

Optimalisasi *Soft skill* Melalui Digitalisasi dan Motivasi: Strategi Meningkatkan Kesiapan Kerja di Kalangan Mahasiswa

Emilda Oktavia¹, Ike Kusdyah Rachmawati^{2*}, Theresia Pradiani³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

^{2,3} Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Email: ike.kusdyah@asia.ac.id

Abstract

This study examines the impact of soft skills, fieldwork practices or internship (PKL), and digitalization on work motivation and job readiness among students in Malang, addressing the challenges of competency gaps in the global labor market. Using a quantitative approach, data were collected via questionnaires from 260 students with experience in PKL or soft skills training. The results reveal that soft skills significantly enhance work motivation and job readiness directly, while work motivation is shown to be a primary driver of job readiness. Although PKL and soft skills positively influence the enhancement of digital competencies, this digital transformation does not have a direct impact on job readiness. PKL contributes to strengthening digitalization but does not directly affect motivation or job readiness. Key findings highlight the highly effective mediating role of work motivation in transforming soft skills into job readiness, whereas mediation through digitalization is not significant. This indicates that the development of soft skills and strategies to enhance work motivation are more crucial for job readiness than isolated interventions of digitalization or PKL. Consequently, higher education institutions need to design curricula that integrate continuous soft skills training, strengthen motivational mentoring programs, and optimize fieldwork practices with an emphasis on professional attitude development. This research provides important contributions to the development of human resource management theory and higher education practices in preparing adaptive graduates.

Keywords: Soft_Skills, Work_Motivation, Job_Readiness, Digitalization, Internship

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh *soft skill*, praktik kerja lapangan (PKL), dan digitalisasi terhadap motivasi kerja serta kesiapan kerja mahasiswa di Kota Malang, menanggapi tantangan kesenjangan kompetensi di pasar kerja global. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan via kuesioner dari 260 mahasiswa yang memiliki pengalaman PKL atau pelatihan *soft skill*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *soft skill* secara langsung signifikan meningkatkan motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa, sementara motivasi kerja terbukti menjadi pendorong utama kesiapan kerja. Meskipun PKL dan *soft skill* secara positif memengaruhi peningkatan kompetensi digitalisasi, transformasi digital ini tidak berdampak langsung pada kesiapan kerja. PKL berkontribusi pada penguatan digitalisasi tetapi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi maupun kesiapan kerja. Temuan kunci menunjukkan peran mediasi motivasi kerja yang sangat efektif dalam mentransformasikan *soft skill* menjadi kesiapan kerja, sedangkan mediasi melalui digitalisasi tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan *soft skill* dan strategi peningkatan motivasi kerja lebih krusial bagi kesiapan kerja dibandingkan intervensi digitalisasi atau PKL secara terisolasi. Implikasinya, perguruan tinggi perlu merancang kurikulum yang terintegrasi dengan pelatihan *soft skill* berkelanjutan, memperkuat program mentoring motivasi, dan mengoptimalkan praktik kerja lapangan dengan penekanan pada pengembangan sikap profesional. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen SDM dan praktik pendidikan tinggi dalam menyiapkan lulusan yang adaptif.

Kata kunci: *Soft_skill, Motivasi_kerja, Kesiapan_kerja, Digitalisasi, Praktek_Kerja*

©2026 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, persaingan di pasar kerja semakin ketat. Perusahaan kini tidak hanya mencari karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang kuat, tetapi juga *soft skill* yang memadai. Kemampuan seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan sangat penting untuk

keberhasilan di tempat kerja. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang. Para ahli berpendapat bahwa pendidikan nasional harus mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya agar dapat bersaing di tingkat global.

Mahasiswa secara keseluruhan perlu mempersiapkan diri tidak hanya dari segi akademik, tetapi juga *soft skill* (SS) (Aimang et al. 2022). Praktik kerja lapangan (PKL) menjadi sarana efektif untuk mengembangkan kemampuan ini. Melalui pengalaman langsung, mahasiswa dapat mengasah keterampilan interpersonal dan mengaplikasikan teori yang telah dipelajari. Kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan dan yang dimiliki lulusan menjadi salah satu penyebab rendahnya daya serap tenaga kerja di dunia industri, seperti yang ditunjukkan oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat jumlah pengangguran meningkat (NUR AMAL JAYA, Ruslan, and Purnamawati 2023)(Kajianpustaka 2021).

Digitalisasi (DT) juga menjadi variabel penting dalam kesiapan kerja. Di era digital ini, kemampuan untuk menggunakan teknologi dan memahami alat-alat digital sangat diperlukan (Anita and Astuti 2022). Mahasiswa yang terampil dalam teknologi digital dapat lebih mudah beradaptasi di lingkungan kerja yang semakin mengandalkan teknologi. Digitalisasi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja dalam tim menggunakan platform digital.

Kesiapan kerja mahasiswa adalah kemampuan untuk terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa perlu waktu penyesuaian yang lama, didukung oleh kematangan fisik dan mental. Mahasiswa yang memiliki sikap kritis, kemampuan berkomunikasi baik, dan tanggung jawab akan lebih dihargai oleh perusahaan (Safitri and Syofyan 2023)(Yolanda, Ayub, and Fitrilinda 2023). Pendorong utama kesiapan kerja adalah kesadaran individu, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih ambisius dan lebih mudah mendapatkan pekerjaan. Motivasi kerja juga berperan penting dalam kesiapan mahasiswa. Motivasi yang tinggi mendorong mahasiswa untuk proaktif dalam pengembangan diri, baik melalui pendidikan formal maupun praktik. Terdapat hubungan erat antara *soft skill*, praktik kerja lapangan, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. *Soft skill*, seperti keterampilan komunikasi dan kepemimpinan, menjadi keterampilan penting bagi calon tenaga kerja. PKL merupakan mata kuliah wajib yang bertujuan mengasah kemampuan kerja mahasiswa. Melalui PKL, mahasiswa mendapatkan keahlian profesional dan kepercayaan diri untuk terjun ke dunia kerja. Pengalaman PKL sangat mempengaruhi kesiapan kerja, memberi gambaran nyata tentang dunia kerja. Dengan melakukan PKL, mahasiswa dapat belajar sambil melakukan, mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, praktik kerja lapangan, dan digitalisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan bagi pihak universitas untuk meningkatkan kurikulum dan program pengembangan karir. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa.

