, dan dikembangkan melalui pendidikan formal, pelatihan, serta pengalaman akademik yang mendukung kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

hard skill (keterampilan teknis yang relevan dengan bidang studi) adalah keterampilan intelektual yang bermanfaat sebagai penentu bagi individu dalam menelah dan berpikir untuk mampu menemukan jalan keluar dalam persoalan Putri (2024). *Hard skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh pekerja dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan Manara (2014).

Indikator *hard skill* menurut Manara (2014) dalam penelitian ini mencakup:

1. Kemampuan teknis: Penguasaan keterampilan yang sesuai dengan bidang studi atau pekerjaan tertentu.
2. Ilmu pengetahuan dan wawasan: Pemahaman konseptual dan teoritis yang dapat diterapkan dalam praktik kerja.
3. Kemampuan analitis dan pemecahan masalah: Kemampuan mahasiswa dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mencari solusi terhadap permasalahan di dunia kerja.
4. Keterampilan menggunakan teknologi dan alat kerja: Penguasaan terhadap perangkat, sistem, atau teknologi yang berkaitan dengan profesi yang akan digeluti.

Tabel 3. 1 Indikator Pengukuran Variabel Hard Skill (X1)

Indikator ini meminjam dari penelitian Manara (2014)

Kode	Indikator	Sumber
HS1	Mampu menerapkan ilmu dan keterampilan bidang tertentu ke dalam praktik	Manara (2014)
HS2	Mampu mengkorelasikan apa yang telah dipelajari sebelumnya dengan lingkup bidang studinya. pengetahuan dalam presentasi lisan dan tertulis.	
HS3	Mampu menjawab pertanyaan dan memberikan penjelasan yang spesifik dan praktis dalam bidangnya, maka dapat dipahami secara sederhana oleh orang-orang dari bidang yang berbeda.	
HS4	Mampu merancang dan melaksanakan studi lapangan yang berhubungan dengan bidang ilmu yang ditekuninya. pengetahuan secara spesifik dan teknis.	
HS5	Mampu memberikan kontribusi dari sudut pandang bidangnya untuk menyelesaikan proyek / tugas kelompok	

3.4.2 Pengalaman Organisasi (X_2)

Pengalaman organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keterlibatan aktif mahasiswa dalam berbagai kegiatan organisasi, baik di dalam maupun di luar lingkungan kampus, yang berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan sosial, kepemimpinan, serta kerja sama tim. Pengalaman ini membentuk karakter mahasiswa dalam hal tanggung jawab, kemampuan komunikasi, dan keterampilan manajerial yang dapat mendukung kesiapan mereka di dunia kerja.

Pengalaman organisasi adalah proses akumulasi keterlibatan aktif mahasiswa dalam berbagai aktivitas dan peran di dalam organisasi kemahasiswaan yang secara langsung membentuk kemampuan interpersonal, kepemimpinan, serta keterampilan sosial yang mendukung kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Pengalaman organisasi juga merupakan rangkaian kegiatan pembelajaran non-formal yang dialami mahasiswa selama mengikuti organisasi, yang berfungsi sebagai media pengembangan *soft skill* dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa secara menyeluruh.

Indikator pengalaman organisasi menurut Amin (2017) mencakup:

1. Lama dan tingkat keterlibatan dalam organisasi: Seberapa aktif mahasiswa dalam mengikuti dan berkontribusi dalam organisasi.
2. Kemampuan kepemimpinan dan manajemen: Kemampuan dalam mengelola tim, mengambil keputusan, dan menjalankan peran kepemimpinan.
3. Kemampuan bekerja dalam tim: Kesiapan dalam berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kemampuan komunikasi dan negosiasi: Kemampuan dalam menyampaikan ide, berdiskusi, serta menyelesaikan konflik dalam lingkungan organisasi.
5. Tanggung jawab dan komitmen dalam menjalankan tugas organisasi: Kedisiplinan dan profesionalisme dalam menyelesaikan tugas organisasi yang diemban

Tabel 3. 2 Indikator Pengukuran Variabel Pengalaman Organisasi (X2)

Indikator ini meminjam dari penelitian Amin (2017)

Kode	Indikator	Sumber
PO1	Sejauh mana Anda menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama terlibat dalam organisasi mahasiswa?	Amin (2017)
PO2	Apakah Anda merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan selama Anda aktif dalam organisasi mahasiswa?	
PO3	Seberapa sering Anda mengikuti kegiatan atau program kerja yang diselenggarakan oleh organisasi mahasiswa yang Anda ikuti?	
PO4	Apakah pengalaman dalam organisasi mahasiswa membuat Anda lebih peka terhadap permasalahan di lingkungan sekitar dan mampu memberikan solusi yang logis?	
PO5	Apakah Anda merasa mampu menyampaikan pendapat secara jelas dan efektif dalam forum atau rapat organisasi mahasiswa?	

3.4.3 Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja dalam penelitian ini mengacu pada kondisi di mana seorang mahasiswa memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai untuk memasuki dunia kerja serta beradaptasi dengan tuntutan profesional tanpa perlu waktu adaptasi yang panjang. Kesiapan kerja mencerminkan sejauh mana mahasiswa siap secara fisik, mental, dan emosional untuk menghadapi tantangan serta menjalankan tugas di lingkungan kerja.

Kesiapan kerja adalah kondisi dan kemampuan mahasiswa yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang memadai sebagai hasil dari pembelajaran

formal dan pengalaman organisasi, sehingga mereka siap untuk memasuki dan beradaptasi dengan lingkungan kerja secara efektif. Kesiapan kerja merupakan tingkat kesiapan mental, motivasi, dan kompetensi mahasiswa yang terbentuk melalui penguasaan hard skill dan pengalaman organisasi, yang memungkinkan mereka menghadapi tantangan serta tuntutan dunia kerja dengan percaya diri dan produktif.

Indikator kesiapan kerja menurut Walker (2010) mencakup:

1. Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja: Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja, struktur organisasi, serta pola kerja yang ada.
2. Ambisi untuk berkembang dan mengikuti perkembangan industri: Keinginan mahasiswa untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Kemampuan berpikir logis dan objektif dalam mengambil keputusan: Kemampuan dalam menganalisis informasi dan membuat keputusan yang tepat dalam situasi kerja.
4. Kesiapan mental dan emosional dalam menghadapi tantangan pekerjaan: Kemampuan mengelola stres, bekerja di bawah tekanan, serta memiliki ketahanan dalam menyelesaikan tugas.
5. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan: Kemampuan bekerja secara mandiri tanpa perlu supervisi yang ketat.

Tabel 3. 3 Indikator Pengukuran Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Indikator ini meminjam dari penelitian Walker (2010)

Kode	Indikator	Sumber
KK1	Saya merasa sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam karier saya.	Walker (2010)
KK2	Saya yakin bahwa keterampilan yang saya miliki saat ini dapat mendukung kemajuan karier saya.	
KK3	Saya telah menguasai keterampilan penting yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja.	
KK4	Saya merasa siap menghadapi tantangan di dunia kerja berdasarkan keterampilan yang saya miliki.	

3.4.4 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong mahasiswa untuk memiliki semangat dan tekad dalam

memasuki dunia kerja serta berkontribusi secara optimal dalam bidang profesinya. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kesiapan kerja seseorang karena berkaitan dengan keinginan untuk mencapai prestasi, mengembangkan karier, serta memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri mahasiswa yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan ketekunan mereka dalam mengembangkan diri melalui pembelajaran *hard skill* dan pengalaman organisasi demi mencapai kesiapan kerja yang optimal.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku mahasiswa dalam meningkatkan kompetensi serta keterampilan, yang diperoleh dari pengalaman organisasi dan pembelajaran formal, sehingga mereka memiliki kesiapan dan kesiapan mental menghadapi dunia kerja.

Indikator motivasi kerja menurut Fauziah (2023) mencakup:

1. Minat dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan bidang yang ditekuni: Ketertarikan mahasiswa dalam menjalankan profesi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Dorongan untuk mencapai prestasi dan keberhasilan dalam karier: Keinginan mahasiswa untuk terus berkembang, mencapai target, dan meningkatkan kompetensi kerja.
3. Faktor lingkungan dan dukungan sosial: Pengaruh keluarga, teman, serta lingkungan akademik terhadap semangat dan kesiapan mahasiswa untuk bekerja.
4. Cita-cita dan harapan masa depan: Gambaran ideal yang dimiliki mahasiswa tentang karier yang ingin dicapai serta motivasi untuk mewujudkannya.
5. Komitmen terhadap tanggung jawab profesional: Kesadaran akan pentingnya disiplin, etos kerja, dan profesionalisme dalam dunia kerja.

Tabel 3. 4 Indikator Pengukuran Variabel Motivasi Kerja (Z)

Indikator ini meminjam dari penelitian Fauziah *et al.,* (2023)

Kode	Indikator	Sumber
MK1	Saya memiliki keinginan kuat untuk langsung bekerja setelah lulus kuliah.	
MK2	Saya berharap bisa mendapatkan jabatan yang baik dalam pekerjaan saya kelak.	Fauziah *et al.,*

MK3	Saya memiliki cita-cita untuk meraih kesuksesan dalam dunia kerja setelah lulus.	(2023)
MK4	Saya ingin segera mempraktikkan keterampilan yang telah saya pelajari selama kuliah di dunia kerja.	
MK5	Melihat senior yang sudah bekerja memotivasi saya untuk segera bekerja juga	

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi subjek utama penyelidikan dalam suatu penelitian. Populasinya bisa sangat luas, mencakup seluruh pelajar di suatu negara, atau sangat spesifik, terdiri dari seluruh pria dewasa berusia 30-40 tahun yang tinggal di suatu kota. Menentukan demografi yang sesuai merupakan tahap awal yang penting dalam desain penelitian karena temuan penelitian akan diekstrapolasi ke komunitas tertentu Susanto *et al.*, (2024). Pada penelitian ini, populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah mahasiswa dari semua program studi serta berbagai perguruan tinggi di Indonesia.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian didefinisikan sebagai sebagian besar dari keseluruhan objek yang sedang diteliti, dipilih karena dianggap mampu mewakili populasi secara keseluruhan, dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu Imam (2022). Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah Teknik *Non Probability Sampling*, di mana setiap anggota dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, merupakan teknik pengambilan data dengan menentukan sampel yang sudah dipertimbangakan. Pada penelitian ini yang menjadi sample adalah Mahasiswa dari semua program studi dan perguruan tinggi yg ada di Indonesia.

Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan relevan dengan konteks penelitian yang sedang dilakukan. Menurut panduan yang diberikan oleh Hair *et al.,* (2010), jumlah sampel ideal dapat dihitung dengan cara menambahkan seluruh indikator dan variabel yang hendak diteliti, kemudian dikalikan dengan minimal angka 5 dan maksimal 10. Pendekatan ini memastikan bahwa ukuran sampel cukup memadai untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel. Dengan demikian, hasil penelitian dapat diandalkan dan diharapkan mampu merepresentasikan populasi yang diteliti secara lebih komprehensif.

