



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16668-16675

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z dalam Memasuki Dunia Kerja di Kabupaten Tasikmalaya

Rizky Barkatul Awwaludin¹, Barin Barlian²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung

²Universitas Perjuangan Tasikmalaya

¹rizky.awwaludin57@gmail.com, ²barinbarlian@unper.ac.id

Abstrak

Kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z menjadi isu penting karena masih terdapat kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguasaan kemampuan teknis saja belum cukup, tetapi juga diperlukan kemampuan nonteknis serta motivasi kerja yang kuat agar lulusan mampu beradaptasi dan bersaing di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill, hard skill, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,509$) menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 50,9% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z perlu dilakukan melalui pengembangan soft skill, penguatan hard skill, serta peningkatan motivasi kerja agar lulusan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan mampu bersaing secara optimal.

Kata Kunci: Soft Skill, Hard Skill, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Generasi Z

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pembangunan dan daya saing suatu bangsa. Di era transformasi digital, kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan, tetapi juga oleh kemampuan, keterampilan, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dunia kerja (Sunarsi & al., 2024). Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menyiapkan lulusan yang mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja melalui pengembangan kompetensi yang relevan.

Namun, kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan dunia kerja masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka lulusan pendidikan tinggi di Indonesia masih tergolong tinggi. Pada tahun 2025 tercatat sekitar 1,01 juta pengangguran berasal dari lulusan perguruan tinggi. (Statistik, 2025). Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2025 sebesar 3,69 persen. Meskipun mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, kondisi tersebut menunjukkan bahwa tantangan penyerapan tenaga kerja masih perlu diatasi, terutama bagi lulusan perguruan tinggi (BPS Tasikmalaya, 2025). Di sisi lain, Kabupaten Tasikmalaya memiliki jumlah Generasi Z yang cukup besar, yaitu 494.204 jiwa, sehingga peningkatan kesiapan kerja menjadi kebutuhan yang semakin penting (Khairani et al., 2025).

Secara ideal, lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap profesional sesuai kebutuhan dunia kerja. Namun ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri masih menjadi isu krusial.

Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z dalam Memasuki Dunia Kerja di Kabupaten Tasikmalaya

Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, mental, dan keterampilan individu untuk memasuki dunia kerja tanpa memerlukan pelatihan tambahan yang signifikan (Muspawi & Lestari, 2020),

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skill*. *Soft skill*, sebagai kemampuan nonteknis meliputi komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, adaptasi, dan penyelesaian masalah, terbukti berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Amanda et al., 2024), (Pulungan et al., 2024), (Pratiwi et al., 2024), di mana semakin baik kemampuan interpersonal individu, semakin tinggi pula kesiapannya menghadapi dunia kerja.

Selain itu, *hard skill* sebagai kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman belajar juga berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024), (Dalifa, 2025), (Indriyani et al., 2025), mengingat penguasaan keterampilan teknis yang tinggi meningkatkan kesiapan individu memenuhi tuntutan pekerjaan secara profesional.

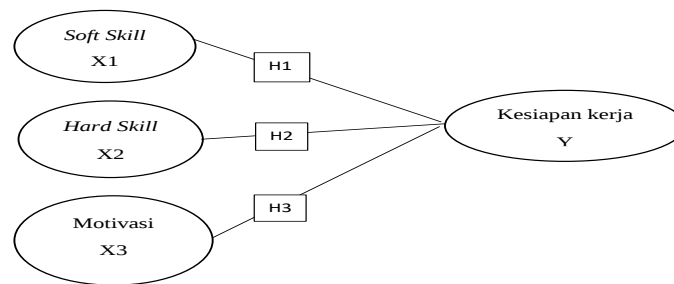
Faktor lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, turut berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Amanda et al., 2024), (Pambajeng et al., 2024), (Yusuf & Suhada, 2024), karena individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif meningkatkan kompetensi dan pengalaman guna menghadapi persaingan kerja.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang dekat dengan teknologi dan memiliki akses informasi yang luas. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa generasi ini masih menghadapi tantangan dalam aspek komunikasi, kerja sama, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja profesional (Nugroho et al., 2025; Savero & Turangan, 2025). Oleh karena itu, kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z menjadi isu yang penting untuk dikaji karena mereka sedang berada pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Menurut Human Capital Theory, (Becker, 1964) yang menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu merupakan bentuk modal yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing. Teori ini menekankan bahwa investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja. Penelitian (Amanda et al., 2024), (Pulungan et al., 2024), (Pratiwi et al., 2024) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024), (Dalifa, 2025), (Indriyani et al., 2025) menemukan bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui dorongan individu untuk mencapai tujuan karier dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki (Amanda et al., 2024), (Pambajeng et al., 2024), (Yusuf & Suhada, 2024).

