

## **IMPLEMENTASI SOFT SKILL DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA/I SMKN 25 JAKARTA SELATAN**

Eka Oktaprianto<sup>1</sup>, Akka Latifah Jusdienar<sup>2</sup>, Andarias Sambo<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

<sup>1</sup> [oktapriantoeka@gmail.com](mailto:oktapriantoeka@gmail.com), <sup>2</sup> [akkayusdinar@gmail.com](mailto:akkayusdinar@gmail.com), <sup>3</sup> [Andariasambo@gmail.com](mailto:Andariasambo@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to see how soft skills and motivation influence the work readiness of class XI students at SMKN 25 South Jakarta. The background to this research is the high unemployment rate of vocational school graduates, which shows that there is a difference between the competence of graduates and the requirements needed by the world of work. Two important factors that are considered to increase students' work readiness are soft skills and motivation. This research uses a quantitative descriptive approach and collects data by distributing questionnaires to 64 people selected through purposive sampling. Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) was used to analyze the data. The SmartPLS application is used to do this. The research results show that soft skills and motivation have a positive and significant effect partially and simultaneously on work readiness. This conclusion shows that improving soft skills and work motivation is an effective strategy for preparing vocational school graduates for the competitive world of work.*

**Keywords:** *Soft Skills<sup>1</sup>, Motivation<sup>2</sup>, Work Readiness<sup>3</sup>*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana *soft skill* dan motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa/I kelas XI SMKN 25 Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya tingkat pengangguran lulusan SMK, yang menunjukkan bahwa ada perbedaan antara kompetensi lulusan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Dua faktor penting yang dianggap dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa adalah *soft skill* dan motivasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 64 orang yang dipilih melalui *sampling purposive*. *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisis data. Aplikasi SmartPLS digunakan untuk melakukan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kesiapan kerja. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa meningkatkan *soft skill* dan motivasi kerja adalah strategi yang efektif untuk mempersiapkan lulusan SMK untuk dunia kerja yang kompetitif.

**Kata Kunci :** *Soft Skill<sup>1</sup>, Motivasi<sup>2</sup>, Kesiapan Kerja<sup>3</sup>*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aset terutama yang dipunyai oleh sebuah negara dan perusahaan agar mencapai tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan dan negara sangatlah berpengaruh oleh kualitas sumber daya manusianya. Dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi mengharuskan setiap negara ataupun perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik agar suatu negara atau perusahaan dapat terus berkembang dan berinovasi mengikuti perkembangan zaman (Bassett-Jones, 2023). Karena itu, jika kualitas sumber daya manusia di suatu negara atau di suatu perusahaan sangatlah baik, maka tingkat pengangguran pun pasti sangat rendah. Negara dikatakan menjadi negara yang maju yaitu tidak mempunyai masalah seperti kemiskinan, pengangguran maupun sosial ekonomi.

Pertumbuhan industry yang semakin hari Manusia harus memiliki pemahaman yang sangat luas dan komprehensif tentang dunia. Setiap orang diharapkan semakin inovatif, kreatif, tangguh, dan memiliki keahlian dalam bidang tersebut masing-masing. Mengamati lingkungan umum dapat membantu memilih jenis pekerjaan yang diinginkan agar selaras dengan kemampuan dan keahliannya. Kondisi ini dapat menyebabkan lingkungan kerja menjadi lebih tegang, sehingga diperlukan pegawai yang memiliki

keterampilan dan kemampuan yang diperlukan di lingkungan kerja. Keterampilan dan keahlian seorang tenaga kerja dapat diperoleh melalui pembelajaran di instansi pendidik atau melalui pelatihan keterampilan di Lembaga pelatihan keterampilan. (Arisandy, 2015:149). Akan tetapi kenyataan krisis produktifitas sumber Daya manusia terus ada. Data menunjukkan bahwa populasi penduduk Indonesia sangat besar, tetapi pencarian kerja rendah dan penyaluran sulit karena jumlah tempat kerja yang terbatas, yang menyebabkan banyak pengangguran (Adiwarman, 2014:287). Para

calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri untuk memenuhi kebutuhan kerja dalam situasi ini. Berikut adalah data terbaru tentang jumlah pengangguran terbuka di Indonesia menurut tingkat pendidikan tertinggi hingga Agustus 2024, menurut publikasi Badan Pusat Statistik (BPS).

*Tabel 1.1 Jumlah Pengangguran Terbuka*

| <b>Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan</b> | <b>Jumlah Pengangguran (ribu orang)</b> |
|---|---|
| Tidak/belum pernah sekolah                  | 52,2                                    |
| Tidak/belum tamat SD                        | 176,5                                   |
| SD  | 1.008,4                                 |
| SMP   | 1.333,9                                 |
| SMA   | 1.615,2                                 |
| SMK   | 1.570,6                                 |
| Diploma I/II/III                            | 356,7                                   |
| Universitas                                 | 813,4                                   |

Sumber: bps.go.id Yang Telah Diolah

Tingkat pengangguran nasional bervariasi menurut jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) hingga Agustus 2024. Secara umum, Tingkat pengangguran tertinggi dicatat oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dibandingkan dengan lulusan dari tingkat pendidikan tambahan, yang berjumlah lebih dari 1,5 juta orang. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) melalui kebutuhan pasar kerja nasional. Sementara itu, lulusan perguruan tinggi (Diploma dan Universitas) juga mengalami tingkat pengangguran yang signifikan, menandakan bahwa peningkatan jenjang pendidikan tidak secara langsung menjamin keterserapan di dunia kerja. Di sisi lain, individu dengan tingkat pendidikan rendah (tidak tamat SD atau hanya menyelesaikan SD) juga masih mendominasi kategori pengangguran terbuka dalam jumlah

besar, meskipun persentase relatifnya cenderung lebih rendah dibandingkan lulusan menengah dan tinggi.