Sampel = (jumlah indikator + jumlah variabel) x 6

= (19+4) x 6

= 23 x 10

= 230

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah minimal responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 230 sampel. Namun, untuk mengantisipasi kemungkinan kesalahan, peneliti akan mengumpulkan kuesioner dari sekitar 262 responden yang merupakan warga Negara Indonesia. Kuesioner akan disebarkan secara online melalui instagram, whatsapp berupa *Google Form* kepada mahasiswa di berbagai tempat di Indonesia.

3.6 Jenis Data dan Pengumpulan Data Penelitian

3.6.1 Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini jenis daya yang akan digunakan adalah data primer. Namun, disisi lain data sekunder juga diperlukan sebagai bahan acuan atau reverensi dan data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, buku, dan internet. Dari

segi pengumpulan data, data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono dalam (Hertina *et al*., 2024). Data diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu:

a. Data Primer

   Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh mahasiswa/perusahaan (Hariwijaya dan Triton, 2008 : 58).

   Data primer penelitian diperoleh secara langsung dari jawaban responden mahasiswa melalui penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan variabel hard skill, pengalaman organisasi, motivasi kerja, dan kesiapan kerja.

b. Data Sekunder

   Data primer yang telah diolah lebih lanjut dan telah disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram (Hariwijaya dan Triton, 2008 : 58).

   Data sekunder penelitian ini berasal dari buku, jurnal, skripsi, serta artikel ilmiah yang digunakan sebagai dasar teori, referensi, dan penguat analisis penelitian

3.6.2 Pengumpulan Data Penelitian

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan datadengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para narasumber Wardani (2013). Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data dari Mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi dan dari semua program studi untuk ditetapkan sebagai sampel. Lalu, sampel yang sudah ditetapkan akan dihitung menggunakan alat ukur Skala Likert.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang biasa atau umum dipakai dalam suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner dan skala yang sering

digunakan dalam riset berupa survey. Noviana *et al.*, (2024) berpendapat bahwa Skala Likert adalah skala atau pengukuran yang dilakukan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah lingkungan mengenai sebuah peristiwa dan fenomena sosial, berdasarkan dengan definisi operasional yang telah bahas oleh peneliti. Bentuk-bentuk skala Likert cukup beragam tergantung tujuan yang ingin diperoleh oleh peneliti. Bentuk pertama adalah skala mengenai pendapat yang biasanya pada kertas angket terdiri dari lima pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 5 Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Analisis Deskriptif Penelitian

Penelitian ini membahas Analisis Deskriptif Identitas Responden, yang meliputi kategorisasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan domisili. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendetail mengenai profil demografis responden guna memastikan kesesuaian distribusi mereka dengan target populasi. Dalam sub bab ini, hasil identitas responden diuraikan dalam beberapa kategori. Kategorisasi jenis kelamin menggambarkan proporsi pria dan wanita yang terlibat dalam penelitian, sementara kategori usia memberikan gambaran tentang kelompok umur yang paling banyak berkontribusi. Pekerjaan responden juga dianalisis untuk memahami latar belakang profesional mereka dan relevansinya dengan topik penelitian. Selanjutnya,

domisili responden turut dianalisis untuk memberikan perspektif terkait distribusi geografis. Selajutnya, analisis deskriptif indikator variabel penelitian dilakukan dengan menyajikan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum untuk setiap variabel. Data ini memberikan gambaran umum tentang distribusi variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

3.7.2 Analisis Statistik Penelitian

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis perangkat lunak *SMART PLS*. Metode ini tidak hanya digunakan untuk menguji hipotesis, tetapi juga untuk mengevaluasi model penelitian secara menyeluruh. Proses analisis terdiri dari dua tahap utama: analisis *outer model* dan *inner model*. *Outer model* digunakan untuk mengevaluasi validitas serta reliabilitas indikator yang merepresentasikan variabel penelitian, dengan memastikan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi signifikan terhadap konstruk yang dimaksud. Pada tahap ini, indikator dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor, average variance extracted (AVE),* dan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, *inner model* dianalisis untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis ini mencakup pengujian terhadap *path coefficient* untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel, serta koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Melalui penggunaan *SMART PLS*, metode ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai keterkaitan antar variabel serta mendukung pengujian hipotesis secara lebih terperinci sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian.

3.7.2.1 Model Pengkuran (*Outer Model*)

Outer model, atau yang dikenal sebagai model pengukuran, berfungsi untuk menilai konstruk laten melalui indikator-indikator yang dapat diukur Ghozali (2018). Model ini digunakan untuk mengevaluasi kualitas pengukuran serta memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu secara efektif merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Dengan menggunakan outer model, peneliti dapat mengukur seberapa baik indikator-indikator tersebut menggambarkan konstruk serta menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel laten. Selain itu, *outer model* juga mengevaluasi tingkat reliabilitas atau konsistensi internal indikator, yang biasanya dinilai menggunakan koefisien seperti *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability*. Oleh karena itu, *outer model* memiliki peran krusial dalam memberikan landasan yang kuat untuk penafsiran hasil dalam analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

3.7.2.1.1 Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menilai sejauh mana indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama memiliki korelasi positif dan signifikan. Dalam PLS, validitas ini dapat dievaluasi dengan memeriksa nilai *loading factor* untuk setiap indikator, yang idealnya harus lebih dari 0,7. Selain itu, *Average Variance Extracted* (AVE) juga harus lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians dari konstruk yang diukur. Validitas konvergen yang baik mengindikasikan bahwa indikator secara efektif merepresentasikan konstruk yang sama Hair *et al.,* (2013).

3.7.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengevaluasi sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya dalam sebuah model. Dalam PLS, validitas diskriminan dapat diuji

menggunakan kriteria *Fornell-Larcker,* yang membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya. Suatu konstruk dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya *Fornell & Larcker* (1981). Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak secara signifikan tumpang tindih dengan indikator yang mengukur konstruk lainnya.

3.7.2.1.3 Uji Reliabilitas

Composite reliability adalah metode yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal suatu konstruk dalam analisis PLS. Berbeda dengan *Cronbach's Alpha* yang memiliki keterbatasan karena bergantung pada asumsi distribusi data tertentu, *composite reliability* memberikan estimasi yang lebih akurat terkait reliabilitas konstruk. Perhitungan nilai ini didasarkan pada *loading factor* dari indikator yang digunakan, yang mencerminkan sejauh mana indikator-indikator tersebut secara bersama-sama mampu menggambarkan konstruk yang diteliti. Sebuah konstruk dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,7 Hair *et al.,* (2013). Ukuran ini sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

3.7.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model dalam SEM PLS adalah komponen yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam sebuah penelitian. Model ini digunakan untuk melakukan analisis jalur *(path analysis)* guna mengevaluasi pengaruh antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Melalui *inner model*, peneliti dapat memahami kekuatan serta arah hubungan antar konstruk dalam model, sekaligus mengevaluasi

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Analisis dan evaluasi inner model memberikan wawasan yang penting mengenai interaksi serta pengaruh timbal balik antar variabel dalam model penelitian.

3.7.2.2.1 Uji Kolinearitas (VIF *Inner Model*)

Uji kolinearitas dilakukan untuk mendeteksi kemungkinan adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model SEM PLS. Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan yang sangat erat, sehingga dapat mengurangi akurasi estimasi koefisien regresi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengidentifikasi masalah ini adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF melebihi 5 atau 10, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan Hair *et al.*, (2019). Dalam analisis PLS, uji kolinearitas memiliki peran penting untuk memastikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik terhadap variabel dependen tanpa adanya informasi yang berlebihan atau saling tumpang tindih yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3.7.2.2.2 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi *(R-Square)* adalah indikator yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen dalam sebuah model dapat menjelaskan varians yang terjadi pada variabel dependen. Dalam analisis SEM PLS, *R-Square* menggambarkan proporsi varians variabel dependen yang berhasil dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model tersebut. Nilai *R-Square* berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), nilai *R-Square* di atas 0,67 dianggap menunjukkan model yang sangat baik, sementara nilai di

atas 0,33 dinilai sudah cukup memadai. Koefisien ini juga memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian.

3.7.2.2.3 *Predictive Relevance* (*Q-Square*)

Predictive relevance (Q-Square) adalah ukuran yang menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan. Dalam analisis SEM PLS, *Q-Square* dihitung menggunakan teknik *blindfolding*, yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat memperkirakan data yang hilang. Jika nilai *Q-Square* lebih besar dari nol, hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Sebuah model dianggap memiliki *predictive relevance* yang tinggi apabila nilai *Q-Square* melebihi 0,35 (Hair *et al.*, 2019). Evaluasi ini sangat penting dalam konteks praktis karena menggambarkan efektivitas model dalam menghasilkan prediksi yang akurat.

3.7.2.3 Uji Hipotesis Penelitian

Dalam pengujian hipotesis menggunakan pendekatan SEM PLS, salah satu parameter penting untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel adalah nilai *t-Value*. Hubungan antar variabel dianggap signifikan jika *t-Value* melebihi 1,96, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat diterima secara statistik. Parameter ini digunakan untuk mengevaluasi apakah jalur antar variabel dalam model memiliki pengaruh yang berarti. Selain itu, uji *Q-Value* juga dilakukan, di mana nilai *Q-Value* yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa model dapat diterima dan memiliki tingkat signifikansi yang memadai Hair *et al.*, (2019).

Jika pengujian *outer model* memberikan nilai signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki validitas yang baik serta layak digunakan sebagai instrumen pengukur dalam penelitian. Sebaliknya, hasil signifikan pada

pengujian *inner model* menandakan adanya pengaruh yang berarti antara variabel laten yang dianalisis dalam model. Oleh karena itu, *t-Value* dan *Q-Value* menjadi instrumen penting dalam memastikan validitas serta signifikansi hubungan antar variabel dalam analisis SEM PLS.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Penelitian

Penelitian ini melibatkan 262 responden yang menjadi partisipan dalam studi ini. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden secara terperinci, mencakup aspek jenis kelamin dan umur. Dari 262 responden yang berpartisipasi, distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan proporsi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan. Rentang usia responden bervariasi, dengan mayoritas berada pada rentang usia produktif, yakni antara 19 hingga 26 tahun. Yang dimana mayoritas responden yang didapat berasal dari Universitas Mataram dan Universitas Hamzanwadi yang berlokasi di Lombok Nusa Tenggara Barat. Selain itu, analisis deskriptif juga dilakukan terhadap variabel-variabel utama dalam penelitian ini, yaitu hard skill, pengalaman organisasi, kesiapan kerja, dan motivasi kerja.

4.1.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden

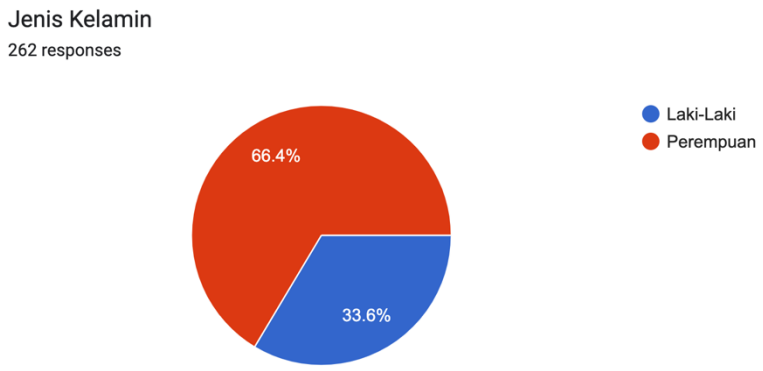
Pada bagian ini akan menyajikan tabulasi dari 262 responden yang telah terkumpul dan membaginya dalam karakteristik dari jenis kelamin dan usia responden.

