



# Pengaruh *Soft Skills* dan *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja melalui *Work Motivation* dengan *Family Support* sebagai Moderator Mahasiswa Akhir Surabaya

Marcella Felisha\*, Kristiningsih

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini ialah melaksanakan analisis pengaruh *soft skills* serta *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan melibatkan *work motivation* sebagai variabel mediasi serta *family support* sebagai variabel moderasi. Menggunakan metode kuantitatif, survei dilakukan terhadap 154 mahasiswa aktif minimal semester 7 di berbagai perguruan tinggi di Surabaya. Metode *purposive sampling* diterapkan untuk pemilihan responden, sedangkan analisis data dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) melewati perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.6. Penelitian ini menyatakan bahwasanya *soft skills* serta *self-efficacy* berperan positif dan juga signifikan dalam memengaruhi kesiapan kerja. Selain itu, motivasi kerja terbukti secara signifikan dapat memediasi hubungan antar variabel-variabel yang ada. Namun, hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak terbukti memiliki efek memperkuat ataupun melemahkan pengaruh motivasi kerja akan kesiapan kerja ( $p\text{-value } 0,253 > 0,05$ ). Fenomena ini disebabkan oleh tingginya tingkat kemandirian mahasiswa tingkat akhir, sehingga kesiapan karier mereka lebih dipengaruhi oleh motivasi internal dibandingkan dengan dukungan keluarga.

**Kata Kunci:** *Soft Skills*, *Self-Efficacy*, Kesiapan Kerja, *Work Motivation*, *Family Support*

DOI: <https://doi.org/10.53697.v7i1.3650>

\*Correspondence: Marcella Felisha

Email: [marcellafel18@gmail.com](mailto:marcellafel18@gmail.com)

Received: 22-11-2025

Accepted: 22-12-2025

Published: 22-01-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to examine how soft skills and self-efficacy influence student work readiness, incorporating work motivation as a mediator and family support as a moderator. Using a quantitative approach, a survey was conducted among 154 active students in at least their 7th semester at various universities in Surabaya. A purposive sampling method was utilized to select respondents, and data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) through the SmartPLS 4.1.1.6 software. The findings demonstrate that soft skills and self-efficacy significantly and positively influence work readiness. Furthermore, work motivation is shown to significantly mediate the relationship between these variables. However, the moderation test indicates that family support does not significantly strengthen or weaken the influence of work motivation on work readiness ( $p\text{-value } 0.253 > 0.05$ ). This is attributed to the high level of independence among final-year students, whose career readiness is driven more by internal motivation than by external family support.

**Keywords:** *Soft Skills*, *Self-Efficacy*, *Work Readiness*, *Work Motivation*, *Family Support*

## Pendahuluan

Perubahan pesat di dunia kerja global saat ini dipengaruhi oleh kemajuan teknologi digital dan dinamika arus globalisasi. Fenomena Revolusi Industri 4.0 dan juga peralihan menuju *Society 5.0* mengharuskan tenaga kerja untuk memiliki kompetensi yang melampaui sekadar keahlian teknis. Merujuk pada laporan *The Future of Jobs Report* (2025), diperkirakan bahwa sekitar 39 hingga 40 persen kompetensi utama yang diperlukan oleh tenaga kerja akan mengalami perubahan dalam lima tahun mendatang. Di Indonesia, menurut data yang di terbitkan Badan Pusat Statistik (2024), angka Tingkat Pengangguran

Terbuka (TPT) nasional di bulan Agustus 2024 tercatat 4,91%. Walaupun angka ini mengalami penurunan, tantangan utama yang muncul adalah kualitas penyerapan tenaga kerja. Data dari Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (2024) menunjukkan TPT yang sama, yaitu 4,91 persen, tetapi menariknya, TPT untuk lulusan Perguruan Tinggi di kota ini sangat rendah, yaitu hanya 3,06 persen. Ini menunjukkan bahwa kesiapan untuk bekerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan transisi lulusan ke dunia kerja.

