

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA FKIP UNIVERSITAS SEBELAS MARET

Triatmiasih¹, Mintasih Indriayu²

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36A, Kentingan, Surakarta, Indonesia
Email: triatmiasih08@student.uns.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the influence of emotional intelligence and work motivation on job readiness with soft skills as an intervening variable among students of the Faculty of Teacher Training and Education at Sebelas Maret University. This research is a descriptive study with a quantitative approach. The study focuses on students of the Faculty of Teacher Training and Education at Sebelas Maret University, with a sample of 332 students. Data were collected using a questionnaire. Instrument testing involved validity and reliability tests. The data were analyzed using descriptive statistical analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing using SPSS version 26. The findings of this study are: 1) there is a positive and significant influence of emotional intelligence on job readiness; 2) there is no positive and significant influence of work motivation on job readiness; 3) there is a positive and significant influence of emotional intelligence on soft skills; 4) there is a positive and significant influence of work motivation on soft skills; 5) there is a positive and significant influence of soft skills on job readiness; 6) there is a positive and significant influence of emotional intelligence on job readiness through soft skills; and 7) there is a positive and significant influence of work motivation on job readiness through soft skills among students of the Faculty of Teacher Training and Education at Universitas Sebelas Maret.

Keywords: *Job Readiness, Emotional Intelligence, Work Motivation, and Soft Skills.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan *soft skill* sebagai variabel intervening pada Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret dengan sampel penelitian sebanyak 332 mahasiswa. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengujian instrumen melibatkan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistika deskriptif, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 26. Temuan dari penelitian ini yaitu: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja; 2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja; 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *soft skill*; 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap *soft skill*; 5) terdapat pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja; 6) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja melalui *soft skill*; serta 7) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja melalui *soft skill* pada mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan *Soft Skill*.

Cara sitasi: Triatmiasih, & Indriayu, M. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan *soft skill* sebagai variabel intervening pada mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 5 (3), 740-752.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai profesionalisme serta kualitas tinggi sangat diperlukan sekarang untuk bersaing pada persaingan pasar kerja yang semakin ketat. Faktor utama dalam pembangunan ekonomi suatu negara adalah sumber daya manusianya. Berdasarkan International Institute for Management Development (IMD, 2023) faktor kesiapan sumber daya manusia Indonesia menempati peringkat ke-47 dari 64 negara. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja Indonesia dilihat dari sumber daya manusianya masih rendah. Peningkatan SDM menjadi salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran, yakni melalui pendidikan. Sementara itu, peringkat pendidikan Indonesia menempati peringkat ke-66 dari 81 negara menurut Program for International Student Assessment (PISA, 2022). Tentunya hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya tingkat kualitas pendidikan di Indonesia mencerminkan rendahnya kualitas SDM.

Perguruan tinggi menjadi lembaga pendidikan yang menyediakan fasilitas untuk sumber daya manusia dalam meraih tujuan pendidikan mereka, sehingga mereka harus menghasilkan lulusan terampil yang dibutuhkan di lingkungan kerja dan siap memasuki dunia kerja (Cavanagh et al., 2015, hlm. 278). Investasi pada pendidikan tinggi harus memperluas SDM untuk kesejahteraan ekonomi nasional yang akan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian suatu negara. Namun, faktanya banyak lulusan perguruan tinggi yang kualitasnya masih kurang sehingga tidak dapat bersaing dengan mereka yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi (Lestari dkk., 2023, hlm. 74). Tidak sedikit lulusan dari perguruan tinggi (*fresh graduate*) merasa kurang siap memasuki dunia kerja dikarenakan mereka tidak mempunyai keterampilan yang spesifik atau sangat umum yang menyebabkan perusahaan kesulitan dalam merekrut pekerja yang memenuhi kriteria dan siap bekerja.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sebelas Maret berperan sebagai Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang mencetak lulusannya dengan kemampuan serta kompetensi yang memadai dan kompeten sesuai bidangnya. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret terdiri dari 24 program studi. Adanya tantangan dunia kerja yang kompleks, FKIP UNS mengupayakan mempersiapkan dan meningkatkan kualitas lulusannya agar memiliki kesiapan bekerja. Berdasarkan tabel 1 hasil dari pra-penelitian yang telah peneliti lakukan pada 31 mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, menunjukkan bahwa berdasarkan indikator pernyataan mengenai kesiapan kerja masih terdapat cukup banyak mahasiswa FKIP UNS angkatan 2020 yang mempunyai kesiapan kerja rendah.