Dengan mengkaji hubungan antara *soft skill*, praktik kerja, digitalisasi, dan motivasi kerja, penelitian ini berupaya memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja di kalangan mahasiswa. Hasilnya diharapkan menjadi dasar untuk pengembangan program pendidikan yang lebih baik, sehingga mahasiswa lebih siap dan kompetitif di dunia kerja setelah lulus. Rumusan masalah: a) Apakah SS berpengaruh terhadap DT, M, dan KK?, b) Apakah PKN berpengaruh terhadap DT, M, dan KK? c) Apakah DT berpengaruh terhadap KK?, d) Apakah M berpengaruh terhadap KK?, e) Apakah SS dan PKN berpengaruh terhadap KK melalui DT?, f) Apakah SS dan PKN berpengaruh terhadap KK melalui M?.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

Soft skill: Merupakan keterampilan interpersonal dan intrapersonal yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan manajemen waktu. Keterampilan ini penting untuk membangun hubungan yang baik dan sukses di lingkungan kerja yang dinamis (Hulu 2020).

Praktik kerja : Pengalaman langsung yang diperoleh mahasiswa di dunia nyata, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari di bangku kuliah. Faktor pendukung praktik kerja mencakup dukungan institusi pendidikan, akses informasi peluang, keterampilan *soft skill*, motivasi, dan keterlibatan industri. Faktor-faktor ini membantu mahasiswa beradaptasi dan sukses dalam lingkungan kerja, meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia profesional (Pelipa and Marganingsih 2019).

Digitalisasi : proses mengubah informasi, data, atau proses tradisional ke dalam format digital. Hal ini mencakup penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, meningkatkan aksesibilitas, dan memfasilitasi interaksi. Dalam konteks bisnis dan pendidikan, digitalisasi memungkinkan otomatisasi, analisis data yang lebih baik, serta kolaborasi yang lebih efektif melalui platform digital (Agustin et al. 2020).

Motivasi : dorongan atau alasan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan. seperti kebutuhan, keinginan, dan tujuan pribadi, serta faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan. Motivasi berperan dalam menentukan tingkat komitmen dan upaya seseorang aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan pengembangan diri (Syaripulloh 2017).

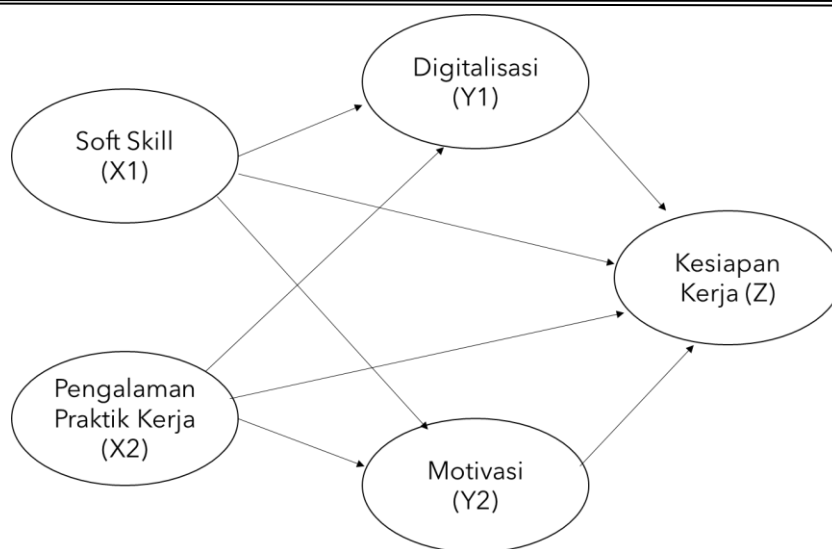
Penelitian Terdahulu

Tabel 1
 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Peneliti	Tahun	Hasil (Pro dan Kontra)
1	Pengembangan Rancangan Pembelajaran Berbasis Proyek dengan Google Classroom untuk Materi Peta	(25)	2023	Pro: Meningkatkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Kontra: Ketergantungan pada teknologi dapat menghambat interaksi langsung.
2	<i>Motivation to transfer soft skills training: a systematic literature review</i>	(26)	2022	Pro: Meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan kerja. Kontra: Motivasi yang rendah dapat mengurangi hasil pengalaman praktik.
3	<i>The life story of a resilient underprivileged youth: Motivation to learn soft skills to thrive</i>	(27)	2018	Pro: Memfasilitasi pembelajaran yang lebih interaktif. Kontra: Tantangan dalam mengakses teknologi bagi semua mahasiswa.
4	<i>Soft skills influencing motivation and their impact on the employee performance: An Indonesian company case</i>	(28)	2019	Pro: Meningkatkan penyesuaian di dunia kerja. Kontra: softskill dapat dihasilkan pengalaman praktik yang banyak.