Kesiapan kerja individu bisa diartikan selaku kondisi menyeluruh seseorang yang mencakup kematangan fisik, mental, serta pengalaman. Aspek-aspek ini menjadi dasar bagi individu untuk menjalani suatu pekerjaan dengan cara tertentu (Lie dan Darmasetiawan, 2017). Dalam upaya membangun kesiapan tersebut, faktor kompetensi interpersonal menjadi sangat vital. Robles (2012) mendefinisikan *soft skills* sebagai serangkaian kemampuan komunikasi, etika, kerja sama, disiplin, dan kepemimpinan yang esensial dalam dunia kerja modern. Penguasaan *soft skills* merupakan alat penting bagi individu untuk berinteraksi dengan baik, di mana keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah yang efektif terbukti menjadi faktor utama didalam peningkatan daya saing serta kesuksesan karier dipasar kerja yang semakin ketat (Kumar & Kirti, 2023). Sejalan dengan hal tersebut, studi yang dilakukan oleh Sopacua et al. (2024) menampilkan bahwasanya keterampilan lunak mempunyai dampak positif akan kesiapan kerja karena mendukung individu dalam beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Selain faktor tersebut, elemen psikologis seperti keyakinan diri juga berkontribusi secara signifikan. Bandura (1997) mengungkapkan bahwasanya *self-efficacy* ialah keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam mengatur serta melakukan tindakan dalam menghadapi situasi tertentu. Temuan Mamentu et al. (2023) juga memperlihatkan bahwasanya *self-efficacy* mempunyai dampak positif pada kesiapan kerja, dikarenakan mendorong rasa optimisme serta sikap proaktif dalam mencapai tujuan karier.

Sebagai penghubung antar variabel tersebut, motivasi kerja (*work motivation*) memiliki posisi yang strategis. Prihartanta (2015) menjelaskan motivasi sebagai dorongan bagi seseorang untuk mengambil tindakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, Syam et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memperkuat dampak *soft skills* serta *self-efficacy* dalam kesiapan kerja, dimana individu yang mempunyai motivasi tinggi bakal memaksimalkan semua potensi serta keyakinan yang dimilikinya. Selain faktor internal, faktor eksternal berupa dukungan keluarga (*family support*) juga dianggap krusial. Zimet et al. (1988) menyatakan bahwasanya dukungan dari keluarga adalah bentuk bantuan baik secara emosional ataupun praktis yang dipersembahkan oleh pihak keluarga kepada orang tersebut. Sriulina & Anatan (2025) menambahkan bahwa dukungan ini menciptakan rasa aman yang meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dalam mengambil keputusan karier.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan faktor internal dan eksternal ke dalam satu model komprehensif yang dilandasi oleh dua teori besar. Pertama, *Social Cognitive Theory* dari Bandura (1986) menekankan hubungan antara faktor individu, lingkungan, dan tindakan. Kedua, *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) yang menerangkan dampak dari sikap, norma subjektif, serta kontrol terhadap perilaku. Selain

itu, penggunaan *employability skills framework* dengan pendekatan tripartit (Mahajan et al., 2022) yang mencakup kompetensi digital, dasar bisnis, dan keterampilan perilaku memperkuat analisis dalam studi ini. Dengan mempertimbangkan konteks mahasiswa tingkat akhir di berbagai universitas di Surabaya, tujuan dari penelitian ini yakni melakukan analisis secara empiris pengaruh *soft skills* dan juga *self-efficacy* akan kesiapan kerja, dengan *work motivation* sebagai mediator dan *family support* sebagai moderator.

## Metodologi

Studi ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif disertai jenis penelitian asosiatif eksplanatori, tujuannya yakni guna dilakukan analisis akan hubungan sebab akibat di antara variabel-variabel (Sugiyono, 2013). Pendekatan ini diterapkan untuk mengevaluasi dampak *soft skills* dan juga *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi serta dukungan keluarga sebagai variabel yang memoderasi. Populasi yang dijadikan fokus dalam penelitian terdiri dari mahasiswa program Sarjana (S1) yang berada di semester akhir di perguruan tinggi yang terletak di wilayah Surabaya. Didalam pengambilan sampel purposive sampling dipilih untuk digunakan, dengan standart mahasiswa yang aktif setidaknya di semester 7, berdomisili atau menjalani pendidikan di Surabaya, dan juga bersedia untuk memenuhi jawaban kuesioner dengan lengkap. Sehingga, jumlah responden yang diperoleh adalah sebanyak 154 orang (Sugiyono, 2013) (Sekaran & Bougie, 2016).

Data penelitian terdiri atas data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer serta sekunder. Data primer didapatkan dengan mengirimkan kuesioner secara online untuk mahasiswa di Surabaya menggunakan *Google Forms*, sementara data sekunder diperoleh melewati kajian pustaka dari jurnal ilmiah, buku, maupun sumber resmi yang terkait (Sugiyono, 2013; Sekaran dan Bougie, 2016). Instrumen penelitian dirancang dengan digunakannya skala Likert 5 poin untuk memberi penilaian pandangan responden, dengan pilihan jawaban yang bervariasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Sehingga, data yang didapatkan bisa dianalisis secara statistik dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

## Hasil dan Pembahasan

### Data Responden

**Tabel 1.** Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20	2	1,3%
21	67	43,5%
22	43	27,9%
23	31	20,1%
24	6	3,9%
25	3	1,9%
26	2	1,3%
<b>Jumlah</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber : Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Secara rinci, kelompok usia 21 tahun merupakan yang terbesar (43,5%), disusul usia 22 tahun (27,9%) dan 23 tahun (20,1%), sementara sisanya tersebar pada rentang usia 20, 24, 25, dan 26 tahun dengan persentase di bawah 5%. Konsentrasi responden pada rentang usia produktif tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh sangat mewakili untuk mendefinisikan keadaan mahasiswa tingkat akhir yang sedang dalam masa peralihan menuju dunia kerja.

