
Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Alumni Perbankan Syariah Pada Bank Syariah Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Ilham Mahdi¹

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia
email: Ilhammahdi611@gmail.com

Rizal²

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia
email: rizal@uinmybatusangkar.ac.id

Nofrivul³

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia
email: nofrivul@uinmybatusangkar.ac.id

Corresponding Author

Email:
Ilhammahdi611@gmail.com

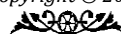
Keywords

*Hard Skill ;
Soft Skill ;
Motivation
Work Readiness*

Abstract

This study aims to examine the effects of hard skills and soft skills on the work readiness of Islamic banking alumni, both directly and indirectly through work motivation as an intervening variable. A quantitative research design was employed using a census approach involving 196 alumni of the Islamic Banking Study Program at UIN Mahmud Yunus Batusangkar who had entered the workforce. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The results indicate that hard skills and soft skills significantly influence work motivation and work readiness. Soft skills demonstrate a stronger effect on work motivation, while motivation plays a crucial mediating role in strengthening the relationship between both types of skills and work readiness. Furthermore, work motivation significantly enhances graduates' preparedness to meet professional demands, particularly in the Islamic banking sector. These findings contribute theoretically by reinforcing the role of motivation as a key mediating variable linking technical and non-technical competencies with work readiness. Practically, this study provides important implications for higher education institutions and the Islamic banking industry in designing curricula and development programs that integrate the enhancement of hard skills, soft skills, and motivational aspects to improve graduate employability and career alignment with the Islamic financial sector.

Copyright © 2026



How to Cite:

Mahdi, I., Rizal, & Nofrivul. (2026). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Alumni Perbankan Syariah Pada Bank Syariah Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Al-Bank: Journal of Islamic Banking and Finance*, 6(1), 62-75.
<https://doi.org/10.31958/ab.v6i1.16486>

INTRODUCTION

Globalisasi dan liberalisasi ekonomi telah menciptakan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis serta motivasi kerja yang tinggi (Fitriyani & Kurniasih, 2025). Dalam konteks ini, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja, adaptif, dan berdaya saing, khususnya di sektor keuangan syariah yang berkembang pesat di Indonesia.

Industri perbankan syariah membutuhkan tenaga profesional yang tidak hanya menguasai hard skills seperti pemahaman produk, analisis pembiayaan, akuntansi syariah, dan sistem operasional bank, tetapi juga soft skills yang meliputi komunikasi, kerja sama tim, etika kerja Islami, adaptasi, dan integritas. Kombinasi kedua kompetensi tersebut diyakini mampu membentuk kesiapan kerja lulusan secara komprehensif. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis semata belum sepenuhnya menjamin kesiapan kerja yang optimal, sehingga diperlukan faktor pendorong internal, salah satunya adalah motivasi kerja (Deci & Ryan, 2000; Siburian, 2022).

Hasil observasi awal terhadap alumni Program Studi Perbankan Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar lulusan tahun 2022–2024 menunjukkan fenomena yang menarik. Meskipun sebagian besar alumni telah terserap di dunia kerja, hanya sebagian kecil yang bekerja di sektor perbankan syariah. Pada tahun 2022, hanya 1 dari 6 alumni yang bekerja di bank syariah; pada tahun 2023, 1 dari 11 alumni; dan pada tahun 2024, hanya 2 dari 17 alumni. Bahkan, sebagian alumni justru bekerja di sektor non-keuangan atau perbankan konvensional. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi akademik yang diperoleh selama studi dengan kesiapan kerja aktual di sektor perbankan syariah sebagai core keilmuan program studi.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan kerja alumni tidak hanya dipengaruhi oleh penguasaan hard skill dan soft skill, tetapi juga oleh motivasi kerja yang menentukan arah pilihan karier. Beberapa alumni cenderung memilih sektor kerja yang menawarkan peluang lebih cepat, stabilitas pendapatan, atau kemudahan akses, meskipun tidak sepenuhnya selaras dengan latar belakang keilmuan syariah. Hal ini memperkuat dugaan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting sebagai faktor psikologis yang memediasi hubungan antara kompetensi dan kesiapan kerja.