Kerangka Konseptual

Gambar 1
 Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menekankan pada analisis numerik. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (Rachmawati 2020)(Rachmawati 2021). Ruang Lingkup Penelitian: Berfokus pada kajian integrasi digitalisasi transformasi dan motivasi dalam optimalisasi *soft skill* dan pengalaman praktik kerja, khususnya bagaimana kedua elemen tersebut dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di Kota Malang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung (Hidayatullah et al. 2023). Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan jawaban responden dari kuesioner. Data sekunder merupakan yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Malang Jawa Timur

Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan seperti : Variabel bebas (X) yang terdiri dari : *Soft skill* (X1), Praktik Kerja Lapangan (X2), Variabel Mediasi (Y): Digitalisasi Transformation (Y1), dan Motivasi (Y2) variabel bebas (Z): Kesiapan Kerja (Z).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
<i>Soft skill</i> (X1)	Saya dapat menyampaikan ide saya dengan jelas kepada orang lain karena mempunyai skill komunikasi
	Saya merasa nyaman berkeja sama dalam kelompok dan menghargai pendapat anggota tim lainnya
	Saya mempunyai sikap bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajiban saya
	Saya jujur dalam melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan Amanah
	Saya dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi

Variabel	Indikator
PKL (X2)	Saya mendapatkan ilmu yang cukup semasa menjalani pratek kerja lapangan
	Pelatihan yang saya terima semasa menjalani pratek kerja lapangan sangat me.bantu saya untuk di masa kerja nanti
	Saya dapat meniru,mnegmati, dan belajar Teknik yang diajarkan oleh instruktur dengan baik
	Saya merasa mendapatkan pengalaman yang berharga selama pratek kerja lapangan
	Saya menerima evaluasi yang saya lakukan semasa menjalani pratek kerja lapangan untuk membantu saya memperbaiki keterampilan saya

Variabel	Indikator
Digitalisasi Transformation (Y1)	Saya merasa lebih siap memasuki dunia kerja setelah mempelajari teknologi digital terbaru yang relevan dengan bidang saya
	Saya percaya bahwa kemampuan saya dalam menggunakan perangkat lunak digital meningkatkan daya saing saya di pasar kerja.
	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi yang terjadi di lingkungan kerja
	Saya sering menggunakan platform digital untuk kolaborasi dan komunikasi dalam proyek kelompok, yang meningkatkan keterampilan kerja tim saya.
	Saya memahami pentingnya data analitik dalam pengambilan keputusan, sehingga saya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik di tempat kerja
	Saya merasa termotivasi untuk terus belajar tentang inovasi digital agar tetap relevan dan kompetitif di dunia kerja.

Variabel	Indikator
Motivasi kerja (Y2)	Tugas yang saya lakukan memberikan semangat baru bagi saya dan termotivasi
	Saya merasa puas dengan kemajuan yang saya capai dalam diri saya
	Saya percaya bahwa pencapaian tujuan saya akan membawa manfaat bagi karir saya
	Orang sekitar saya memberikan motivasi untuk mencanpai hasil terbaik dan mendorong saya lebih keras dalam mencapai sesuatu
	Saya menghargai diri saya sendiri atas usaha yang saya lakukan saat ini

Variabel	Indikator
Kesiapan Kerja (Z)	Dalam pengambilan Keputusan, saya sering mempertimbangkan data dan fakta yang relavan
	Saya merasa penting untuk mengevaluasi hasil kerja saya secara kritis
	Saya siap bertanggungjawab katas hasil kerja saya
	Saya terbuka untuk belajar keterampilan baru yang diperlukan dalam pekerjaan saya
	Saya termotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa di Kota Malang yang terlibat dalam program pendidikan tinggi, khususnya yang sudah dan atau sedang mengikuti PKL, atau pernah mengikuti pelatihan *soft skill* dan praktik kerja. Jumlah sampel ditentukan dengan metode yang diusulkan oleh (42)(43) yang merekomendasikan pengalihan antara 5 hingga 10 dengan jumlah indikator penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 26 indikator, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah $26 \times 10 = 260$ responden.

Teknik Analisis Data

- a. Analisis Statistik Deskriptif
- b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

1. Hasil Analisis Deskripsi Responden

Tabel 3
 Deskripsi Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	143	55
2	Perempuan	117	45
Total		260	100

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-27 tahun	183	70
2	28 = 37 tahun	35	13
3	39 – 49 tahun	23	9
4	> 50 tahun	19	7
Total		260	100

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP sederajat	7	3
2	SMA sederajat	29	11
3	Diploma / S1	201	77
4	Pascasarjana	23	9
Total		260	100

Sumber : Data penelitian, diolah 2025

Data menunjukkan profil 260 responden. Jenis kelamin didominasi laki-laki (143 orang, 55%) dibanding perempuan (117 orang, 45%). Usia mayoritas 17-27 tahun (183 orang, 70%), diikuti 28-37 tahun (13%), 39-49 tahun (9%), dan >50 tahun (7%). Pendidikan terbanyak Diploma/S1 (201 orang, 77%), kemudian SMA (11%), Pascasarjana (9%), dan SMP (3%). Total seluruh kategori mencapai 100%.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas dinilai dengan membandingkan nilai korelasi masing masing pertanyaan dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Nilai r tabel product moment pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 105$ sebesar 0.190. Berdasarkan hasil olah 60 item pertanyaan yang diujikan, seluruh item pertanyaan mempunyai nilai koefisiensi korelasi positif dan lebih besar dari r tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa item pertanyaan memang benar-benar dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrument yang dipergunakan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dibandingkan nilai alpha cronbach (0.600). Nilai terbesar terdapat pada variabel Kepuasan Penerima Informasi yaitu 0.975, dan nilai terendah pada variabel Media exposure sebesar 0.878. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrument yang diuji tepat untuk diproses lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan, semua variabel reliabel.