**Tabel 2. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	59	38,3%
Perempuan	95	61,7%
<b>Jumlah</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber : Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut, kebanyakan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 95 orang (61,7%). Sementara responden laki-laki berjumlah 59 orang (38,3%), Hal ini menggambarkan bahwasanya komposisi responden dalam penelitian ini dipimpin oleh perempuan dengan selisih persentase yakni 23,4% dari responden laki-laki.

**Tabel 3. Kriteria Responden Berdasarkan Semester**

Semester	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
7	129	83,8%
8	2	1,3%
9	21	13,6%
10 atau lebih	2	1,3%
<b>Jumlah</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber : Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Distribusi data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (61,7%) dengan konsentrasi usia dominan pada rentang 21 hingga 23 tahun (91,5%). Secara akademis, responden didominasi oleh mahasiswa semester 7 yang mencapai 83,8%, disusul mahasiswa semester 9 sebesar 13,6%. Komposisi responden yang terkonsentrasi pada mahasiswa tingkat akhir ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan sangat representatif untuk menganalisis kesiapan kerja sebelum memasuki dunia profesional.

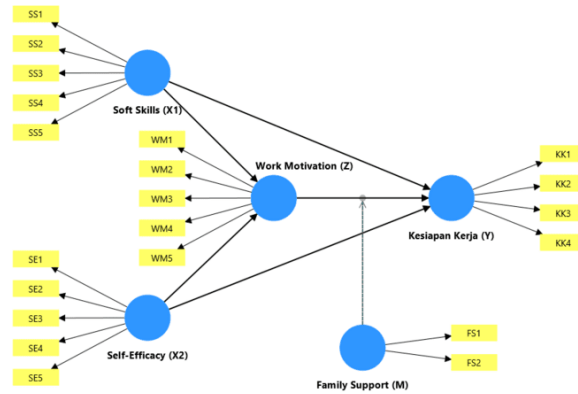
**Tabel 4. Profil Pengalaman Kerja Responden**

Pengalaman Kerja Selama Perkuliahan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Belum memiliki pengalaman kerja/magang	37	24%
Memiliki pengalaman kerja/magang < 3 bulan	44	28,6%
Memiliki pengalaman kerja/magang 3–6 bulan	33	21,4%
Memiliki pengalaman kerja/magang > 6 bulan	40	26%
<b>Jumlah</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber : Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Tabel menunjukkan, responden yang belum memiliki pengalaman kerja sebanyak 24% (37 orang). Responden dengan pengalaman < 3 bulan sebesar 28,6% (44 orang), pengalaman 3–6 bulan sebesar 21,4% (33 orang), dan pengalaman >6 bulan sebesar 26% (40

orang). Secara keseluruhan, total responden adalah 154 orang yang didominasi oleh mahasiswa dengan pengalaman kerja singkat.



Gambar 1. Model Latent Variable Penelitian

Outer Model

Uji Convergent Validity

a. Nilai Loading Factor

Tabel 5. Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Indikator	Soft Skills (X1)	Self-Efficacy (X2)	Work Motivation (Z)	Family Support (M)	Kesiapan Kerja (Y)	Ket.
SS1	0.736					Valid
SS2	0.671					Valid
SS3	0.717					Valid
SS4	0.658					Valid
SS5	0.626					Valid
SE1		0.762				Valid
SE2		0.815				Valid
SE3		0.788				Valid
SE4		0.744				Valid
SE5		0.702				Valid
WM1			0.738			Valid
WM2			0.699			Valid
WM3			0.769			Valid
WM4			0.774			Valid
WM5			0.688			Valid
FS1				0.946		Valid
FS2				0.944		Valid
KK1					0.836	Valid
KK2					0.789	Valid
KK3					0.816	Valid
KK4					0.733	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Menurut hasil uji validitas konvergen yang disajikan dalam Tabel 1.5, semua indikator penelitian dianggap valid, dikarenakan nilai outer loading-nya ada diatas batasan minimum 0,60. Variabel *Family Support* (M) menunjukkan tingkat korelasi tertinggi melalui indikator FS1 (0,946) dan FS2 (0,944), diikuti oleh variabel Kesiapan Kerja (Y) dengan rentang nilai antara 0,733 sampai 0,836. Sementara itu, indikator pada variabel *Soft Skills* (X1), *Self-Efficacy* (X2), dan *Work Motivation* (Z) secara konsisten menunjukkan nilai diantara 0,626 sampai 0,815, yang menegaskan bahwasanya semua item pernyataan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam mengukur masing-masing konstruk.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