Fenomena ini mencerminkan tantangan struktural dalam sistem pendidikan dan ketenagakerjaan Indonesia, di mana terdapat mismatch antara output pendidikan dan permintaan tenaga kerja, serta perlunya penguatan hubungan dan kesesuaian antara dunia pendidikan dan dunia bisnis. Menurut (Fajriyati et al., 2023) soft skill adalah keterampilan yang memengaruhi cara kita berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan halus termasuk komunikasi yang efektif, pemikiran kreatif dan kritis, membangun tim, dan keterampilan lain yang terkait dengan kepribadian seseorang. Sementara (Muhammad Nur Wahyu, Sugeng Sutiarso, 2020) Soft skill adalah kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain secara efektif. Dalam konteks pendidikan, soft skill mencakup keterampilan seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan memecahkan masalah yang sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran dan kehidupan sehari-hari. Soft skill dianggap penting untuk kesiapan kerja saat ini, terutama dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesiapan kerja, tiga kemampuan soft skill harus diperhatikan. Selain itu, para ahli sumber daya manusia telah menemukan bahwa kemampuan soft skill memberikan dukungan yang lebih besar bagi individu yang berhasil di seluruh dunia. Dalam iklan pekerjaan, berbagai perusahaan sering meminta keterampilan halus seperti kerja tim, kemampuan komunikasi, dan hubungan interpersonal untuk mempekerjakan karyawan (Lie & Darmasetiawan, 2018)

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, dimana keterampilan teknologi, dan adaptabilitas menjadi kualifikasi yang sangat dihargai. Pergeseran ini mendorong perguruan tinggi untuk mempersiapkan mahasiswa agar mampu menghadapi tantangan di tempat kerja,

salah satu komponen utama yang mempengaruhi kesiapan untuk bekerja mahasiswa adalah motivasi. Motivasi yang kuat dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan karirnya, sedangkan kedisiplinan merupakan kunci membangun kebiasaan yang mendukung produktifitas dan keberhasilan. Smkn 25 Jakarta Selatan sebagai salah satu Lembaga Pendidikan vokasi termuka di ibu kota, memiliki peranan penting dalam membangun generasi muda yang kompeten dan siap kerja. Berdiri sejak 1963, Smkn 25 Jakarta Selatan telah melalui berbagai transformasi, baik dalam kurikulum maupun fasilitas pendukung Pendidikan. Sekolah ini menawarkan program keahlian yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti Teknik Komputer dan Jaringan, Multimedia, serta Rekayasa Perangkat Lunak. Dengan visi untuk mencetak lulusan yang unggul, Smkn 25 Jakarta Selatan terus berinovasi untuk memenuhi standar global.

Menurut (Sutrisno, 2019:110) Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku. Ada sesuatu yang mendorong setiap aktivitas yang dilakukan seseorang. Motivasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Edy Sutrisno menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua komponen: komponen dalam dan luar. Komponen dalam terdiri dari perubahan dalam diri seseorang, perasaan tidak puas, dan ketegangan psikologis. Komponen luar terdiri dari apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang mendorong tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi seseorang, dan komponen luar adalah tujuan yang mendorong tingkah lakunya. Menurut (Pettarani, 2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong orang untuk bekerja, atau mendorong mereka untuk bekerja. Menurut (Maruli, 2020:58) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berasal dari

hasrat dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Namun, meskipun banyak penelitian telah membahas pentingnya motivasi dan kedisiplinan secara terpisah, studi yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks kesiapan kerja di era digital masih terbatas, terutama yang berfokus pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini menjadi penting mengingat mahasiswa pada tahap ini berada di ambang transisi dari dunia akademik ke dunia profesional. Dengan latar belakang dan dukungan Universitas Mitra Bangsa yang telah memiliki pengalaman hampir tiga dekade dalam mempersiapkan generasi muda, diharapkan studi ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami peran motivasi dan kedisiplinan dalam kesiapan kerja di era digital

Sangat penting bagi perguruan tinggi untuk memiliki kemampuan kerja. Memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang studi Anda akan membantu Anda mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dengan lebih cepat dan mudah. Dikatakan bahwa mahasiswa yang memiliki sikap kritis, kemampuan komunikasi yang baik, tanggung jawab, semangat untuk maju, dan ingin terus berkembang di bidang keahliannya adalah kesiapan kerja. Karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi era globalisasi, perusahaan menganggap bahwa memiliki karyawan yang siap kerja merupakan hal yang berharga (Novitasari & Liana, 2024:4-5). Kesiapan kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia suatu negara atau perusahaan. Tenaga kerja yang terampil tidak hanya menentukan keberhasilan suatu organisasi tetapi juga memberikan kontribusi bagi pembangunan suatu negara, terutama dalam mengatasi masalah sosial seperti pengangguran dan kemiskinan. Di era perkembangan teknologi yang pesat, persaingan di tempat kerja menjadi lebih ketat

dan individu dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang sesuai. Keterampilan lunak merupakan salah satu komponen kunci kesiapan kerja dan mencakup keterampilan berkomunikasi, berpikir kreatif, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan lain-lain. Keahlian ini penting untuk menghadapi tantangan globalisasi dan kebutuhan industri.