Tabel 4
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil
<i>Soft skill</i> (X1)	0.556	Reliabel
Pratek Kerja Lapangan (X2)	0.646	Reliabel
Motivasi Kerja (M1)	0.656	Reliabel

Digital (M2)	0.686	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.699	Reliabel

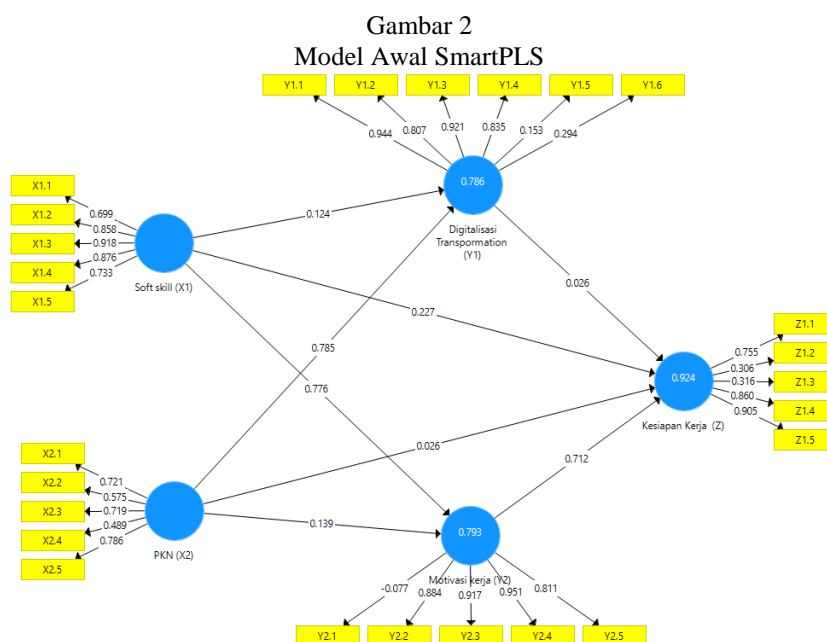
Sumber : Data penelitian, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dibandingkan nilai alpha cronbach > 0,60. Nilai terbesar terdapat pada variabel Manfaat Bersih yaitu 0.699, dan nilai terendah pada variabel kualitas pelayanan sebesar 0.556. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrument yang diuji tepat untuk diproses lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan, semua variabel reliabel.

3. Analisis Data

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 4.0. Diagram jalur yang sebelumnya telah menggambarkan model teoritis dianalisis berdasarkan data-data yang diperoleh. Pengukuran nilai *convergent validity* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari 0,7 dapat dikatakan valid atau memenuhi syarat *Convergent Validity*.

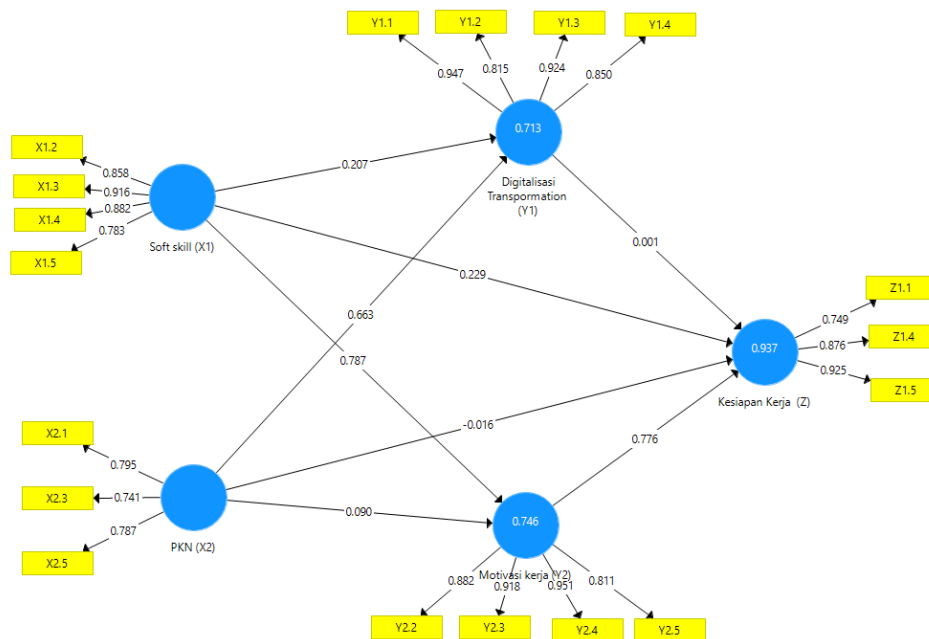


Sumber : Gambar output Smart PLS, 2025

Nilai *Outer Loading* yang dihasilkan pada gambar 2 masih terdapat nilai bertanda merah yang bernilai dibawah 0,7 yaitu X1.1 (0,699), X2.2 (0,575), X2.4 (0,489). Y1.5 (0,153), Y1.6 (0,294), Y2.1(-0,077), Z1.2 (0,306), Z1.3(0,316). Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model penelitian yaitu dengan menghapus/eliminasi indikator yang nilainya dibawah 0,7 karena pada penelitian ini batas nilai yang digunakan yaitu *Outer Loading* > 0,7. Indikator yang telah dihapus tidak akan dibahas dalam pembahasan selanjutnya.

Peneliti melakukan pengujian ulang dan menghapus indikator-indikator sesuai dengan pertimbangan diatas. Berikut hasil perhitungan diperoleh Validitas Konvergen berdasarkan nilai *Loading Factor* setelah penghapusan indikator sebanyak 8 indikator hasilnya sebagai berikut:

Gambar 3
Model Struktural *Bootstrapping*



Sumber : Gambar output Smart PLS, 2025

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Model pengukuran dengan AVE merupakan model yang membandingkan akar dari AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE > 0,5, maka artinya discriminant Validity tercapai.

Tabel 5
 Hasil Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Digitalisasi Tansformation (Y1)	0,784
Kesiapan Kerja (Z)	0,728
Motivasi kerja (Y2)	0,795
PKL (X2)	0,600
Soft skill (X1)	0,741

Sumber: Data penelitian, diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilainya sudah memenuhi syarat artinya discriminant Validity tercapai.

c. Uji Reliabilitas

Hasil Analisis menunjukkan bahwa nilai untuk semua variabel telah memenuhi syarat yaitu > 0,7. Nilai Composite Reliability terendah dimiliki oleh variabel Kesiapan Kerja (Z) sebesar 0,838.

d. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan Bootstrapping diatas, dilakukan untuk melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai T Statistics. Nilai t-statistik dikatakan valid jika lebih 1,96 dan nilai pobability value (p-value) kurang dari 0,05 atau 5%.