Tabel 1. Hasil Pra-Penelitian Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP UNS Angkatan 2020

No	Pernyataan Kesiapan Kerja	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Segala hal yang saya lakukan, saya mempunyai kepercayaan diri yang tinggi	41,9%	58,1%
2	Saya mampu mengambil keputusan secara objektif	32,3%	67,7%
3	Saya selalu memeriksa pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan	48,4%	51,6%
4	Saya mengetahui wawasan mengenai dunia kerja	25,8%	74,2%
5	Saya mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan yang baru	45,2%	54,8%
6	Saya tidak pernah meninggalkan suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut belum selesai	35,5%	64,5%

Kesiapan kerja harus dimiliki oleh lulusan, sehingga akan memudahkan dalam memenuhi tuntutan dan kompetensi dunia kerja. Kesiapan kerja lulusan menjadi faktor penting untuk memfasilitasi transisi lulusan dari pendidikan ke dunia kerja (Priksat et al., 2019, hlm. 568). Kesiapan kerja menurut Prakasa dan Chusairi (2022, hlm. 45), faktor-faktor internal dan eksternal memengaruhi hal ini. Komponen internal yang memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja yakni

kecerdasan emosional (Robani, 2023, hlm. 84). Kecerdasan emosional menurut Rahman, dkk. (2015, hlm. 59), merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi perasaan dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, membina hubungan dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik, cenderung gampang untuk menggapai karirnya di dunia kerja. Menurut penelitian Masole dan Dyk (2016, hlm. 73), terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukan merupakan komponen kecerdasan sehingga kecerdasan emosional kurang mempunyai pondasi yang kuat dan kurang mempunyai gambaran yang komprehensif dan inklusif sehingga masih sulit untuk dipahami (Gustiyan, 2015). Motivasi kerja merupakan komponen lain yang menentukan kesiapan seseorang dalam bekerja. Motivasi kerja akan muncul sendiri apabila terdapat tekanan dari dalam diri atau tekanan dari luar yaitu lingkungan sekitar. Motivasi mampu mengontrol seberapa individu didorong dalam menyiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja. Penelitian yang dilakukan Kusnaeni dan Martono (2016, hlm. 28) bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kesiapan kerja. Namun, temuan hasil yang berbeda oleh Chotimah dan Suryani (2017, hlm. 403) serta Mutoharoh dan Rahmaningtyas (2019, hlm. 55) mengemukakan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

Adanya permasalahan dan *research gap* tersebut, menjadikan peneliti tertarik untuk menelaah kembali mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini menambahkan variabel *intervening* yakni *soft skill* yang diduga dapat memediasi antara variabel kecerdasan emosional serta motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Iriani (2017, hlm. 39) menyatakan *soft skill* adalah seperangkat kecakapan yang memengaruhi bagaimana individu berhubungan dengan orang lain. Menurut Muhmin (2018, hlm. 334) *soft skill* merupakan kemampuan bawaan yang dapat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Soft skill* berperan penting dalam menjembatani antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Melalui *soft skill*, setiap individu akan dapat beradaptasi di lingkungan sekitar tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang baik cenderung lebih aktif mengembangkan *soft skill* mereka sehingga akan meningkatkan kesiapan kerjanya.

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

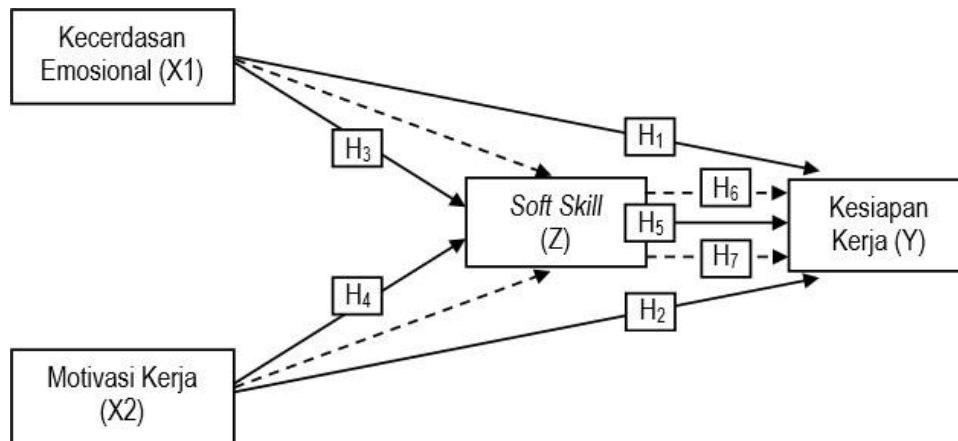
1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *soft skill* pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap *soft skill* pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.
5. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.
6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja melalui *soft skill* pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja melalui *soft skill* pada mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data melalui analisis populasi atau sampel dengan menggunakan instrumen penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret yang berjumlah 332 mahasiswa. Teknik pengambilan sampelnya yaitu *probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kinerja instrumen. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis

statistika deskriptif, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang meliputi uji analisis jalur, uji t, uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26.

Kerangka berpikir pada penelitian ini menjelaskan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir dapat diilustrasikan dalam bentuk bagan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Soft Skill	0,200	Berdistribusi Normal

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Uji Kolmogorov Smirnov digunakan dalam pengolahan data. Tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Besaran data pada variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan *soft skill* dengan variabel dependen yaitu kesiapan kerja dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig* yang diperoleh yaitu 0,200 yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig* > 0,05.

Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas ini adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen atau tidak. Taraf signifikansi yang digunakan untuk menguji linearitas dengan SPSS versi 26 sebesar 0,05. Apabila pada *deviation for linearity* lebih dari 0,05 dapat dinyatakan hubungannya linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Kecerdasan Emosional	3,335	Linear
Motivasi Kerja	2,275	Linear
Soft Skill	2,151	Linear

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai *deviation from linearity* lebih dari 0,05 yang mempunyai arti bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen yakni kesiapan kerja dengan variabel independen yakni kecerdasan emosional, motivasi kerja dan *soft skill*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi I

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,640	1,562	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,640	1,562	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Variabel Dependen: *Soft Skill*

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Nilai *tolerance* pada hasil uji multikolinearitas model regresi I didapatkan bahwa pada kecerdasan emosional dan motivasi kerja sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan nilai *tolerance* keduanya lebih besar dari 0,10. Variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja memperoleh nilai VIF masing-masing adalah 1,562 yang berarti keduanya kurang dari 10. Kondisi tersebut menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi I.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi II

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,420	2,381	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,591	1,691	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
<i>Soft Skill</i>	0,428	2,337	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Variabel Dependen: Kesiapan Kerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 5, nilai *tolerance* dari kecerdasan emosional diperoleh 0,420, motivasi kerja 0,591, serta *soft skill* yakni 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dari keduanya. Nilai VIF pada kecerdasan emosional yaitu 2,381, motivasi kerja sebesar 1,691, dan *soft skill* yakni 2,337 yang berarti nilai ketiganya < 10. Oleh karena itu, pada model regresi II tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analysis Jalur (Path Analysis)

Pengujian dilakukan dengan *path analysis* melalui dua model regresi. Koefisien jalur model I akan mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen yang dijadikan sebagai variabel dependen pada tahap ini.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.569	1.991

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Besaran nilai R Square dari regresi model I yaitu 0,572 yang mengartikan bahwa kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap *soft skill* yakni 57,2%. Sementara itu, sebesar 42,8% sisanya berasal dari kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan penelitian. Berikutnya

untuk nilai e_1 dicari menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,572)} = 0,654$, sehingga menghasilkan nilai e_1 yakni 0,654.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Jalur Model I

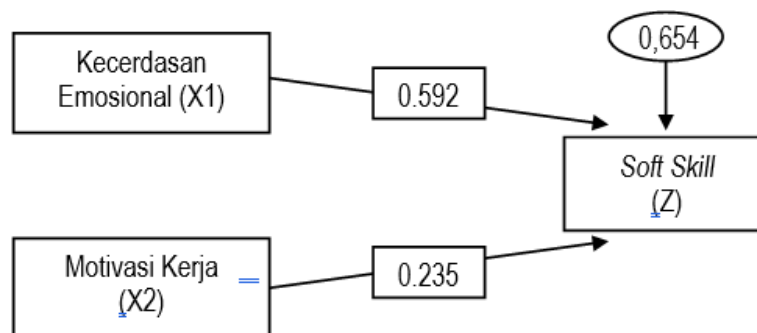
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.018	1.156		2.611	.009
	Kecerdasaan Emosional	.500	.038	.592	13.130	.000
	Motivasi Kerja	.257	.049	.235	5.208	.000

a. Dependent Variable: *Soft Skill*

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 7, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis jalur model I yaitu:

1. Besaran t_{hitung} dari kecerdasan emosional yaitu 13,130 serta motivasi kerja yaitu 5,208. Nilai yang diperoleh lebih dari t_{tabel} 52 yakni 1,967. Hal ini mengartikan variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja memengaruhi *soft skill* secara parsial.
2. Pengaruh variabel kecerdasan emosional diketahui melalui koefisien beta yakni 0,592 (59,2%). Hasil perolehan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka kondisi ini dianggap signifikan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap *soft skill* pada regresi model I.
3. Pengaruh variabel motivasi kerja diketahui melalui koefisien beta yakni 0,235 (23,5%). Hasil perolehan nilai signifikansi dari motivasi kerja kurang dari 0,05, maka kondisi ini dianggap signifikan. Oleh karena itu, motivasi kerja memengaruhi *soft skill* secara positif pada regresi model I.



Keterangan : — : Pengaruh Langsung

Gambar 2. Diagram Jalur Model I

Koefisien jalur model II akan mengukur sejauh mana variabel independen yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja dan *soft skill* (yang pada tahap ini sebagai variabel independen) memengaruhi variabel dependen yaitu kesiapan kerja.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.389	3.504

a. Predictors: (Constant), *Soft Skill*, Motivasi Kerja, Kecerdasaan Emosional

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Besaran R Square dari regresi model II yaitu 0,395 yang mengartikan kontribusi kecerdasan emosional, motivasi kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja sebesar 39,5%. Sementara itu, sebesar 60,5% sisanya berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Berikutnya mencari nilai e2 dengan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 0,395)} = 0,778$, sehingga menghasilkan nilai e2 yakni 0,778.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Jalur Model II

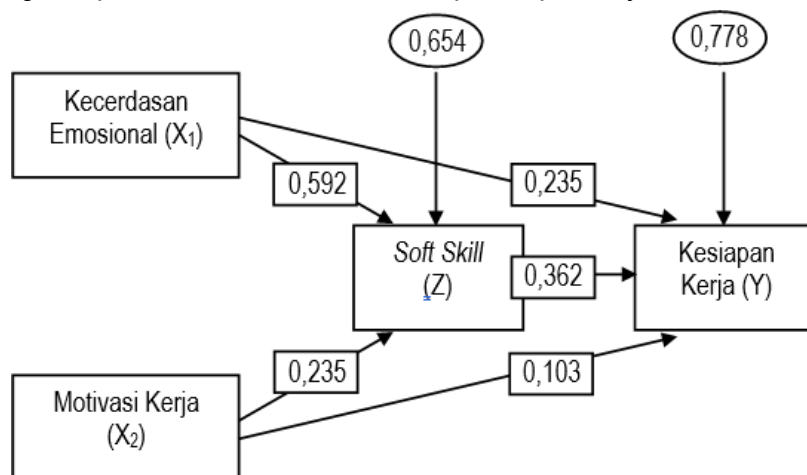
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.484	2.056		7.533	.000
	Kecerdasan Emosional	.294	.083	.235	3.550	.000
	Motivasi Kerja	.166	.090	.103	1.837	.067
	<i>Soft Skill</i>	.535	.097	.362	5.512	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel 9, analisis jalur pada model II yaitu:

1. Besaran pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja dapat diketahui melalui koefisien beta sebesar 0,235 (23,5%). Kondisi ini dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari kecerdasan emosional lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa pada regresi model II, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.
2. Besaran pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dapat diketahui melalui koefisien beta sebesar 0,103 (10,3%). Kondisi ini dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikansi dari motivasi kerja lebih besar dari 0,05 ($0,067 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa pada regresi model II, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.
3. Besaran pengaruh variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja dapat dilihat dari koefisien beta yang bernilai 0,362 (36,2%). Kondisi ini dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari *soft skill* lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, model regresi II menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja.



Keterangan : ————— : Pengaruh Langsung

Gambar 3. Diagram Jalur Model II

Hasil Uji-T

Pengujian Uji t digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel moderator menggunakan variabel terikat secara parsial.

