

SKRIPSI

**PENGARUH *SOFT SKILL*, *HARD SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**



Oleh:

YUDI

NPM. 21.61201.098

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelarsarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, S.E, M.Si	1.....	Ketua
2.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE.,MM	2.....	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : YUDI
NPM : 21.61201.098
Judul Skripsi : Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **75,04/B**

Catatan :

1. **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**
2. **REVISI / ~~TIDAK REVISI~~**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, S.E, M.Si.

Pembimbing II

Syapariddin Syachrani, SE.MM


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH *SOFT SKILL*, *HARD SKILL* DAN
MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS WIDYA GAMA
MAHAKAM SAMARINDA**


Diajukan Oleh : YUDI
NPM : 2161201098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I


Dr. Suvanto, SE, M.Si
NIDN. 0009087701

Dosen Pembimbing II


Svapariddin Svachhrani, SE,MM
NIDN. 1113108701

, Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam
Samarinda,


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Febuari 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DI UJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA :

Hari : Jumaat

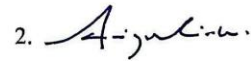
Tanggal : 27 Febuari 2026

Dosen Penguji,


1. Dr. Suyanto, S.E, M.Si

1. 

2. Dr. M. Astir Yulidar Abbas, SE,MM

2. 

3. Dian Irama Aprianti, S.IP.,MM

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

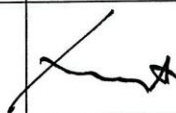
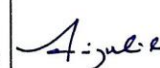

Nama : Yudi

NPM : 2161201098

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *SOFT SKILL*, *HARD SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang di revisi	Tanda Tangan
1	Dr. Suyanto, S.E, M.Si	-	
2	Dr. M. Astir Yulidar Abbas, SE.,MM	1. Beri penjelasan lebih detail terhadap kenapa kesiapan kerja harus di teliti 2. Saran, sebaiknya disesuaikan dengan kesimpulan yang di ambil	
3	Dian Irama Aprianti, S.IP.,MM	1. Sistematika penulisan sesuai dengan panduan 2. Kutipan 3. Tambahkan dasar teori 4. saran	

RIWAYAT HIDUP



Yudi lahir di Seputuk pada tanggal 23 Desember 2002 ,anak ke Empat dari Bapak Yahya Benung dan ibu Elisabet yasol. Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2009 s/d 2015 di Sekolah Dasar Negeri 005 Sesayap melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sesayap pada tahun 2015 s/d 2018 setelah itu melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri Terpadu Unggulan 1 Tana Tidung pada tahun 2018 s/d 2021. pada tahun 2021 melanjutkan Pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Melaksanakan KKN di Kelurahan Sanga-Sanga Dalam tahun 2024, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Ibu Dian Irama Aprianti, S.IP.,MM

Moto : Yeremia 29:11 “Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

Salam hormat,

Yudi
2161201098

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH *SOFT SKILL*, *HARD SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA” walaupun melewati proses yang cukup panjang. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Orang tuaku ibunda tercinta Elisabet Yasol yang telah memberikan doa dan kasih sayang serta almarhum ayah saya Yahya Benung yang selama hidupnya memberikan dukungan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik. Dan tak lupa juga untuk kakak-kakak saya tersayang.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi dan dorongan serta ilmu kepada penulis selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Syaparliddin Syachhrani, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas saran-saran dan nasehat yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan kesempatan, data, dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

6. Untuk semua sahabatku yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan pembaca.

Samarinda, 22 Agustus 2025

Penulis,

YUDI
2161201098

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II DASAR TEORI.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Kesiapan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Kesiapan kerja.....	18
2.3.2 indikator kesiapan kerja	19
2.3.3 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja	21
2.4 <i>Soft Skill</i>	22
2.4.1 Pengertian <i>Soft skill</i>	22
2.4.2 Indikator <i>Soft Skill</i>	24
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	25

2.5	<i>Hard Skill</i>	27
2.5.1	Pengertian <i>Hard Skill</i>	27
2.5.2	Indikator <i>Hard Skill</i>	28
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi <i>Hard Skill</i>	29
2.6	Motivasi.....	30
2.6.1	Pengertian Motivasi	30
2.6.2	Indikator Motivasi.....	31
2.6.3	Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi.....	32
2.7	Model Konseptual	32
2.8	Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		35
3.1	Metode Penelitian.....	35
3.2	Definisi Operasional Variabel	35
3.3	Populasi Dan Sampel.....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Tenknik Pengumpulan Data	39
3.4.1	Kuesioner (Angket).....	39
3.5	Metode Analisis.....	40
3.5.1	Uji Statistik Deskriptif	40
3.5.2	Uji Instrumen Data.....	40
3.5.2.1	Uji Validitas	40
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	41
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	41
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	42
3.5.3.3	Uji Heterokedastisitas	42
3.5.4	Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.5.5.1	Uji f.....	43
3.5.5.2	Uji t	44
3.5.5.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	44

3.5.5.4 Uji Kofisien Korelasi (R).....	44
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	46
4.1 Gambaran Umum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.....	46
4.1.1 Sejarah singkat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda....	46
4.1.2 Sejarah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda	48
4.1.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.....	50
4.2 Gambar Objek Penelitian Responden.....	50
4.2.1 Data Kuesioner.....	50
4.2.2 Karakteristik Responden	51
BAB V ANALISISI DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Analisis Data dan Penelitian.....	54
5.1.1 Distribusi Jawaban Responden	54
5.2 Uji Statistik Data	61
5.2.1 Uji Validitas.....	61
5.2.2 Uji Reliabilitas	62
5.3 Uji Asumsi Klasik	63
5.3.1 Uji Normalitas.....	63
5.3.2 Uji Multikolonieritas.....	64
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	65
5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
5.5 Uji Koefisien Korelasi.....	67
5.6 Koefisien Determinasi	68
5.7 Pengujian Hipotesis	68
5.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	68
5.7.2 Uji Parsial (Uji T)	69
5.8 Pembahasan	71
5.8.1 Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	71
5.8.2 Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.....	71
5.8.3 Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	72

5.8.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.....	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel	36
Tabel 3.2 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Fakultas Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada saat didirikan	47
Tabel 4.2 Data Usia Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.....	51
Tabel 4.3 Data Jenis Kelamin Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.....	52
Tabel 4.4 Data Jurusan Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam	53
Tabel 4.5 Data Angkatan Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.....	53
Tabel 5.1 Soft Skill (X1).....	54
Tabel 5.2 Hard Skill (X2).....	56
Tabel 5.3 Motivasi (X3).....	58
Tabel 5.4 Kesiapan Kerja (Y)	60
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.7 uji normalitas.....	64
Tabel 5.8 Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 5.9 Uji Heteroskedasitas.....	65
Tabel 5.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 5.11 Koefisien Korelasi.....	67
Tabel 5.12 Uji Koefisien Korelasi	68
Tabel 5.13 Uji F	69
Tabel 5.14 Uji T	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Status Lulusan Akutansi 2022-2023	3
Gambar 2.1 Model Konseptual	33
Gambar 4.1 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	83
Lampiran 2. Uji Validitas.....	87
Lampiran 3. Uji Reabilitas	90
Lampiran 4. Uji Normalitas	90
Lampiran 5. Uji Multikolinieritas	91
Lampiran 6. Uji Heteroskedastisitas	91
Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda	92
Lampiran 8. Uji Koefisien Dan Determinasi	92
Lampiran 9. Uji Simultan.....	92
Lampiran 10. Uji Parsial	93
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	93

ABSTRAK

YUDI; Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE, M.Si dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Syaparliddin Syachhrani, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Fenomena meningkatnya jumlah lulusan yang belum terserap di dunia kerja menunjukkan adanya kemungkinan ketidaksesuaian antara kemampuan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga diperlukan kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2019, 2020, dan 2021 sebanyak 409 mahasiswa, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 80 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator soft skill, hard skill, motivasi, dan kesiapan kerja. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan soft skill, hard skill, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara parsial, soft skill dan hard skill berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan soft skill dan hard skill dapat mendorong kesiapan kerja, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Sebaliknya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga menjadi variabel dominan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,5% mengindikasikan bahwa soft skill, hard skill, dan motivasi hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kesiapan kerja, sementara faktor lain di luar penelitian turut berperan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas lulusan melalui penguatan motivasi serta pengembangan soft skill dan hard skill mahasiswa agar lebih siap menghadapi persaingan dunia kerja.

Kata kunci: soft skill, hard skill, motivasi, kesiapan kerja, mahasiswa.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu elemen dari cabang manajemen secara umum yang menggabungkan perspektif strategi, organisasi, implementasi, dan manajemen Yulada (2021). Tahapan ini terletak pada Aspek operasional, promosi, serta pengelolaan keuangan dalam suatu organisasi, karyawan, dan bahkan pendidikan.

Pendidikan memegang peranan penting dalam memajukan kualitas SDM Indonesia. Pendidikan dapat secara optimal mengembangkan kemungkinan melalui pendidikan untuk menghadapi tantangan di dunia kehidupan sosial dan pekerjaan (Angraini, 2021). Dalam konteks ini, perguruan tinggi dituntut tidak hanya memberikan materi akademis, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa dengan berbagai keahlian yang harus dimiliki untuk menghadapi tuntutan dalam dunia profesional.

Kesiapan kerja mahasiswa ditentukan oleh berbagai aspek, di antaranya seperti keterampilan non-teknis (soft skill), keterampilan teknis (hard skill), serta motivasi yang dimiliki. Soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, serta berpikir kritis merupakan hal penting yang menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Selain itu, hard skill atau keterampilan teknis yang diperoleh dari pembelajaran akademik juga menjadi dasar dalam meningkatkan daya saing mahasiswa.

Penelitian tentang kesiapan kerja juga memiliki manfaat bagi perguruan tinggi sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, pihak perguruan tinggi dapat merancang program pembelajaran, pelatihan, maupun kegiatan pengembangan diri yang lebih efektif dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, lulusan yang dihasilkan diharapkan memiliki kompetensi yang lebih baik dan mampu bersaing di pasar kerja

Menurut Shillie & Nchang dalam Nopi febiola (2025) *Soft Skill*, yaitu khususnya keterampilan komunikasi, wawasan emosional, kolaborasi, dan moral kerja merupakan komponen penting dalam keberhasilan bisnis. Hal ini melibatkan kapasitas individu untuk berkolaborasi bersama individu lain (keterampilan interpersonal) dan kemampuan mengelola diri sendiri.

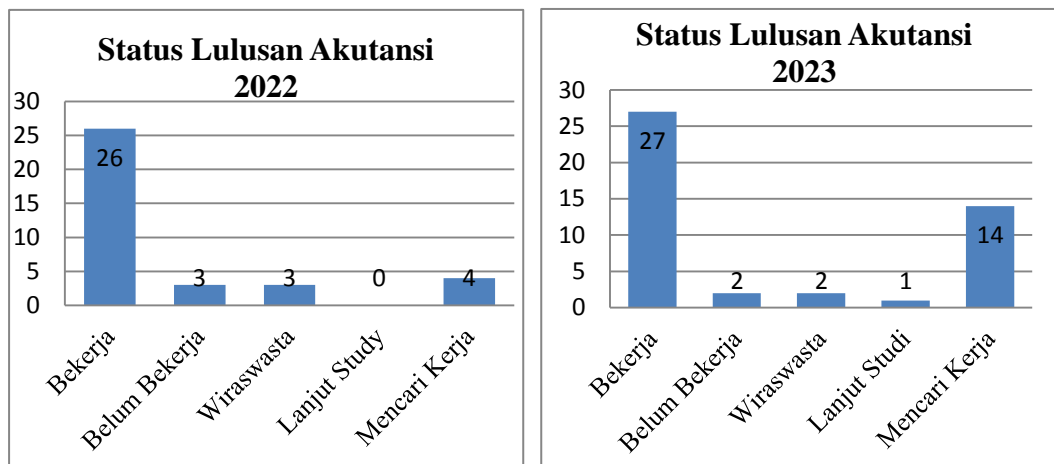
Hard skill seringkali diartikan sebagai ukuran kemampuan seseorang dalam bidang teknis, yang dapat dibuktikan melalui sertifikat, penghargaan, dan berbagai bukti lainnya (Amiruddin et al., 2022). Selain memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk bidang tertentu, mereka juga harus mampu menganalisis dan mengatasi masalah.