Meskipun penelitian mengenai kesiapan kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih menguji *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja secara terpisah dan juga masih minim penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara komprehensif, terutama pada mahasiswa Generasi Z, dan juga penelitian yang secara khusus mengkaji kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada pengujian pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z dalam memasuki dunia kerja.



Gambar 1 Model Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel soft skill, hard skill, motivasi kerja dan kesiapan kerja. Populasi penelitian ini merupakan mahasiswa generasi Z yang berada di 3 perguruan tinggi di Kabupaten Tasikmalaya. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik Rumus Cochran yang diadopsi oleh (Sugiyono, 2023), Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Cochran di atas, diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 96,04 responden. Untuk memudahkan proses penelitian dan memastikan kecukupan data untuk analisis Regresi Linear Berganda, jumlah sampel minimum dibulatkan menjadi menjadi 100 responden. Adapun Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,1)^2}$$
$$n = \frac{(3,8416) (0,25)}{0,01}$$
$$n = \frac{0,9604}{0,01} = 96,04 \approx 100 \text{ orang}$$

n adalah jumlah sampel minimum, Z adalah Nilai Z pada tingkat kepercayaan 95% (1,96), p adalah peluang benar 0,5, q adalah peluang salah 0,5, e adalah tingkat kesalahan sampel (0,1 atau 10%).

Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner digital berskala Likert 5 poin yang dirancang untuk mengukur Soft skill, Hard skill, motivasi kerja dan kesiapan kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner guna menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2023), analisis data merupakan proses mengelompokkan, mengolah, dan menginterpretasikan data sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program IBM SPSS 29. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen, yaitu soft skill, hard skill, dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi, tahap pertama uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Tahap kedua uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Tahap ketiga analisis regresi linear berganda. Tahap keempat, dilakukan uji model melalui analisis koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji F), dan uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2022), (Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reabilitas)

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Soft Skill, Hard Skill, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,196 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Variable	Cronbach's alpha	Batas Conbrach's Alpha	Keterangan
X1	0,794	>0,70	Reliabel
X2	0,767	>0,70	Reliabel
X2	0,779	>0,70	Reliabel
Y	0,775	>0,70	Reliabel

Tabel 1 1 Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan Uji Reabilitas, Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Soft Skill sebesar 0,794, Hard Skill sebesar 0,767, Motivasi Kerja sebesar 0,779, dan Kesiapan Kerja sebesar 0,775. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Artinya, jawaban responden terhadap item-item dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70166191
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.061
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		.312
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.300
	Upper Bound	.324

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 1502173562.

Tabel 1 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,312. yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.740	2.027		.365	.716		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10942>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

SOFT SKILL	.259	.068	.322	3.806	<,001	.716	1.397
HARD SKILL	.292	.078	.287	3.731	<,001	.865	1.156
MOTIVASI KERJA	.288	.066	.350	4.389	<,001	.804	1.243

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA

Tabel 1 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance Soft Skill sebesar 0,716 (>0,10) dan VIF sebesar 1,397(<10), Hard Skill sebesar 0,865 (>0,10) dan VIF sebesar 1,156(<10), dan Motivasi Kerja sebesar 0,804(>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,243(<10). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas, sehingga antarvariabel bebas tidak memiliki hubungan linear yang berlebihan.