Tabel 6
 Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Digitalisasi Tansformation (Y1) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.001	0.030	0.976	Ditolak
H2	Motivasi kerja (Y2) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.776	13.747	0.000	Diterima
H3	PKL (X2) -> Digitalisasi Tansformation (Y1)	0.663	7.385	0.000	Diterima
H4	PKL (X2) -> Kesiapan Kerja (Z)	-0.016	0.433	0.665	Ditolak
H5	PKL (X2) -> Motivasi kerja (Y2)	0.090	0.954	0.341	Ditolak
H6	Soft skill (X1) -> Digitalisasi Tansformation (Y1)	0.207	2.074	0.039	Diterima
H7	Soft skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.229	3.216	0.001	Diterima
H8	Soft skill (X1) -> Motivasi kerja (Y2)	0.787	7.946	0.000	Diterima
H9	PKL (X2) -> Digitalisasi Tansformation (Y1) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.001	0.030	0.976	Ditolak
H10	Soft skill (X1) -> Digitalisasi Tansformation (Y1) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.000	0.028	0.978	Ditolak
H11	PKL (X2) -> Motivasi kerja (Y2) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.070	0.962	0.336	Ditolak
H12	Soft skill (X1) -> Motivasi kerja (Y2) -> Kesiapan Kerja (Z)	0.610	6.150	0.000	Diterima

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Pembahasan

1. Pengaruh Digitalisasi Tansformation (Y1) terhadap Kesiapan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, nilai original sample 0.001, T-Statistics 0.030, dan P-Values 0.976 menunjukkan bahwa Digitalisasi Transformasi tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap Kesiapan Kerja. Meskipun digitalisasi meningkatkan efisiensi, dampaknya pada kesiapan kerja bersifat tidak langsung. Penelitian oleh (Firmansyah, Saepuloh, and Dede 2022) menegaskan bahwa transformasi digital memerlukan peningkatan kompetensi dan adaptasi psikologis. (Pratama 2021) menemukan bahwa digitalisasi memengaruhi kesiapan kerja melalui literasi digital dan motivasi. Temuan ini menunjukkan pentingnya pelatihan *soft skill* untuk mengoptimalkan dampak digitalisasi, mengindikasikan bahwa faktor pendukung sangat diperlukan untuk meningkatkan kesiapan kerja.

2. Pengaruh Motivasi kerja (Y2) terhadap Kesiapan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan Smart PLS 3.0, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (Y2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesiapan Kerja (Z). Nilai original sample sebesar 0.776 menunjukkan pengaruh kuat, dengan T-Statistics 13.747 dan P-Values 0.000. Motivasi kerja, sebagai dorongan psikologis individu, berperan penting dalam kesiapan memasuki dunia kerja. Penelitian (Kapitaraw, Kusdyah, and . 2023) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi pada kesiapan kerja. Temuan juga menunjukkan bahwa individu termotivasi lebih proaktif dalam mengembangkan kompetensi. Namun, motivasi harus didukung oleh pengalaman kerja untuk optimal. Institusi pendidikan disarankan merancang intervensi yang mendukung motivasi, sementara perusahaan sebaiknya mengintegrasikan asesmen motivasi dalam rekrutmen. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi landasan psikologis penting untuk kesiapan kerja holistik.

3. Pengaruh PKL (X2) terhadap Digitalisasi Tansformasi (Y1)

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, ditemukan bahwa Praktek Kerja Nyata (PKL) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Digitalisasi Transformasi. Nilai original sample 0.663 menunjukkan pengaruh kuat, dengan T-Statistics 7.385 dan P-Values 0.000. PKL membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan kewarganegaraan yang penting untuk adopsi transformasi digital. Penelitian oleh (Sandy Mauk, Aziz, and Huda 2022) menekankan pentingnya literasi digital dalam PKL, sementara studi (Prayogo et al. 2022) menunjukkan bahwa kualitas PKL berhubungan positif dengan adopsi teknologi pendidikan. Namun, efektivitas PKL tergantung pada relevansi kurikulum. Pendekatan berbasis critical digital pedagogy dapat meningkatkan dampaknya. Implikasi praktis mencakup revitalisasi kurikulum PKL dan integrasi prinsip kewarganegaraan dalam program transformasi digital perusahaan. Dengan demikian, PKL berfungsi sebagai kompas etis dalam mendukung transformasi digital yang inklusif dan bertanggung jawab.

4. Pengaruh PKL (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, ditemukan bahwa Praktek Kerja Nyata (PKL) tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap Kesiapan Kerja. Nilai original sample mendekati nol (-0.016), T-Statistics 0.433, dan P-Values 0.665 menunjukkan bahwa pengalaman PKL tidak otomatis meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Penelitian oleh Eames dan Cates (2011) menjelaskan bahwa pengalaman kerja sering kali gagal meningkatkan kesiapan kerja tanpa desain pembelajaran reflektif dan pendampingan mentor. Jackson (2019) menyoroti praktik PKL sebagai pengalaman terpisah dari kurikulum. (Embregts, Tournier, and Frielink 2021) menemukan dampak signifikan PKL ketika dikombinasikan dengan sesi debriefing akademik. Data dari *National Association of Colleges and Employers* (2023) menunjukkan ketidakselarasan keterampilan yang dikembangkan dengan kebutuhan industri. Meskipun demikian, model *Project-Based Industry Immersion* dari UNESCO (2023) menawarkan solusi untuk meningkatkan kompetensi teknis dengan integrasi mentor, proyek berbasis masalah, dan penilaian portofolio digital. Kebijakan yang direkomendasikan adalah transformasi desain PKL menuju simulasi kerja dengan umpan balik *real-time*.