Dorongan seseorang untuk bekerja berasal dari motivasi yang tumbuh dalam dirinya. Motivasi merupakan ukuran kekuatan, arah tujuan, dan ketekunan individu dalam berupaya mencapai keinginannya. Motivasi merupakan suatu proses yang mempengaruhi atau mendorong individu maupun kelompok, baik dari dalam ataupun luar, guna melaksanakan sesuatu yang akan dilakukan (Setiarini et al., 2022). Dorongan untuk berperilaku bisa timbul secara internal daripada diri

seseorang (motivasi intrinsik) ataupun terpengaruh oleh faktor eksternal semisal lingkungan sekitar (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui laporan tracer study Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda terhadap Status Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi dan Manajemen tahun 2022-2023, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 1.1 Status Lulusan Akutansi 2022-2023

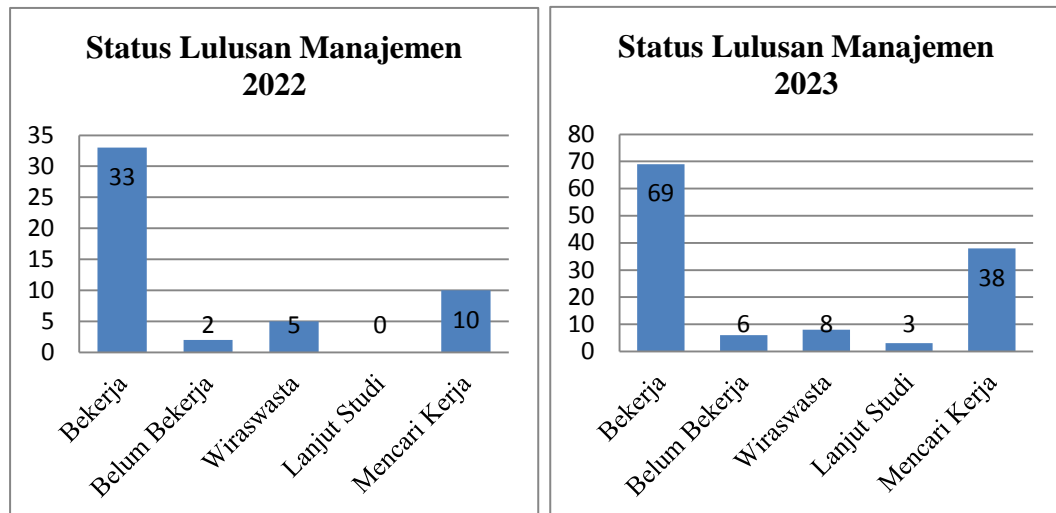


Sumber:Tracer Study Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Data diambil pada (23 April 2025)

Pada tahun 2022, sebanyak 72% lulusan Akuntansi telah bekerja, sedangkan 19% masih dalam proses mencari kerja. Namun pada tahun 2023, meskipun jumlah lulusan yang bekerja meningkat secara absolut (dari 26 menjadi 27 orang), persentase lulusan yang bekerja justru menurun menjadi 59%. Sebaliknya, jumlah lulusan yang sedang mencari pekerjaan meningkat drastis dari 4 orang (19%) menjadi 14 orang (35%). Kondisi ini menandakan adanya

peningkatan jumlah lulusan yang belum terserap oleh dunia kerja dalam waktu yang cepat setelah kelulusan.

Gambar 1.2 Status Lulusan Manajemen 2022-2023



Sumber: Tracer Study Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Data diambil pada (23 April 2025)

Pada tahun 2022, sebanyak 68% lulusan Manajemen telah bekerja, sedangkan 24% masih dalam proses mencari kerja. Namun pada tahun 2023, meskipun jumlah lulusan yang bekerja meningkat secara absolut (dari 33 menjadi 69 orang), persentase lulusan yang bekerja justru menurun menjadi 56%. Sebaliknya, jumlah lulusan yang sedang mencari pekerjaan meningkat drastis dari 10 orang (24%) menjadi 38 orang (35%). Kondisi ini menandakan adanya peningkatan jumlah lulusan yang belum terserap oleh dunia kerja dalam waktu yang cepat setelah kelulusan.

Selain itu, angka lulusan yang memilih jalur wirausaha masih tergolong rendah dan cenderung menurun secara proporsional, baik di Akuntansi maupun

Manajemen. Begitu pula dengan lulusan yang melanjutkan studi, meskipun mulai tampak, jumlahnya masih sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas lulusan masih menggantungkan pilihan karier pada pekerjaan formal, dan belum sepenuhnya memanfaatkan peluang alternatif seperti kewirausahaan atau pendidikan lanjutan.

Fenomena ini mencerminkan adanya kemungkinan Ketidaksesuaian antara kemampuan lulusan dengan tuntutan dunia kerja. Permasalahan ini bisa terkait dengan aspek soft skill, hard skill, pengalaman praktis, atau kurangnya pembekalan karier selama masa studi. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian lebih dalam berbagai yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan, serta mengevaluasi peran perguruan tinggi sehubungan dengan membekali lulusan menghadapi dinamika persaingan di dunia profesional yang terus berkembang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana **Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill*, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2) dan motivasi (X3) terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Soft Skill* (X1) dengan kesiapan kerja (Y) pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?

3. Apakah terdapat pengaruh antara *Hard Skill* (X2) dengan kesiapan kerja(Y) pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi (X3) dengan kesiapan kerja(Y) pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah soft skill, hard skill dan motivasi.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kesiapan Kerja.
3. Objek dari penelitian ini yaitu Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Angkatan 2019,2020 dan 2021.
4. Penelitian ini dilakukan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahkam Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Untuk menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

1 Bagi Akademisi

Dapat bermanfaat sebagai sarana dalam pengembangan pembelajaran terutama, mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas widya gama Mahakam samarinda dan juga agar dapat dijadikan bahan referensi peneliti berikutnya serta diharapkan penelitian ini dapat melengkapi penelitian terdahulu.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk memperdalam wawasan dan keterampilan menulis karya ilmiah serta mengimplementasikan berbagai teori-teori yang telah dipelajari selama masa pembelajaran di dunia perkuliahan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai sarana literature dan juga sumber informasi dalam menambah wawasan dengan berbagai fakta yang ada di lapangan untuk pemahaman terkait *soft skill*, *hard skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

1.6 Sistematika Penulisan

“Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda” merupakan sebuah penelitian yang mencakup beberapa bab. Bab-bab tersebut antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan, dan pentingnya melakukan penelitian.

BAB II DASAR TEORI

Bab ini mendeskripsikan manajemen dalam sumber daya manusia, *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi, kesiapan kerja, model konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini dapat menemukan metodologi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, metodologi analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini Menjelaskan sejarah, visi, misi, dan struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWGM Samarinda, serta profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jurusan, dan angkatan.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini Berisi hasil olah data statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (Uji F dan Uji t) dan interpretasi pembahasannya.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini Menyajikan ringkasan jawaban atas rumusan masalah berdasarkan hasil penelitian serta pemberian saran praktis bagi pihak fakultas, mahasiswa, maupun bagi peneliti selanjutnya.

BAB II
DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis melaksanakan penelusuran tentang beberapa jurnal dan penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan maupun acuan guna menyempurnakan materi yang terdapat dalam penelitian yang telah dirancang oleh penulis. Dari hasil penelusuran tersebut, penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan langsung dengan isu yang akan diteliti. Berikut adalah beberapa temuan dari jurnal dan studi sebelumnya yang relevan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis (Tahun)	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas	Deswarta, Desy, Mardianty Bowo (2023)	Penelitian ini membuktikan bahwa soft skill, hard skill, serta motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa di	Fokus pada pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa	Di lakukan di univesitas islam riau, penelitian dalam masa endemi Covid-19

	Ekonomi Dan Bisnis Universit as Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19		Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.		
2	<i>Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Pergurua</i>	Nurbaiti, Almira Devita Putri (2024)	Hard skill, soft skill, dan efikasi diri secara kolektif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan	Menggunaka n variabel soft skill dan hard skill	Menambahka n variabel efikasi diri sebagai faktor kesiapan kerja

	n Tinggi di Kota Bandar Lampung		Bisnis di perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung.		
3	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta	Nopi Febiola, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor (2025)	Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa: (1) Soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada tingkat akhir; (2) Hard skill turut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap	Menggunakan variabel soft skill, hard skill, dan motivasi	Berbeda dalam konteks universitas penelitian

			kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir; dan (3) Motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada jenjang tersebut.		
4	Pengaruh <i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i> , Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan	Elsa Lydia Samanta, Sitorus, Ati Cahayani (2024)	Penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill, hard skill, serta pengalaman dalam berorganisasi memberikan pengaruh positif terhadap	Meneliti pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Dilakukan di Fiabikom, mengganti motivasi dengan pengalaman organisasi, menyebutkan periode tahun.

	Kerja Mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020- 2023		kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja.		
5	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb	Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang (2022)	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hard skill dan efikasi diri secara individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sementara itu, soft skill menunjukkan	Meneliti pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB.	Dilakukan di Universitas Sam Ratulangi Manado, mengganti motivasi dengan efikasi diri, fokus pada mahasiswa jurusan manajemen.

	Unsrat Manado		<p>pengaruh positif namun tidak signifikan.</p> <p>Secara bersama-sama, hard skill, soft skill, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.</p>		
--	------------------	--	--	--	--

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amirul Mukminin Dkk (2019:6) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan” mengatakan bahwa MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Asrop Safi’i, (2025:4) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan” mengatakan bahwa Manajemen

SDM dalam konteks pendidikan mencakup serangkaian proses dan praktik yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja, baik itu guru, staf administrasi, maupun tenaga pendukung lainnya, guna mencapai tujuan institusi pendidikan. Dalam sector pendidikan, manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang terlibat. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengelolaan, dan evaluasi tenaga kerja yang ada dalam suatu institusi pendidikan, seperti sekolah atau universitas, untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

Berlandaskan definisi tersebut di ambil kesimpulannya bahwa Manajemen SDM ialah pendekatan ataupun cara yang digunakan untuk merekrut, melatih, mengevaluasi, dan menghargai karyawan agar bakat serta keahlian mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap tujuan perusahaan. Ini mencakup pengembangan *hard skill* dan *soft skill*, evaluasi kesiapan kerja, serta pengukuran produktivitas.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Asrop Safi'i, (2025:25) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan" mengatakan bahwa Fungsi Manajemen SDM mencakup aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia. Fungsi-fungsi ini memberikan kerangka kerja bagi organisasi untuk memastikan bahwa SDM mereka digunakan secara efektif dan efisien:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi pertama dan paling mendasar dalam manajemen SDM Fungsi ini melibatkan penentuan program karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi ini melibatkan desain struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antar unit dan memastikan bahwa setiap unit bekerja dengan tujuan yang sama. Pengorganisasian mencakup pembagian pekerjaan ke dalam unit-unit yang lebih kecil dengan fungsi yang berbeda-beda, tetapi tetap berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

3. Pengarahan (*Directing*).

Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka serta bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pengarahan juga melibatkan pemberian perintah, motivasi, dan inspirasi kepada karyawan agar mereka bekerja lebih giat dan produktif.

4. Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa segala tindakan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi ini melibatkan pengukuran pencapaian, perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.

2.3 Kesiapan Kerja

2.3.1 Pengertian Kesiapan kerja

Menurut (Baiti et al., 2017), persiapan kerja dapat menjadi faktor krusial dalam pelaksanaan pengembangan individu yang didukung oleh upaya-upaya guna mengembangkan kemampuan yang mencakup kesiapan secara fisik, mental, serta pengalaman dalam memasuki dunia kerja.

Menurut Wells *et al.* (2021) Kesiapan kerja secara luas didefinisikan sebagai derajat untuk lulusan mana yang memiliki karakteristik dan atribut yang mempersiapkan mereka untuk transisi dan kesuksesan di tempat kerja. Menurut Slameto (2015), kesiapan adalah kondisi menyeluruh yang dimiliki individu yang memungkinkan bisa memberi reaksi ataupun merespons tertentu kepada suatu stimulus. Keadaan ini melibatkan unsur psikologis, fisik, serta emosional, serta terpengaruh oleh proses kognitif, kebutuhan individu, tujuan yang hendak diraih, informasi yang dikuasai, kapasitas, serta pengalaman pengetahuan yang sudah dimiliki sebelumnya.

Kesiapan muncul ketika seseorang telah mencapai kedewasaan, baik secara mental maupun fisik, serta memiliki pengalaman. Kemauan bekerja pada mahasiswa dapat diidentifikasi dari keterampilan dasar yang mereka kuasai, serta kemampuan mereka Guna menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang kian berkembang masa ini. Mahasiswa yang tahu cara mencari informasi, menyampaikan ide, mengatur kegiatan, bekerja sama, memecahkan masalah, dan berpikir secara logis, serta menguasai bahasa global (Novita *et al.*, 2023).

Sesuai dengan definisi yang telah dijelaskan, Kesimpulannya adalah bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi rasa tanggung jawab, keterampilan yang dimiliki, kemampuan berkomunikasi, kejelasan pandangan terhadap diri sendiri, kondisi kesehatan dan keselamatan yang terjaga, serta didukung oleh perilaku pekerja yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan.