Penelitian terdahulu umumnya menempatkan hard skill dan soft skill sebagai determinan langsung kesiapan kerja, namun masih terbatas dalam mengkaji peran motivasi sebagai variabel intervening, khususnya pada alumni perbankan syariah yang telah memasuki dunia kerja. Padahal, berdasarkan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), motivasi memiliki peran krusial dalam mengaktivasi kompetensi individu sehingga dapat terwujud dalam perilaku kerja nyata. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (research gap) terkait mekanisme bagaimana hard skill dan soft skill memengaruhi kesiapan kerja melalui motivasi, terutama dalam konteks industri perbankan syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja alumni Perbankan Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat pemahaman tentang peran motivasi dalam model kesiapan kerja, serta kontribusi praktis bagi perguruan tinggi dan industri perbankan syariah dalam merancang strategi pengembangan kurikulum dan pembinaan mahasiswa yang lebih komprehensif dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja.

LITERATURE REVIEW

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia (Deswarta et al., 2023). Kesiapan kerja merujuk pada tingkat kesiapan individu dalam memasuki dan menjalani dunia kerja secara efektif, baik dari aspek kompetensi teknis, sikap profesional, maupun kesiapan mental (Caballero & Walker, 2010). Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan lulusan dalam mengaplikasikan pengetahuan akademik, keterampilan praktis, serta nilai-nilai etika dalam konteks pekerjaan nyata.

Dalam perspektif pendidikan tinggi, kesiapan kerja menjadi indikator utama keberhasilan proses pembelajaran dan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan industri. Yorke (2006) menyatakan bahwa kesiapan kerja mencakup penguasaan kompetensi profesional, kemampuan beradaptasi, komunikasi, pemecahan masalah, serta tanggung jawab moral. Dalam konteks perbankan syariah, kesiapan kerja juga mencakup pemahaman prinsip syariah, etika bisnis Islam, dan kepatuhan terhadap regulasi syariah (Ascarya & Yumanita, 2019). Indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) penguasaan kompetensi teknis, (2) kesiapan mental dan emosional, (3) sikap profesional, (4) kemampuan beradaptasi, dan (5) pemahaman etika kerja Islami..

Hard Skill

Hard skills merupakan keterampilan teknis yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dapat diukur secara objektif (Robles, 2012). Dalam konteks perbankan syariah, hard skills meliputi pemahaman produk dan akad syariah, analisis pembiayaan, manajemen risiko, akuntansi syariah, teknologi perbankan, serta pemahaman regulasi dan kepatuhan syariah.

Penguasaan hard skills memungkinkan individu untuk menjalankan tugas profesional secara efektif dan efisien. Menurut Becker (1993), investasi dalam pengembangan keterampilan teknis merupakan bentuk modal manusia (human capital) yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kinerja kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hard skills berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan, terutama dalam bidang keuangan dan perbankan (Suryani & Fauzan, 2022; Rahman et al., 2023). Indikator hard skills dalam penelitian ini meliputi: (1) penguasaan konsep perbankan syariah, (2) kemampuan analisis keuangan, (3) keterampilan operasional perbankan, (4) penguasaan teknologi perbankan, dan (5) pemahaman regulasi syariah.

Penguasaan hard skills memungkinkan individu menjalankan tugas kerja secara efektif, sehingga meningkatkan kesiapan kerja. Teori human capital menyatakan bahwa peningkatan keterampilan teknis secara langsung meningkatkan produktivitas dan kesiapan individu di dunia kerja (Becker, 1993). Sejumlah studi empiris membuktikan bahwa hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Suryani & Fauzan, 2022; Rahman et al., 2023).

H1: Hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness.