4.1.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	174	66,4
Perempuan	88	33,6
Total	262	100

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 111)



Gambar 4. 1 Diagram Sebaran Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah 2025 (Lampiran 2, hal 111)

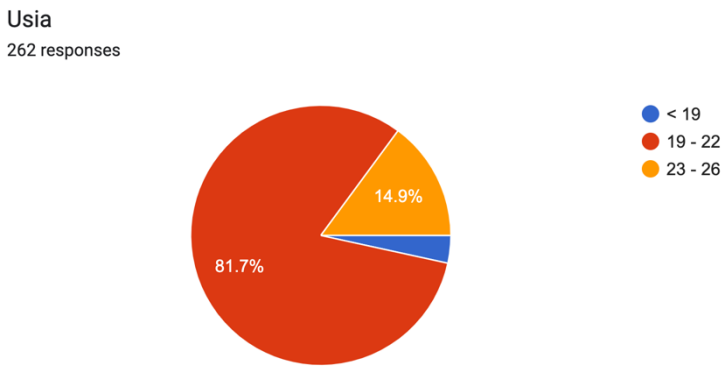
Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 174 orang atau 66,4 persen, sedangkan responden perempuan berjumlah 88 orang atau 33,6 persen . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat ketimpangan proporsi gender dalam partisipasi responden, di mana mahasiswa laki-laki lebih dominan dalam memberikan tanggapan pada penelitian ini. Distribusi ini dapat memberikan gambaran awal mengenai karakteristik partisipan dan menjadi pertimbangan dalam menganalisis pengaruh *hard skill*, pengalaman organisasi, serta motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

4.1.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<19 Tahun	9	3,4
19-22 Tahun	214	81,7
23-26 Tahun	39	14,9
Total	262	100

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 111)



Gambar 4. 2 Diagram Sebaran Identitas Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah 2025 (Lampiran 2, hal 111)

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas mahasiswa yang berpartisipasi berada pada rentang usia 19–22 tahun, yaitu sebanyak 214 responden atau sebesar 81,7 persen dari total 262 responden. Kelompok usia ini merupakan kategori umum bagi mahasiswa aktif di perguruan tinggi. Sementara itu, sebanyak 39 responden 14,9 persen berada pada rentang usia 23–26 tahun, dan hanya 9 responden 3,4 persen yang berusia di bawah 19 tahun. Distribusi usia ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase pendidikan tinggi yang intensif dan kemungkinan besar sedang dalam tahap akhir studi atau mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, sehingga relevan untuk menilai pengaruh *hard skill*, pengalaman organisasi, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mereka.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah tabulasi rekapitulasi hasil akhir *mean* uji deskriptif untuk masing-masing variabel yang diminta, yang memuat total rata-rata (*mean*) dari setiap variabel saja:

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Uji Statistik Variabel Penelitian

No.	Variabel	Total Mean
1	Hard Skill	3,960

2	Pengalaman Organisasi	3,799
3	Kesiapan Kerja	3,861
4	Motivasi Kerja	4,374

Pada bagian ini akan menyajikan hasil rata-rata dari setiap indikator pada setiap variable yang digunakan pada penelitian ini. Tabulasi dan interpretasi dari hasil analisis deskriptif penelitian ini dijelaskan secara rinci pada penjelasan dibawah ini:

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Hard skill*

Tabel 4. 4 Hasil Deksriptif Variabel *Hard Skill*

Kode	Indikator	Mean
HS1	Saya mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan efektif.	3,889
HS2	Saya mampu menentukan target pasar atau segmen pasar yang tepat.	3,908
HS3	Saya mampu menciptakan berbagai jenis produk yang berbeda.	3,878
HS4	Saya mampu menetapkan gaji dan bonus karyawan secara tepat.	4,080
HS5	Saya mampu menghitung harga pokok penjualan (HPP) secara akurat.	4,046
	Mean	**3,960(Tinggi)**

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 119)

Berdasarkan hasil tabulasi deskriptif variabel *Hard Skill* pada tabel 4.4, terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai rata-rata yang tergolong tinggi, yaitu berada di atas 3,8. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa di perguruan tinggi di seluruh Indonesia merasa memiliki kemampuan *hard skill* yang baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah HS4, yaitu "Saya mampu menetapkan gaji dan bonus karyawan secara tepat" dengan skor 4,080, diikuti oleh HS5 "Saya mampu menghitung harga pokok penjualan (HPP) secara akurat" sebesar 4,046. Hal ini mencerminkan bahwa mahasiswa merasa lebih percaya diri dalam aspek-aspek manajerial dan perhitungan keuangan yang bersifat teknis.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah HS3 "Saya mampu menciptakan berbagai jenis produk yang berbeda" dengan skor 3,878, dan HS1 "Saya

mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan efektif" sebesar 3,889. Meskipun tetap dalam kategori baik, nilai yang lebih rendah pada kedua indikator ini menunjukkan bahwa mahasiswa mungkin merasa kurang optimal dalam aspek kreativitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa mahasiswa telah memiliki fondasi *hard skill* yang solid, khususnya dalam aspek perencanaan dan analisis keuangan, namun tetap diperlukan penguatan dalam aspek inovasi dan manajemen sumber daya untuk meningkatkan kesiapan kerja secara lebih menyeluruh.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Organisasi

Tabel 4. 5 Hasil Deskriptif Variabel Pengalaman Organisasi

Kode	Indikator	Mean
OE1	Saya merasa lingkungan organisasi mahasiswa saya mendukung kolaborasi dan kenyamanan, seperti tersedianya ruang diskusi, area kerja bersama, atau tempat berkumpul yang fleksibel.	3,760
OE2	Saya merasa bangga ketika mengajak teman dari luar organisasi untuk melihat atau mengikuti kegiatan organisasi mahasiswa saya.	3,767
OE3	Organisasi mahasiswa saya menyediakan sistem atau alat bantu (seperti grup komunikasi, platform koordinasi, atau media sosial) yang mudah digunakan dan membantu kelancaran kegiatan.	3,958
OE4	Saya merasa diperlakukan dengan adil dan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang di dalam organisasi mahasiswa, tanpa memandang latar belakang.	3,817
OE5	Organisasi mahasiswa saya memberikan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, baik dari segi mental, fisik, maupun pengembangan potensi diri.	3,691
	Mean	3,799(Cukup)

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 119)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4, diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 3,6, yang menunjukkan bahwa pengalaman mahasiswa dalam organisasi tergolong cukup positif. Indikator dengan nilai rata-rata

tertinggi adalah PO3 sebesar 3,958, yang menunjukkan bahwa sistem atau alat bantu yang digunakan dalam organisasi, seperti grup komunikasi atau media sosial, dinilai sangat membantu kelancaran kegiatan organisasi. Sementara itu, indikator PO4 memperoleh rata-rata 3,817, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa merasa diperlakukan adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dalam organisasi, tanpa memandang latar belakang.

Di sisi lain, indikator PO5 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,691, yang menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan anggota, baik dari aspek mental, fisik, maupun pengembangan diri, masih dirasakan kurang optimal oleh responden. Selain itu, indikator PO1 dan PO2 memperoleh nilai masing-masing 3,760 dan 3,767, yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dinilai cukup mendukung kolaborasi dan kenyamanan, serta mahasiswa merasa cukup bangga memperkenalkan organisasinya kepada orang luar. Secara keseluruhan, pengalaman organisasi mahasiswa dinilai cukup baik, meskipun masih diperlukan peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan anggota agar partisipasi dan pengembangan diri dalam organisasi dapat lebih optimal.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja

Tabel 4. 6 Hasil Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja

Kode	Indikator	Mean
KK1	Saya merasa sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam karier saya.	3,779
KK2	Saya yakin bahwa keterampilan yang saya miliki saat ini dapat mendukung kemajuan karier saya.	3,985
KK3	Saya telah menguasai keterampilan penting yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja.	3,794
KK4	Saya merasa siap menghadapi tantangan di dunia kerja berdasarkan keterampilan yang saya miliki.	3,885
	Mean	3,861(**Cukup)**

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 119)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pada tabel 4.5, terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai mean di atas 3,7, yang menunjukkan bahwa responden merasa

cukup siap untuk menghadapi dunia kerja. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah KK2, yaitu sebesar 3,985, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yakin bahwa keterampilan yang mereka miliki saat ini dapat mendukung kemajuan karier mereka. Hal ini mencerminkan tingkat kepercayaan diri yang cukup tinggi terhadap kemampuan yang telah dikuasai.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah KK1 sebesar 3,779, yang menyatakan bahwa meskipun mayoritas responden merasa memiliki keterampilan untuk berkembang dalam karier, namun keyakinan tersebut tidak sekuat keyakinan terhadap dukungan keterampilan terhadap kemajuan karier secara umum. Indikator lainnya seperti KK3 dan KK4 memiliki nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,794 dan 3,885, yang menunjukkan bahwa responden merasa telah menguasai keterampilan penting dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa kesiapan kerja para responden berada pada tingkat yang cukup baik, namun tetap memerlukan penguatan di beberapa aspek keterampilan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi dunia profesional.

4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 7 Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Kode	Indikator	Mean
MK1	Saya memiliki keinginan kuat untuk langsung bekerja setelah lulus kuliah.	4,252
MK2	Saya berharap bisa mendapatkan jabatan yang baik dalam pekerjaan saya kelak.	4,496
MK3	Saya memiliki cita-cita untuk meraih kesuksesan dalam dunia kerja setelah lulus.	4,542
MK4	Saya ingin segera mempraktikkan keterampilan yang telah saya pelajari selama kuliah di dunia kerja.	4,317
MK5	Melihat senior yang sudah bekerja memotivasi saya untuk segera bekerja juga	4,263
	Mean	4,374

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 119)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6, seluruh indikator menunjukkan nilai mean yang tinggi, yaitu di atas 4,2. Indikator tertinggi terdapat pada MK3 dengan mean sebesar 4,542, yang menunjukkan bahwa responden memiliki cita-cita besar untuk meraih kesuksesan dalam dunia kerja setelah lulus. Disusul oleh MK2 dengan mean 4,496, yang mencerminkan harapan responden untuk mendapatkan jabatan yang baik di masa depan. Hal ini menandakan adanya dorongan internal yang kuat dalam diri responden terkait pencapaian karier mereka.

Selain itu, indikator MK4 (4,317) dan MK5 (4,263) menunjukkan bahwa responden ingin segera mempraktikkan keterampilan yang diperoleh selama kuliah dan merasa termotivasi oleh senior yang telah bekerja. MK1 sebagai indikator dengan mean terendah yaitu 4,252 tetap mencerminkan keinginan kuat untuk segera bekerja setelah lulus. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, baik dari sisi internal (aspirasi dan kesiapan diri) maupun eksternal (pengaruh lingkungan sekitar).