**Tabel 6.** Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Soft Skills (X1)	0.466	Diterima
Self-Efficacy (X2)	0.583	Valid
Work Motivation (Z)	0.539	Valid
Family Support (M)	0.893	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.631	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (0,583), *Work Motivation* (0,539), *Family Support* (0,893), dan Kesiapan Kerja (0,631) telah melampaui ambang batas ideal 0,50. Disisi lain, variabel *Soft Skills* mempunyai nilai AVE sebesar 0,466, yang meskipun berada di bawah standar kriteria, tetap dianggap valid dan diterima dalam model penelitian. Ini mengacu pada ketentuan Fornell dan Larcker (1981), yang menegaskan bahwa konstruk dengan AVE dibawah 0,50 masih bisa digunakan asalkan nilai *composite reliability* variabel tersebut sudah memenuhi standar reliabilitas di atas 0,70.

**Uji Discriminat Validity**

1. *Cross Loading*

**Tabel 7.** Hasil *Cross Loading* Uji Discriminant Validity

Indikator	<i>Soft Skills</i> (X1)	<i>Self-Efficacy</i> (X2)	<i>Work Motivation</i> (Z)	<i>Family Support</i> (M)	Kesiapan Kerja (Y)	Ket.
SS1	<b>0.736</b>	0.535	0.408	0.165	0.495	Valid
SS2	<b>0.671</b>	0.414	0.254	0.151	0.433	Valid
SS3	<b>0.717</b>	0.478	0.372	0.263	0.423	Valid
SS4	<b>0.658</b>	0.492	0.338	0.233	0.384	Valid
SS5	<b>0.626</b>	0.420	0.554	0.285	0.335	Valid
SE1	0.578	<b>0.762</b>	0.351	0.220	0.453	Valid

Indikator	<i>Soft Skills</i> (X1)	<i>Self-Efficacy</i> (X2)	<i>Work Motivation</i> (Z)	<i>Family Support</i> (M)	Kesiapan Kerja (Y)	Ket.
SS1	<b>0.736</b>	0.535	0.408	0.165	0.495	Valid
SE2	0.489	<b>0.815</b>	0.439	0.227	0.460	Valid
SE3	0.499	<b>0.788</b>	0.503	0.209	0.499	Valid
SE4	0.548	<b>0.744</b>	0.514	0.438	0.446	Valid
SE5	0.528	<b>0.702</b>	0.293	0.195	0.363	Valid
WM1	0.427	0.401	<b>0.738</b>	0.238	0.425	Valid
WM2	0.465	0.480	<b>0.699</b>	0.394	0.449	Valid
WM3	0.403	0.417	<b>0.769</b>	0.263	0.485	Valid
WM4	0.437	0.454	<b>0.774</b>	0.163	0.476	Valid
WM5	0.377	0.290	<b>0.688</b>	0.244	0.366	Valid
FS1	0.309	0.317	0.378	<b>0.946</b>	0.356	Valid
FS2	0.303	0.333	0.294	<b>0.944</b>	0.349	Valid
KK1	0.522	0.489	0.493	0.305	<b>0.836</b>	Valid
KK2	0.501	0.486	0.461	0.338	<b>0.789</b>	Valid
KK3	0.425	0.511	0.503	0.308	<b>0.816</b>	Valid
KK4	0.482	0.373	0.460	0.230	<b>0.733</b>	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Dari pelaksanaan uji cross loading yang terdapat dalam Tabel 1. 7, setiap indikator penelitian menunjukkan nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap variabel aslinya dibanding dengan variabel lain dalam model. Sebagai contoh, indikator FS1 dan FS2 menunjukkan nilai korelasi tertinggi pada konstruk *Family Support* (0,946 dan 0,944) dibandingkan korelasinya terhadap variabel *Soft Skills*, *Self-Efficacy*, maupun Kesiapan Kerja. Ini menggambarkan bahwasanya setiap konstruk mempunyai perbedaan yang jelas atau sifat yang unik berdasarkan pengamatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah memenuhi syarat validitas diskriminan yang ditetapkan.