Namun, data menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan universitas masih cukup tinggi karena kurangnya kualifikasi dan motivasi bekerja para mahasiswa. Kurangnya soft skills menjadi salah satu faktor utama yang menghambat lulusan memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan membekali mereka dengan keterampilan sosial, melatih kemampuan mereka, dan mendorong mereka untuk mengembangkan sikap kritis, tanggung jawab, dan keinginan untuk terus berkembang. Hal ini harus memainkan peran strategis dalam Hal ini menjawab kebutuhan perusahaan yang mencari personel berbakat yang dapat bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Berdasarkan situasi ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "IMPLEMENTASI SOFT SKILL DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA/I SMKN 25 JAKARTA SELATAN "

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Format IMRAD**

Secara singkat, IMRAD adalah singkatan dari Introduction (Pendahuluan), Methods (Metode), Results (Hasil), and Discussion (dan Pembahasan). Format ini adalah struktur standar yang digunakan secara luas di seluruh dunia untuk menyusun laporan penelitian ilmiah, tesis, dan artikel jurnal.

Tujuan utama dari format IMRAD adalah untuk menyajikan temuan penelitian secara logis dan terstruktur, memungkinkan pembaca, baik dari kalangan akademisi maupun umum, untuk memahami proses penelitian dan hasilnya dengan mudah.

### **Sumber Daya Manusia**

Salah satu cabang ilmu manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang membahas berbagai cara perusahaan dapat mengelola karyawannya dengan baik. Tujuan departemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia di perusahaan digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Novitasari, 2017:4-5) SDM merupakan ilmu yang mempelajari berbagai cara agar orang dapat memasuki suatu sistem kerja secara efektif. Ilmu manajemen sendiri dinilai sebagai ilmu dasar yang sangat penting dan dibutuhkan oleh semua kalangan, terutama dalam konteks organisasi, karena merupakan alat yang paling utama dalam mengelola sumber daya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Lebih lanjut menurut (Hasibuan, 2017:10) SDM merupakan bidang studi yang secara khusus membahas tentang peranan dan hubungan orang-orang dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan pendekatan SDM yang tepat, manajemen dapat memimpin karyawan secara optimal sehingga potensi mereka dapat dikembangkan sepenuhnya. Hal ini memudahkan tercapainya tujuan perusahaan karena setiap orang dalam organisasi terfokus, termotivasi, dan bekerja dengan keterampilan yang sesuai.

Sumber daya manusia sendiri memegang peranan penting dalam segala aspek kegiatan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, berbagai rencana dan program organisasi tidak dapat dilaksanakan. Menurut (Henri, 2018), sumber daya manusia perlu dilatih, dipelihara dan dikembangkan untuk mendukung keberlanjutan organisasi baik baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dan terorganisir dengan baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

Menurut (kasmir, 2015:25) proses manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan penting seperti perencanaan

personel, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen karir, kepatuhan terhadap standar dan keselamatan kerja, pemeliharaan hubungan industrial dan proses pemutusan hubungan kerja. Seluruh proses dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi serta meningkatkan manfaat bagi manajemen, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya.

### **Soft Skill**

Soft skill merupakan bagian penting dari kemampuan individu yang menunjang keberhasilan dalam kehidupan pribadi, sosial, dan profesional. Soft skill mencakup kecakapan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dengan orang lain, bekerja dalam tim, berperilaku etis, serta memiliki kepribadian yang positif seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan disiplin. Keterampilan ini sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja, karena dunia kerja tidak hanya menuntut bukan hanya teknis (kemampuan yang sulit), tetapi juga kemampuan bersosialisasi, beradaptasi, dan mengelola diri secara efektif.

Secara umum, soft skill dapat diaplikasikan dalam berbagai aspek kehidupan, baik secara individu, dalam kelompok, bermasyarakat, maupun dalam hubungan spiritual dengan Sang Pencipta. Individu yang memiliki soft skill yang baik akan lebih mudah diterima di lingkungan sosial dan profesional karena mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan integritas dan kemampuan interpersonal yang tinggi.

Menurut (Yulianto, 2015:16-18) soft skill didefinisikan sebagai kemampuan untuk hidup secara mandiri, berkelompok, atau bermasyarakat. Elfindri menekankan bahwa keberadaan soft skill menjadikan individu lebih dihargai dan dibutuhkan di tengah masyarakat. Soft skill mencakup berbagai aspek seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, kemampuan bekerja dalam

kelompok, memiliki etika, moral, kesantunan, hingga keterampilan spiritual. Semua aspek ini berperan penting dalam membentuk karakter seseorang dan menjadi nilai tambah yang sangat penting dalam dunia kerja.