4.2 Analisis Statistik

Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM dengan bantuan PLS4. Data yang terkumpul sebanyak 262 responden penelitian kemudian diolah dan menghasilkan hasil statistik penelitian sebagai berikut:

4.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer Model)* pada PLS menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Hasil uji model pengukuran (*outer model*) dijelaskan secara detail sebagai berikut:

4.2.1.1 Validitas Konvergen

Tabel 4. 8 Uji Validitas Konvergen

Indikator	Outer loadings	AVE	Hasil
HS1 <- HS	0.880	0,719	Valid
HS2 <- HS	0.821		Valid
HS3 <- HS	0.843		Valid
HS4 <- HS	0.849		Valid
HS5 <- HS	0.845		Valid
PO1 <- PO	0.741	0,656	Valid
PO2 <- PO	0.832		Valid
PO3 <- PO	0.813		Valid
PO4 <- PO	0.824		Valid
PO5 <- PO	0.837		Valid
MK1 <- MK	0.725	0,658	Valid
MK2 <- MK	0.814		Valid
MK3 <- MK	0.866		Valid
MK4 <- MK	0.832		Valid
MK5 <- MK	0.812		Valid
KK1 <- KK	0.877	0,765	Valid
KK2 <- KK	0.887		Valid
KK3 <- KK	0.870		Valid
KK4 <- KK	0.865		Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 119)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada Tabel 4.7, seluruh indikator dari masing-masing variabel menunjukkan nilai outer loading di atas 0,7, yang berarti memenuhi syarat validitas indikator menurut kaidah Partial Least Squares (PLS). Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh konstruk juga berada di atas 0,5, yakni HS (0,719), PO (0,656), MK (0,658), dan KK (0,765). Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya, serta dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

4.2.1.2 Validitas Diskriminan

Tabel 4. 9 Uji Validitas Diskriminan (*Fornell Larcker*)

Variabel	HS	OE	WM	WR
HS	0.848			
PO	0.437	0.810		
MK	0.574	0.453	0.811	
KK	0.643	0.460	0.588	0.875

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 120)

Berdasarkan Tabel 4.8, validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (nilai diagonal) untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk (nilai di luar diagonal). Misalnya, nilai akar AVE untuk variabel HS sebesar 0,848 lebih tinggi daripada korelasinya dengan PO (0,437), MK (0,574), dan KK (0,643). Begitu pula dengan konstruk lainnya seperti PO (0,810), MK (0,811), dan KK (0,875), yang semuanya memiliki nilai diagonal lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model ini memiliki validitas diskriminan yang baik, karena dapat membedakan dirinya dengan konstruk lain dalam model.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Indikator/Variabel	HS	OE	WM	WR
HS1	0.880	0.355	0.470	0.534
HS2	0.821	0.352	0.527	0.564
HS3	0.843	0.354	0.447	0.571
HS4	0.849	0.378	0.496	0.488
HS5	0.845	0.413	0.490	0.563
PO1	0.267	0.741	0.239	0.278
PO2	0.396	0.832	0.411	0.444
PO3	0.398	0.813	0.397	0.386
PO4	0.326	0.824	0.347	0.319
PO5	0.356	0.837	0.400	0.399
MK1	0.355	0.339	0.725	0.383
MK2	0.471	0.272	0.814	0.434
MK3	0.495	0.301	0.866	0.523
MK4	0.556	0.407	0.832	0.529
MK5	0.428	0.504	0.812	0.493
KK1	0.607	0.402	0.507	0.877
KK2	0.546	0.402	0.540	0.887
KK3	0.527	0.406	0.451	0.870
KK4	0.565	0.399	0.555	0.865

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 120)

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai uji validitas diskriminan melalui cross loading, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, indikator HS1 memiliki loading tertinggi pada variabel HS sebesar 0,880, yang jauh lebih tinggi daripada nilai *cross loading*-nya terhadap PO (0,355), MK (0,470), dan KK (0,534). Pola ini konsisten pada seluruh indikator, seperti PO2 yang memiliki loading tertinggi sebesar 0,832 pada PO, MK3 sebesar 0,866 pada MK, dan KK2 sebesar 0,887 pada KK.

Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator lebih merepresentasikan konstruk yang diukurnya daripada konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan *cross loading*. Dengan demikian, tidak terjadi tumpang tindih yang signifikan antar konstruk, dan instrumen yang digunakan sudah mampu mengukur variabel laten secara akurat.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Variabel	***Cronbach's alpha***	***Composite reliability* (rho_a)**	***Composite reliability* (rho_c)**	***Average variance extracted* (AVE)**
HS	0.902	0.903	0.928	0.719
PO	0.870	0.883	0.905	0.656
MK	0.870	0.879	0.906	0.658
KK	0.898	0.899	0.929	0.765

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 119)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10, seluruh variabel yaitu HS, PO, MK, dan KK menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen memiliki reliabilitas internal yang baik. Selain itu, nilai *Composite Reliability* (rho_c) dari semua variabel juga melebihi ambang batas minimum 0,70, bahkan berada di atas 0,90 untuk variabel HS dan KK, yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat kuat antar indikator dalam mengukur konstruknya masing-masing.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk keempat variabel juga semuanya berada di atas 0,50, yang berarti proporsi varians yang dijelaskan oleh konstruk lebih besar daripada error-nya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut tidak hanya reliabel tetapi juga memenuhi validitas konvergen. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel dan valid untuk mengukur konstruk yang diteliti.

4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1 Uji Kolinearitas (*VIF Inner Model*)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolinearitas (*VIF Inner Model*)

Hubungan Antar Variabel	VIF
HS -> MK	1.237
HS -> KK	1.585
PO -> MK	1.237
PO -> KK	1.337
MK -> KK	1.614

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 121)

Berdasarkan Tabel 4.11 mengenai hasil uji kolinearitas (VIF) pada inner model, seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah ambang batas maksimum 5, bahkan cenderung rendah (berkisar antara 1.237 hingga 1.614). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model struktural. Artinya, masing-masing variabel bebas tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga tidak mempengaruhi kestabilan estimasi model secara signifikan. Dengan demikian, model dapat dinyatakan bebas dari gejala kolinearitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis struktural berikutnya.

4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Variabel	*R-square*	*R-square adjusted*

MK	0.380	0.376
KK	0.502	0.496

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 120)

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan bahwa variabel MK (Motivasi Kerja) memiliki nilai R-square sebesar 0.380**,** yang berarti bahwa variabel HS (*Hard Skill*) dan PO (Pengalaman Organisasi) mampu menjelaskan variabilitas MK sebesar 38%. Sementara itu, variabel KK (Kesiapan Kerja) memiliki nilai *R-square* sebesar 0.502**,** menunjukkan bahwa kombinasi variabel HS, PO, dan MK mampu menjelaskan sekitar 50,2 persen persen variasi pada variabel KK. Nilai R-square adjusted yang tidak berbeda jauh dari R-square menunjukkan model memiliki tingkat penyesuaian yang baik terhadap jumlah prediktor yang digunakan, sehingga model struktural dapat dikatakan memiliki daya prediksi yang cukup kuat dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.2.3 Uji Hipotesis Penelitian (*Path Coefficient*/Koefisien Jalur)

Dalam pengujian *inner model*, digunakan analisis path coefficient untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antar variabel. Nilai *path coefficient* menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai koefisien berkisar antara -1 hingga +1. Selanjutnya, dilakukan uji signifikansi terhadap *path coefficient* dengan menggunakan nilai **t**-statistic dan p-value hasil dari bootstrapping. Hipotesis diterima jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5 persen . Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak. Dengan demikian, uji *path coefficient* melalui SEM-PLS tidak hanya mengukur kekuatan hubungan antar variabel, tetapi juga memastikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*/Koefisien Jalur)

Hipotesis Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
HS -> MK	0.465	0.465	0.070	6.631	0.000
HS -> KK	0.416	0.424	0.086	4.819	0.000
PO -> MK	0.250	0.250	0.064	3.880	0.000
PO -> KK	0.151	0.148	0.068	2.220	0.026
MK -> KK	0.281	0.274	0.068	4.158	0.000
HS -> MK -> KK	0.131	0.126	0.033	3.988	0.000
PO -> MK -> KK	0.070	0.070	0.029	2.423	0.015

Sumber: Olah Data Primer, 2025 (Lampiran 2, hal 122)

Berikut adalah interpretasi hasil uji hipotesis berdasarkan Tabel 4.13:

1. H_1: Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja (HS -> KK)

   Nilai original sample sebesar 0.416 dengan t-statistik 4.819 dan p-value 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja adalah signifikan dan positif**.** Artinya, semakin tinggi hard skill, maka kesiapan kerja juga meningkat. **Hipotesis H_1 diterima.**

2. H_2: Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja (PO -> KK)

   Nilai original sample 0.151**,** dengan t-statistik 2.220 dan p-value 0.026 (< 0.05), menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin besar keterlibatan dalam organisasi, maka kesiapan kerja juga meningkat. **Hipotesis H_2 diterima.**

3. H_3: Pengaruh *Hard Skill* terhadap Motivasi Kerja (HS -> MK)

Dengan nilai original sample 0.465**,** t-statistik 6.631, dan p-value 0.000**,** pengaruh hard skill terhadap motivasi kerja terbukti positif dan signifikan**.** Ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis yang baik mendorong motivasi kerja lebih tinggi. **Hipotesis H_3 diterima.**

4. H_4: Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Motivasi Kerja (PO -> MK)

Hasil menunjukkan nilai original sample 0.250**,** t-statistik 3.880**,** dan p-value 0.000**.** Artinya, pengalaman organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin aktif dalam organisasi, semakin tinggi pula motivasinya. **Hipotesis H_4 diterima.**

5. H_5: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja (MK -> KK)

Nilai original sample 0.281**,** t-statistik 4.158**,** dan p-value 0.000**,** menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin termotivasi seseorang, maka kesiapan kerjanya juga meningkat. **Hipotesis H_5 diterima.**

6. H_6: Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja (HS -> MK -> KK)

Jalur mediasi menunjukkan nilai original sample 0.131**,** t-statistik 3.988**,** dan p-value 0.000**,** yang berarti pengaruh tidak langsung ini positif dan signifikan**.** Artinya, motivasi kerja memediasi hubungan antara hard skill dan kesiapan kerja secara signifikan. **Hipotesis H_6 diterima.**

7. H_7: Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja (PO -> MK -> KK)

   Hasil menunjukkan original sample 0.070**,** t-statistik 2.423, dan p-value 0.015 **(<** 0.05), yang berarti pengaruh tidak langsung ini juga positif dan signifikan**.** Artinya, motivasi kerja juga memediasi hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja. **Hipotesis H_7 diterima.**

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.416, t-statistik 4.819, dan p-value sebesar 0.000 (< 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penguasaan *hard skill* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Siburian *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa penguasaan keterampilan teknis seperti kemampuan komputer, penguasaan bahasa asing, dan keterampilan analitis sangat diperlukan untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja yang semakin kompleks.

Lebih lanjut, hasil ini menguatkan pandangan bahwa investasi dalam pengembangan *hard skill* merupakan langkah strategis untuk mempersiapkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Ismaya & Achmad (2024) menekankan bahwa *hard skill* yang diperoleh melalui proses pembelajaran formal seperti pelatihan, praktik laboratorium, dan proyek akhir studi memiliki korelasi kuat dengan kesiapan kerja karena keterampilan tersebut bersifat aplikatif dan langsung dibutuhkan oleh industri. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri agar lulusan memiliki *hard skill* yang relevan.