2.3.2 indikator kesiapan kerja

Menurut Wirawan (2020 : 20) Ada lima indikator yang bias digunakan untuk menilai kesiapan kerja, yaitu : 1) Kemampuan mahasiswa dalam memanfaatkan informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas. 2) Kompetensi mahasiswa dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. 3) Inisiatif mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. 4) Kesiapan mahasiswa untuk bekerja sama dalam tim. 5) Kepedulian atau empati yang ditunjukkan mahasiswa terhadap rekan kerjanya.

Menurut Caballero (Anwar, 2022) kesiapan kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. Kecerdasan organisasi mencakup etika, tanggung jawab sosial, dan kemampuan untuk pengarahan diri. 2. Kompetensi Kerja (Work competence): Kemampuan organisasi, Berfikir kritis, Pemecahan masalah. 3. Memiliki kecerdasan sosial berarti Anda mahir dalam beradaptasi, terampil dalam berkomunikasi, dan cakap dalam kerja sama tim.

Menurut Fajar (2021) Ketersediaan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi: 1) Memiliki pemikiran yang koheren dan objektif, 2)

Mengendalikan diri/emosi, 3) Bersedia mengakui kewajiban secara mandiri, 4) Bercita-cita berkembang dan berupaya mengikuti kemajuan dalam bidang keahliannya, 5) Mampu menyelesaikan tugas, 6) Menguasai teori dan praktek, 7) Memiliki pemahaman yang luas tentang dunia, 8) Mampu mengoperasikan peralatan kerja sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP).

Indikator yang mencerminkan kesiapan kerja mahasiswa merupakan hasil penggabungan dari konsep yang dikemukakan oleh Tarmidi dalam Fitriah (2017), Iriani (2017), dan Listria (2022). Kesiapan kerja tersebut dapat diukur melalui tiga aspek utama, yaitu: (1) Penguasaan *hard skills*, yang mencakup pengetahuan akademik serta keterampilan teknis; (2) Penguasaan *soft skills* intrapersonal, seperti kemampuan mengelola waktu, mengatasi stres, menghadapi perubahan, membentuk karakter pribadi yang baik, dan memiliki tujuan hidup yang positif; serta (3) penguasaan *soft skills* interpersonal, meliputi: kemampuan dalam memotivasi orang lain, memimpin, menyampaikan presentasi, berkomunikasi, membangun hubungan, serta berbicara di depan umum.

a. Hard skills

Hard skills merupakan kompetensi dalam menguasai pengetahuan akademik serta keterampilan teknis yang sesuai dengan ranah keilmuan yang dipelajari. Aspek ini mencakup pemahaman terhadap ruang lingkup disiplin ilmu, kompetensi yang harus dimiliki, keterkaitan dengan dunia kerja, serta penerapan keahlian tersebut dalam lingkungan profesional.

b. Soft Skills Intrapersonal

Soft skills intrapersonal adalah kompetensi seseorang dalam mengenali dan memahami dirinya sendiri, serta bertindak selaras dengan pemahaman tersebut berdasarkan kondisi emosional atau batiniah yang dialami.

c. *Soft Skills Interpersonal*

Soft skills interpersonal merupakan kemampuan seseorang dalam menjalin, memelihara, serta menyelesaikan konflik dalam hubungan antarpribadi dengan menunjukkan sikap saling menghargai dan memberikan respons yang tepat dalam interaksi sosial.

2.3.3 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja

Terdapat berbagai aspek yang dapat berpengaruh pada kesiapan seseorang untuk bekerja, hal itu bisa muncul daripada faktor internal ataupun eksternal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja menurut (Winkel dan Hastuti 2007: 647) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal, merupakan faktor dari dalam diri seseorang meliputi nilai kehidupan, bakat khusus, minat, sifat-sifat pengetahuan dan kondisi jasmani.
- b. Faktor eksternal, merupakan faktor dari luar meliputi lingkungan, status sosial ekonomi, pendidikan, pergaulan dan tuntutan dari masing-masing individu.

Pendapat Lestari (2024), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, antara lain: penguasaan hard skill, tingkat motivasi kerja, Kompetensi soft skill, kapasitas intelektual, minat terhadap bidang tertentu, sikap

individu, pemahaman mengenai dunia kerja, kondisi fisik termasuk kemampuan dan keterbatasannya, serta penampilan secara fisik.

Menurut Dewa Ketut (dalam Wiryani *et al.*, 2015), Tingkat kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja Ada dua jenis faktor utama yang memengaruhi, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang datang dari luar individu tersebut berkaitan dengan lingkungan sosial di sekitarnya. Unsur-unsur internal ini terdiri atas enam belas komponen, di antaranya: kecerdasan intelektual, potensi, keinginan, tekad, pendirian, karakter, nilai-nilai yang dianut, minat, kemampuan berpresentasi, keahlian, cara memanfaatkan waktu luang, cita-cita serta wawasan tentang pendidikan, pemahaman terhadap dunia kerja, pengalaman kerja sebelumnya, kondisi fisik dan keterbatasannya, serta masalah dan hambatan pribadi. Sementara itu, faktor eksternal mencakup dampak daripada kondisi pergaulan dengan teman sebaya, orang tua, lingkungan sosial masyarakat, serta lingkungan tempat individu beraktivitas.

2.4 *Soft Skill*

2.4.1 *Pengertian Soft skill*

Soft skill adalah istilah umum yang mengacu kepada bermacam tindakan yang membantu orang bekerja dan bersosialisasi dengan baik. Secara sederhana, soft skill mencakup etika pergaulan dan karakter pribadi yang diperlukan untuk membina hubungan sosial yang baik dan positif. Berdasarkan Illah Sailah (Suhardjono, 2022) Soft skill dipandang sebagai salah satu unsur karakter individu yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang.

Keterampilan ini mencakup kapasitas dalam membangun relasi sosial (keterampilan interpersonal) serta kemampuan dalam mengelola dan memahami diri sendiri (keterampilan intrapersonal), yang secara keseluruhan mendukung terciptanya tingkat produktivitas tenaga kerja yang optimal.

Berdasarkan Elfindri (dalam Khoiroh, 2018), soft skill mempunyai peranan krusial sebagai pendorong utama dalam penguatan hard skill. Tanpa adanya soft skill ini, individu cenderung mengalami hambatan dalam mengasah keahlian teknisnya, sebab soft skill menjadi fondasi dasar dalam merespons berbagai rintangan yang dihadapi. Sementara Muchlas (dalam Sadia et al., 2019) menekankan bahwa soft skill dapat diukur melalui tingkat keberhasilan seseorang dan jenis keterampilan yang dimilikinya, yang kemudian dapat digeneralisasi sebagai indikator kompetensi.

Soft Skill sangat dibutuhkan di berbagai bidang pekerjaan. Dalam proses rekrutmen, perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga yang menguasai keterampilan sosial dan personal (Tang, 2019). Pemberi kerja sepakat akan mencari prospek atau karyawan baru untuk bekerja harus memiliki keterampilan soft skill yang signifikan karena mereka berasumsi bahwa dengan keterampilan soft skill ini seseorang dapat menyelesaikan tugasnya (Gruzdev *et al.*, 2018).

Soft skill bisa diterapkan di segala jenis pekerjaan secara luas serta dapat dikuasai seiring berjalannya waktu (Tsaoussi, 2020). Adanya kemungkinan dalam memperoleh soft skill dari suatu universitas membuat mereka bisa menghadapi situasi baru dan dapat memanfaatkan serta mempertajam soft skill. Menurut

(Fahimirad *et al.*, 2019) Menyatakan bahwa dalam menghadapi kondisi baru, sejumlah soft skill semacam kemampuan komunikasi, berpikir kritis, kepemimpinan, pemecahan masalah, rasa tanggung jawab, serta kreativitas akan tumbuh secara alami dalam diri individu.

2.4.2 Indikator *Soft Skill*

Berdasarkan Sharma (2011) dalam Irawati *et al.* (2020), termuat lima indikator utama yang mencerminkan soft skill, yaitu: kemampuan dalam mengarahkan, keterampilan berkomunikasi, kemampuan berpikir secara kritis atau analitis, penerapan etika dalam perilaku, serta kecerdasan emosional.

Menurut Sharma (2021), ada 5 indikator dalam menilai *soft skill* individu, yaitu:

1. Keahlian komunikasi merupakan salah satu komunikasi utama dalam profesi. Ini disebabkan dengan adanya kemampuan komunikasi yang positif, sehingga para karyawan dapat saling berdiskusi dan menyampaikan ide-idenya dengan baik pada sesama rekan kerja maupun kepada atasan.
2. Kecerdasan emosional berperan penting dalam kelancaran pekerjaan di dunia kerja. Kecerdasan ini mencakup berbagai aspek penting dalam diri setiap individu, seperti kemampuan mengelola emosi pribadi, memotivasi diri, memahami perasaan rekan kerja, mengatasi stres, dan aspek lainnya. Apabila aspek-aspek tersebut bisa dikendalikan dengan optimal, sehingga pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih lancar serta berdampak positif

terhadap peningkatan kinerja, karena potensi terjadinya konflik dalam lingkungan kerja dapat diminimalkan.

3. Kemampuan berpikir serta menyelesaikan permasalahan, yaitu kecakapan dalam mengidentifikasi dan permasalahan pada keadaan sulit serta diselesaikan dengan baik. kemampuan berpikir juga meliputi kemampuan menghasilkan ide-ide baru berupa inovasi yang merupakan pengembangan dari gagasan sebelumnya, dengan tujuan meningkatkan hasil kerja serta menyelesaikan permasalahan yang tengah dihadapi daripada bermacam pandangan.
4. Etika, merupakan suatu aturan normatif yang berlandaskan prinsip-prinsip moral dan berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan perusahaan.
5. Keterampilan kepemimpinan merujuk pada kemampuan untuk membimbing, mengarahkan, dan memengaruhi anggota kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan juga disebut sebagai titik utama dalam penentuan kebijakan perusahaan agar tujuan perusahaan lebih terarah dengan jelas.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi *Soft Skill*

Berdasarkan Apriliana (2022), termuat beberapa faktor yang berdampak kepada perkembangan soft skill, yang terbagi kedalam 2 kategori:

1. Faktor intrinsik, yaitu faktor dari dalam diri individu seperti rasa percaya diri (harga diri) dan perasaan bahagia atau kepuasan pribadi.

2. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar individu, meliputi lingkungan sosial, latar belakang pendidikan, serta kualitas interaksi dengan orang lain.

Menurut Benyamin Molan (Wirawan & Juniaarti, 2022) *soft skill* memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Kesadaran diri, yang mencakup kemampuan untuk bertanggung jawab, beradaptasi dengan lingkungan atau perubahan, serta bekerja sama dengan orang lain. 2. Manajemen Diri: Rasa percaya diri, Memiliki ide kreatif, Kemampuan menginterpretasikan. 3. Keterampilan Sosial: Berbagi pengetahuan kerja, Berkomunikasi efektif, Membangun jaringan professional.

Berdasarkan Syah yang dikutip oleh Masriyadi (2021:33) faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan, yaitu kapasitas seseorang dalam berpikir secara logis, berperilaku dengan tujuan yang jelas, serta beradaptasi dan mengendalikan lingkungan dengan efektif.
2. Bakat, yakni potensi atau kemampuan alami yang telah dimiliki seseorang sejak lahir.
3. Minat adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu. Jika seseorang minat terhadap sesuatu maka akan termotivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya.
4. Sikap, sikap berdampak kepada perkembangan hasil belajar yang bisa diraih. Individu yang memiliki sikap negatif cenderung menghadapi

hambatan dalam proses pembelajaran, sehingga pencapaian hasil yang optimal menjadi lebih sulit diperoleh.

2.5 *Hard Skill*

2.5.1 Pengertian *Hard Skill*

Hard skill merujuk kepada kompetensi teknis yang berkaitan dengan penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi. Berlandaskan Sinarwati (dalam Budiningsih, 2020), *hard skill* ialah keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan tertentu dan memiliki peran penting dalam menunjang pencapaian kinerja individu secara maksimal. Basir (dalam Wijayanti, 2020) juga menjelaskan bahwa *hard skill* adalah kecakapan teknis yang bisa dikembangkan serta dipelajari melalui pendidikan formal.

Setiap tugas memerlukan keterampilan teknis tertentu untuk menyelesaikannya dengan baik dan Meraih target yang ditentukan perusahaan atau organisasi (Novita *et al.*, 2023). *Hard skill* ialah Kemampuan yang dipelajari di institusi pendidikan semisal sekolah ataupun universitas umumnya berfokus pada pengembangan daya pikir siswa. Ini bertujuan untuk mempertajam kecerdasan mereka terkait materi pelajaran. *Hard skill* sering dipahami sebagai tolok ukur kemampuan teknis seseorang dalam bidang tertentu, yang dapat dibuktikan melalui dokumen formal seperti sertifikat, penghargaan, atau bukti kompetensi lainnya (Amiruddin *et al.*, 2022). Selain penguasaan terhadap pengetahuan teknis, individu juga dituntut untuk memiliki kemampuan analisis serta keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang tersebut.