Sementara itu, Menurut (Widyaningsih, 2016:16-18) soft skill adalah kemampuan yang bersifat non-teknis, sehingga tidak berwujud secara fisik. Meskipun demikian, soft skill dapat dirasakan dampaknya melalui sikap, perilaku, dan interaksi seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Soft skill dapat diidentifikasi dalam dua bentuk utama, yaitu personal skill, seperti pengendalian diri, kepercayaan diri, dan motivasi; serta interpersonal skill, seperti kemampuan bekerja sama, empati, dan komunikasi yang efektif.

Lebih lanjut, Menurut (Rofifah, 2020:15-17) Soft Skill mencakup dua komponen utama, yaitu interpersonal skill, yaitu kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain, dan intrapersonal skill, yaitu kemampuan memotivasi dan mengelola diri sendiri. Kedua aspek ini sangat penting dalam mendukung seseorang untuk dapat beradaptasi, menyelesaikan masalah serta mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Dengan memiliki soft skill yang kuat, seseorang tidak hanya mampu bekerja secara profesional, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas tim, serta menjadi pribadi yang memiliki daya saing tinggi di pasar tenaga kerja.

### **Motivasi**

Motivasi mencakup berbagai aspek tingkah laku atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun, secara khusus, motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan berperilaku. Menurut (Andika, 2019:198-206) Motivasi, yang juga dikenal sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan, merupakan salah satu hal yang

mempengaruhi perilaku manusia. Ini dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan biasanya memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2018), Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan luar hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan. Dalam konteks ini siswa/i SMK, motivasi menjadi faktor penting karena dapat mendorong siswa untuk lebih giat belajar, berlatih keterampilan, dan mempersiapkan diri secara mental dan emosional agar siap memasuki dunia kerja. Motivasi yang tinggi akan memicu semangat, kedisiplinan, dan produktivitas dalam menghadapi tantangan kerja di masa depan.

### **Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja ialah suatu konsep perkembangan dan motivasi. Kesiapan kerja juga di definisikan sebagai sejauh mana lulusan smk dianggap memiliki sikap dan atribut yang menjadikan mereka siap untuk

terjun di dunia kerja. Kesiapan kerja ialah suatu konsep perkembangan dan motivasi. Kesiapan kerja juga di definisikan sebagai sejauh mana lulusan smk dianggap memiliki sikap dan atribut yang menjadikan mereka siap untuk terjun di dunia kerja. Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dalam melakukan pemahaman terhadap dirinya sendiri, kematangan fisik, mental, sikap, keahlian, dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal dan baik (Gilang Ramadhan, Inu Hardi Kusuma, 2020:225-234)

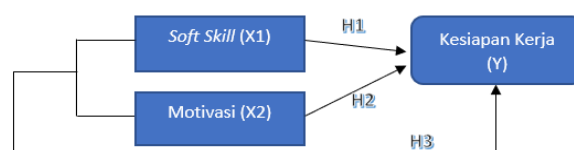
Kesiapan kerja adalah pengetahuan, keahlian, dan informasi yang diperlukan untuk bekerja di dunia kerja. Ini adalah sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mempersiapkan diri untuk melakukan tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Lie & Darmasetiawan, 2018: 1496–1514) kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kesiapan kerja setiap individu sesuai dengan potensi dirinya dan tuntutan masyarakat dalam jenis pekerjaan tertentu sehingga dapat langsung di terapkan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi holistic yang mencakup aspek pengetahuan, simpulkan bahwa Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi holistik yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kematangan individu, baik secara fisik maupun mental, yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Dalam konteks siswa SMK, kesiapan kerja menunjukkan sejauh mana lulusan memiliki atribut dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri atau dunia kerja. Kesiapan ini juga mencerminkan kemampuan individu dalam memahami potensi dirinya, memiliki motivasi kerja, serta kesiapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian. Kesiapan kerja menjadi indikator penting dalam menilai

kapabilitas lulusan dalam beradaptasi dan berkontribusi di lingkungan kerja nyata.

### **Kerangka berfikir**

Kerangka berfikir ini menggambarkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini. Selain itu juga dapat dilihat Ada hubungan antara variabel independen (X1) dan (X2) dan variabel dependen (Y) dalam kerangka berfikir.



Gambar1. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa beberapa faktor memengaruhi kesiapan kerja, termasuk soft skill dan motivasi. Soft skill adalah keterampilan atau kemampuannya untuk bertindak secara individual, dalam grup, atau bersama, setara dengan sang Pencipta. Semakin siap untuk pekerjaannya, sebaliknya.

Selain itu, komponen lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja siswa/i adalah motivasi kerja. Motivasi yang muncul dari dalam diri siswa/i akan berdampak signifikan terhadap kesuksesan tujuan mereka. Umumnya, tujuan utama siswa/i setelah menyelesaikan pendidikan di SMK adalah memasuki dunia kerja. Jika siswa memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan termotivasi untuk berusaha secara aktif dalam mempersiapkan diri guna memenuhi kualifikasi dan tuntutan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Dorongan ini mendorong mereka untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan potensi diri sesuai dengan spesialisasi masing-masing.