Dukungan terhadap temuan ini juga disampaikan oleh Prasetyo & Prabowo (2024) yang menyebutkan bahwa kemampuan teknis yang kuat, seperti penguasaan perangkat lunak industri dan keterampilan teknis lainnya, menjadi penentu utama kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Mereka menegaskan bahwa *hard skill* merupakan dasar utama yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat hipotesis H1 bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, serta memberikan implikasi penting bagi pengembangan kurikulum dan pelatihan kerja yang menitikberatkan pada aspek teknis dan aplikatif.

4.3.2 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.151, t-statistik sebesar 2.220, dan p-value sebesar 0.026 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi, maka tingkat kesiapan kerja juga meningkat. Temuan ini sejalan dengan pendapat Saleh *et al*. (2024) yang menyatakan bahwa partisipasi aktif dalam organisasi memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan manajerial yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.

Lebih lanjut, keterlibatan dalam organisasi tidak hanya meningkatkan kemampuan interpersonal, tetapi juga membentuk pola pikir profesional yang adaptif terhadap dinamika kerja. Menurut Sun *et al.* (2020)**,** pengalaman organisasi membantu individu membangun kepercayaan diri dan tanggung jawab, yang merupakan dua elemen penting dalam kesiapan kerja. Aktivitas organisasi juga mencerminkan kesiapan individu untuk bekerja dalam tim, menyelesaikan konflik, serta mengambil keputusan secara mandiri, yang semuanya merupakan bagian integral dari kompetensi kerja yang dicari oleh perusahaan.

Dukungan terhadap temuan ini juga diperkuat oleh Wang *et al,*. (2023**)** yang mengemukakan bahwa pengalaman organisasi berkontribusi terhadap kesiapan kerja melalui pembentukan jaringan sosial dan peningkatan kemampuan adaptasi. Mereka menyimpulkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang pasif, karena sudah terbiasa dengan lingkungan yang menuntut kerja sama, tekanan waktu, dan target. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dapat diterima dan menjadi dasar penting dalam mendorong mahasiswa untuk aktif dalam kegiatan organisasi sebagai bagian dari proses pembentukan kesiapan kerja yang holistik.

4.3.3 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.465, t-statistik sebesar 6.631, dan p-value sebesar 0.000 (< 0.05). Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi penguasaan keterampilan teknis seseorang, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nugraha *et al,*. (2021) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *hard skill* yang baik akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga muncul dorongan internal yang kuat untuk bekerja lebih optimal.

Selain itu, *hard skill* yang relevan dan terlatih juga berperan dalam meningkatkan rasa kompeten yang akhirnya memperkuat motivasi kerja. Menurut Rusilawati (2023)**,** penguasaan keterampilan teknis yang baik membuat individu merasa memiliki nilai lebih di lingkungan kerja, yang berdampak pada peningkatan semangat dan keinginan untuk terus berkembang. Karyawan yang merasa mampu dan siap secara teknis cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih jelas dan konsisten, sehingga motivasi kerja mereka pun lebih stabil dan meningkat secara alami.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Putra *et al*. (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan teknis yang kuat menjadi salah satu faktor utama pendorong motivasi kerja, karena individu merasa mampu menghadapi tantangan dan memenuhi ekspektasi kerja. Mereka menegaskan bahwa ketika seseorang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka ia akan lebih termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dapat diterima, dan hasil ini memberikan implikasi bahwa peningkatan *hard skill* merupakan langkah strategis dalam membangun motivasi kerja yang tinggi di lingkungan profesional.

4.3.4 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.250, t-statistik sebesar 3.880, dan p-value sebesar 0.000 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin aktif seseorang dalam kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Layek & Koodamara (2024) yang menegaskan bahwa partisipasi dalam organisasi mampu membentuk rasa tanggung jawab, semangat kolaboratif, serta kepemimpinan, yang kesemuanya menjadi pemicu utama munculnya motivasi dalam menghadapi dunia kerja.

Pengalaman organisasi juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap mental positif dan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut Setiarini *et al*. (2022)**,** keterlibatan aktif dalam organisasi memberikan ruang untuk melatih kemampuan menyelesaikan masalah, mengatur waktu, serta menjalankan tugas dengan komitmen tinggi, yang secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Lingkungan organisasi yang dinamis melatih individu untuk tetap bersemangat dalam mencapai tujuan bersama, dan pengalaman inilah yang terbawa hingga ke dunia kerja profesional.

Lebih lanjut, Karim *et al*. (2022) menjelaskan bahwa pengalaman organisasi memberikan bekal penting dalam membentuk rasa percaya diri dan semangat kerja, karena individu terbiasa mengambil peran, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas secara kolektif. Kegiatan organisasi membangun mentalitas produktif yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja ketika individu memasuki dunia profesional. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat hipotesis H4 bahwa pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan menjadi landasan penting bagi institusi pendidikan maupun pelatihan kerja untuk mendorong keterlibatan peserta dalam aktivitas organisasi sebagai bentuk penguatan motivasional.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.281, t-statistik 4.158, dan p-value 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, maka tingkat kepuasan kerjanya juga meningkat. Temuan ini memperkuat Basalamah (2021**)** yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan tugas karena mereka merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pribadi maupun organisasi.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk memberikan performa terbaiknya, yang berdampak pada terciptanya suasana kerja yang lebih positif dan penuh penghargaan. Menurut Riyanto *et al*. (2021)**,** motivasi kerja menjadi faktor internal yang mampu membentuk perasaan puas terhadap pekerjaan, karena individu merasa terdorong untuk terus berkembang dan merasa dihargai atas usaha yang dilakukan. Kondisi

ini membuat karyawan merasa lebih nyaman, betah, dan bangga terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, Haryono & Sulistyo (2021) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih optimal dalam organisasi. Ketika motivasi kerja tumbuh secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka karyawan akan lebih mampu menikmati proses kerja, merasa terpenuhi secara psikologis, dan lebih puas dengan kondisi kerja yang ada. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis H5 diterima, dan menjadi bukti bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor organisasi.

4.3.6 Pengaruh *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara hard skill dan kesiapan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.131, t-statistik 3.988, dan p-value 0.000 (< 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan hard skill yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang terbentuk, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Siburian *et al,*. (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan teknis akan lebih efektif mendorong kesiapan kerja apabila didukung oleh motivasi internal yang kuat untuk bekerja dan berkembang.

Lebih lanjut, Indrawati *et al.*, (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung penting antara kompetensi teknis dengan kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Tanpa adanya dorongan motivasional, penguasaan *hard skill* tidak

secara otomatis menjamin kesiapan kerja yang optimal. Motivasi menjadi pemicu bagi individu untuk menerapkan keterampilan teknisnya dalam menyelesaikan tugas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mencapai standar performa yang dibutuhkan dunia profesional. Dengan demikian, peran mediasi motivasi kerja memperkuat hubungan positif antara *hard skill* dan kesiapan kerja.

Selain itu, Rahmadani & Mardalis (2022) menekankan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan kemampuan teknisnya secara maksimal dalam berbagai situasi kerja, sehingga kesiapan kerja pun meningkat. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi elemen psikologis yang memperkuat efek positif dari hard skill terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan data dan literatur pendukung, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 diterima dan peran mediasi motivasi kerja terbukti signifikan dalam menjembatani pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja.

4.3.7 Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.070, t-statistik 2.423, dan p-value 0.015 (< 0.05). Artinya, semakin banyak pengalaman yang diperoleh individu dalam kegiatan organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja yang terbentuk, yang kemudian berdampak positif terhadap kesiapan kerjanya. Temuan ini didukung oleh Prayogo *et al.,* (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman dalam organisasi melatih individu untuk mengenal dinamika kerja tim, kepemimpinan, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan semangat kerja dan kesiapan menghadapi dunia profesional.

Lebih lanjut, Rismawati *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa keterlibatan dalam organisasi tidak hanya membentuk *soft skill,* tetapi juga mendorong munculnya motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik. Saat individu merasa memiliki pengalaman yang relevan dari berbagai aktivitas organisasi, mereka akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Dalam konteks ini, motivasi kerja bertindak sebagai perantara yang memperkuat pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja, sehingga menjadikan kontribusi pengalaman tersebut lebih bermakna dan berdampak langsung pada kesiapan individu.

Selain itu, Sidiq *et al.*, (2022) menambahkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor psikologis penting yang mampu mengarahkan hasil pembelajaran dari organisasi menjadi kesiapan nyata di dunia kerja. Tanpa motivasi, pengalaman organisasi hanya akan menjadi catatan aktivitas, bukan sumber dorongan untuk berkembang. Oleh karena itu, hasil ini mempertegas bahwa hipotesis H7 diterima, yakni motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja, menjadikan pengalaman tersebut lebih efektif dalam membentuk kesiapan kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. *Hard skill* memiliki pengaruh positif dan siginifkan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi penguasaan *hard skill* seperti kemampuan teknis dan kompetensi professional yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Hard skill memberikan dasar praktis yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima..
2. Pengalaman organisasi juga berkontribusi secara positif dan siginifkan terhadap kesiapan kerja. Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi melatih individu dalam kepemimpinan, kerja tim, dan manajemen waktu, yang semuanya mendukung peningkatan kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima.
3. *Hard skill* tidak hanya memengaruhi kesiapan kerja secara langsung, tetapi juga berdampak positif dan siginifkan terhadap motivasi kerja. Individu dengan kemampuan teknis yang tinggi cenderung memiliki semangat dan dorongan kerja yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa hard skill dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan antusiasme dalam menghadapi tugas-tugas kerja. Hipotesis ketiga (H_3) diterima.
4. Pengalaman organisasi turut meningkatkan motivasi kerja. Keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi membiasakan individu untuk menghadapi tantangan, menjalin hubungan sosial, dan menjalankan tanggung jawab, yang pada akhirnya membentuk sikap kerja yang positif dan siginifkan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) diterima.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan siginifkan terhadap kesiapan kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih siap dalam menghadapi dunia kerja karena terdorong untuk terus belajar, berkembang, dan menyelesaikan pekerjaan dengan dedikasi. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dinyatakan diterima.
6. Motivasi kerja memediasi hubungan antara *hard skill* dan kesiapan kerja. *Hard skill* tidak hanya berdampak langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Individu yang menguasai *hard skill* cenderung lebih termotivasi, dan motivasi tersebut memperkuat kesiapan kerja. Maka dari itu, hipotesis keenam (H_6) diterima.
7. Motivasi kerja juga menjadi mediator dalam hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja**.** Pengalaman organisasi meningkatkan motivasi internal seseorang, yang kemudian mendorong kesiapan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H_7) juga diterima.

5.2 Saran

1. **Penguatan Hard Skill melalui Praktik Nyata**

   Karena hasil pembahasan menunjukkan hard skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja, maka disarankan agar mahasiswa lebih aktif mengikuti pelatihan, workshop, dan project berbasis praktik agar kompetensi teknis semakin terasah.

2. **Optimalisasi Pengalaman Organisasi**

   Pembahasan menegaskan bahwa pengalaman organisasi meningkatkan kemampuan kerja sama dan kepemimpinan. Oleh karena itu, pihak kampus sebaiknya mendorong mahasiswa untuk aktif dalam organisasi kemahasiswaan maupun kegiatan sosial.