## Uji Construct Reliability

### 1. Cronbach's alpha

Tabel 8. Nilai Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Soft Skills (X1)	0.714	Reliabel
Self-Efficacy (X2)	0.821	Reliabel
Work Motivation (Z)	0.786	Reliabel
Family Support (M)	0.880	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.804	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti

Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menilai konsistensi internal dari alat ukur penelitian di setiap variabel. Sesuai hasil analisis data yang ditampilkan didalam Tabel 1.8, dapat dibuat kesimpulan bahwasanya seluruh variabel yang diteliti mempunyai nilai

*Cronbach's alpha* melebihi batas minimum 0,70. Nilai tertinggi dicapai oleh variabel *Family Support* (0,880), disusul oleh *Self-Efficacy* (0,821), Kesiapan Kerja (0,804), *Work Motivation* (0,786), dan *Soft Skills* (0,714). Hasil ini mengonfirmasi bahwa seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel dan juga mempunyai tingkat konsistensi yang tinggi. Dikarenakan hal tersebut, instrumen yang dipakai bisa memberikan hasil yang stabil serta dapat diandalkan untuk analisis data pada tahap pengujian hipotesis berikutnya.

## 2. Composite Reliability

**Tabel 9.** Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Soft Skills</i> (X1)	0.813	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0.874	Reliabel
<i>Work Motivation</i> (Z)	0.854	Reliabel
<i>Family Support</i> (M)	0.943	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.872	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti

Uji reliabilitas yang lebih lanjut melalui nilai *Composite Reliability* yang tercantum dalam Tabel 1. 9 menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, di mana semua variabel penelitian melewati batas minimum 0,70. Nilai tertinggi diperoleh variabel *Family Support* (0,943), diikuti oleh *Self-Efficacy* (0,874), Kesiapan Kerja (0,872), *Work Motivation* (0,854), dan *Soft Skills* (0,813). Temuan ini secara krusial memperkuat validitas variabel *Soft Skills*; walaupun nilai AVE-nya ada dibawah 0,50, keberhasilan nilai *composite reliability* sebesar 0,813 membuktikan bahwa konstruk itu tetap mempunyai konsistensi internal yang solid serta bisa diandalkan didalam model penelitian berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker (1981).

## Uji Model Fit

**Tabel 10.** Hasil Uji Model Fit

Parameter	<i>Rule of Thumb</i>	Nilai Parameter	Ket.
SRMR	Lebih kecil dari 0.10	0.085	Fit
NFI	Mendekati nilai 1	0.687	Fit

Sumber: Diolah Peneliti

Dari hasil evaluasi kelayakan model yang terdapat didalam Tabel 1. 10, model penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria kecocokan yang memadai. Ini terlihat dari nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) yang mencapai 0,085, yang sesuai dengan aturan praktis di bawah 0,10, serta nilai *Normed Fit Index* (NFI) yang sebesar 0,687. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwasanya model struktural yang dikembangkan secara keseluruhan telah sesuai dengan data yang didapat di lapangan, hingga dapat diteruskan ke tahap pengujian hipotesis dan analisis jalur.

**Inner Model**

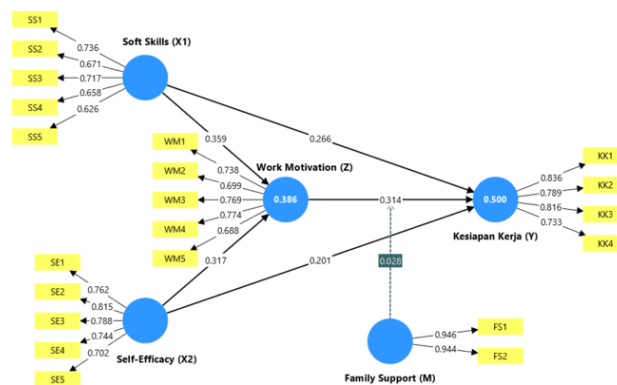
**Uji R Square (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 12.** Hasil Uji R Square (R<sup>2</sup>)

Var. Dependen	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.500	0.484
Work Motivation (Z)	0.386	0.378

Sumber: Diolah Peneliti

Melihat hasil pengujian yang tertera pada Tabel 1. 11, nilai R<sup>2</sup>-square dari variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah 0,500. Ini menggambarkan bahwasanya seluruh variabel independen didalam model mampu mendefinisikan 50% varians dari Kesiapan Kerja, sementara 50% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (Z) mempunyai nilai R<sup>2</sup>-square yakni 0,386, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel prediktor didalam mendefinisikan variasi motivasi kerja berada pada kategori sedang yaitu sebesar 38,6%. Secara keseluruhan, nilai koefisien determinasi ini menampilkan bahwasanya model struktural yang ditingkatkan mempunyai tingkatan ketepatan prediksi yang cukup tinggi dalam menggambarkan fenomena kesiapan kerja mahasiswa.