Menurut (Borrego *et al.*, 2019) Menyatakan bahwa hard skill merupakan jenis keterampilan yang relatif mudah untuk dibentuk dan dikembangkan karena sifatnya yang konkret dan terukur. Sedangkan menurut (Haamann & Basten, 2019) hard skill ialah keterampilan yang ringan diartikulasikan. Jadi apabila digabungkan hard skill merupakan suatu jenis keterampilan yang ringan untuk diolah serta diartikulasikan karena pengetahuan ini telah terbentuk serta melekat sejak masa sekolah.

2.5.2 Indikator *Hard Skill*

Menurut Nurhidayanti (dalam Irawati *et al.*, 2020), disebutkan beberapa indikator yang merepresentasikan hard skill yaitu, Keterampilan Teknis yaitu kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas sesuai teknis dengan bidang keahlian spesifik. selanjutnya ialah Ilmu Pengetahuan , yang mencerminkan pengetahuan mendalam terhadap teori dan konsep akademik yang relevan. Kemudian indikator terakhir ialah Ilmu Teknologi, ialah kapasitas dalam menguasai dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung inovasi dan efisiensi kerja.

Dengan adanya teknik ini kita dapat menilai hard skill dengan indikator menjumlah, menelaah, merancang dan memiliki wawasan yang ekstensif serta dapat berpikir secara kritis merupakan unsur dari hard skill (Gale *et al.*, 2017)

Indikator *hard skill* menurut Nurhidayati dalam M. Fitriani (2020) yaitu :

1. Keterampilan teknis
2. Ilmu pengetahuan
3. Ilmu teknologi

Indikator hard skill berdasarkan (Robin,2014) yakni :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kemampuan komputer
4. Kemandirian
5. Keahlian berhitung

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi *Hard Skill*

Menurut Nurwiyati (dalam Maulidiyah & Ubaidillah, 2024), termuat beberapa aspek yang memengaruhi kemampuan hard skill seseorang yakni, 1. Ilmu pengetahuan, yakni pemahaman terhadap teori dan konsep yang mendukung keterampilan teknis, 2. Ilmu teknologi yaitu penguasaan terhadap perkembangan teknologi yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. 3. Kemampuan akademis yang mencakup prestasi serta kompetensi individu dalam konteks pendidikan formal. Menurut Nurhidayanti (Wirawan & Juniaarti, 2022) hard skill memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Keterampilan Teknis: Kemampuan menerapkan metode yang sesuai, Kemampuan teknis dalam penyelesaian tugas-tugas pekerjaan, kompetensi terkait melakukan analisa kepada masalah yang ada. 2. Ilmu Pengetahuan: Kemampuan untuk melakukan investigasi, Menemukan informasi atau solusi baru, Meningkatkan pemahaman terhadap konsep dan teori yang relevan dengan bidang tertentu. 3. Daya Ingat: Kemampuan menyimpan informasi, Mengingat detail teknis, Mengakses pengetahuan relevan.

Aspek yang berdampak kepada *hard skill* yang berdasarkan Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016, hlm. 10):

1. Kemampuan teknis yakni kecakapan dalam menerapkan pengetahuan, pendekatan, serta teknik spesifik secara efisien dalam menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab.
2. Ilmu pengetahuan yaitu keterampilan yang dimanfaatkan secara sadar untuk melakukan penelitian, eksplorasi, dan pengembangan wawasan, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal.
3. Ilmu teknologi yakni bidang ilmu yang belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh masyarakat luas, namun berpotensi besar sebagai pendorong terjadinya inovasi dan perubahan dalam dunia kerja.

2.6 Motivasi

2.6.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari bahasa Latin *movere* yang secara harfiah dapat diartikan sebagai “dorongan untuk bergerak”. Secara umum, motivasi berkaitan dengan aspek perilaku manusia yang mendorong seseorang guna melakukan ataupun menghindari suatu tindakan. Istilah ini berasal dari kata *motif*, yang mengacu pada dorongan internal dalam diri seseorang yang menjadi alasan atau penyebab terjadinya suatu tindakan atau perilaku (Dinata *et al.*, 2024). Robbin (2017) mendefinisikan bahwa motivasi ialah suatu mekanisme yang mendorong munculnya arah, intensitas, serta konsistensi perilaku individu dalam mengupayakan pencapaian tujuan tertentu. Unsur inilah yang paling sering menjadi fokus perhatian ketika membahas tentang motivasi.

Menurut Setiawan (2021), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang sehingga timbul semangat atau dorongan untuk melakukan suatu

aktivitas, yang kemudian diwujudkan kedalam bentuk usaha yang bisa kuat ataupun lemah menuju suatu tujuan. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang sangat memengaruhi besarnya prestasi yang diraih. Motivasi kerja sangat penting bagi mahasiswa karena dapat menjadi pendorong serta sumber semangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi yang tinggi membantu mahasiswa untuk mengembangkan berbagai kompetensi secara optimal sehingga kemampuan yang dimiliki semakin meningkat, yang pada akhirnya mempersiapkan mereka agar siap bersaing di dunia kerja. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang membuat mahasiswa tidak mudah menyerah atau merasa minder, melainkan terus berusaha keras agar layak mendapat kesempatan kerja serta dapat menuntaskan tugas yang diberi secara optimal (Cunha *et al.*, 2023)..

2.6.2 Indikator Motivasi

Menurut McClelland (dalam Ridha, 2020), motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama, masing-masing dengan indikator sebagai berikut: 1. Kebutuhan Akan Prestasi (Need Of Achievement): ditunjukkan melalui kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, kreativitas dalam mencari solusi, serta keinginan kuat untuk mencapai keberhasilan. 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan (Need Of Power): Aktualisasi diri, Berperan aktif, Penghargaan atas kontribusi. 3. Kebutuhan Akan Afiliasi (Need Of Affiliation): Terlihat dalam kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik, menumbuhkan kepercayaan, serta menjaga semangat agar tetap berkembang dan tidak mengalami kegagalan.

Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi ditandai oleh beberapa indikator penting. 1) cita-cita serta harapan ialah tujuan yang hendak diraih individu meskipun harus melewati berbagai tantangan. 2) dorongan dari lingkungan seperti tekanan ekonomi dan kondisi keluarga dapat mendorong individu untuk bertindak. 3) keinginan dan minat untuk memasuki dunia kerja menjadi faktor penting karena seseorang akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan jika sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, minat yang kuat terhadap dunia kerja menjadi landasan utama dalam kesiapan kerja. 4) kebutuhan fisiologis semisal minuman, makanan, pakaian, serta tempat tinggal juga menjadi pendorong utama dalam beraktivitas. 5) penghargaan terhadap diri sendiri, di mana seseorang akan merasa lebih bangga bila bekerja disbanding menganggur selepas menyelesaikan pendidikan.

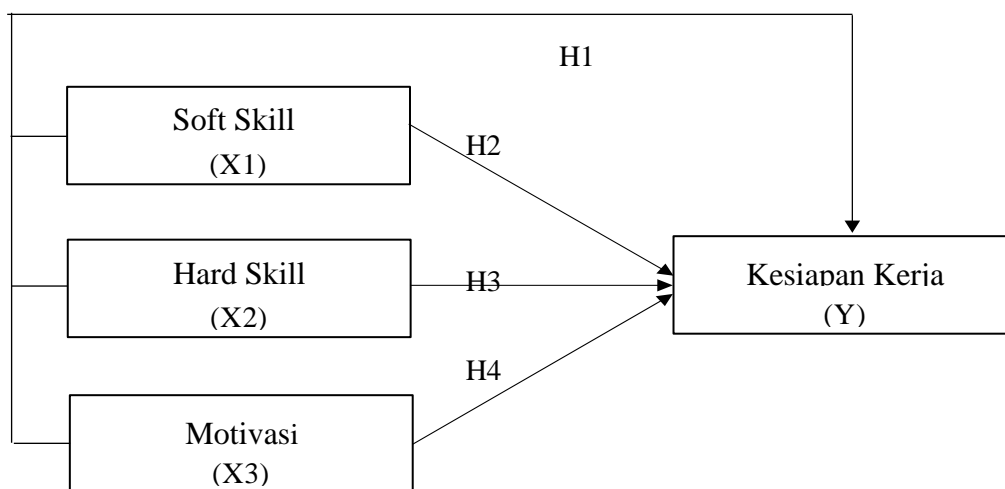
2.6.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi

Berdasarkan Arista (2023) beberapa faktor yang berdampak kepada motivasi memasuki dunia kerja para mahasiswa, sebagai berikut: 1. Keinginan guna menjalankan aktivitas, 2. Terdapat dorongan guna melakukan aktivitas, 3. Adanya cita-cita serta harapan, 4. Terdapat harga diri serta rasa hormat, 5. Ada lingkungan yang positif.

2.7 Model Konseptual

Sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan Model Konseptual pengaruh antara model variabel dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabelindependent kepada variabelke dependen, dimana variable independenya

termuat atas Soft Skill (X1), Hard Skill (X2) serta Motivasi (X3), sedangkan variable dependen yang menjadi fokus ialah Kesiapan Kerja (Y). Model pemikiran pada studi ini bisa divisualisasikan melalui diagram yang ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Model Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

H01 : Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Soft skill (X1)*, *hard skill (X2)* dan *Motivasi (X3)* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Ha1: Terdapat pengaruh signifikan antara *Soft Skill (X1)*, *Hard Skill (X2)* dan *Motivasi* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

2. Hipotesis 2

H02: Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Soft Skill* (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara *Soft Skill* (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Hipotesis 3

H03: Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Hard Skill* (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan antara *Hard Skill* (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

4. Hipotesis 4

H04: Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Ha4: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pada studi ini membahas variable bebas atau variable independent yaitu hard skill, soft skill, serta motivasi kerja serta variable terikat atau variable dependen berupa kesiapan kerja, yang dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Metode yang diaplikasikan pada studi ini ialah metode kuantitatif sebab guna mengukur korelasi antar variable. Menurut Irvan & Afgani (2023) metode kuantitatif ialah pendekatan studi yang berlandaskan kepada filsafat positivisme. Metode ini diterapkan guna mengkaji hubungan antar variabel dengan memanfaatkan data yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu dalam bentuk angka. Data tersebut kemudian digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori yang telah dikaji sebelumnya dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini menerapkan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang sudah dipilih. Data yang terakumulasi akan dianalisa menerapkan metode statistik guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah satu diantara upaya yang diimplementasikan guna peneliti dalam mendapatkan informasi serta permasalahan mengenai suatu objek melalui pendekatan-pendekatan melalui variabel-variabel yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Devinisi variabel	Indikator
1	Soft Skill (X1)	Kemampuan personal dan interpersonal yang memungkinkan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan lingkungan kerja	1. Kepemimpinan 2. Kemampuan komunikasi 3. Kemampuan berpikir kritis 4. Etika 5. Kecerdasan emosional (Sharma 2021)
2	Hard Skill (X2)	Kemampuan teknis atau spesifik yang dibutuhkan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk melakukan pekerjaan tertentu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemandirian 4. Kemampuan Komputer 5. Kemampuan Berhitung (Robin 2014)
3	Motivasi (X3)	Dorongan internal yang menggerakkan Mahasiswa	1. Cita-cita dan harapan 2. Dorongan lingkungan

		Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk mencapai tujuan tertentu	(ekonomi dan keluarga) 3. Minat terhadap pekerjaan 4. Kebutuhan fisiologis (minuman,makan,pakaian dan tempat tinggal) 5. Harga diri (Hamzah B. Uno 2017)
4	Kesiapan Kerja (Y)	Tingkat persiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk memasuki dunia kerja setelah lulus	1. Kemampuan memanfaatkan informasi 2. Kemampuan memecahkan masalah 3. Inisiatif kerja 4. Kerja sama tim 5. Kepedulian atau empati terhadap rekan kerja (Wirawan 2020)

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek, kejadian, ataupun hal yang dijadikan perhatian atau fokus utama dalam suatu riset (Bougie dan Sekaran,2019). Pada studi ini, populasi yang dikaji ialah mahasiswa Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda angkatan 2019,2020 dan 2021 yang berjumlah 409 mahasiswa.

3.3.2 Sampel

Menurut Sujarweni (2021), Menjelaskan bahwa sampel ialah elemen daripada populasi yang memmpunyai karakteristik tertentu serta menjadi sebagai objek penelitian. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan jenis teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria atau kualifikasi spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dari total populasi sebanyak 409 mahasiswa, jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 80 responden, yang diperoleh menggunakan rumus Slovin.