3. **Meningkatkan Motivasi Kerja sebagai Mediator**

   Karena motivasi terbukti memediasi pengaruh hard skill dan pengalaman organisasi

terhadap kesiapan kerja, maka program pengembangan karier kampus perlu memfasilitasi seminar motivasi, coaching, dan career counseling agar motivasi kerja mahasiswa lebih terarah.

4. **Kolaborasi Kampus dan Dunia Industri**

   Hasil pembahasan menekankan pentingnya kesiapan kerja. Maka, universitas sebaiknya memperluas kerja sama dengan perusahaan melalui magang, PKL, dan job fair, sehingga mahasiswa bisa mengaplikasikan hard skill sekaligus mendapatkan pengalaman nyata.

5. **Penelitian Lanjutan dengan Variabel Tambahan**

   Dari pembahasan, terlihat peluang untuk menambahkan variabel lain seperti self-efficacy, locus of control, atau dukungan sosial, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja.

.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya melibatkan 262 responden, sehingga hasil yang diperoleh mungkin belum sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas, khususnya di luar sampel yang digunakan.
2. Fokus penelitian terbatas pada responden dari perguruan tinggi saja, sehingga temuan yang dihasilkan mungkin kurang dapat digeneralisasi untuk kelompok masyarakat atau institusi lain di luar lingkungan akademik
3. Proses pengumpulan data membutuhkan waktu yang cukup lama, yang dapat mempengaruhi dinamika dan relevansi data karena adanya perubahan kondisi selama periode tersebut.

5.4 Implikasi Manajerial

1. Manajer SDM perlu merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada peningkatan *hard skill* karyawan, seperti pelatihan teknis dan kompetensi profesional, serta mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi internal perusahaan. Pendekatan ini akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan sekaligus memupuk motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap performa kerja.
2. Manajemen harus memberikan perhatian khusus pada strategi peningkatan motivasi kerja melalui pengakuan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih siap dan antusias dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan, sehingga produktivitas dan efektivitas organisasi dapat meningkat.
3. Selain fokus pada peningkatan *hard skill*, manajemen SDM perlu mengintegrasikan pengalaman organisasi dan aktivitas pengembangan *soft skill* dalam kebijakan pengembangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pengembangan kepemimpinan, kerja tim, dan manajemen waktu yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasi untuk menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga termotivasi dan adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, I. R. (1994). Psikologi, Pekerjaan Sosial Dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran. PT Raja Grafindo Persada.

Ahmed, S. M., Madhuri, G., Reddy, M. S., & Condoor, S. S. (2023). Employee Hard Skill And Motivation Linkage Study. *Journal* of Workforce Studies, *5*(2), 45–58.

Alias, R., Ee, G. T., Sombuling, A., & Jayos, S. (2022). Work Readiness Among Final Year Students In A Higher Education In Malaysia. International *Journal* Of Academic Research In Progressive Education And Development, 11(3), 1318–1326.

Amin, A. A. (2017). *Skripsi* untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Negeri Semarang.

Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Readiness Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, *4*(6), 7844–7856.

Araújo, A. A., Kalinowski, M., & Baldassarre, M. T. (2024). Can Participation In A Hackathon Impact The Motivation Of Software Engineering Students? *arXiv preprint*.

Arip Al Amin, N., & Manajemen, J. (2017). Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Negeri Semarang.

Aspandi, M. A. S., Perdana, T. A., Hariyadi, G. T., & Sartika, M. (2024). The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Work Motivation On Final Semester Students' Work Readiness At Dian Nuswantoro University. *Jurnal* Economic Resource, 8(1). https://doi.org/10.57178/jer.v8i1.1305

Asyorori, M., & Andani, W. (2023). Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Kausal Step. Buletin Bisnis Dan Manajemen STIE Trisakti, *12*(1). https://doi.org/10.26418/bbimst.v12i1.62844

Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Ekonomi, *5*(1), 95–106.

Badawi, A., & Kholis, N. (2023). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal* Ilmu Manajemen, 18*(2)*, 123–135.

Bahar, M., & Rahmawati, T. (2021). Soft Skills Dan Kesiapan Kerja Mahasiswa: Studi Kasus Mahasiswa Manajemen. *Jurnal* Bisnis dan Manajemen, 13(1), 45–56.

Budiyanto, E., & Rahayu, W. (2020). Hubungan Antara Pengalaman Organisasi Dan Motivasi Kerja Mahasiswa. Jurnal Psikologi Pendidikan, *8*(2), 89–99.

Chandra, R., & Permadi, A. (2022). The Effect Of Organizational Experience On Student Work Motivation In Higher Education. International *Journal* Of Education And Development, 7(4), 50–60. https://doi.org/10.xxxx/ijed.v7i4.9999

Christy, P., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, *17*(2), 201–210.

Dewi, L. A., & Prasetyo, F. (2022). Hubungan Hard Skill Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Bisnis, *10*(3), 155–163.

Dirgantara, A., & Yuliana, S. (2021). The Relationship Between Soft Skills And Work Readiness Among Vocational Students. *Journal* of Technical Education, 9(1), 12–19.

Efendi, R., & Sari, D. A. (2021). Pengaruh pengalaman organisasi terhadap motivasi kerja mahasiswa. *Jurnal* Ilmu Pendidikan, 15(2), 77–85.

Elfindri, H., & Nasution, R. (2020). *Soft skills* untuk pendidik. Baduose Media.

Fadilah, N., & Wibowo, A. (2022). *The Effect Of Hard Skills On Student Work Readiness. Journal Of Human Resource Development*, *4*(2), 101–110.

Fauziah, S., & Pramesti, A. (2021). Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal* Pendidikan Ekonomi, *8*(1), 55–64.

Gunawan, D., & Fitriani, L. (2021). The Relationship Between Organizational Experience And Work Readiness In Final-Year Students. International *Journal* Of Social Sciences, 6(2), 88–95.

Hadi, S., & Rahman, F. (2023). Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Pengalaman Organisasi Dan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal* Psikologi Terapan, *11*(1), 15–25.

Hartati, M., & Setiawan, A. (2022). Hubungan Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Universitas. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, *27*(3), 302–312.

Hertina, D., Sulasmi, S., Taufik, M. Z., Sutarto, S., Aziza, N., Suharyanto, S., Heryani, A., Iskandar, A., Lukito, D., & Efitra, E. (2024). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Hal 98-99.

Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effect Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Journal* of Asian Finance, Economics and Business, **7**(6), 387–398. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387

Hariwijaya, M., & Triton, P. B. (2007). Pedoman penulisan proposal dan skripsi. Yogyakarta: Oryza

Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., & Wirawan, A. W. (2020). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi.

Jannah, R., & Putra, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, *9*(4), 213–220.

Kusuma, R., & Prasetya, Y. (2021). Hubungan Soft Skills, Hard Skills, Dan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, *19*(2), 145–154.

Lestari, D., & Fadilah, A. (2020). Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan. Jurnal Pendidikan Vokasi, *8*(1), 55–63.

Machali, I. (2016). Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga.

Mulyani, E., & Santoso, B. (2023). The Relationship Between Organizational Experience And Student Motivation. *Journal* Of Behavioral Science, *12*(3), 200–210.

Mohamad, S., Roziah, M. R., & Anuar, H. (2024). *The Effect Of Essential Skills On Perceived Employability: A Case Of Malaysian Undergraduates. Journal Of Education And Work, 37*(2), 150–165.

Nugraha, T., & Wulandari, D. (2022). Pengaruh *Soft Skills Dan Hard Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Ilmu Manajemen, *14*(2), 77–88.

Prasetyo, A., & Lestari, I. (2021). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, *19*(1), 33–42.

Pratiwi, R., & Sari, M. (2020). Hubungan *Hard Skil*l Dengan Kesiapan Kerja Lulusan. Jurnal Pendidikan Ekonomi, *8*(2), 119–127.

Rahmawati, S., & Yuliana, D. (2023). *The Effect Of Soft Skills And Hard Skills On Work Readiness Of Final-Year Students. International Journal Of Educational Research, 5*(1), 55–66.

Ratuela, A., et al. (2022). Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, *10*(3), 155–167.

Setiarini, H., & Pratama, R. (2022). Hubungan Pengalaman Organisasi Dengan Motivasi Kerja Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Ekonomi, *10*(1), 45–53.

Sutanto, R., & Anwar, M. (2020). Hubungan *Soft Skills Dan Hard Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan. Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen, *6*(2), 66–74.

Tan, J., & Lim, S. (2021). *The impact of hard and soft skills on graduate employability*. *Asia-Pacific Journal of Education, 41*(3), 350–365.

Triana, L., & Syahrial, S. (2023). Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Vokasi, *11*(2), 200–210.

Wahyuni, A., & Ramadhan, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, *8*(3), 245–252.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh Dengan hormat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Sintia Maroyya Dalifa (21311562) mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh *hard skill* dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variable intervening"**.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Saudara/Saudari agar berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Jika terdapat pertanyaan dan kesulitan terkait kuesioner, dapat menghubungi saya melalui:

Email: 21311562@students.uii.ac.id

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai pertanyaan yang diajukan dengan memilih salah satu sesuai dengan kenyataan yang dialami:

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
    - Laki-Laki
    - Perempuan
3. Usia:
    - < 19
    - 19 - 22
    - 23 - 26

4. Apakah anda seorang mahasiswa/I ? :
    - Ya
    - Tidak

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk memilih jawaban sesuai dengan pilihan pribadi dan sesuai dengan keadaan yang dialami Saudara/Saudari ditempat kerja.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban
3. Setelah melakukan pengisian, mohon tekan tombol "Submit" untuk menyerahkan *jawaban.*

A. Hard Skill						
Petunjuk Pengisian Kuesioner Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut: 1: Sangat Tidak Setuju (STS) 2: Tidak Setuju (TS) 3: Netral (N) 4: Setuju (S) 5: Sangat Setuju (SS)						
Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Mampu menerapkan ilmu dan keterampilan bidang tertentu ke dalam praktik					
2	Mampu mengkorelasikan apa yang telah dipelajari sebelumnya dengan lingkup bidang studinya. pengetahuan dalam presentasi lisan dan tertulis.					
3	Mampu menjawab pertanyaan dan memberikan penjelasan yang spesifik dan praktis dalam bidangnya, maka dapat dipahami secara sederhana oleh orang-orang dari bidang yang berbeda.					
4	Mampu merancang dan melaksanakan studi lapangan yang berhubungan dengan					

	bidang ilmu yang ditekuninya. pengetahuan secara spesifik dan teknis.					
5	Mampu memberikan kontribusi dari sudut pandang bidangnya untuk menyelesaikan proyek / tugas kelompok					

B. Pengalaman Organisasi

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju (STS) 2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Sejauh mana Anda menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama terlibat dalam organisasi mahasiswa?					
2	Apakah Anda merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan selama Anda aktif dalam organisasi mahasiswa?					
3	Seberapa sering Anda mengikuti kegiatan atau program kerja yang diselenggarakan oleh organisasi mahasiswa yang Anda ikuti?					
4	Apakah pengalaman dalam organisasi mahasiswa membuat Anda lebih peka terhadap permasalahan di lingkungan sekitar dan mampu memberikan solusi yang logis?					
5	Apakah Anda merasa mampu menyampaikan pendapat secara jelas dan efektif dalam forum atau rapat organisasi mahasiswa?					