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,150	1,240		3,348	0,001
1	SOFT SKILL	-0,006	0,042	-0,017	-0,141	0,888
1	HARD SKILL	-0,034	0,048	-0,077	-0,716	0,476
1	MOTIVASI KERJA	-0,047	0,040	-0,131	-1,166	0,246

Tabel 1 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi Soft Skill sebesar 0,888, Hard Skill sebesar 0,476, dan Motivasi Kerja sebesar 0,246. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Grafik scatterplot juga menunjukkan sebaran titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.494	2.74355	1.899
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, HARD SKILL, SOFT SKILL					
b. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA					

Tabel 1 5 Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Waston diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,899, yang mendekati angka 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,740	2,027		0,365	0,716
1	SOFT SKILL	0,259	0,068	0,322	3,806	<0,001
1	HARD SKILL	0,292	0,078	0,287	3,731	<0,001
1	MOTIVASI KERJA	0,288	0,066	0,350	4,389	<0,001

Tabel 1 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 0,740 + 0,259X_1 + 0,292X_2 + 0,288X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,740. Koefisien regresi Soft Skill sebesar 0,259 berarti setiap peningkatan Soft Skill sebesar satu satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,259 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien Hard Skill sebesar 0,292 menunjukkan bahwa

peningkatan Hard Skill sebesar satu satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,292 satuan. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,288 menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,288 satuan. Seluruh koefisien bernilai positif, sehingga arah hubungan ketiga variabel bebas terhadap Kesiapan Kerja adalah positif.

Uji Hipotesis (Uji t), (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji t di lampiran 3, Soft Skill memiliki nilai t sebesar 3,806 dengan signifikansi <0,001, Hard Skill memiliki nilai t sebesar 3,731 dengan signifikansi <0,001, dan Motivasi Kerja memiliki nilai t sebesar 4,389 dengan signifikansi <0,001. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F sebesar 33,168 dengan signifikansi <0,001. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,713 menunjukkan bahwa hubungan antara Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja berada pada arah positif dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square sebesar 0,509 berarti bahwa 50,9% variasi Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah sampel, model masih mampu menjelaskan 49,4% variasi Kesiapan Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,713	0,509	0,494	2,74355

Tabel 2 1 Koefisien Determinasi

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai koefisien regresi Soft Skill sebesar 0,259 dengan nilai t sebesar 3,806 dan signifikansi <0,001. Hasil ini berarti semakin baik soft skill yang dimiliki responden, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Soft skill mencerminkan kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, adaptasi, dan kedisiplinan. Kemampuan tersebut penting karena dunia kerja tidak hanya menuntut kemampuan akademik atau teknis, tetapi juga kesiapan individu dalam berinteraksi, menyelesaikan masalah, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Temuan ini diperkuat oleh hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa seluruh item Soft Skill berada pada kategori tinggi. Artinya, responden pada umumnya telah memiliki kecenderungan positif terhadap aspek-aspek soft skill. Dengan demikian, soft skill menjadi salah satu faktor yang berperan dalam membangun kesiapan kerja, terutama karena kesiapan kerja membutuhkan kepercayaan diri, sikap profesional, serta kemampuan menghadapi dinamika di tempat kerja.

Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja

Hard Skill juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai koefisien regresi Hard Skill sebesar 0,292 dengan nilai t sebesar 3,731 dan signifikansi <0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan hard skill responden, maka semakin meningkat pula kesiapan kerjanya. Hard skill mencerminkan kemampuan teknis, pengetahuan praktis, dan keterampilan yang dapat digunakan secara langsung dalam pekerjaan. Kemampuan ini menjadi dasar penting bagi seseorang untuk merasa siap menjalankan tugas sesuai bidang kerja yang akan dihadapi.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa Hard Skill memiliki mean per item sebesar 4,02 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap kemampuan teknis yang dimiliki. Kesiapan kerja akan semakin kuat apabila individu tidak hanya memahami teori, tetapi juga mempunyai keterampilan teknis yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,288, nilai t sebesar 4,389, dan signifikansi $<0,001$. Berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar 0,350, Motivasi Kerja merupakan variabel dengan kontribusi relatif paling kuat dibandingkan Soft Skill dan Hard Skill dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan, kemauan, dan semangat untuk bekerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja responden.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk lebih aktif mengembangkan kemampuan, mencari pengalaman, mempersiapkan diri menghadapi tuntutan kerja, dan memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap masa depan karier. Walaupun kemampuan soft skill dan hard skill penting, motivasi menjadi penggerak internal yang membantu responden menggunakan kemampuan tersebut secara optimal.