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

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

I = konstanta

e = Error level (tingkat kesalahan 10% atau 0,1)

Adapun perhitungan sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{409}{1+409(0,1)^2} = \frac{409}{5,09} = 80,35$$

Berlandaskan hasil perhitungan menerapkan rumus Slovin, didapat bahwa total sampel yang dimanfaatkan pada studi ini ialah sejumlah 80 respondens, yang

merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda angkatan 2019,2020 dan 2021.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Angket atau kuesioner yakni salah satu metode akumulasi data yang dijalankan melalui upaya memberikan sejumlah pertanyaan tertulis pada respondens agar dijawab (Sugiyono, 2019:219). Daftar pertanyaan ini disusun untuk memperoleh informasi sesuai dengan pandangan atau pendapat responden. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat untuk memperoleh data mengenai sejauh mana pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Pertanyaan-pertanyaan pada angket dirancang berlandaskan indikator daripada masing-masing variabel, yakni soft skill, hard skill, motivasi, serta kesiapan kerja mahasiswa. Instrumen ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, dengan pemberian nilai sesuai bobot tertentu yang akan dijelaskan pada bagian berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Tanda	Keterangan	Sekor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang diterapkan pada studi ini ialah regresi linier berganda. Dalam pelaksanaannya, penelitian memanfaatkan perangkat lunak SPSS guna mengidentifikasi korelasi antara variable independent serta variable dependen, yakni dampak *Soft Skill* (X1), *Hard skill* (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi dasar (prasyarat) regresi menggunakan SPSS.:

3.5.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, yang ditinjau dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Statistik ini bertujuan menyajikan data secara ringkas agar lebih mudah dipahami serta diinterpretasikan dalam proses analisis maupun pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan Sugiyono (2017:147), analisis statistik deskriptif ditujukan guna memberikan gambaran ataupun penjelasan mengenai data yang diperoleh dari sampel penelitian, tanpa melaksanakan penarikan simpulan ataupun generalisasi yang berlaku dengan umum.

3.5.2 Uji Instrumen Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas ialah prosedur yang dijalankan guna menilai seberapa jauh sebuah instrumen kuesioner mampu mengukur variable yang memang menjadi fokus pengukuran. Tujuan daripada pengujian ini ialah guna

memverifikasi bahwa data yang didapat melalui kuesioner mempunyai keabsahan yang memadai. Instrumen diklasifikasikan valid bila nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ nilai r tabel pada taraf sig. 5% ataupun dengan tingkat keyakinan 95%. Sebaliknya, bila r hitung berada $<$ nilai r tabel, maka item tersebut dikatakan tak valid serta tak layak dipakai pada penelitian.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur guna mengukur indikator kuesioner yang diimplementasikan pada studi. Suatu variable dianggap reliabel jika mempunyai skor (Cronbach's Alpha $>$ 0,6). Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut, apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, mampu menghasilkan data yang konsisten atau tetap. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen bisa dipercaya dalam menghasilkan data yang stabil dan akurat dari waktu ke waktu. Mengaplikasikan program SPSS 22, variable dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

- a. Bila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka reliabel
- b. Bila nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji tersebut dilaksanakan guna menentukan apakah nilai residu yakni perbedaan antara nilai yang diprediksi dengan nilai sebenarnya menunjukkan seberapa akurat perkiraan kita memenuhi distribusi normal. Pelaksanaan uji

normalitas menjadi hal krusial guna memastikan bahwa asumsi fundamental pada analisis regresi sudah terpenuhi (Ghozali, 2019).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan kalau variabel-variabel bebas (independen) dalam model regresi tidak punya hubungan atau korelasi yang terlalu kuat satu sama lain. Apabila variabel bebas saling berkorelasi tinggi, maka dapat menimbulkan masalah multikolinearitas yang akan memengaruhi keakuratan estimasi parameter regresi. Kondisi multikolinearitas menyebabkan nilai varians variabel dalam sampel menjadi besar, sehingga standar error meningkat. Akibatnya, pada pengujian koefisien regresi, nilai statistik t menjadi lebih kecil dibandingkan dengan nilai kritis t-tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier antar variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel (Ghozali, 2019).

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna mengidentifikasi keberadaan variasi residual yang berbeda pada setiap pengamatan dalam model regresi. Apabila titik-titik pada grafik sebar menunjukkan pola tertentu, seperti pola naik turun atau pengelompokan, hal tersebut menandakan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik pada grafik tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019).

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai guna memprediksi nilai dari

Variabel dependen menggunakan data dari dua atau lebih variabel independen yang telah diketahui nilainya. Regresi dengan dua atau lebih variabel independen dikenal sebagai regresi berganda (Sugiyono, 2019). Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan yaitu.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kesiapan Kerja

X1 : *Soft Skill*

X2 : *Hard Skill*

X3 : Motivasi

a : Konstanta

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

e : Error

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji f

Tujuan dari pengujian ini adalah guna mengevaluasi pengaruh bersama dari (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria dalam uji F simultan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_a diterima, yang menandakan bahwa model tersebut layak diterapkan. Sebaliknya, apabila nilai F hitung $< F$ tabel, maka hipotesis dikesampingkan. Riset ini menetapkan tingkat sig. senilai 0,05 ataupun 5% sebagai batas guna memutuskan penerimaan ataupun penolakan hipotesis yang diajukan.

2. Apabila skor sig. (F) $< 0,05$, maka H_a diterima. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara simultan, seluruh variable independent tak memberi dampak yang bermakna kepada variable dependen.

3.5.5.2 Uji t

Uji t diterapkan guna mengukur dampak masing-masing variable independent dengan individual kepada variable dependen dalam model regresi, dengan tingkat signifikansi 5% ataupun $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian adalah sebagaimana berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan nilai signifikansi:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) ditujukan guna mengukur seberapa jauh variable bebas dapat menguraikan perubahan pada variable terikat pada suatu model regresi. Koefisien ini merefleksikan elemen daripada variasi variable dependen yang bisa diatribusikan kepada variasi variable independent. Skor R^2 berkisar antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana nilai yang makin mendekati 1 mengindikasikan bahwa proporsi penjelasan variable terikat oleh variable bebas makin besar (Ghozali, 2019).

3.5.5.4 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan

antara variabel independen (Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi) dengan variabel dependen (Kesiapan Kerja). Nilai R menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan secara simultan.

Menurut Sugiyono (2019), kriteria nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Nilai R	Keterangan
• 0,00–0,199	= Sangat lemah
• 0,20–0,399	= Lemah
• 0,40–0,599	= Sedang
• 0,60–0,799	= Kuat
• 0,80–1,000	= Sangat kuat

Semakin mendekati 1, hubungan antarvariabel semakin kuat; sebaliknya, semakin mendekati 0 berarti hubungan semakin lemah.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Gambar 4.1 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

4.1.1 Sejarah singkat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Pada Juni 1984, ide pendirian universitas di Samarinda muncul dari pertemuan di Sarinah Malang antara seorang rekan dan Drs. Ismet Barakbah. Gagasan ini lahir karena banyaknya putra-putri Kalimantan Timur yang kuliah di Universitas Widya Gama Malang serta banyaknya lulusan SLTA di Kaltim yang ingin melanjutkan studi. Drs. Ismet Barakbah menyampaikan ide tersebut kepada Drs. Ramli Yahya yang kemudian mendapat dukungan dari H. Suwandi (alm.), Gubernur Kaltim sekaligus Ketua Yayasan Universitas Widyagama Malang.

H. Suwandi mengarahkan agar universitas baru memprioritaskan mahasiswa kurang mampu namun berpotensi, termasuk dari pedalaman, perbatasan, serta anak pegawai negeri/ABRI. Gagasan ini dikembangkan bersama Drs. Ramli Yahya dan sejumlah tokoh lainnya. Ia juga menugaskan Drs. Rustam Effendy (alm.) untuk mempersiapkan pendirian UWGM Samarinda. Secara

hukum, Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam (YPPM) berdiri pada 1 Januari 1985 berdasarkan Akta Notaris Abdul Wahab, SH No. 03 Tahun 1985 dan terdaftar di Pengadilan Negeri Samarinda pada 17 April 1985.

Tabel 4.1 Fakultas Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada saat didirikan

No	Nama Fakultas	Jurusan
1	Ekonomi	Akutansi
		Manajemen Perusahaan
		Manajemen Keuangan
2	Pertanian	Budidaya Tanaman
		D-Iii Perikanan
3	Hokum	Hukum Pidana
		Hukum Perdata
4	Ilmu Administrasi	Ilmu Administrasi

Sumber: fekon-uwgm.ac.id

Pada tanggal 2 September 1985 dimulailah kuliah perdana yang disampaikan oleh bapak Prof. Dr. M. Yunus Rasyid, MA dengan tema “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani Suatu Tantangan Bagi Generasi Tahun 2000” yang dihadiri oleh seluruh mahasiswa/mahasiswi, staf universitas, anggota YPPM serta pejabat Pemerintah Daerah serta undangan lain dari berbagai Perguruan Tinggi yang ada di Samarinda.

Untuk gedung perkuliahan, atas jasa baik bapak H. M. Yos Soetomo, maka beberapa ruangan SMA Kesatuan Bangsa yang terletak di jalan Ruhui

Rahayu Samarinda dipinjam-pakaikan pada Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam. Dengan jumlah mahasiswa angkatan pertama sebanyak 223 orang, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda memulai kiprahnya di Samarinda, Bumi Etam Tercinta.

4.1.2 Sejarah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Fakultas Ekonomi berdiri tahun 1986 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 0395/O/1986 tanggal 23 Mei 1986 tentang Penetapan Kembali Penyesuaian Jalur, Jenjang dan Program Pendidikan serta Nama Unit/Fakultas/Jurusan/Program Studi dengan Status Terdaftar pada Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VII dengan dua jurusan yaitu :

a. Jurusan Manajemen :

- 1) Program Studi Manajemen Keuangan
- 2) Program Studi Manajemen Perusahaan

b. Jurusan Akuntansi

- 1) Program Studi Akuntansi

Izin penyelenggaraan diperpanjang melalui SK Dirjen Dikti Nomor 247/DIKTI/Kep (1993). Pada tahun 1999, Fakultas Ekonomi yang sebelumnya memiliki 2 jurusan dan 3 program studi disederhanakan menjadi 2 program studi, yaitu Manajemen dan Akuntansi. Izin kedua program studi tersebut diperpanjang kembali pada tahun 2009. Pada tahun 2008, dibuka Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah (D-IV). Saat ini, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama

Mahakam Samarinda memiliki tiga program studi: Manajemen, Akuntansi, dan Keuangan Perbankan Syariah.

A. Visi, Misi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama

Mahakam Samarinda

1. Visi

“Menjadi salah satu pusat pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat dalam bidang Ilmu Ekonomi dan Bisnis dengan mengutamakan profesionalisme dan jiwa entrepreneur atas dasar IPTEK dan IMTAQ pada tingkat Nasional”

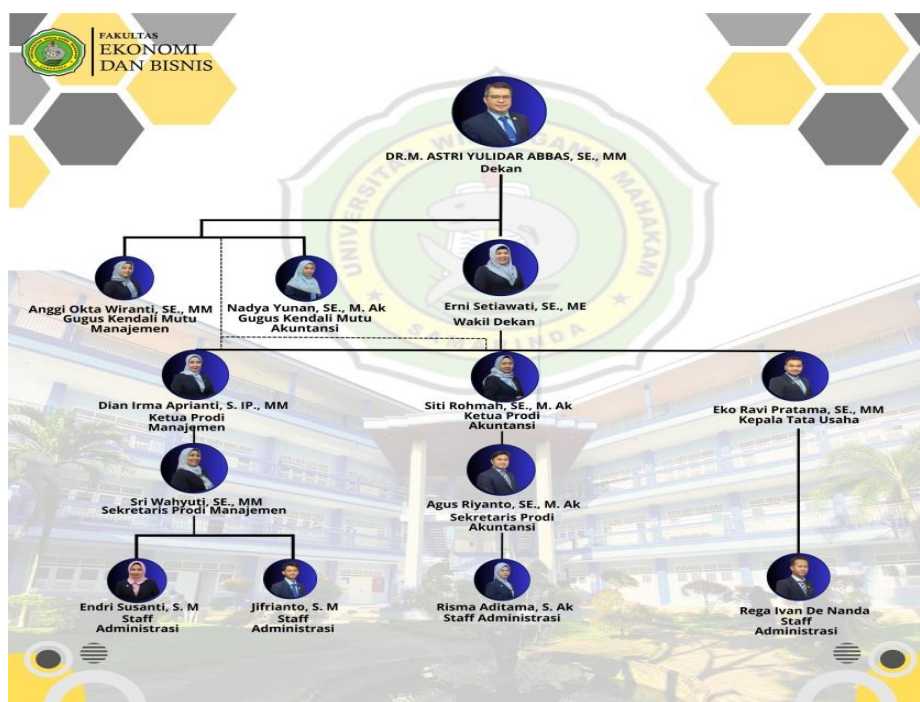
2. Misi

a). Fakultas Ekonomi dan Bisnis

1. Menyelenggarakan pendidikan di bidang ekonomi, khususnya manajemen, akuntansi, dan keuangan perbankan syariah untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja di instansi pemerintah maupun swasta, dengan dukungan teknologi informasi serta mendorong kewirausahaan.
2. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, beriman dan bertakwa, berbudi pekerti, serta memiliki jiwa entrepreneur yang berperan dalam masyarakat.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian dan pengabdian masyarakat untuk kesejahteraan masyarakat dengan berlandaskan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa

4. Menjalin dan meningkatkan hubungan kerjasama dengan alumni, pengguna lulusan, pihak swasta dan pemerintah agar terbukanya jaringan kerja bagi lulusan.