C. Kesiapan Kerja

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju
(STS) 2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam karier saya.					
2	Saya yakin bahwa keterampilan yang saya miliki saat ini dapat mendukung kemajuan karier saya.					
3	Saya telah menguasai keterampilan penting yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja.					
4	Saya merasa siap menghadapi tantangan di dunia kerja berdasarkan keterampilan yang saya miliki.					

D. Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju
(STS) 2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

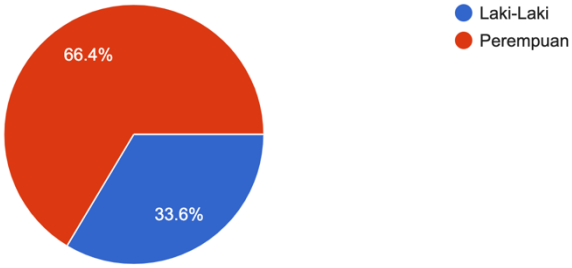
Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk langsung bekerja setelah lulus kuliah.					
2	Saya berharap bisa mendapatkan jabatan yang baik dalam pekerjaan saya kelak.					
3	Saya memiliki cita-cita untuk meraih kesuksesan dalam dunia kerja setelah lulus.					
4	Saya ingin segera mempraktikkan keterampilan yang telah saya pelajari selama kuliah di dunia kerja.					
5	Melihat senior yang sudah bekerja memotivasi saya untuk segera bekerja juga					

LAMPIRAN 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

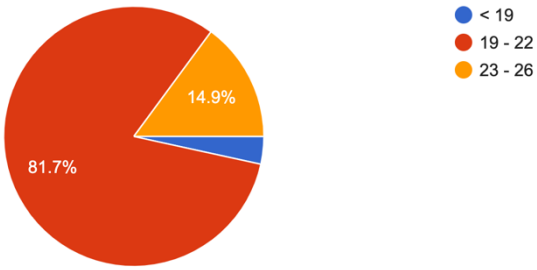
Jenis Kelamin

262 responses



Usia

262 responses



LAMPIRAN 2
TABULASI 262 RESPONDEN

HS1	HS2	HS3	HS4	HS5	TOTALHS	OE1	OE2	OE3	OE4	OE5	TOTALOE	WR1	WR2	WR3	WR4	TOTALWR	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	TOTALWM
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	24
3	3	3	3	4	16	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	15	2	5	5	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	4	20	4	4	3	4	15	4	5	5	4	4	22
2	5	5	5	1	18	2	5	5	5	5	22	3	5	5	5	18	3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25	4	3	5	4	5	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22	4	3	1	2	3	13	3	4	4	3	14	5	4	5	4	5	23
3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	24
4	4	3	5	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	2	13	3	3	4	3	13	4	5	5	4	4	22
4	3	4	5	4	20	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	13	5	5	5	4	5	24
3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	12	4	4	4	3	4	19
3	4	4	5	5	21	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	20	3	5	5	5	3	21
4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	13	5	5	5	5	4	24
4	3	4	4	4	19	3	2	4	3	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	4	3	19
3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	1	4	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	15	5	5	5	5	4	24
4	4	3	3	3	17	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	12	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	17
4	5	4	5	4	22	2	3	4	3	3	15	4	4	4	4	16	3	5	5	4	4	21
5	5	4	4	5	23	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16	3	3	5	3	5	19
4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14	4	4	3	4	4	19	2	2	1	3	8	5	5	5	4	5	24
3	4	4	4	4	19	2	2	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22	3	3	4	3	4	17	2	3	4	4	13	4	4	5	5	5	23
3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	15	5	5	5	3	5	23

3	4	3	5	4	19	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	5	4	3	5	21	4	3	4	3	3	17	5	5	5	2	17	5	4	5	3	5	22
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	4	4	3	3	14	5	5	5	5	4	24
5	5	4	5	5	24	4	3	4	4	5	20	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	4	3	3	5	15	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	3	3	12	4	4	5	4	4	21
4	4	2	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	5	21	4	5	4	3	2	18	3	5	4	3	15	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
3	3	2	4	3	15	3	3	2	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	23
3	4	2	5	3	17	1	3	5	1	1	11	2	5	3	4	14	5	5	5	5	3	23
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	4	4	2	4	14	5	5	5	2	2	19
4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22	2	3	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
5	3	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	18	3	5	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	14	5	5	5	4	4	23
3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	5	5	5	4	4	23
4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16
3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21
2	3	2	4	4	15	4	3	5	4	4	20	3	4	2	3	12	5	3	4	4	4	20
4	3	2	4	3	16	5	4	4	3	5	21	2	1	2	2	7	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	5	4	2	2	17	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
4	3	5	5	5	22	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	18	5	4	4	5	5	23
3	3	3	4	4	17	5	4	4	5	4	22	3	3	3	5	14	3	5	5	5	5	23
1	4	1	2	2	10	4	2	4	4	4	18	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	14	3	4	5	4	5	21
3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	9	3	5	5	4	4	21
3	3	4	3	4	17	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	25
3	3	4	3	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	15	4	4	3	4	4	19
3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	13	5	5	5	4	5	24
4	4	2	4	2	16	4	3	4	4	4	19	2	2	2	2	8	4	4	4	4	4	20

1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	11
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
4	3	2	4	5	18	3	4	4	5	3	19	4	5	4	3	16	5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
5	4	2	5	4	20	3	2	5	3	3	16	4	5	4	5	18	2	5	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
3	3	3	4	5	18	4	3	5	5	5	22	5	4	4	5	18	5	5	5	3	5	23
4	3	4	4	4	19	2	3	3	2	2	12	4	4	4	4	16	5	4	5	4	3	21
4	3	4	4	5	20	5	3	4	4	5	21	5	4	5	4	18	3	4	4	5	4	20
3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	18
3	4	4	5	4	20	4	5	4	3	3	19	5	4	3	5	17	3	4	5	4	5	21
4	3	4	5	2	18	3	2	3	4	2	14	1	3	2	4	10	2	5	3	4	3	17
5	3	5	5	5	23	4	4	3	2	1	14	4	4	3	4	15	3	5	4	3	3	18
3	3	4	4	4	18	4	5	5	4	4	22	3	4	3	3	13	4	5	5	3	5	22
4	5	4	3	4	20	3	4	5	3	3	18	4	5	4	5	18	3	4	5	4	5	21
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	12	4	4	4	3	4	19
3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	21	4	3	3	2	2	14	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18	2	2	1	3	8	5	4	4	4	3	20
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	14	4	5	5	5	5	24
4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	23
4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	12	5	5	5	5	4	24
3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	13	5	5	5	4	4	23
3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	5	21	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	13	4	5	5	5	5	24
2	2	3	3	3	13	4	3	4	3	4	18	2	3	2	2	9	3	4	4	4	3	18

3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	14	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	5	23	4	3	3	4	14	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	15	5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	5	3	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	12	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	25
3	4	3	4	3	17	4	4	4	2	3	17	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	14	3	4	5	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	3	19	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	19
3	1	2	2	4	12	5	3	3	5	2	18	1	3	1	1	6	4	5	1	1	1	12
4	4	3	5	5	21	5	4	3	5	4	21	3	3	3	3	12	3	4	5	3	4	19
3	4	4	3	3	17	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	12	4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	15	3	4	4	4	5	20
3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	3	5	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	3	21	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20	3	5	4	3	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
3	3	4	3	4	17	2	3	3	3	3	14	4	4	3	3	14	5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	24	4	5	5	3	4	21	5	5	3	5	18	5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23	3	4	4	3	14	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	13	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13	4	4	5	4	4	21
4	4	3	4	4	19	5	4	4	3	4	20	3	3	3	4	13	3	5	5	4	2	19
5	3	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	3	5	4	4	16	4	4	5	4	3	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	17	4	5	4	5	5	23
4	2	5	5	5	21	1	2	3	1	1	8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	23
4	4	3	5	5	21	4	5	4	5	5	23	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25

5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	17	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	4	5	4	3	16	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	3	20	5	4	4	4	17	3	5	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23
5	4	4	5	5	23	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	17	3	4	5	5	4	21
4	5	3	4	4	20	4	3	3	4	5	19	5	3	5	3	16	4	3	3	4	2	16
4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
5	5	4	5	5	24	3	3	5	4	5	20	3	4	3	4	14	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23	4	3	4	5	3	19	5	5	5	5	20	2	5	5	5	5	22
5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	4	5	4	4	5	22
3	3	1	1	1	9	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	18	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	23
4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	17	4	5	5	5	4	23
2	3	1	2	1	9	2	1	2	3	3	11	1	2	3	1	7	4	5	4	3	4	20
1	1	1	1	1	5	5	5	3	2	2	17	1	5	5	3	14	3	2	2	2	2	11
2	1	1	1	1	6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18
3	4	5	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	23
4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	24
4	4	3	4	4	19	2	3	2	4	4	15	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25
2	3	2	4	4	15	5	4	5	4	4	22	3	3	3	4	13	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	5	21	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	17	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22
4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24

5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25	4	3	3	1	1	12	5	5	5	5	20	3	5	5	4	3	20
4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	5	4	4	3	3	19	4	4	4	3	15	2	2	2	3	1	10
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25
3	4	5	3	4	19	5	5	4	3	4	21	3	5	4	5	17	3	5	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18	3	5	5	5	5	23
1	1	1	1	2	6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
3	5	2	4	5	19	2	2	3	2	3	12	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	3	19	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	2	3	5	2	15	1	1	4	2	1	9	1	1	2	3	7	1	4	1	3	3	12
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17	5	5	5	4	4	23
4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	2	18	4	3	3	4	14	4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	3	5	3	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	15	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	2	18	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25
5	4	3	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
1	2	3	4	1	11	1	2	3	1	1	8	1	2	3	1	7	1	2	3	3	2	11
4	4	4	4	5	21	2	5	4	3	1	15	4	4	4	4	16	5	3	4	4	3	19
2	2	2	4	5	15	4	4	4	5	5	22	3	3	4	3	13	4	3	5	3	3	18
5	5	5	5	5	25	2	1	1	1	1	6	3	3	3	3	12	2	5	5	5	1	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
3	2	5	5	5	20	2	4	3	4	1	14	3	3	2	3	11	5	5	5	5	4	24
3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	14	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	4	5	3	5	4	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
1	2	3	1	3	10	5	2	4	4	1	16	1	1	3	2	7	3	2	1	4	5	15
4	4	4	4	3	19	4	3	2	3	3	15	4	4	3	4	15	5	5	5	5	4	24
4	3	3	4	4	18	4	3	4	5	4	20	3	4	3	5	15	5	5	5	4	4	23
3	3	5	4	5	20	3	3	3	4	2	15	5	4	4	5	18	3	5	5	3	3	19
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	15	5	3	5	4	5	22
3	5	4	5	4	21	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	18	4	5	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	24	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	3	21	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	3	22	4	4	5	4	17	5	5	5	4	5	24
3	3	4	3	4	17	5	3	4	4	3	19	3	3	4	4	14	5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5	17	5	5	5	3	3	21
4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	2	18	2	3	4	2	11	2	5	4	3	4	18
5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	3	18	5	5	4	3	17	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	3	17	3	3	2	2	10	3	3	3	4	2	15
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	3	18	5	5	4	3	17	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	3	17	3	3	2	2	10	3	3	3	4	2	15
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