**Gambar 2.** Output model PLS-SEM Algoritma

**Uji Effect Size (F<sup>2</sup>)**

**Tabel 12.** Hasil uji effect size (f<sup>2</sup>)

Variabel	Soft Skills (X1)	Self-Efficacy (X2)	Work Motivation (Z)	Family Support (M)	Kesiapan Kerja (Y)
Soft Skills (X1)			0.111		0.066
Self-Efficacy (X2)			0.086		0.039
Work Motivation (Z)					0.109
Family Support (M)					0.020
Kesiapan Kerja (Y)					
Family Support (M) x Work Motivation (Z)					0.003

Sumber: Diolah Peneliti

Sesuai hasil dari uji *effect size* yang terdapat pada Tabel 1. 12, variabel *Work Motivation* (Z) memberikan sumbangan paling signifikan akan Kesiapan Kerja (Y) dengan nilai  $f^2$  yakni 0,109 (kategori moderat). Di sisi lain, variabel *Soft Skills* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) memberikan dampak yang kecil terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai masing-masing yaitu 0,066 dan 0,039. Di sisi lain, *Family Support* (M) serta interaksinya dengan Motivasi Kerja menunjukkan nilai  $f^2$  yang sangat rendah (0,020 dan 0,003), yang mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak yang lemah dalam menjelaskan varians kesiapan kerja dalam model ini.

**Signifikansi (Pengujian Hipotesis)**

***Path Coefficient Bootstrapping direct effect***

Tabel 13. Hasil *Path Coefficient Bootstrapping direct effect*

Koefisien Jalur	Original sample (O)	T statistics	P values	Ket.
(H1) <i>Soft Skills</i> (X1) -> <i>Work Motivation</i> (Z)	0.359	3.773	0.000	Terbukti
(H2) <i>Self-Efficacy</i> (X2) -> <i>Work Motivation</i> (Z)	0.317	3.599	0.000	Terbukti
(H3) <i>Soft Skills</i> (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.266	2.931	0.002	Terbukti
(H4) <i>Self-Efficacy</i> (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.201	2.192	0.014	Terbukti
(H5) <i>Work Motivation</i> (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.314	3.549	0.000	Terbukti
(H8) <i>Family Support</i> (M) x <i>Work Motivation</i> (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.028	0.667	0.253	Tidak Terbukti

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji dari hipotesis pada Tabel 1.13 menampilkan bahwasanya *Soft Skills* (X1), *Self-Efficacy* (X2), dan *Work Motivation* (Z) memberi pengaruh yang positif dan juga signifikan akan Kesiapan Kerja (Y) dengan nilai P-values yang kurang dari 0,05. Variabel yang paling memiliki pengaruh akan Kesiapan Kerja adalah *Work Motivation*, dengan koefisien jalur mencapai 0,314. Sementara itu, *Soft Skills* dan *Self-Efficacy* juga menampilkan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Namun, hipotesis kedelapan (H8) hasilnya tidak terbukti, karena interaksi *Family Support* (M) terhadap Motivasi Kerja dalam konteks Kesiapan Kerja memiliki P-values sebesar 0,253 (> 0,05). Ini menunjukkan bahwasanya dukungan dari keluarga tidak secara signifikan memoderasi hubungan dalam model ini.

*Path Coefficient Bootstrapping Indirect effect*Tabel 14. Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect effect*

Koefisien Jalur	Original sample (O)	T statistics	P values	Ket.
(H6) <i>Soft Skills</i> (X1) -> <i>Work Motivation</i> (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.113	2.816	0.002	Terbukti
(H7) <i>Self-Efficacy</i> (X2) -> <i>Work Motivation</i> (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.100	2.274	0.012	Terbukti

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan temuan dari analisis mediasi pada Tabel 1.14, variabel *Work Motivation* (Z) terbukti secara signifikan mampu memediasi efek *Soft Skills* (X1) dan juga *Self-Efficacy* (X2) akan Kesiapan Kerja (Y). Ini dapat ditunjukkan oleh nilai *P-values* untuk hipotesis keenam (H6) sebesar 0,002 dan hipotesis ketujuh (H7) sebesar 0,012, keduanya di bawah batas yang ditentukan, yaitu 0,05. Output ini menandakan bahwa keberadaan motivasi kerja yang tinggi berfungsi sebagai jembatan krusial yang memperkuat dampak keterampilan non-teknis dan keyakinan diri mahasiswa dalam mencapai kesiapan memasuki dunia kerja profesional.