Karena itu, implementasi soft skill dan motivasi untuk bekerja yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa/i SMKN 25 Jakarta. Keduanya saling melengkapi dan berperan penting dalam membentuk individu yang tidak hanya

kompeten secara teknis, tetapi juga siap secara mental, sosial, dan emosional untuk terjun ke dunia kerja profesional.

### Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dengan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara soft skill terhadap kesiapan kerja siswa/i SMKN 25 Jakarta Selatan.
2. H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kesiapan kerja siswa/i SMKN 25 Jakarta Selatan.
3. H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara soft skill dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa/i SMKN 25 Jakarta Selatan.

### METODE PENELITIAN

Desain deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain (Sugiyono, 2017). Berdasarkan masalah yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data dengan angket, instruksi, dan skala likert digunakan untuk pengukuran. Analisis rumus struktural (SEM) digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Baik populasi maupun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Siswa/i Smkn 25 Jakarta Selatan, Teknik sampling purposive digunakan dalam penentuan sampel.

#### Variabel Penelitian

##### A. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 180 siswa kelas XI jurusan AKL, OTKP, dan BDP di SMKN 25 Jakarta Selatan tahun ajaran 2024/2025. Menurut (Hardani, 2020) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan Teknik sampling. Sample harus mencerminkan kondisi

populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus dari kesimpulan atas populasi. Untuk itu sampel ini dari populasi yang harus benar-benar representatif (mewakili). Untuk menghitung jumlah sampel menggunakan teknik pemilihan sampel memakai rumus slovin dengan perhitungan seperti berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi (dalam hal ini 180)

Ne<sup>2</sup> = margin of error (dalam bentuk desimal, 10% = 0,1)

Perhitungan:

$$\begin{aligned} n &= \frac{180}{1 + 180(0.1)^2} = \frac{180}{1 + 180(0.01)} \\ &= \frac{180}{1 + 1.8} = \frac{180}{2.8} = 64.29 \end{aligned}$$

Hasil:

n ≈ 64

Jadi, jumlah sampel minimal berdasarkan rumus Slovin dengan populasi 180 dan margin of error 10% adalah 64 responden.

Purposive sampling menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode pengambilan sampel dari sumber data dengan pertimbangan tertentu. Salah satu metode pengambilan sampling *non-Probability sampling* yaitu purposive sampling, peneliti menetapkan kriteria khusus untuk menentukan pengambilan sampel yang bertujuan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini, responden harus memenuhi kriteria berikut:

1. Siswa/i aktif Jurusan AKL, OTKP, BDP, kelas 11, SMK Negeri 25 Jakarta tahun ajaran 2024/2025.

2. Siswa/i telah mengikuti kegiatan praktik kerja industry (prakerin), magang, ataupun pengalaman kerja yang relevan dengan program keahlian.
3. Memiliki minat dan rencana untuk langsung bekerja setelah lulus.
4. Berusia 17 hingga 20 tahun.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 Responden dari 180 jumlah siswa/i jurusan AKL, OTKP, BDP kelas 11, SMK Negeri 25 Jakarta tahun ajaran 2024/2025.

## B. Pengolahan Data

Tahapan pengolahan data dilakukan setelah di rekapitulasi data responden meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan, domisili, pendapat perbulan responden, biaya yang dianggarkan responden untuk membeli motor listrik. Tahap pengolahan data terdapat dua tahap yaitu:

1. Pengolahan data Uji Instrumen
  - a. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan didalam kuesioner penelitian menyimpang dari variabel atau tidak sehingga dikatakan valid atau tidak.
  - b. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui nilai konsistensi dalam pengumpulan data penelitian. Koefisien yang digunakan dalam Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach (Solimun, 2017).
2. Pengolahan data SEM –PLS Struktural Equation Modeling Partial Least Square (SEM –PLS) merupakan analisis statistik untuk mengevaluasi model yang terdiri dari hubungan linier antara variabel yang biasanya merupakan variabel yang tidak dapat diamati secara langsung. Terdapat 2 evaluasi model yaitu:
  - a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Evaluasi ini bertujuan untuk membuktikan bahwa model

pengukuran telah valid dan reliabel. Dalam Evaluasi model pengukuran ini terdapat tiga evaluasi yaitu Convergent Validity dengan dilihat nilai loading factor diharapkan  $> 0,7$ , Discriminant Validity dengan dilihat nilai cross loading  $> 0,7$  dan Internal Consistency dilihat dari nilai composite Reliability harus bernilai  $> 0,7$ . Dapat dilihat dari koefisien Cronbach Alpha (Ghozali, I., & Latan, 2015:130).