OUTER LOADING

	Outer loadings
HS2 <- HS	0,821
HS3 <- HS	0,843
HS4 <- HS	0,849
HS5 <- HS	0,845
OE1 <- OE	0,741
OE2 <- OE	0,832
OE3 <- OE	0,813
OE4 <- OE	0,824
OE5 <- OE	0,837
WM1 <- WM	0,725
WM2 <- WM	0,814
WM3 <- WM	0,866
WM4 <- WM	0,832
WM5 <- WM	0,812
WR1 <- WR	0,877
WR2 <- WR	0,887
WR3 <- WR	0,870
WR4 <- WR	0,865
HS1 <- HS	0,880

R-SQUARE

	R-square	R-square adjusted
WM	0,380	0,376
WR	0,502	0,496

CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
HS	0,902	0,903	0,928	0,719
OE	0,870	0,883	0,905	0,656
WM	0,870	0,879	0,906	0,658
WR	0,898	0,899	0,929	0,765

HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
OE <-> HS	0,485
WM <-> HS	0,641
WM <-> OE	0,505
WR <-> HS	0,711
WR <-> OE	0,510
WR <-> WM	0,658

FORNELL LARCKER

	HS	OE	WM	WR
HS	0,848			
OE	0,437	0,810		
WM	0,574	0,453	0,811	
WR	0,643	0,460	0,588	0,875

CROSS LOADING

	HS	OE	WM	WR
HS2	0,821	0,352	0,527	0,564
HS3	0,843	0,354	0,447	0,571
HS4	0,849	0,378	0,496	0,488
HS5	0,845	0,413	0,490	0,563
OE1	0,267	0,741	0,239	0,278
OE2	0,396	0,832	0,411	0,444
OE3	0,398	0,813	0,397	0,386
OE4	0,326	0,824	0,347	0,319
OE5	0,356	0,837	0,400	0,399
WM1	0,355	0,339	0,725	0,383
WM2	0,471	0,272	0,814	0,434
WM3	0,495	0,301	0,866	0,523
WM4	0,556	0,407	0,832	0,529
WM5	0,428	0,504	0,812	0,493
WR1	0,607	0,402	0,507	0,877
WR2	0,546	0,402	0,540	0,887
WR3	0,527	0,406	0,451	0,870
WR4	0,565	0,399	0,555	0,865
HS1	0,880	0,355	0,470	0,534

COLINEARITY OUTER

	VIF
HS2	2,165
HS3	2,313
HS4	2,405
HS5	2,478
OE1	1,753
OE2	2,077
OE3	1,941
OE4	2,353
OE5	2,361
WM1	1,615
WM2	2,178
WM3	2,588
WM4	2,046
WM5	1,962
WR1	2,468
WR2	2,728
WR3	2,532
WR4	2,295
HS1	2,932

COLINEARITY INNER

	VIF
HS -> WM	1,237
HS -> WR	1,585
OE -> WM	1,237
OE -> WR	1,337
WM -> WR	1,614

PATH COEFFICIENT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
HS -> WM	0,465	0,465	0,070	6,631	0,000
HS -> WR	0,416	0,424	0,086	4,819	0,000

OE -> WM	0,250	0,250	0,064	3,880	0,000
OE -> WR	0,151	0,148	0,068	2,220	0,026
WM -> WR	0,281	0,274	0,068	4,158	0,000

PATH COEFFICIENT (INDIRECT)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
HS -> WR	0,131	0,126	0,033	3,988	0,000
OE -> WR	0,070	0,070	0,029	2,423	0,015

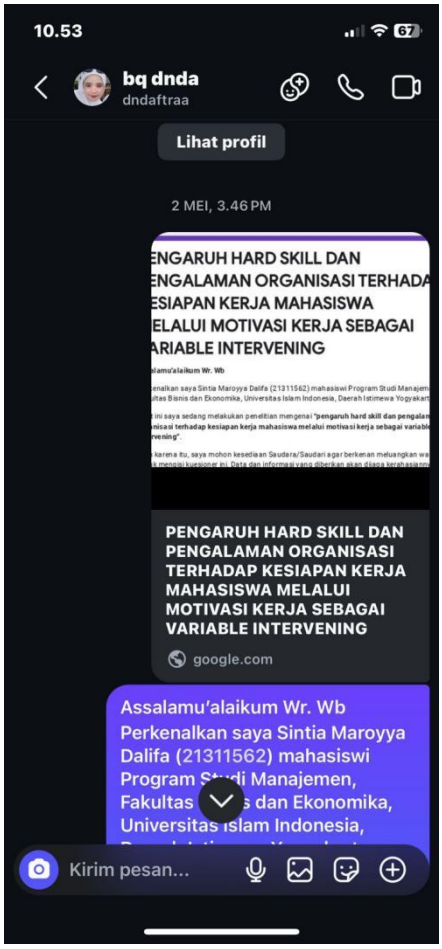
PATH COEFFICIENT (SPESIFIC INDIRECT)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
HS -> WM -> WR	0,131	0,126	0,033	3,988	0,000
OE -> WM -> WR	0,070	0,070	0,029	2,423	0,015

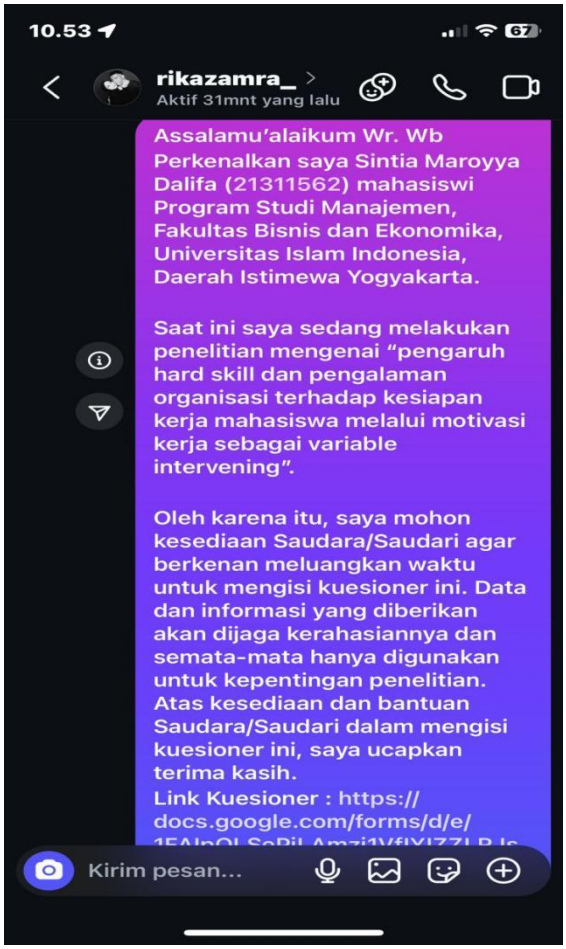
BUKTI PENYEBARAN KUESIONER

Bukti penyebaran di Instagram

Bukti 1

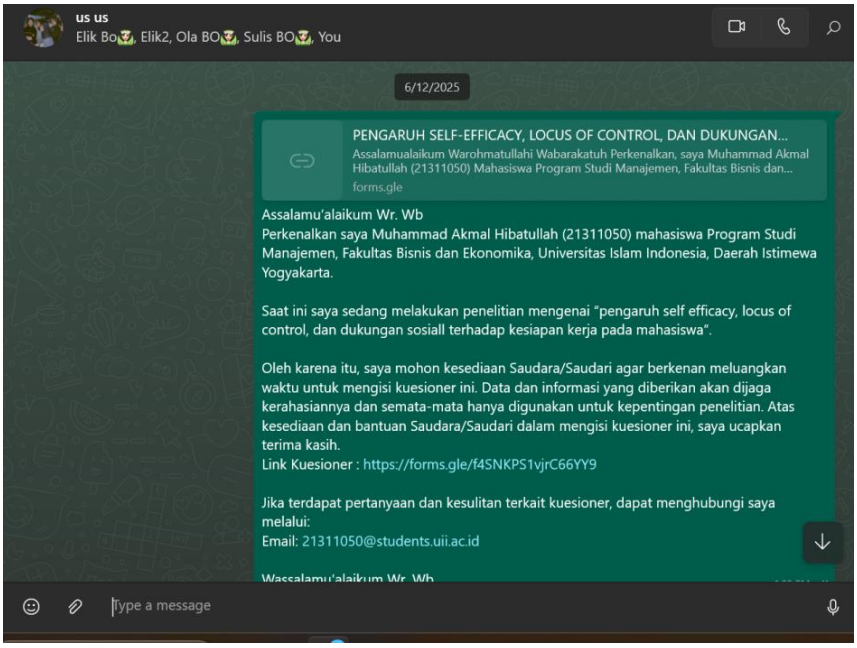


Bukti 2

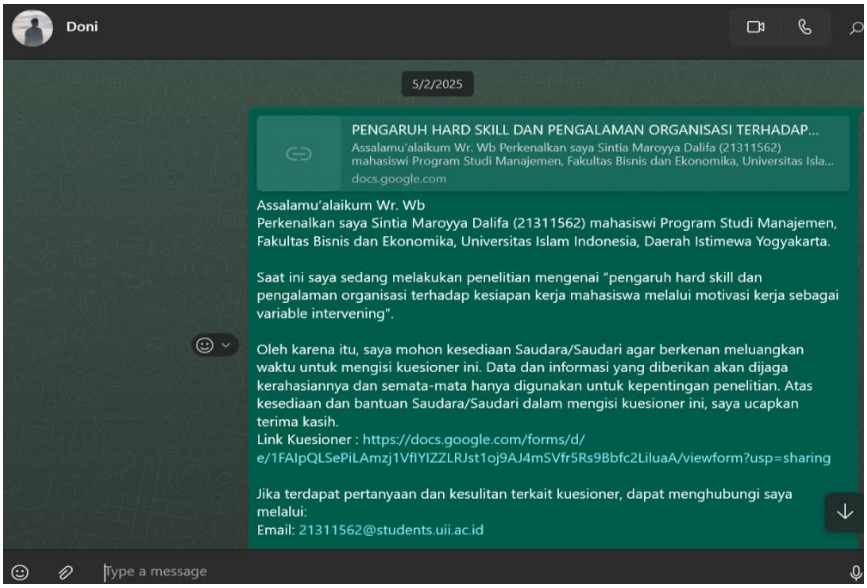


Bukti penyebaran di WA

Bukti 1



Bukti ke-2



LAMPIRAN 3

BIODATA PENELITI



a. Data Diri

Nama	: Sintia Maroyya Dalifa
Tempat/ Tanggal lahir	: Keruak, 16 Maret 2003
NIM	: 21311562
Jurusan/Fakultas	: Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status Pernikahan	: Lajang
Alamat	: Jalan Arjanjang, Bulawang Barat, Keruak, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Bar. 83672

b. Riwayat Pendidikan

2009-2015	: SDN 1 Keruak
2015-2018	: SMPN 2 Keruak
2018-2021	: SMAN 1 Keruak
2021-sekarang	: Universitas Islam Indonesia