Pengaruh soft skill, Hard skill dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Nilai F sebesar 33,168 dengan signifikansi $<0,001$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan ketiga variabel bebas terhadap kesiapan kerja. Nilai R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 50,9% variasi Kesiapan Kerja.

Secara konseptual, kesiapan kerja terbentuk dari perpaduan antara kemampuan nonteknis, kemampuan teknis, dan dorongan internal untuk memasuki dunia kerja. Soft skill membantu individu beradaptasi dan berinteraksi, hard skill membantu individu menjalankan tugas secara teknis, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan untuk belajar, berkembang, dan mencapai tujuan karier. Oleh karena itu, peningkatan kesiapan kerja perlu dilakukan secara menyeluruh melalui penguatan ketiga aspek tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa seluruh rumusan masalah telah terjawab secara empiris. Pertama, Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya, yang berarti semakin baik kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan tanggung jawab mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan kerja mereka. Kedua, Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, yang menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis sesuai bidang studi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Ketiga, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, yang berarti dorongan internal, semangat, dan keinginan untuk berkembang memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Keempat, Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 50,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Referensi

1. Amanda, V., Kurniawaty Fitri, & Mida Aprilina Tarigan. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1379–1394. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5460>
2. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
3. Dalifa, S. M. (2025). *Pengaruh Hard Skill dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/58866>
4. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Indriyani, I., Fitri, K., & Rifqi, A. (2025). Hubungan Soft Skill, Minat Kerja dan Hard Skill dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 6(2), 206–214. <https://doi.org/10.47065/jtear.v6i2.2316>
6. Khairani, N. K., Lestari, D. F., & Siddiq, H. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Pendapatan Terhadap Financial Management Behavior Berbasis Digital Dengan Mediasi Self Control (Survey Pada Gen Z Di Kabupaten Tasikmalaya). *VALUE: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(2), 408–430. <https://doi.org/10.36490/value.v6i2.2169>
7. Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi pada kesiapan kerja mahasiswa sebagai Generasi Z dalam menghadapi era digital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875–4889.
8. Nugroho, Y. A. W., Yanti, B. E. D., & Haryanto, F. (2025). A Systematic Literature Review on Workplace Expectations and Behavioral Characteristics of Generation Z Employees. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 14(3). <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v14i3.19486>
9. Pambajeng, A. P., Sumartik, & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
10. Pratiwi, N., Lestari, N. D., & Januardi. (2024). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Simki Pedagogia*, 7(1), 192–204. <https://doi.org/10.29407/jsp.v7i1.529>
11. Pulungan, N., Fitri, S., & Rahmah, R. A. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal). *BORJUIS: Journal of Economy*, 1(4), 262–274. <https://sociohum.net/index.php/BORJUIS/article/view/402>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10942>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

12. Savero, E., & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(2), 484–491. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i2.34005>
13. Statistik, B. P. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/unemployment-rate-was-4-76-percent--the-average-wage-of-employees-was-3-09-million-rupiah-.html>
14. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
15. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua Ceta). Alfabeta.
16. Sunarsi, D., & al., et. (2024). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Askara Sastra Media.
17. Tasikmalaya, B. P. S. K. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Tasikmalaya Agustus 2025. In *Berita Resmi Statistik* (Issue 09/12/3206/Th. I). Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. <https://tasikmalayakab.bps.go.id/id/pressrelease/2025/12/04/442/employment-situation-in-tasikmalaya-regency-august-2025.html>
18. Yusuf, M. A., & Suhada. (2024). Motivasi Dalam Organisasi; Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi; Teori Teori Motivasi; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi; Motivasi Dan Kinerja. *Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24.