4.1.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Sumber: fekon-uwgm.ac.id

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

4.2 Gambar Objek Penelitian Responden

Pada bagian ini akan disajikan gambaran umum mengenai responden penelitian yang terdiri atas mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda angkatan 2019, 2020, dan 2021. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 orang responden yang telah ditentukan berdasarkan teknik purposive sampling.

4.2.1 Data Kuesioner

Instrumen penelitian berupa kuesioner disebarkan kepada 80 responden. Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan yang mewakili indikator variabel penelitian, yaitu soft skill, hard skill, motivasi, dan kesiapan kerja. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan empat kategori jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dan dapat diolah lebih lanjut.

4.2.2 Karakteristik Responden

4.2.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia

Berdasarkan table 4.2 usia di bawah, mayoritas responden berada pada rentang usia 22 dan 23 tahun, masing-masing sebanyak 25 orang (31,25%). Responden usia 21 tahun berjumlah 22 orang (27,5%), sementara usia 24 dan 25 tahun masing-masing hanya 7 orang (8,75%) dan 1 orang (1,25%). Dengan demikian, responden didominasi oleh mahasiswa berusia 21–23 tahun yang merupakan usia umum bagi mahasiswa tingkat akhir.

Tabel 4.2 Data Usia Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

No	Usia	Jumlah Mahasiswa	Persentase
1	21	22	27,5%
2	22	25	31,25%
3	23	25	31,25%
4	24	7	8,75%
5	25	1	1,25%
	Jumlah	80	100%

Sumber: kuesioner penelitian 2025

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.4 di bawah, responden laki-laki berjumlah 44 orang (55%), sedangkan responden perempuan berjumlah 36 orang (45%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa berjenis kelamin laki-laki. Komposisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa laki-laki sedikit lebih dominan dibandingkan mahasiswa perempuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Tabel 4.3 Data Jenis Kelamin Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

No	Jenis Kelamin	Jumlah Mahasiswa	Persentase
1	Laki-Laki	44	55%
2	Perempuan	36	45%
	Jumlah	80	100%

Sumber: kuesioner penelitian 2025

4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan

Berdasarkan table 4.4 dibawah, responden dalam penelitian ini sebanyak 80 mahasiswa yang berasal dari dua jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dari total tersebut, mahasiswa Jurusan Manajemen berjumlah 34 orang atau sebesar 42,5%, sedangkan mahasiswa Jurusan Akuntansi berjumlah 46 orang atau sebesar 57,5%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari Jurusan Akuntansi, sehingga dapat dikatakan bahwa partisipasi mahasiswa Akuntansi dalam penelitian ini lebih dominan dibandingkan mahasiswa Manajemen. Meskipun demikian, kedua jurusan tetap terwakili dalam penelitian ini dengan proporsi yang cukup seimbang.

Tabel 4.4 Data Jurusan Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

No	Jurusan	Jumlah Mahasiswa	Presentase
1	Manajemen	34	42,5%
2	Akutansi	46	57,5%
	Jumlah	80	100%

Sumber: kuesioner penelitian 2025

4.2.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

Berdasarkan tabel 4.5 di bawah, responden terbanyak berasal dari angkatan 2021 sebanyak 41 orang (51,2%), diikuti oleh angkatan 2020 sebanyak 29 orang (36,3%), dan yang paling sedikit berasal dari angkatan 2019 sebanyak 10 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian merupakan mahasiswa angkatan 2021 yang saat ini masih aktif menempuh studi pada jenjang sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Tabel 4.5 Data Angkatan Mahasiswa FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

No	Angkatan	Jumlah Mahasiswa	Presentase
1	2019	10	12,5%
2	2020	29	36,25%
3	2021	41	51,25%
	Jumlah	80	100%

Sumber: kuesioner penelitian 2025

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data dan Penelitian

5.1.1 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan pada responden sebanyak 80 merupakan bagian dari sampel penelitian. Data yang dikumpulkan bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, khususnya Soft Skill (X1), Hard Skill (X2), Motivasi (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Hasil jawaban responden disusun dalam bentuk table supaya lebih mudah dipahami dan dianalisis berikut adalah:

Tabel 5.1 Soft Skill (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Soft Skill (X1)					
1.	Saya mampu mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.	31	45	4	0
2.	Saya dapat menyampaikan ide dan pendapat dengan jelas dan mudah dipahami.	18	32	23	7
3.	Saya terbiasa menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan.	24	29	22	5
4.	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam segala aktivitas saya.	26	41	12	1
5.	Saya mampu mengendalikan emosi saya dalam situasi yang menegangkan.	27	42	10	1

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan mengenai Soft Skill (X1), terlihat bahwa pada pernyataan “Saya mampu mengarahkan anggota

tim untuk mencapai tujuan bersama”, mayoritas responden, yaitu sebesar 38,75% sangat setuju dan 56,25% setuju. Hanya 5% yang kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan tim.

Pada pernyataan “Saya dapat menyampaikan ide dan pendapat dengan jelas dan mudah dipahami”, sebanyak 22,5% responden sangat setuju dan 40% setuju, sementara 28,75% kurang setuju dan 8,75% sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa meskipun lebih dari separuh responden (62,5%) merasa mampu berkomunikasi dengan baik, masih terdapat 37,5% responden yang mengalami kesulitan dalam menyampaikan ide secara jelas, sehingga aspek keterampilan komunikasi masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya, pernyataan “Saya terbiasa menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan” mendapatkan respon 30% sangat setuju dan 36,25% setuju. Namun, 27,5% responden kurang setuju dan 6,25% sangat tidak setuju. Dengan demikian, meskipun mayoritas responden (66,25%) menunjukkan sikap analitis dalam mengambil keputusan, masih ada sekitar sepertiga responden yang belum konsisten dalam hal tersebut.

Untuk pernyataan “Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam segala aktivitas saya”, responden memberikan jawaban yang dominan positif dengan 32,5% sangat setuju dan 51,25% setuju. Sementara itu, 15% menyatakan kurang setuju dan 1,25% sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden (83,75%) memiliki integritas dan menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam aktivitas mereka sehari-hari.

Terakhir, pada pernyataan “Saya mampu mengendalikan emosi saya dalam situasi yang menegangkan”, sebanyak 33,75% responden sangat setuju dan 52,5% setuju, sedangkan 12,5% kurang setuju dan 1,25% sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden (86,25%) mampu mengelola emosi dengan baik dalam menghadapi situasi sulit, meskipun masih ada sebagian kecil responden yang merasa kesulitan dalam hal tersebut.

Tabel 5.2 Hard Skill (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Hard Skill (X2)					
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas tinggi.	10	6	22	42
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.	16	36	22	6
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada orang lain.	17	43	18	2
4.	Saya mampu mengoperasikan program komputer dasar seperti Microsoft Word, Excel, dan PowerPoint.	19	36	21	4
5.	Saya dapat melakukan perhitungan matematika sederhana dengan cepat dan tepat.	16	37	22	5

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap indikator Hard Skill (X2), terlihat adanya variasi dalam penguasaan keterampilan teknis. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas tinggi”, hanya 12,5% responden yang sangat setuju dan 7,5% yang setuju, sementara sebagian besar responden, yaitu 27,5% kurang setuju dan 52,5% sangat tidak

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden belum maksimal dalam menjaga konsistensi kualitas hasil pekerjaannya.

Berbeda dengan itu, pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target”, mayoritas responden memberikan jawaban positif, dengan 20% sangat setuju dan 45% setuju. Namun, masih terdapat 27,5% yang kurang setuju dan 7,5% yang sangat tidak setuju, sehingga meskipun sebagian besar responden mampu memenuhi target pekerjaan, masih ada sebagian lainnya yang menghadapi kesulitan dalam hal kuantitas pekerjaan.

Selanjutnya, pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada orang lain” mendapatkan respon cukup baik, di mana 21,25% responden sangat setuju dan 53,75% setuju. Hanya 22,5% yang kurang setuju dan 2,5% yang sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kemandirian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pernyataan “Saya mampu mengoperasikan program komputer dasar seperti Microsoft Word, Excel, dan PowerPoint”, mayoritas responden juga memberikan jawaban positif, yaitu 23,75% sangat setuju dan 45% setuju, meskipun masih ada 26,25% yang kurang setuju dan 5% yang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sudah menguasai keterampilan komputer dasar, meskipun masih terdapat kelompok responden yang perlu meningkatkan kemampuan tersebut.

Terakhir, pernyataan “Saya dapat melakukan perhitungan matematika sederhana dengan cepat dan tepat” menunjukkan hasil bahwa 20% responden

sangat setuju dan 46,25% setuju, sementara 27,5% kurang setuju dan 6,25% sangat tidak setuju. Artinya, mayoritas responden memiliki keterampilan berhitung dasar yang baik, meskipun sekitar sepertiga responden masih mengalami kesulitan dalam hal ini.

Tabel 5.3 Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Motivasi (X3)					
1.	Saya memiliki tujuan hidup yang ingin saya capai melalui dunia kerja meskipun banyak rintangan yang harus dilalui.	7	9	22	42
2.	Kondisi ekonomi dan dukungan keluarga mendorong saya untuk semangat dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.	9	35	29	7
3.	Saya merasa senang dan termotivasi menjalani pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	28	35	15	2
4.	Saya termotivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan dasar hidup saya seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian.	14	32	27	7
5.	Saya merasa lebih bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus kuliah.	26	42	11	1

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Motivasi (X3), terlihat bahwa pada pernyataan “Saya memiliki tujuan hidup yang ingin saya capai melalui dunia kerja meskipun banyak rintangan yang harus dilalui”, mayoritas responden justru memberikan jawaban negatif, dengan 27,5% kurang setuju dan 52,5% sangat tidak setuju. Hanya 20% responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum memiliki tujuan kerja yang jelas sebagai arah hidup mereka.

Sebaliknya, pada pernyataan “Kondisi ekonomi dan dukungan keluarga mendorong saya untuk semangat dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja”, mayoritas responden menyatakan setuju, yaitu 43,75% setuju dan 11,25% sangat setuju. Meskipun begitu, terdapat 36,25% yang kurang setuju dan 8,75% yang sangat tidak setuju. Data ini mengindikasikan bahwa faktor ekonomi dan dukungan keluarga cukup berperan dalam memotivasi sebagian besar responden, meskipun masih ada sekelompok responden yang tidak terlalu terdorong oleh faktor ini.

Pada pernyataan “Saya merasa senang dan termotivasi menjalani pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya”, jawaban responden didominasi positif, yaitu 35% sangat setuju dan 43,75% setuju. Hanya 18,75% yang kurang setuju dan 2,5% yang sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi intrinsik yang kuat ketika pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

Sementara itu, pada pernyataan “Saya termotivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan dasar hidup saya seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian”, mayoritas responden tetap memberikan jawaban positif (57,5% setuju/sangat setuju). Namun, terdapat 42,5% responden yang kurang atau sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa tidak semua responden menjadikan kebutuhan dasar sebagai dorongan utama dalam bekerja.

Terakhir, pada pernyataan “Saya merasa lebih bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus kuliah”, mayoritas responden memberikan jawaban positif dengan 32,5% sangat setuju dan 52,5% setuju. Hanya 13,75%

yang kurang setuju dan 1,25% yang sangat tidak setuju. Artinya, hampir seluruh responden memiliki pandangan positif terhadap pentingnya bekerja dibandingkan menganggur, sehingga kebanggaan atas status bekerja menjadi motivasi penting bagi mereka.