## Pembahasan

**1. Pengaruh *Soft Skills* terhadap *Work Motivation* Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Analisis yang dilakukan mengungkapkan bahwa *soft skills* memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam memicu orientasi motivasi kerja mahasiswa. Secara teoretis, penguasaan atribut non-teknis seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama tim menciptakan kesadaran akan kompetensi diri yang lebih tinggi, sehingga memicu dorongan intrinsik untuk berprestasi secara profesional. Temuan ini berbanding lurus dengan hasil Tushar & Sooraksa (2023) yang menegaskan bahwa keterampilan *employability* (termasuk *soft skills*) merupakan determinan utama yang menentukan kesuksesan individu dalam beradaptasi dengan dinamika tempat kerja global di abad ke-21.

**2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Motivation* Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Hasil pengolahan data menampilkan bahwasanya variabel *self-efficacy* memberikan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap *work motivation* mahasiswa akhir perguruan tinggi di Surabaya, yang menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan mahasiswa akan kemampuan dirinya, sehingga kian besar motivasi mereka untuk menetapkan tujuan karier yang menantang dan gigih menghadapi kesulitan. Temuan ini selaras dengan pemikiran Lianto (2019) yang mengungkapkan bahwa keyakinan individu

terhadap kapasitas dirinya bukan sekadar persepsi statis, melainkan elemen kunci yang menggerakkan mekanisme motivasi dan menentukan pola perilaku dalam mencapai tujuan tertentu.

### **3. Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Pengujian secara statistik memvalidasi dampak positif dan juga signifikan *soft skills* pada kesiapan kerja mahasiswa. Keterampilan interpersonal memungkinkan mahasiswa untuk mentransformasikan pengetahuan teoretis dari bangku kuliah menjadi tindakan adaptif dalam lingkungan profesional, yang secara otomatis meningkatkan kematangan persiapan karier mereka. Hal tersebut relevan dengan penelitian Parangin-Angin (2023) yang menegaskan bahwasanya integrasi *soft skills* yang baik secara langsung memfasilitasi kesiapan transisi mahasiswa menuju dunia kerja yang kompetitif.

### **4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Merujuk pada temuan penelitian, ada pengaruh positif serta signifikan *self-efficacy* akan kesiapan kerja mahasiswa akhir di Surabaya. Efikasi diri berfungsi sebagai mekanisme regulasi yang membantu mahasiswa mengelola kecemasan masa transisi dan meningkatkan keberanian dalam pengambilan keputusan karier. Hasil tersebut senada dengan analisis Ramadhani et al. (2025) yang menyebutkan bahwa keyakinan diri yang terakumulasi selama masa studi memberikan landasan psikologis bagi mahasiswa untuk menghadapi standar profesional dengan lebih terstruktur dan percaya diri.

### **5. Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Penelitian ini menemukan bahwa *work motivation* menjadi faktor positif dan signifikan bagi tingkat kesiapan kerja. Secara analitis, motivasi yang kuat menggerakkan mahasiswa untuk berperilaku proaktif dalam mempersiapkan instrumen pendukung karier, seperti peningkatan kompetensi tambahan dan pencarian informasi lapangan kerja. Hasil ini memvalidasi Suniyarti et al. (2025) yang mengonfirmasi bahwasanya motivasi kerja ialah faktor kunci yang membantu mahasiswa mengembangkan potensi dan kesiapan mental menjelang kelulusan.

### **6. Peran Mediasi *Work Motivation* pada Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Uji mediasi membuktikan bahwa *work motivation* secara signifikan mampu menjembatani pengaruh *soft skills* akan kesiapan kerja mahasiswa. Kondisi ini menggambarkan bahwa kecakapan interpersonal tidak serta merta membentuk kesiapan tanpa adanya dorongan atau aspirasi kerja yang kuat dari dalam diri. Temuan ini berkorelasi dengan penelitian dari Azizah dan Widodo (2025) yang menegaskan bahwa

motivasi kerja menjadi variabel intervening yang signifikan dalam mengaitkan *soft skills* dengan tingkat kesiapan kerja individu.

### **7. Peran Mediasi *Work Motivation* pada Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Hasil kajian menunjukkan bahwa *work motivation* secara signifikan menjadi penghubung antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja. Analisis tersebut mengungkapkan bahwasanya keyakinan diri mahasiswa akhir memerlukan stimulasi motivasional agar dapat dikonversi menjadi kesiapan praktis. Tanpa adanya motivasi sebagai penggerak, efikasi diri hanya akan menjadi potensi kognitif tanpa manifestasi tindakan persiapan kerja yang konkret, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka pemikiran Sriulina & Anatan (2025).