5. Pengaruh langsung PKL (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y2).

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, ditemukan bahwa Praktek Kerja Nyata (PKL) tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap Motivasi Kerja. Nilai original sample yang rendah sebesar 0.090, T-Statistics 0.954, dan P-Values 0.341 menunjukkan bahwa pengalaman praktik di lingkungan profesional tidak otomatis meningkatkan motivasi intrinsik atau ekstrinsik. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang minim ekonomi justru dapat mengurangi motivasi. Studi (Al Frijat and Al-Hajaja 2021) menunjukkan bahwa 65% mahasiswa mengalami penurunan motivasi saat terlibat dalam tugas administratif repetitif. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dukungan mentor dan relevansi tugas, bukan hanya pengalaman praktik itu sendiri. Model PKL berbasis problem-based learning (PBL) menunjukkan peningkatan motivasi melalui pencapaian kompetensi. Oleh karena itu, perlu ada rekonstruksi desain PKL dari model eksposur sederhana ke pendekatan *experiential design* yang menanamkan prinsip otonomi dan kompetensi, agar PKL tidak menjadi ritual administratif yang tidak memicu motivasi berkelanjutan.

6. Pengaruh langsung *Soft skill* (X1) terhadap Digitalisasi Transformasi (Y1).

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, *Soft skill* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Digitalisasi Transformasi (Y1). Nilai original sample 0.207, T-Statistics 2.074, dan P-Values 0.039 menunjukkan hal ini. Kompetensi non-teknis, seperti komunikasi dan kolaborasi, berperan penting dalam percepatan transformasi digital. Penelitian Westerman et al. (2014) mengungkap *soft skill* meningkatkan adopsi solusi digital hingga 38%. Selain itu, organisasi dengan *soft skill* tinggi lebih cepat dalam implementasi teknologi. (Azizah, Muslim, and Cholikh 2021) menekankan pentingnya *soft skill* dalam memanfaatkan teknologi. Implikasi praktisnya, organisasi harus mengintegrasikan *soft skill* dan infrastruktur teknis untuk sukses dalam transformasi digital.

7. Pengaruh langsung *Soft skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, *Soft skill* (X1) berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Z). Nilai original sample 0.229, T-Statistics 3.216, dan P-Values 0.001 menunjukkan penguasaan kompetensi non-teknis, seperti komunikasi dan kolaborasi, sebagai prediktor penting kesiapan kerja. Penelitian (et al. 2022) menjelaskan *soft skill* meningkatkan employability dan social capital. Meta-analisis (Nuryanti and Oktarina 2016) menemukan *soft skill* menyumbang 39% varian kesiapan kerja. Namun, penelitian Stevens (2024) menunjukkan pendidikan tinggi sering gagal mengontekstualisasikan *soft skill*.

Solusi seperti Project-Based Collaborative Learning dapat meningkatkan kesiapan kerja. Integrasi *soft skill* dalam penilaian akademik diperlukan untuk kesiapan kerja di era VUCA.

8. Pengaruh langsung *Soft skill* (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y2)

Berdasarkan pengujian dengan Smart PLS 3.0, *Soft skill* (X1) menunjukkan pengaruh signifikan dan kuat terhadap Motivasi Kerja (Y2), dengan nilai original sample 0.787, T-Statistics 13.747, dan P-Values 0.000. Ini menegaskan bahwa kompetensi non-teknis, seperti komunikasi dan kecerdasan emosional, adalah pendorong utama motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik. *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa *soft skill* memenuhi kebutuhan psikologis dasar. Studi (Lemos and Brunstein 2023) menunjukkan peningkatan *soft skill* berhubungan dengan pertumbuhan 44% motivasi intrinsik. World Economic Forum (2023) juga menemukan karyawan ber-*soft skill* tinggi lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan. Namun, penelitian (Solís, Mohedano, and Torres 2024) menyoroti bahwa *soft skill* mengurangi konflik dan meningkatkan motivasi berkelanjutan. Implikasi bagi organisasi mencakup pengembangan sistem berbasis *Soft skill*-Driven Motivation Framework, termasuk pemetaan kompetensi dan pembentukan komunitas lintas fungsi. Program seperti *Skills for Purpose* di Unilever berhasil meningkatkan motivasi kerja sebesar 38%.
9. Pengaruh tidak langsung PKL (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Z)

Berdasarkan analisis menggunakan Smart PLS 3.0, tidak ditemukan pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Praktek Kerja Nyata (PKL) (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Z) melalui Digitalisasi Transformasi (Y1). Nilai original sample 0.001 dan p-value 0.976 mengkonfirmasi ketidaksignifikanan hubungan mediasi yang dihipotesiskan. Ini menunjukkan bahwa meskipun PKL dapat memengaruhi kompetensi praktis, tidak ada jalur kausal yang terbukti antara PKL dan kesiapan kerja melalui digitalisasi.