Tabel 5.4 Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kesiapan Kerja (Y)					
1.	Saya mampu menggunakan informasi yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.	8	11	35	26
2.	Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan secara mandiri dan tepat.	26	37	15	2
3.	Saya terbiasa menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan atau dosen.	34	35	10	1
4.	Saya siap bekerja sama dan berkontribusi secara aktif dalam tim kerja.	25	38	15	2
5.	Saya menunjukkan kepedulian dan bersikap empati terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan.	16	39	13	2

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap indikator Kesiapan Kerja (Y), terlihat adanya perbedaan signifikan di antara pernyataan. Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan informasi yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas dengan efektif”, mayoritas responden justru memberikan jawaban negatif, dengan 43,75% kurang setuju dan 32,5% sangat tidak setuju. Hanya 23,75% yang menyatakan setuju atau sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum merasa mampu memanfaatkan informasi secara optimal dalam penyelesaian tugas.

Sebaliknya, pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan secara mandiri dan tepat”, jawaban responden didominasi positif. Sebanyak 32,5% sangat setuju dan 46,25% setuju, sementara hanya 21,25% yang kurang atau sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki kemandirian yang baik dalam menghadapi permasalahan kerja.

Pernyataan “Saya terbiasa menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan atau dosen” juga memperlihatkan hasil positif, di mana 42,5% sangat setuju dan 43,75% setuju. Hanya 12,5% yang kurang setuju dan 1,25% sangat tidak setuju. Artinya, mayoritas responden memiliki inisiatif tinggi dan mampu bekerja proaktif tanpa menunggu instruksi.

Pada pernyataan “Saya siap bekerja sama dan berkontribusi secara aktif dalam tim kerja”, sebanyak 31,25% responden sangat setuju dan 47,5% setuju, dengan hanya 21,25% yang kurang atau sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kesiapan yang baik untuk berkolaborasi dan aktif dalam tim kerja.

Terakhir, pernyataan “Saya menunjukkan kepedulian dan bersikap empati terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan” mendapatkan respon mayoritas positif, dengan 20% sangat setuju dan 48,75% setuju. Hanya 18,75% kurang setuju dan 2,5% sangat tidak setuju. Artinya, responden cenderung memiliki sikap empati dan kepedulian sosial dalam lingkungan kerja.

5.2 Uji Statistik Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan keaslian dan keakuratan data kuesioner, menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Pernyataan dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Dengan jumlah responden (n) = 80, $df = 78$, dan $\alpha = 0,05$, diperoleh r tabel sebesar 0,219.

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Hasil pengukuran
X1.1	0,423	0,219	Valid
X1.2	0,562	0,219	Valid
X1.3	0,603	0,219	Valid
X1.4	0,537	0,219	Valid
X1.5	0,431	0,219	Valid
X2.1	0,623	0,219	Valid
X2.2	0,685	0,219	Valid
X2.3	0,578	0,219	Valid
X2.4	0,564	0,219	Valid
X2.5	0,486	0,219	Valid
X3.1	0,621	0,219	Valid
X3.2	0,638	0,219	Valid
X3.3	0,597	0,219	Valid
X3.4	0,581	0,219	Valid
X3.5	0,484	0,219	Valid
Y.1	0,598	0,219	Valid
Y.2	0,565	0,219	Valid
Y.3	0,559	0,219	Valid
Y.4	0,445	0,219	Valid
Y.5	0,405	0,219	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2025

Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel peneliti, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r table, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Terkait dengan stabilitas kuisisioner, artinya kuisisioner yang disusun dapat memberikan jawaban yang sama dari waktu ke waktu apabila diajukan kembali

kepada responden yang sama. Dengan mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus Alpha Cronbach's. Suatu instrument dinyatakan valid jika nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,60$.

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Realibilitas
1	Soft Skill (X1)	0,674	0,6	Reliabel
2	Hard Skill (X2)	0,725	0,6	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,725	0,6	Reliabel
4	Kesiapan Kerja (Y)	0,675	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 5.6 hasil pengelolaan data realibilitas instrument untuk variabel *Soft Skill* adalah 0,674, *Hard Skill* 0,725, variabel Motivasi 0,725 dan Kesiapan Kerja 0,675. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai "*Alpha Cronbach's*" yang lebih dari 0,6 setelah di uji realibilitasnya, yang menandakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal atau reliabel.

5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif, Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastistas dan uji linieritas.

5.3.1 Uji Normalitas

Tabel 5.7 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.86600189	
Most Extreme Differences	Absolute	.056	
	Positive	.056	
	Negative	-.040	
Test Statistic		.056	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.768	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.757
		Upper Bound	.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dihasilkan lah sebesar 0,200. Karena nilai ini > 0.05 , maka hipotesis nol diterima (data berdistribusi normal). Dengan demikian, data penelitian tersebut valid untuk asumsi normalitas.

5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menganalisis model regresi guna mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi signifikan antara variabel independent.

Tabel 5.8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	X1	.911	1.097
	X2	.777	1.288
	X3	.824	1.213
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2025

Dari Tabel 5.8 diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel *Soft Skill*, *Hard Skill*, Motivasi dan Kesiapan Kerja $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menganalisis konsistensi sebaran residual selama proses pemodelan. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran tidak konsisten di seluruh rentang variabel independen, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis regresi.

Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.468	1.135		1.293	.200
	X1	-.043	.067	-.077	-.647	.519
	X2	.058	.057	.132	1.025	.309
	X3	-.006	.057	-.013	-.105	.917

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Dapat dilihat dari tabel 5.9 hasil dari output SPSS bahwa nilai signifikansi

Variabel X1 sebesar 0,519 dan X2 sebesar 0,309 dan X3 sebesar 0,917 semuanya > 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 5.10 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.757	1.925		4.029	<,001
	X1	.180	.113	.175	1.588	.117
	X2	.081	.096	.101	.842	.402
	X3	.215	.097	.259	2.228	.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

$$Y = 7.757 + 0,180X1 + 0,081 X2 + 0,215 X3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 7,757 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel *Soft Skill* (X1) *Hard Skill* (X2) Motivasi (X3) sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kesiapan Kerja 7,757.
2. Koefisien X1= 0,180 (*Soft Skill* X1). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien regresi *Soft Skill* (X1) sebesar 0,180, artinya apabila

Soft Skill bertambah 1 satuan maka Kesiapan Kerja akan bertambah sebesar 0,180 satuan, dalam hal ini *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

3. Koefisien $X_2 = 0,081$ (*Hard Skill* X_2). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel *Hard Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien regresi Komponen Input (X_2) sebesar 0,081, artinya apabila Komponen Input bertambah 1 satuan maka terhadap Kesiapan Kerja akan bertambah sebesar 0,081 satuan, dalam hal ini *Hard Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

4. Koefisien $X_3 = 0,215$ (Motivasi X_3). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien regresi Komponen Input (X_3) sebesar 0,215, artinya apabila Komponen Input bertambah 1 satuan maka terhadap Kesiapan Kerja akan bertambah sebesar 0,215 satuan, dalam hal ini Motivasi berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

5.5 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah suatu ukuran statistik yang menggambarkan kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel.

Tabel 5.11 Koefisien Korelasi

Correlation Coefficient	Correlation Level
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Tinggi
0.80 – 1.000	Sangat Tinggi

Tabel 5.12 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.122	1.90247

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Nilai R sebesar 0.394 termasuk dalam kategori rendah berdasarkan kriteria yang diberikan (0.20 - .399). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel prediktor (X1, X2 dan X3) dan variabel dependen (Y) dalam model.

5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi R² bertujuan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R square pada tabel 5.12 menunjukkan angka R Square 0.155 atau 15,5 % sisanya 84,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Pengujian Hipotesis

5.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel *Soft Skill* (X1) *Hard Skill* (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Tabel 5.13 Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.612	3	16.871	4.661	.005 ^b
	Residual	275.075	76	3.619		
	Total	325.688	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Dari perhitungan tabel diatas didapat nilai F hitung sebesar 4.661 dengan signifikan 0,005. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2,72 sehingga (F-hitung > F tabel) yaitu $4.661 > 2,72$ dinyatakan positif dan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dinyatakan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan HO ditolak dan Ha diterima, *Soft Skill* (X1) *Hard Skill* (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

5.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk menguji variabel *Soft Skill* (X1) *Hard Skill* (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Tabel 5.14 Uji T

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.925		4.029	<.001
	X1	.180	.113	.175	1.588	.117
	X2	.081	.096	.101	.842	.402
	X3	.215	.097	.259	2.228	.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

1. *Soft Skill* (X1)

Nilai T hitung pada variabel *Soft Skill* sebesar 1,588. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,991. Maka T hitung (1,588) < T tabel (1,991). Hal ini membuktikan bahwa *Soft Skill* X1 memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel dan kemudian dengan tingkat signifikansi 0,117 > 0,05 yang berarti tidak signifikan. Artinya variabel *Soft Skill* X1 memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. *Hard Skill* (X2)

Nilai T hitung pada variabel *Hard Skill* sebesar 0,842. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,991. Maka T hitung (0,842) < T tabel (1,991). Hal ini membuktikan bahwa variabel *Hard Skill* X2 memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi (0,402 > 0,05) artinya variabel *Hard Skill* X2 memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Y.

3. Motivasi (X3)

Nilai T hitung pada variabel Motivasi sebesar 2,228. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,991. Maka T hitung (2,228) > T tabel (1,991). Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi X3 memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung > T tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi (0,029 < 0,05) artinya variabel Motivasi X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

5.8 Pembahasan

5.8.1 Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), Dari perhitungan tabel diatas didapat nilai F hitung sebesar 4.661 dengan signifikan 0,005. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2,72 sehingga ($F\text{-hitung} > F\text{ tabel}$) yaitu $4.661 > 2,72$ dinyatakan positif dan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dinyatakan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, *Soft Skill* (X1) *Hard Skill* (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Temuan ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh kompetensi menyeluruh, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, serta didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Deswarta dkk. (2023) serta Nopi Febiola dkk. (2025) yang menyatakan bahwa soft skill, hard skill, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kesiapan kerja mahasiswa perlu dilakukan secara terintegrasi melalui pengembangan soft skill, hard skill, serta penguatan motivasi selama masa perkuliahan.

5.8.2 Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Nilai T hitung pada variabel

Soft Skill sebesar 1,588. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,991. Maka T hitung (1,588) < T tabel (1,991). Hal ini membuktikan bahwa *Soft Skill X1* memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel dan kemudian dengan tingkat signifikansi $0,117 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Artinya variabel *Soft Skill X1* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kondisi ini dapat disebabkan oleh relatif homogenya tingkat *soft skill* pada responden, sehingga variasi *soft skill* antar mahasiswa tidak terlalu mencolok. Selain itu, mahasiswa cenderung belum sepenuhnya menyadari atau mengoptimalkan *soft skill* yang dimiliki dalam konteks kesiapan memasuki dunia kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yunia Ratuela dkk. (2022) yang menemukan bahwa *soft skill* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun demikian, *soft skill* tetap memiliki peran penting sebagai modal pendukung yang dapat memperkuat kemampuan teknis dan motivasi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

5.8.3 Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) Nilai T hitung pada variabel *Hard Skill* sebesar 0,842. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,991. Maka T hitung (0,842) < T tabel (1,991). Hal ini membuktikan bahwa variabel *Hard Skill X2* memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung < T tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,402 < 0,05$) artinya variabel *Hard Skill X2* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Y .

Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh keterbatasan pengalaman praktis mahasiswa dalam menerapkan hard skill di dunia kerja nyata. Selain itu, kurikulum pembelajaran yang lebih menekankan aspek teoritis dibandingkan praktik lapangan dapat menyebabkan hard skill yang dimiliki mahasiswa belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan industri.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Yunia Ratuela dkk. (2022) yang menyatakan bahwa hard skill memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, penguasaan hard skill tetap diperlukan, namun perlu didukung dengan pengalaman praktik dan kemampuan adaptasi agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja.