- b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Evaluasi model struktural bertujuan memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif dengan menggunakan R-square untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur. Dalam evaluasi ini terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu: Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Koefisien Jalur (Path Coefficient), T-Statistic, Predictive Relevance ( $Q^2$ ), dan F-square (Sugiyono, 2021:74)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa/i SMKN 25 Jakarta Selatan di kelas XI. Hasil analisis data yang dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling—Partial Least Square* (SEM-PLS) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, *soft skill* dan motivasi, memiliki dampak besar pada kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan

Nilai tekanan luar digunakan untuk mengukur validitas konvergen. Jika hasil uji indikator lebih dari 0,7, indikator dianggap valid, tetapi jika kurang dari 0,7, indikator dianggap tidak valid. Pengolahan data pertama berdasarkan tiga variabel dan total 15 pernyataan ditunjukkan di sini.

**Tabel 1. Outer Loading**

|      | Soft Skill (X1) | Motivasi (X2) | Kesiapan Kerja (Y) |
|------|-----------------|---------------|--------------------|
| X1.1 | 0,809           |               |                    |
| X1.2 | 0,868           |               |                    |
| X1.3 | 0,802           |               |                    |
| X1.4 | 0,824           |               |                    |
| X1.5 | 0,672           |               |                    |
| X2.1 |                 | 0,761         |                    |
| X2.2 |                 | 0,811         |                    |
| X2.3 |                 | 0,819         |                    |
| X2.4 |                 | 0,818         |                    |
| X2.5 |                 | 0,818         |                    |
| Y.1  |                 |               | 0,848              |
| Y.2  |                 |               | 0,746              |
| Y.3  |                 |               | 0,885              |
| Y.4  |                 |               | 0,673              |
| Y.5  |                 |               | 0,770              |

Validitas konvergen dari model mengukur korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksya, juga dikenal sebagai loading factor, dengan kriteria nilai loading factor untuk setiap instrumen harus lebih dari 0,7. Berdasarkan pengolahan data pertama, terdapat dua instrumen dari variabel soft skill dan variabel kesiapan kerja yang tidak valid, yaitu X1.5 dan Y.4. Karena itu, nilai loading factor yang kurang dari 0,7 harus dihapus dari model. Pengolahan data kedua dilakukan agar memenuhi persyaratan validitas konvergen, yaitu lebih dari 0,7. Berikut ini ditunjukkan seperti yang ditunjukkan di gambar 4.2 dan tabel 4.3.

**Tabel 2. Outer Loading**

|      | Soft Skill (X1) | Motivasi (X2) | Kesiapan Kerja (Y) |
|------|-----------------|---------------|--------------------|
| X1.1 | 0,821           |               |                    |
| X1.2 | 0,867           |               |                    |
| X1.3 | 0,817           |               |                    |
| X1.4 | 0,850           |               |                    |
| X2.1 |                 | 0,755         |                    |
| X2.2 |                 | 0,811         |                    |

|      |  |       |       |
|------|--|-------|-------|
| X2.3 |  | 0,819 |       |
| X2.4 |  | 0,816 |       |
| X2.5 |  | 0,823 |       |
| Y.1  |  |       | 0,857 |
| Y.2  |  |       | 0,762 |
| Y.3  |  |       | 0,882 |
| Y.5  |  |       | 0,779 |

(Sumber : data diolah peneliti, 2025)

Nilai instrumen yang disebutkan di atas sudah memenuhi kriteria, yaitu lebih dari 0.700, berdasarkan hasil pengolahan data ke dua, setelah menghilangkan instrumen yang tidak valid. Menurut tabel 4.3, pernyataan X1.2 sebesar 0,867 yang mengandung pernyataan "Saya mudah bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama" memiliki nilai loading factor terbesar untuk variabel soft skill untuk variabel motivasi, pernyataan X2.5 sebesar 0,823 yang berisi pernyataan "Saya merasa termotivasi untuk meraih prestasi di bidang pekerjaan yang saya minati" memiliki nilai loading factor terbesar.

Nilai AVE dan nilai akar AVE, keduanya merupakan konvergen validitas. Nilai AVE yang menunjukkan ukuran validitas yang baik adalah sebesar  $r (\geq 0,5)$ , Nilai AVE menunjukkan ukuran validitas yang baik, yaitu sebesar  $r$  (lebih dari 0,5). Sebaliknya, nilai AVE dianggap tidak valid jika kurang dari 0,5. Sebuah beriku menunjukkan nilai AVE (*Avarage Variance Extracted*) berikut:

**Tabel 3. Nilai AVE**

| Variabel Laten | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|----------------|-----------------------------------|
| X1             | 0,704                             |
| X2             | 0,648                             |
| Y              | 0,675                             |

Sumber : data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 2, 2025

Hasil di atas menunjukkan bahwa AVE soft skill sebagai X1 sebesar (0,704), motivasi sebagai X2 sebesar (0,648), dan Kesiapan kerja sebagai Y sebesar (0,675) sehingga *convergent validity* dikatakan valid/terpenuhi.