Tabel 10. Hasil Uji-T

Hipotesis	Sig.		α	t_{hitung}		t_{tabel}	Keputusan
H ₁ (X ₁ – Y)	0,000	<	0,05	3,550	>	1,967	Berpengaruh signifikan
H ₂ (X ₂ – Y)	0,067	>	0,05	1,837	<	1,967	Tidak berpengaruh signifikan
H ₃ (X ₁ – Z)	0,000	<	0,05	13,130	>	1,967	Berpengaruh signifikan
H ₄ (X ₂ – Z)	0,000	<	0,05	5,208	>	1,967	Berpengaruh signifikan
H ₅ (Z – Y)	0,000	<	0,05	5,512	>	1,967	Berpengaruh signifikan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Menurut tabel 10 terkait hasil uji-t, kesimpulan yang dapat diperoleh yaitu:

1. Kecerdasan emosional mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,550 > 1,967$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H₁ dapat diterima yang mengartikan kecerdasan emosional memengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan.
2. Motivasi kerja mempunyai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,837 < 1,967$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,067 > 0,05$. Oleh karena itu, H₂ tidak dapat diterima yang mengartikan motivasi kerja tidak memengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan.
3. Kecerdasan emosional mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,130 > 1,967$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H₃ dapat diterima yang mengartikan kecerdasan emosional memengaruhi *soft skill* secara positif dan signifikan.
4. Motivasi kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,208 > 1,967$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H₄ dapat diterima yang mengartikan motivasi kerja memengaruhi *soft skill* secara positif dan signifikan.
5. *Soft skill* mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,512 > 1,967$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H₅ dapat diterima yang mengartikan *soft skill* memengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan.

Uji Sobel

Tabel 11. Hasil Uji Sobel

Variabel	P-Value	Keputusan
Kecerdasan Emosional → <i>Soft Skill</i> → Kesiapan Kerja	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → <i>Soft Skill</i> → Kesiapan Kerja	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Pengaruh mediasi dari *soft skill* dalam memediasi kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja menggunakan Uji Sobel dengan membandingkan nilai dari t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 11 terkait hasil uji sobel, antara lain:

1. P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja melalui variabel intervening yaitu *soft skill*.
2. P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja melalui variabel intervening yaitu *soft skill*.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja

Uji analisis jalur pada model II diperoleh hasil kecerdasan emosional mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 3,550 dan t_{tabel} yaitu 1,967 serta nilai signifikansi pada kecerdasan emosional sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,550 > 1,967$. Maka hipotesis 1 diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febriyana, dkk. (2023, hlm. 514) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Selain itu, Fabio dan Saklofske (2018, hlm. 353) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial yang dapat memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Uji analisis jalur pada model II diperoleh hasil motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 1,837 dan t_{tabel} yaitu 1,967 serta nilai signifikansinya sebesar 0,067. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($0,067 > 0,05$) dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,837 < 1,967$. Maka hipotesis 2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis awal karena kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain motivasi kerja. Bukan hanya motivasi kerja yang memengaruhi kesiapan kerja mereka, tetapi ada juga faktor lain yang berperan. Penyebab motivasi kerja ditolak dikarenakan semangat dan dorongan untuk bekerja masih kurang menyebabkan kesiapan kerja masih rendah. Selain itu, belum adanya keinginan dari mahasiswa untuk bekerja. Hasil tersebut sependapat dengan penelitian Mutoharoh dan Rahmaningtyas (2019, hlm. 55) yang menyatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Selain itu Arista dan Purwantoro (2019, hlm. 881) serta Chotimah dan Suryani (2017, hlm. 403) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan selain motivasi kerja dalam memengaruhi kesiapan kerja seperti pengalaman magang, teman sebaya, dan kondisi ekonomi keluarga.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Soft Skill

Uji analisis jalur pada model II diperoleh hasil kecerdasan emosional mempunyai t_{hitung} sebesar 13,130 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,967 serta nilai signifikansi pada kecerdasan emosional yaitu 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,130 > 1,967$. Maka hipotesis 3 diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *soft skill*. Hasil ini sependapat dengan penelitian sebelumnya oleh Mendoza-Urbina et al. (2023, hlm. 442) serta Korniienko dan Barchi (2023, hlm. 16) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap pengembangan *soft skill*. Indikator kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial berperan dalam meningkatkan kemampuan komunikasi, kerjasama, penyelesaian masalah dan kepemimpinan. Mahasiswa dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mendorong dalam mengembangkan *soft skill* mereka. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah, berhubungan dengan tingkat *soft skill* yang rendah pula.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Soft Skill