Temuan ini menantang asumsi linearitas dalam model dan menunjukkan perlunya eksplorasi mediator alternatif, seperti literasi digital. Bagi praktisi pendidikan vokasi, hasil ini menekankan pentingnya desain keterkaitan eksplisit antara pengalaman kerja dan transformasi digital untuk mencapai dampak optimal. Penolakan hipotesis ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam mengidentifikasi jalur pengaruh yang lebih valid.
10. Pengaruh tidak langsung *Soft skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Z) melalui Digitalisasi Transformasi (Y1)

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan Smart PLS 3.0, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang signifikan dari *Soft skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Z) melalui mediator Digitalisasi Transformasi (Y1). Nilai original sample 0.000 dan p-value 0.978 menunjukkan ketidaksignifikanan hubungan mediasi, membatalkan hipotesis yang diajukan. Temuan ini menyoroti paradoks bahwa meskipun *Soft skill* dianggap penting untuk kompetensi abad ke-21 dan Digitalisasi Transformasi dipandang sebagai katalis kesiapan kerja, keduanya tidak membentuk rantai kausal. Nilai koefisien nol menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi non-teknis tidak mengaktifkan transformasi digital untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Secara teoretis, hasil ini mempertanyakan asumsi bahwa setiap kompetensi manusiawi akan mendorong adopsi teknologi. *Soft skill* mungkin lebih berpengaruh langsung pada kesiapan kerja atau melalui mediator lain, seperti pola pikir adaptif. Praktisnya, integrasi antara *soft skill* dan digitalisasi membutuhkan desain instruksional yang eksplisit, seperti yang diterapkan dalam program *Siemens Tech Academy*. Sinergi hanya tercipta ketika kedua domain dirancang untuk saling mendukung, bukan dianggap otomatis terhubung.
11. Pengaruh tidak langsung PKL (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y2).

Berdasarkan pengujian statistik dengan Smart PLS 3.0, tidak ditemukan bukti bahwa Motivasi Kerja (Y2) berfungsi sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara Praktek Kerja Nyata (PKL) (X2) dan Kesiapan Kerja (Z). Nilai original sample 0.070 dan p-value 0.336 menunjukkan bahwa hubungan mediasi ini tidak terverifikasi, membatalkan hipotesis yang diajukan.

Temuan ini menyoroti bahwa meskipun PKL diharapkan meningkatkan motivasi kerja, rantai kausal ini tidak terbukti. Koefisien rendah menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dari pengalaman PKL tidak otomatis berkontribusi pada kesiapan kerja yang berarti. Ini sejalan dengan kritik Credé (2023) tentang "mediasi ilusif" dalam penelitian organisasi.

Secara teoretis, hasil ini mempertanyakan asumsi bahwa motivasi kerja selalu menjadi penghubung antara pengalaman praktis dan kesiapan kerja. Diperlukan eksplorasi mekanisme alternatif, seperti internalisasi keterampilan digital. Bagi praktisi pendidikan vokasi, hasil ini menggarisbawahi perlunya

desain instruksional yang lebih presisi, termasuk intervensi kontekstual. Penolakan hipotesis ini juga membuka peluang untuk mengeksplorasi model moderated mediation dengan variabel kontekstual, seperti dukungan mentor.

12. Pengaruh tidak langsung *Soft skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y2) signifikan dan positif.

Berdasarkan analisis menggunakan Smart PLS 3.0, terkonfirmasi adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari *Soft skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Z) melalui mediator Motivasi Kerja (Y2). Nilai *original sample* 0.610 dengan p-value 0.000 menunjukkan kekuatan mekanisme mediasi ini. Temuan ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berfungsi sebagai saluran penting yang mentransformasikan kompetensi non-teknis menjadi kesiapan kerja yang komprehensif. Proses mediasi dijelaskan melalui *Self-Determination Theory*, di mana penguasaan *soft skill* memenuhi kebutuhan psikologis dasar, seperti kompetensi dan otonomi. Peningkatan satu standar deviasi *soft skill* berkorelasi dengan pertumbuhan 52% motivasi kerja, yang kemudian berkontribusi pada kesiapan kerja melalui peningkatan *agency*, resiliensi, dan *engagement*.

Implementasi dalam program *Skills for Purpose* oleh Unilever menunjukkan pelatihan *soft skill* berbasis simulasi meningkatkan motivasi kerja 41% dan kesiapan kerja 37% dalam 18 bulan. Koefisien mediasi 0.610 menegaskan peran dominan motivasi dalam konversi kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa *soft skill* berperan sentral dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti menjadi mekanisme kunci yang mentransformasikan kompetensi non-teknis menjadi kesiapan kerja holistik. Sementara itu, digitalisasi transformasi—meskipun dipengaruhi positif oleh *soft skill* dan praktik kerja lapangan (PKL)—tidak berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. PKL menunjukkan kontradiksi: berkontribusi pada peningkatan kompetensi digital, namun gagal memengaruhi motivasi kerja maupun kesiapan kerja secara langsung. Tujuh dari dua belas hipotesis ditolak, terutama yang melibatkan jalur mediasi digitalisasi dan keterkaitan PKL-motivasi, mengindikasikan kompleksitas mekanisme pengaruh tidak langsung. Temuan ini merekomendasikan prioritas kebijakan pada penguatan kurikulum *soft skill* terintegrasi dan strategi peningkatan motivasi intrinsik. Di sisi lain, PKL perlu direstrukturisasi secara fundamental melalui pendekatan experiential learning berbasis masalah, pendampingan mentor intensif, dan penilaian berbasis kompetensi agar relevan dengan kebutuhan dinamis pasar kerja.

Saran

Perguruan tinggi perlu memperkuat kurikulum *soft skill* terintegrasi dengan pendekatan experiential learning, sekaligus mentransformasi desain PKL menjadi berbasis proyek riil dan pendampingan mentor industri. Pengembangan program motivasi intrinsik dan sinergi *soft skill*-digitalisasi dalam modul terpadu wajib dioptimalkan, mengadopsi model kolaboratif seperti *Skills for Purpose* untuk responsivitas kebutuhan pasar kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida, Fitra Putri Oganda, Ninda Lutfiani, and Eka Purnama Harahap. 2020. "Manajemen Pembelajaran Daring Menggunakan Education Smart Courses." *Technomedia Journal*. doi: 10.33050/tmj.v5i1.1315.
- Aimang, Hasrat A., Abd Kadim Masaong, Anshar Made, Ikhfan Haris, Abdul Haris Panai, Arwildayanto Arwildayanto, and Novianty Djafri. 2022. "PELAKSANAAN PEMBELAJARAN SOFT SKILL MAHASISWA." *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*. doi: 10.32529/glasser.v6i1.1584.
- Anita, Anita, and Siti Irene Astuti. 2022. "DIGITALISASI DAN KETIMPANGAN PENDIDIKAN: STUDI KASUS TERHADAP GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN BARAKA." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. doi: 10.24832/jpnk.v7i1.2509.
- Azizah, Diana Nur, Supari Muslim, and Mochamad Cholik. 2021. "The Correlation of Industrial Work Experience and Soft Skills on Work Readiness of Graduated of Vocational High School." *International Journal for Educational and Vocational Studies*. doi: 10.29103/ijevs.v3i4.3018.
- Embregts, Petri J. C. M., Tess Tournier, and Noud Frielink. 2021. "Experiences and Needs of Direct Support Staff