**Tabel 4.** Composite Reliability dan Cronbach Alpha

|                       | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|-----------------------|-------------------------|------------------------------|
| <b>Soft skill</b>     | <b>0,860</b>            | <b>0,905</b>                 |
| <b>Motivasi</b>       | <b>0,867</b>            | <b>0,902</b>                 |
| <b>Kesiapan Kerja</b> | <b>0,838</b>            | <b>0,892</b>                 |

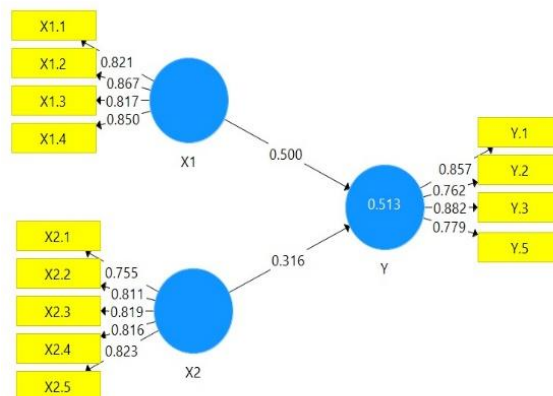
Sumber: data diolah peneliti, 2025. (Output SmartPLS 3.0)

Semua konstruk yang diuji menurut hasil uji konsistensi komposit dan *Cronbach Alpha*, Penelitian ini memenuhi syarat untuk nilai minimal >0,7. Hasil uji konsistensi komposit juga menunjukkan bahwa setiap variabel menunjukkan konsistensi internal yang memadai saat mengevaluasi konstruk, dan data *Cronbach Alpha* memperkuat uji reabilitas penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang diuji dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk uji analisis berikutnya. Menurut hasil uji dari evaluasi pengukuran pengukuran model, juga dikenal sebagai model luar, dapat disimpulkan bahwa hasil tes memiliki konvergen dan *discriminant validity* penelitian ini memadai dan dapat diterima. Penelitian juga cukup percaya diri. Uji reliabilitas komposit dan *cronbach alpha* memungkinkan peneliti untuk melakukan tes tambahan

**Tabel 5.** T Statistik

|                   | Samp el Asli (O) | Rata-rata Samp el (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik ( O/STDEV ) | P Values     |
|-------------------|------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| <b>X1 -&gt; Y</b> | 0,500            | 0,509                 | 0,092                   | 5,452                   | <b>0,000</b> |
| <b>X2 -&gt; Y</b> | 0,316            | 0,317                 | 0,093                   | 3,413                   | <b>0,001</b> |

Data yang diolah oleh peneliti, 2025



**Gambar 1.** Model SEM -PLS

Dengan nilai koefisien jalur 0,500 dan nilai *T-Statistic* 5,452, yang lebih besar dari batas minimum 1,96, variabel *Soft Skill* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hasil pengujian *bootstrapping* Tabel 4 10 menunjukkan penggunaan SmartPLS 3.0. Nilai P-Value 0,000 juga lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Ini membuktikan bahwa siswa lebih siap untuk bekerja jika mereka memiliki *soft skill* yang lebih baik.

Namun, variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Dengan koefisien jalur 0,316, nilai *T-statistik* 3,413, dan nilai P-value 0,001, dapat diperkirakan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, kedua variabel bebas, seperti *soft skill* dan motivasi, secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja siswa SMKN 25 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 6.** F Square

|                   | KESIA<br>PAN<br>KERJA | MOTI<br>VASI | SOFT<br>SKILL |
|-------------------|-----------------------|--------------|---------------|
| KESIAPAN<br>KERJA |                       |              |               |
| MOTIVASI          | 0.151                 |              |               |
| SOFT<br>SKILL     | 0.378                 |              |               |

Berdasarkan pengolahan data, nilai F Square dari *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja adalah 0.378. nilai ini berada di atas 0.35 yang mengidentifikasi bahwa efeknya termasuk dalam kategori bear, sehingga *soft skill* dan motivasi berpengaruh substantive terhadap kesiapan kerja.

### Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan software SmartPLS terhadap 64 responden siswa/i kelas XI SMKN 25 Jakarta Selatan, diperoleh informasi seperti berikut:

1. *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja: Koefisien jalur (*path coefficient*) adalah 0,500, dengan nilai *t-statistik* 5,452, dan nilai *p-value* 0,000. Ini membuktikan bahwa *soft skill* dapat berdampak positif dan penting pada kesiapan kerja. Artinya, tingkat penguasaan *soft skill* siswa sebanding dengan tingkat kesiapan mereka untuk bekerja.
2. Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Nilai koefisien jalur dari motivasi terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,316, dengan nilai *t-statistik* yang dihitung sebesar 3,413 dan *p-value* 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek yang baik dan signifikan pada kesiapan kerja. Artinya, pelajar yang memiliki motivasi tinggi—baik dalam bentuk keinginan untuk maju, minat bekerja, maupun dorongan internal—akan lebih siap terjun ke dunia kerja.

*Soft Skill* dan Motivasi Berkorelasi dengan Kesiapan Kerja Nilai *R-square* ( $R^2$ ) 0,441 menunjukkan bahwa kombinasi *soft skill* dan motivasi bertanggung jawab atas 44,1% variasi dalam kesiapan kerja. Jumlah yang tersisa sebesar 55,9% dipengaruhi dari faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara bersamaan dengan tingkat kesiapan kerja siswa.

Temuan ini dapat didiskusikan dan diinterpretasikan lebih lanjut sesuai dengan kerangka teoretis, metodologi, serta konteks yang telah dijelaskan dalam jurnal.