### **8. Peran Moderasi *Family Support* pada Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi di Surabaya**

Pengujian statistik mengindikasikan bahwa dukungan keluarga tidak berfungsi sebagai variabel moderator yang signifikan dalam keterkaitan motivasi kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa akhir. Data ini memperlihatkan bahwa di kalangan mahasiswa akhir Surabaya, dorongan untuk siap memasuki dunia kerja lebih didominasi oleh faktor internal dan kemandirian individu dibandingkan pengaruh eksternal. Sekalipun penelitian Azky & Mulyana (2024) menemukan dukungan sosial sebagai variabel eksternal yang signifikan bagi kesiapan kerja, studi ini menggambarkan bahwasanya dukungan keluarga tidak berperan memoderasi relasi antara motivasi kerja dan kesiapan kerja. Kondisi itu kemungkinan disebabkan oleh karakteristik mahasiswa tingkat akhir yang sedang berada pada fase transisi menuju kemandirian penuh, sehingga motivasi intrinsik (internal) menjadi determinan yang jauh lebih kuat dibandingkan dukungan eksternal dalam menentukan kesiapan karier mereka.

## **Simpulan**

Rangkaian analisis dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa dimensi internal yang mencakup *soft skills*, *self-efficacy*, dan *work motivation* merupakan determinan utama yang secara positif dan juga signifikan membentuk kesiapan kerja mahasiswa akhir di Surabaya. Hasil dari penelitian ini menyatakan peran strategis motivasi kerja sebagai mekanisme mediasi yang menghubungkan kapasitas personal serta keyakinan diri dengan kematangan persiapan profesional mahasiswa. Di sisi lain, ketidakmampuan *family support* dalam memoderasi hubungan motivasi terhadap kesiapan kerja mengindikasikan bahwa pada fase transisi menuju dunia kerja, kemandirian kognitif dan dorongan intrinsik mahasiswa jauh lebih dominan dibandingkan stimulus eksternal. Secara integratif, sinergi antara kompetensi interpersonal dan gairah kerja yang tinggi menjadi kunci bagi mahasiswa untuk mengoptimalkan daya saing dan kesiapan mental dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan pada instrumen pengukuran kesiapan kerja dengan mengintegrasikan indikator yang lebih spesifik terhadap fenomena transisi karier, seperti efektivitas dalam proses rekrutmen serta kapasitas adaptasi awal di lingkungan profesional. Selain itu, guna memperluas generalisasi temuan, cakupan responden perlu diperluas ke berbagai wilayah geografis dan latar belakang disiplin ilmu yang lebih heterogen untuk menangkap variasi data yang lebih komprehensif. Terakhir, implementasi desain penelitian longitudinal sangat direkomendasikan pada studi masa depan agar perubahan dinamis pada motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa dapat dipantau secara berkelanjutan dari periode akhir perkuliahan hingga memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

### Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Azizah, L. N., & W. (2025). Motivasi Kerja Sebagai Mediator Dalam Hubungan Soft Skill dan Hard Skill Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *ECo-Buss: Economics and Business*, 8(2), 1685–1697. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3261>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surabaya Agustus 2024. <https://surabayakota.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/14/338/kondisi-ketenagakerjaan-surabaya-agustus-2024.html>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/3151312>
- Kumar, M., & K. (2023). A Study of Influencing Factors of Soft Skills. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 11(4), i830–i839.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55–61. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.

- Mahajan, R., Gupta, P., & Misra, R. (2022). Employability skills framework: a tripartite approach. *Education + Training*, 64(3), 360–379. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2020-0367>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1487–1497.
- Parangin-Angin, S. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. *JEEC: Journal of Economic Education*, 2(2), 105–114. <https://doi.org/10.22437/jeec.v2i2.21447>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Ramadhani, R., Sudarman, & Riyadi, R. (2025). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1879–1883. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.753>
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Editio). John Wiley & Sons. <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ&lpg=PA5&hl=id&pg=PA6#v=onepage&q&f=true>
- Sopacua, Y. H., Santoso, B., & Handaru, A. W. (2024). The Effect Of Self-Efficacy And Career Planning On Career Decisions Of Final Year Students With Family Support As A Moderating Variable. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 524–535. <https://doi.org/https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.289>
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 1–16.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suniyarti, Armansyah, Yani, A., & Mu'azamsyah, M. (2025). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. *SURPLUS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 352–357. <https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1158>
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skills dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Bukti Empiris dari Universitas Muhammadiyah Makassar. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 4(2), 194–207. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v4i2.511>
- Tushar, H., & Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, 9(11), e21023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>

---

World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.