Uji analisis jalur pada model II diperoleh hasil motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 5,208 dan t_{tabel} yaitu 1,967 serta nilai signifikansinya yakni 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,208 > 1,967$. Maka hipotesis 4

diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap *soft skill*. Penelitian ini sependapat dengan penelitian Magallanes (2022, hlm. 111) dan Cavender (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap *soft skill*. Desakan, motif, kebutuhan dan keinginan menjadi indikator motivasi kerja yang berkontribusi pada pengembangan kemampuan komunikasi, kerjasama, penyelesaian masalah dan kepemimpinan. Motivasi kerja yang kuat dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan *soft skill* mereka. Motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan seseorang mempunyai *soft skill* yang lebih baik dan juga sebaliknya.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Uji analisis jalur pada model II diperoleh hasil *soft skill* mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 5,512 dan t_{tabel} yaitu 1,967 serta nilai signifikansinya yaitu 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,512 > 1,967$. Maka hipotesis 5 diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini sependapat dengan hasil-hasil penelitian yang dilakukan Wahyudi, dkk. (2023, hlm. 110) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Selain itu, Azizah, dkk. (2021, hlm. 248) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Pengaruh tersebut mencakup komunikasi, kerjasama, penyelesaian masalah dan kepemimpinan yang semuanya dapat memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Soft Skill Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan uji sobel, diperoleh nilai sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 6 diterima. Melalui adanya *soft skill*, maka kecerdasan emosional mampu memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Kondisi ini membuktikan adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja, variabel *soft skill* dapat disebut dengan partial mediation. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa *soft skill* dapat digunakan untuk memediasi kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Soft skill* yang mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama, penyelesaian masalah dan kepemimpinan berperan sebagai variabel intervening memberikan pengaruh kuat kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Apabila individu mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi, maka *soft skill*nya cenderung lebih berkembang yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesiapan memasuki dunia kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Soft Skill Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan uji sobel, didapatkan nilai 0,000 yang kurang dari 0,05 maka hipotesis 7 diterima. Motivasi kerja mampu memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Kondisi ini membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, variabel *soft skill* dapat disebut dengan partial mediation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dapat digunakan sebagai mediator antara motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa. *Soft skill* yang mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama, penyelesaian masalah dan kepemimpinan berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Apabila individu mempunyai motivasi kerja yang tinggi, *soft skill* mereka cenderung akan lebih berkembang yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil setelah menganalisis dan membahas data yang telah diolah, antara lain: 1) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan; 2)

Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan; 3) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *soft skill* mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan; 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *soft skill* mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan; 5) Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan; 6) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan melalui *soft skill*; serta 7) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret secara positif dan signifikan melalui *soft skill*.

REKOMENDASI

Rekomendasi untuk pihak FKIP UNSS agar memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional, *soft skill* serta peningkatan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan *job fair* secara rutin dengan melibatkan berbagai macam perusahaan serta lulusan yang telah sukses dalam bekerja atau berkarir sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mahasiswa yang akan lulus. Mahasiswa sebagai calon pekerja diharapkan berupaya untuk meningkatkan kesiapan diri dengan berpartisipasi dalam kegiatan yang telah diprogramkan oleh pihak fakultas maupun lembaga dan komunitas lain yang terkait. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain sebagai variabel intervening. Selain itu, diharapkan memperluas cakupan populasi dari berbagai fakultas, mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, serta mengembangkan penelitian menggunakan metode yang lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, serta terima kasih kepada kedua orang tua, dosen pembimbing, seluruh dosen program studi Pendidikan Ekonomi, dan teman-teman mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam proses penyusunan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki kekurangan karena keterbatasan yang ada. Namun demikian, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista, R. W., & Purwantoro, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Keahlian Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Yogyakarta. *Jurnal Elektronik Mahasiswa Pendidikan Teknik Sipil (JEPTS)*, 7(1), 881-889. <https://journal.student.uny.ac.id/sipil/article/view/8581/8185>
- Azizah, D. N., Muslim, S., & Cholik, M. (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*, 3(4), 248-255. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v3i4.3018>
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *International Journal of Management Education*, 13(3), 278-288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
- Cavender, R. (2022). The impact of instructional effectiveness on soft skills development among college students: Mediating and moderating mechanisms. *Journal of Textile Science & Fashion Technology*, 10(1). <https://doi.org/10.33552/jtsft.2022.10.000727>

- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391-404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Fabio, A., & Saklofske, D. (2018). Emotional intelligence and youth career readiness. *Emotional intelligence in education: Integrating research with practice*, 353-375. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90633-1_13.
- Febriyana, N., Indrawati, H., & Makhdalena, M. (2023) The influence of emotional intelligence, industrial work practices, soft skills, and self-efficacy on students work readiness. *Journal of Educational Sciences*, 7(3), 499-517. <https://doi.org/10.31258/jes.7.3.p.499-517>
- Gustiyan, A. (2015). *Hubungan antar kecerdasan emosional dengan kesiapan belajar mandiri pada siswa kelas XI SMA Negeri 1 Tuntang* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Fakultas Psikologi Universitas Satya Wacana.
- International Institute for Management Development. (2023). *IMD World Talent Ranking 2023*. Diperoleh 22 Maret 2024, dari <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/>
- Iriani, T. (2017). Studi analisis terhadap kemampuan soft skills mahasiswa Fakultas Teknik UNJ. *Jurnal Pensil*, 6(1), 38-50. <https://doi.org/10.21009/jpensil.v6i1.7472>
- Korniienko, I., & Barchi, B. (2023). The concept of the soft skills and emotional intelligence development. *Psychology Travelogs*, (1), 16-26. <https://doi.org/10.31891/pt-2023-1-2>
- Kusnaeni, Y., & Martono, S. (2016). Pengaruh persepsi tentang praktik kerja lapangan, informasi dunia kerja dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 16-29. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Lestari, P. M., Dwiharyadi, A., & Djefris, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa jurusan akuntansi Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia*, 2(2), 74-82. <https://doi.org/10.30630/jabei.v2i2.196>
- Magallanes, C. (2022). Engagement and work readiness of college students. *Technium Social Sciences Journal*, 35, 111-125. <https://doi.org/10.47577/tssj.v35i1.7163>
- Masole, L., & Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70-73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- Mendoza-Urbina, F. J., Gabriel-Tirajaya, J. R., Idrogo-Barboza, G., Montañez-Huancaya, N. N., Cherres-Lopez, Z. E., Gabriel-Tirajaya, G., ... & Rodriguez-Saavedra, M. O. (2024). Soft skills and emotional intelligence in students of the education program. *International Journal of Religion*, 5(9), 442-447. <https://doi.org/10.61707/znp9ry55>
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya pengembangan soft skills mahasiswa di perguruan tinggi. In *Forum Ilmiah*, 15(2), 330-338. <https://www.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/12.-Pentingnya-Pengembangan-Soft-Skills-Mahasiswa-Di-Perguruan-Tinggi.pdf>
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 38-59. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6241>
- OECD. (2022). *PISA 2022 Database*. Diperoleh 20 Februari 2024 dari <https://www.oecd.org/en/data/datasets/pisa-2022-database.html>
- Prakasa, P. R. S., & Chusairi, A. (2023). Sebuah tinjauan literatur: Peran perguruan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja para lulusan. *Proceeding Series Of Psychology*, 1(1), 159-169. https://karya.brin.go.id/id/eprint/22562/1/2986-1101_1_1_2023-16.pdf
- Prikshat, V., Kumar, S., & Nankervis, A. (2019). Work-readiness integrated competence model: Conceptualisation and scale development. *Education and Training*, 61(5), 568-589. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2018-0114>

- Rahman, A., Rezal, M., Kamal, K., Mallo, A. G., Nadjemudin, S., & Lanonci, L. A. (2019). Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58-70. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.173>
- Robani, M. F. (2023). Kesiapan kerja siswa SMK: Peran kecerdasan emosi, future time perspective, dan sikap terhadap konseling karier. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(2), 83-90. <https://doi.org/10.29080/jpp.v14i2>
- Wahyudi, W., Suharno, S., & Pambudi, N. A. (2023). Evaluate the vocational school graduate's work-readiness in indonesia from the perspectives of soft skills, roles of teacher, and roles of employer. *Journal of Curriculum and Teaching*, 12(1), 110-123. <https://doi.org/10.5430/jct.v12n1p110>