### Soft Skill dan Kesiapan Kerja (Introduction, Results, and Discussion):

**Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki koefisien jalur 0,500, dengan nilai *t-statistik* 5,452 dan *p-value* 0,000. Ini membuktikan bahwa *soft skill* memiliki dampak positif dan signifikan pada kesiapan kerja.

**Pembahasan (Discussion):** Temuan ini konsisten dengan literatur yang ada. Sebagaimana dijelaskan dalam pendahuluan, dunia kerja saat ini tidak hanya menuntut kemampuan teknis (*hard skill*) tetapi juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen diri. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Widyaningsih (2016) dan Rofifah (2020), yang menegaskan bahwa *soft skill* merupakan aspek penting dalam membentuk kesiapan kerja. Artinya, tingkat penguasaan *soft skill* siswa berbanding lurus dengan kesiapan mereka untuk bekerja.

### Motivasi dan Kesiapan Kerja (Introduction, Results, and Discussion):

**Hasil:** Analisis menunjukkan bahwa *motivasi* memiliki koefisien jalur 0,316, nilai *t-statistik* 3,413, dan *p-value* 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa *motivasi* memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

**Pembahasan (Discussion):** Temuan ini menguatkan argumen yang disampaikan di bagian pendahuluan bahwa motivasi adalah faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja. Pelajar yang memiliki motivasi tinggi—baik dalam bentuk keinginan untuk maju, minat bekerja, maupun dorongan internal—akan lebih siap untuk terjun ke dunia kerja. Hasil ini juga sejalan dengan teori Edy Sutrisno (2019), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks penelitian, siswa yang termotivasi akan lebih aktif dalam mengikuti kegiatan magang dan memiliki semangat tinggi untuk berprestasi.

#### **Pengaruh Simultan (Introduction, Results, and Discussion):**

**Hasil:** Secara simultan, kombinasi **soft skill** dan **motivasi** bertanggung jawab atas 44,1% variasi dalam kesiapan kerja siswa, ditunjukkan oleh nilai R-square ( $R^2$ ) sebesar 0,441.

**Pembahasan (Discussion):** Kontribusi gabungan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam mempersiapkan siswa SMK. Meskipun pengaruhnya signifikan, nilai R-square menunjukkan bahwa 55,9% sisa variasi kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti pengalaman praktik kerja, dukungan lingkungan, atau bimbingan karier. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan **soft skill** dan **motivasi** perlu dibarengi dengan pendekatan komprehensif agar kesiapan kerja siswa dapat meningkat secara optimal. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan non-teknis dan dorongan motivasional.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data, ditemukan tiga poin

utama terkait pengaruh **soft skill** dan **motivasi** terhadap kesiapan kerja siswa SMK:

1. **Soft Skill Berpengaruh Positif dan Signifikan:** Hasil penelitian

menunjukkan bahwa penguasaan *soft skill* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keterampilan non-teknis, seperti komunikasi dan kerja sama tim, sangat penting untuk bekal siswa memasuki dunia kerja.

2. **Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan:** Selain *soft skill*, motivasi juga memberikan kontribusi positif yang signifikan. Siswa dengan dorongan internal dan eksternal yang kuat (misalnya, semangat untuk maju dan keinginan berprestasi) cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi adalah faktor pendorong penting dalam mempersiapkan lulusan SMK.
3. **Kontribusi Gabungan:** Secara bersama-sama, **soft skill** dan **motivasi** mampu menjelaskan 44,1% variasi kesiapan kerja siswa. Artinya, kedua faktor ini berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kesiapan siswa. Namun, sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti pengalaman kerja, dukungan lingkungan, dan bimbingan karier.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiwarman A. Karim. (2014). *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan (Edisi ke-5)*. Erlangga.
- Amzar Yulianto. (2015). Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin UNY*, 3(5), 16–18.
- Andika. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT: Jurnal Ilmiah Manajemen Tools*, 11, 189–206.

- Arisandy, D. A. (2015). Keragaman dan Kerapatan Tumbuhan Liana yang Terdapat di Daerah Aliran Sungai Randi yang Mengaliri Desa Tanjung Agung Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 9(1), 149.
- Bassett-Jones, N. (2023). *Strategic Human Resource Management: A Systems Approach*.
- Danang Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apotek Cinta Sehat 24. *10*, (3).
- Erna Novitasari, S. E. (2017). *Pengantar Manajemen: Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*.
- Fajriyati, Y., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3203–3217. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.966>.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Ghozali & Latan. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 4*.
- Gilang Ramadhan, Inu Hardi Kusuma, A. S. (2020). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di SMK Negeri 2 Bandung. *Journal of Mechanical Engineering Education (Jurnal Pendidikan Teknik Mesin)*, 7, (2), 225–234.
- Hardani, et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Henri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. 115–135.
- kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lie & Darmasetiawan. (2018). 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.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Simalungun*. 58.
- Muhammad Nur Wahyu, Sugeng Sutiarto, H. B. (2020). Pembelajaran Soft Skill Komunikasi untuk Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 406–413.
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, 7(2), 1748–1757.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550>.

- Pettarani. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*.
- Rofifah. (2020). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 15–17.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Widyaningsih. (2016). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 16–18.