-
- Working with People with Intellectual Disabilities during the COVID-19 Pandemic: A Thematic Analysis.” *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. doi: 10.1111/jar.12812.
- Firmansyah, Deri, Dadang Saepuloh, and Dede. 2022. “Daya Saing : Literasi Digital Dan Transformasi Digital.” *Journal of Finance and Business Digital*. doi: 10.55927/jfbd.v1i3.1348.
- Al Frijat, Yaser Saleh, and Mohammad Eid Al-Hajaia. 2021. “The Role of Practical Experience Requirement in Improving the Accountant Work Performance in the Business Sector.” *Journal of Governance and Regulation*. doi: 10.22495/jgrv10i2art6.
- Hidayatullah, Syarif, Stella Alvianna, Estikowati, Ike Kusdyah Rachmawati, Abdul Waris, Eko Aristanto, and Ryan Gerry Patalo. 2023. “Metodologi Penelitian Pariwisata.”
- Hulu, Fikranlim. 2020. “PENGARUH KREATIVITAS BELAJAR DAN SOFT SKILL MAHASISWA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PENDIDIKAN BISNIS 2016.” *Niagaawan*. doi: 10.24114/niaga.v9i3.20327.
- Kajianpustaka. 2021. “Praktik Kerja Lapangan (Pengertian, Tujuan, Manfaat, Pelaksanaan Dan Penilaian).” 26 *Maret*.
- Kapitaraw, Bejo, Ike Kusdyah, and . Fathorrahman. 2023. “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK KESEHATAN TERPADU KABUPATEN BIAK NUMFOR PROVINSI PAPUA.” *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*. doi: 10.32815/jiram.v1i2.39.
- Lemos, Vanessa Angioletti Ferreira, and Janette Brunstein. 2023. “Fostering Soft Skills Leadership through a Critical Reflection Approach.” *Industrial and Commercial Training*. doi: 10.1108/ICT-01-2022-0001.
- NUR AMAL JAYA, Ruslan, and Purnamawati. 2023. “Pengaruh Minat Kerja Dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.” *Information Technology Education Journal*. doi: 10.59562/intec.v2i3.391.
- Nuryanti, Silfia Pendri, and Nina Oktarina. 2016. “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Berorganisasi, Dan Locus of Control Terhadap Soft Skills Siswa Smk.” *Economic Education Analysis Journal*.
- Pelipa, Emilia Dewiati, and Anna Marganingsih. 2019. “PENGARUH EDUPRENEURSHIP DAN PRAKTEK KERJA TERHADAP KEMAMPUAN LIFE SKILL MAHASISWA.” *JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi*. doi: 10.31932/jpe.v4i1.422.
- Padhi Prasanta Kumar, Singh Bidya, and Nayak Anwasha. 2022. “Integrating Soft Skill Training in Professional Courses for Sustainable Employment: An Overview.” *BOHR International Journal of Social Science and Humanities Research*. doi: 10.54646/bijsshr.004.
- Pratama, Arya Putra Rizal. 2021. “Penguatan Digitalisasi Perbankan Dalam Pelayanan Costumer Service Nasabah Secara Digital Di Masa Covid-19.” *Simbur Cahaya*. doi: 10.28946/sc.v28i2.1443.
- Prayogo, Darul, Andy Wahyu Hermanto, F. Pambudi Widiatmaka, Dwi Prasetyo, and Sugiyarto Sugiyarto. 2022. “The Effect of Practical Experience, Knowledge of Job Opportunities, Teacher Professionalism and Work Motivation on Work Readiness.” *Jurnal Iqra’ : Kajian Ilmu Pendidikan*. doi: 10.25217/ji.v7i1.2062.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2020. “Collaboration Technology Acceptance Model , Subjective Norms and Personal Innovations on Buying Interest Online.” *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5(11).
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Marketing Relationship Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. doi: 10.26905/jmdk.v9i2.7099.
- Safitri, Yuliana, and Rita Syofyan. 2023. “Pengaruh Pengalaman Magang Dan Future Time Perspective Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.” *Jurnal Pendidikan Tambusai*. doi: 10.31004/jptam.v7i1.5851.
- Sandy Mauk, Sarlince, Syaefudin Aziz, and Nurul Huda. 2022. “PENDAMPINGAN PRAKTEK MAGANG PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN TTU OLEH MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS TIMOR.” *Jurnal Umum*

Pengabdian Masyarakat. doi: 10.58290/jupemas.v1i1.45.

- Solís, Blanca Angélica de la Concha, Gisela Yamín Gómez Mohedano, and Daniel Fragoso Torres. 2024. "Influence of Soft Skills on Employability in Large Companies in the Processing Industry, from a Management Perspective." *International Journal of Professional Business Review*. doi: 10.26668/businessreview/2024.v9i1.4149.
- Syaripulloh, Syaripulloh. 2017. "MITOS DI ERA MODERN." *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*. doi: 10.15408/sd.v4i1.5924.
- Yolanda, Silvia, Daeng Ayub, and Dafetta Fitrilinda. 2023. "Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat." *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*. doi: 10.57235/motekar.v1i2.1126.