5.8.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil uji parsial (uji t) Nilai T hitung pada variabel Motivasi sebesar 2,228 Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,991. Maka $T_{hitung} (2,228) > T_{tabel} (1,991)$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi X3 memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,029 < 0,05$) artinya variabel Motivasi X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja karena memiliki dorongan untuk belajar, mengembangkan diri, serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Motivasi juga mendorong mahasiswa untuk memaksimalkan soft skill dan hard skill yang dimiliki.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak utama perilaku individu dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Nopi Febiola dkk. (2025) serta Deswarta dkk. (2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara simultan, variabel Soft Skill (X1), Hard Skill (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.
2. Secara parsial, Soft Skill (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Artinya, peningkatan soft skill memang cenderung meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, tetapi pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Hard Skill (X2) juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Dengan demikian, meskipun penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis mendukung kesiapan kerja, kontribusinya masih terbatas. Motivasi (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki mahasiswa, semakin besar pula pengaruh nyata terhadap kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

3. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kesiapan Kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi, meskipun masih ada faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan dalam membentuk kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Samarinda, sedangkan soft skill dan hard skill meskipun berkontribusi, pengaruhnya belum signifikan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Perlu meningkatkan motivasi internal melalui penetapan tujuan karier yang jelas, pengembangan diri secara berkelanjutan, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik maupun non-akademik. Soft skill dan hard skill tetap harus diasah, misalnya melalui organisasi, seminar.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWGM Samarinda

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi secara akademis dalam pengembangan kajian dan pembelajaran yang berkaitan dengan soft skill, hard skill, dan motivasi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak fakultas dalam merancang program pengembangan mahasiswa yang berfokus pada peningkatan kemampuan soft skill, hard skill, serta motivasi agar mahasiswa lebih siap menghadapi dunia kerja setelah lulus.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan menambah variabel lain seperti pengalaman kerja, efikasi diri, atau dukungan lingkungan, karena faktor-faktor tersebut juga berpotensi memengaruhi kesiapan kerja. Perluasan objek penelitian ke fakultas atau universitas lain untuk memperoleh hasil yang lebih general dan komparatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, R., & Asmini, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Bandung: Alfabeta.
- Amirul Mukminin, d. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN. In d. Amirul Mukminin, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN* (p. 6). Yogyakarta: UNY Press.
- Amiruddin, A., Suryani, N. L., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(2), 155–164.
- Angraini, R. (2021). *Pendidikan dan tantangan dunia kerja*. Jakarta: Prenada Media.
- Anwar, M. (2022). *Work readiness and employability skills*. Surabaya: CV Global Mandiri.
- Apriliana, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi soft skills mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(3), 45–56.
- Arraniri, A., Utami, P., & Saputra, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Bandung: Alfabeta.
- Baiti, M., Nugroho, A., & Sari, P. (2017). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 101–110.
- Borrego, M., Karlin, J., McNair, L. D., & Beddoes, K. (2019). Hard and soft skills in engineering education. *Journal of Engineering Education*, 108(3), 429–448.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business* (8th ed.). Wiley.
- Budiningsih, C. A. (2020). Hard skill dalam dunia kerja. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 8(1), 33–41.
- Caballero, C. dalam Anwar, M. (2022). *Work readiness and employability skills*. Surabaya: CV Global Mandiri.
- Cunha, F., Heckman, J. J., & Schennach, S. M. (2023). Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. *Econometrica*, 81(3), 883–931.

- Deswarta, D., & Bowo, M. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Islam Riau di masa endemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 20–30.
- Dinata, W., Lestari, P. A., & Dewi, S. (2024). Motivasi kerja dan produktivitas. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 15(1), 89–98.
- Elfindri. (2018). *Soft skill untuk pendidikan*. Padang: UNP Press.
- Fahimirad, M., Marzban, A., & Ahmadi, H. (2019). Developing soft skills in higher education. *Journal of Education and Learning*, 8(4), 158–168.
- Fajar, A. (2021). Indikator kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(1), 17–26.
- Febrian, A., Maulana, R., & Hartati, S. (2022). *Manajemen SDM dalam organisasi modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriah. (2017). Kesiapan kerja dan faktor penentunya. *Jurnal Pengembangan Karir*, 3(1), 34–42.
- Gale, J., Tang, X., & Freeman, S. (2017). Critical thinking as a measurable outcome. *Journal of Applied Educational Research*, 5(2), 22–35.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gruzdev, I., Kuznetsova, I., & Tarkhanova, I. (2018). Employability of university graduates. *Higher Education in Russia*, 27(1), 11–22.
- Haamann, T., & Basten, D. (2019). Hard skills and their role in job performance. *Journal of Human Resource Development*, 12(2), 99–113.
- Illah Sailah dalam Suhardjono. (2022). *Pengembangan soft skill mahasiswa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Irawati, S., Arum, R. N., & Wahyuni, F. (2020). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 25–38.
- Irvan, R., & Afgani, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: CV Wacana Prima.

- Khoiroh, N. (2018). Pentingnya soft skill dalam dunia kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 6(2), 102–108.
- Lestari, R. (2024). Faktor-faktor kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Lydia, E., & Sitorus, S. (2024). Pengaruh Soft Skill , Hard Skill , Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fiabikom. *Jurnal Transaksi*, 16(2), 13–27.
- Masriyadi. (2021). *Strategi pengembangan soft skill siswa*. Palembang: LPPM Unsri.
- Maulidiyah, I., & Ubaidillah, A. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi hard skill mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 5(2), 45–52.
- Muchlas, M. dalam Sadia, I. W., dkk. (2019). *Soft skills dan implikasinya dalam dunia kerja*. Bali: UNUD Press.
- Muspawi, M., & Lestari, P. (2020). *Psikologi pendidikan untuk mahasiswa dan guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nopi Febiola, Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 23–32.
- Nurbaiti, A. D. P. (2024). Hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 15(2), 110–119.
- Nurhidayanti. Dalam M. Fitriani. (2020). Pengaruh hard skill terhadap kompetensi mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Teknik*, 6(1), 55–64.
- Safi'i, A. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN. In A. Safi'i, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Setiarini, S., Rachmawati, R., & Damayanti, Y. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 77–84.
- Sharma, R. A. (2021). *Soft skills: Enhancing employability*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syah, M. (2020). *Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wirawan, H. (2020). *Work readiness framework for higher education students*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan, H., & Juniaarti, M. (2022). *Analisis pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja*. Surabaya: Media Akademika.
- Yulanda, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan era digital. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 9(1), 55–63.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Salam Hormat:

Nama saya Yudi, Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA”. Dengan ini peneliti memohon bantuan kepada saudara/i untuk bersedia mengisi semua pertanyaan dalam kuisisioner ini. Atas perhatian saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

A. Profil Responden

1. Nama :

2. Usia

- 21
- 22
- 23
- 24
- 25

3. Jenis Kelamin

- Laki laki
- Perempuan

4. Jurusan

- Manajemen
- Akutansi

5. Angkatan

- 2019
- 2020
- 2021

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
3. Berikan tanda ✓ (centang) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda.
4. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert dengan pilihan jawaban:

Tanda	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

No	Pernyataan	BOBOT			
		(SS) 4	(S) 3	(TS) 2	(STS) 1
<i>Soft skill</i>					
1	Saya mampu mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.				
2	Saya dapat menyampaikan ide dan pendapat dengan jelas dan mudah dipahami.				
3	Saya terbiasa menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan.				
4	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam segala aktivitas saya				
5	Saya mampu mengendalikan emosi saya dalam situasi yang menegangkan.				
<i>Hard skill</i>					
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas tinggi.				
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa				

	terlalu bergantung pada orang lain.				
4	Saya mampu mengoperasikan program komputer dasar seperti Microsoft Word, Excel, dan PowerPoint.				
5	Saya dapat melakukan perhitungan matematika sederhana dengan cepat dan tepat.				
Motivasi					
1	Saya memiliki tujuan hidup yang ingin saya capai melalui dunia kerja meskipun banyak rintangan yang harus dilalui.				
2	Kondisi ekonomi dan dukungan keluarga mendorong saya untuk semangat dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.				
3	Saya merasa senang dan termotivasi menjalani pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya.				
4	Saya termotivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan dasar hidup saya seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian.				

5	Saya merasa lebih bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus kuliah.				
Kesiapan kerja					
1	Saya mampu menggunakan informasi yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.				
2	Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan secara mandiri dan tepat.				
3	Saya terbiasa menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan atau dosen.				
4	Saya siap bekerja sama dan berkontribusi secara aktif dalam tim kerja.				
5	Saya menunjukkan kepedulian dan bersikap empati terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan.				

Lampiran 2. Uji Validitas

1. Uji validitas variabel X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.039	.090	.277*	.030	.423**
	Sig. (2-tailed)		.732	.427	.013	.793	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	-.039	1	.233*	-.003	.031	.562**
	Sig. (2-tailed)	.732		.038	.979	.782	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.090	.233*	1	.063	-.030	.603**
	Sig. (2-tailed)	.427	.038		.582	.791	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.277*	-.003	.063	1	.198	.537**
	Sig. (2-tailed)	.013	.979	.582		.079	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.030	.031	-.030	.198	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.793	.782	.791	.079		<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X1	Pearson Correlation	.423**	.562**	.603**	.537**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Uji validitas variabel X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.405**	.100	.015	.129	.623**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.379	.897	.254	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.405**	1	.359**	.209	.025	.685**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.001	.063	.827	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.100	.359**	1	.297**	.083	.578**
	Sig. (2-tailed)	.379	.001		.007	.466	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.015	.209	.297**	1	.219	.564**
	Sig. (2-tailed)	.897	.063	.007		.051	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.129	.025	.083	.219	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.254	.827	.466	.051		<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.623**	.685**	.578**	.564**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80

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

3. Uji validitas variabel X3

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.289**	.101	.129	.169	.621**
	Sig. (2-tailed)		.009	.375	.256	.134	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.289**	1	.351**	.099	.146	.638**
	Sig. (2-tailed)	.009		.001	.380	.197	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.101	.351**	1	.275*	.058	.597**
	Sig. (2-tailed)	.375	.001		.014	.612	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.129	.099	.275*	1	.174	.581**
	Sig. (2-tailed)	.256	.380	.014		.123	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.169	.146	.058	.174	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.134	.197	.612	.123		<.001
	N	80	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.621**	.638**	.597**	.581**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji validitas variabel Y

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.241*	.069	.016	.040	.598**
	Sig. (2-tailed)		.031	.542	.887	.726	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.241*	1	.268*	-.178	.120	.565**
	Sig. (2-tailed)	.031		.016	.115	.288	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.069	.268*	1	.254*	-.095	.559**
	Sig. (2-tailed)	.542	.016		.023	.404	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.016	-.178	.254*	1	.097	.445**
	Sig. (2-tailed)	.887	.115	.023		.391	<.001
	N	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	.040	.120	-.095	.097	1	.405**
	Sig. (2-tailed)	.726	.288	.404	.391		<.001
	N	80	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.598**	.565**	.559**	.445**	.405**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 3. Uji Reabilitas

1. Uji reabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	6

2. Uji reabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

3. Uji reabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

4. Uji reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.675	6

Lampiran 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.86600189	
Most Extreme Differences	Absolute	.056	
	Positive	.056	
	Negative	-.040	
Test Statistic		.056	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.768	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.757
		Upper Bound	.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 5. Uj Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.911	1.097
	X2	.777	1.288
	X3	.824	1.213

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.468	1.135		1.293	.200
	X1	-.043	.067	-.077	-.647	.519
	X2	.058	.057	.132	1.025	.309
	X3	-.006	.057	-.013	-.105	.917

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7. Uji Regreslinier Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.925		4.029	<.001
	X1	.180	.113	.175	1.588	.117
	X2	.081	.096	.101	.842	.402
	X3	.215	.097	.259	2.228	.029

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Uji Koefisien Dan Detriminasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.122	1.90247

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 9. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.612	3	16.871	4.661	.005 ^b
	Residual	275.075	76	3.619		
	Total	325.688	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



Lampiran 10. Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.757	1.925		4.029	<.001
	X1	.180	.113	.175	1.588	.117
	X2	.081	.096	.101	.842	.402
	X3	.215	.097	.259	2.228	.029

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Surat Izin Penelitian

 UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA AKREDITASI BAK SEKALI <small>SK PENDIRIAN MENDIKUBD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986</small> <small>SK BAN-PT Nomor : 238/SK/BAN-PT/AK.Pp/PT/III/2023 TANGGAL 25 MARET 2023</small>	
Nomor	179 /UWGM-KP/SB/III/2025
Lampiran	-
Perihal	Persetujuan Penelitian
Samarinda, 19 Maret 2025	
Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWGM Samarinda di Tempat	
Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWGM Samarinda Nomor: 315/UWGM-FEB/A-SS/III/2025 tanggal 18 Maret 2025 perihal Studi Skripsi atas nama mahasiswa Yudi, NPM. 2161201098 dengan judul skripsi "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda", maka dengan ini disampaikan bahwa:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kami menyetujui dan mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mencari bahan penyusunan dan penulisan skripsi serta melaksanakan penelitian di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada tanggal 20 Maret 2025 sampai dengan selesai. 2. Data yang diperoleh tidak boleh dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. 3. Untuk pelaksanaan penelitian sudah dapat dimulai sejak surat ini diterbitkan. 	
Demikian disampaikan, terima kasih.	
A.n. Rektor, Wakil Rektor Bidang Umum, dan Keuangan  Agus Sopian, S.P., M.P. <small>NIK. 1997.070.054</small>	
Tembusan: 1. Rektor UWGM Samarinda (sebagai laporan); 2. Mahasiswa yang bersangkutan.	
Telp : (0541) 4121117 Fax : (0541) 736572 Email : uwgama@uwgm.ac.id Website : uwgm.ac.id	Kampus Unggul, Widya Kewirausahaan, Gemilang dan Mulia. Kampus Biru UWGM Rektorat - Gedung B Jl. K.H. Weliid Hasyim, No 28 Rt. 08 Samarinda 75119