Soft Skill

Soft skills adalah seperangkat keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal, intrapersonal, dan karakter individu dalam berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja (Heckman & Kautz, 2012). Soft skills mencakup komunikasi efektif, kerja tim, kepemimpinan, manajemen emosi, etika kerja, dan kemampuan problem solving. Dalam konteks perbankan syariah, soft skills memiliki dimensi moral dan spiritual yang khas, seperti integritas, kejujuran, amanah, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Studi Robles (2012) dan Al-Amin et al. (2021) menegaskan bahwa soft skills sering kali menjadi faktor penentu keberhasilan individu dalam dunia kerja, bahkan lebih dominan dibanding hard skills. Indikator soft skills dalam penelitian ini mencakup: (1) komunikasi, (2) kerja sama tim, (3) adaptabilitas, (4) etika kerja Islami, dan (5) manajemen emosi.

Soft skills memfasilitasi adaptasi individu dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kemampuan komunikasi, kerja tim, dan etika kerja yang baik memungkinkan lulusan untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan profesional. Penelitian Robles (2012) dan Al-Amin et al. (2021) menunjukkan bahwa soft skills memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan dan keberhasilan kerja.

H2: Soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi individu untuk bertindak, berupaya, dan mempertahankan perilaku kerja tertentu guna mencapai tujuan organisasi dan kepuasan pribadi (Robbins & Judge, 2017). Dalam Self-Determination Theory, Deci dan Ryan (2000) membedakan motivasi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang keduanya berperan penting dalam menentukan intensitas dan kualitas kinerja individu. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian materi, tetapi juga pada nilai ibadah, amanah, dan keberkahan (Antonio, 2014). Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya sehingga tercermin dalam kesiapan dan kinerja kerja yang optimal. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mencakup: (1) kebutuhan berprestasi, (2) komitmen kerja, (3) orientasi tujuan, (4) dorongan spiritual, dan (5) kepuasan intrinsik.

Penguasaan hard skills meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri individu, sehingga mendorong motivasi untuk berprestasi. Menurut Bandura (1997), kompetensi yang tinggi memperkuat self-efficacy yang berdampak positif pada motivasi kerja. Studi empiris oleh Nugroho dan Pramono (2021) menunjukkan bahwa hard skills berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Soft skills, terutama yang berkaitan dengan regulasi emosi dan hubungan interpersonal, berperan penting dalam membangun motivasi intrinsik. Individu dengan soft skills tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang lebih baik. Penelitian Heckman dan Kautz (2012) serta Fitriyani dan Kurniasih (2025) membuktikan bahwa soft skills berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja mendorong individu untuk mengaktualisasikan seluruh potensi dan kompetensi yang dimilikinya. Menurut Self-Determination Theory, motivasi menjadi mekanisme utama dalam mengubah kompetensi menjadi perilaku kerja nyata (Deci & Ryan, 2000). Berbagai studi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Siburian, 2022; Putra et al., 2024)

H3: Hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H4: Soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara hard skills dan soft skills terhadap kesiapan kerja. Kompetensi teknis dan non-teknis akan lebih optimal memengaruhi kesiapan kerja ketika didorong oleh motivasi yang kuat. Penelitian Nugroho dan Pramono (2021) serta Putra et al. (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja.

H6: Motivasi kerja memediasi pengaruh hard skills terhadap kesiapan kerja.

H7: Motivasi kerja memediasi pengaruh soft skills terhadap kesiapan kerja

RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh hard skills dan soft skills terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah seluruh alumni Program Studi Perbankan Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah bekerja pada periode 2022–2024, dengan jumlah sampel sebanyak 196 responden yang ditentukan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun

berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis utama.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk, dan evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel serta hipotesis penelitian. Uji signifikansi dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

RESULT AND DISCUSSION

RESULT

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji convergent validity menggunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dianggap memenuhi convergent validity dengan kategori baik jika nilai outer loading lebih besar dari 0,60. Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1 Nilai Outer Loadings

| Variabel | Outer Loadings | Keterangan |
|----------------------------|----------------|------------|
| X1.13 <- Hard Skill (X1) | 0.783 | VALID |
| X1.14 <- Hard Skill (X1) | 0.774 | VALID |
| X1.15 <- Hard Skill (X1) | 0.757 | VALID |
| X1.5 <- Hard Skill (X1) | 0.745 | VALID |
| X2.10 <- Soft Skill (X2) | 0.719 | VALID |
| X2.14 <- Soft Skill (X2) | 0.737 | VALID |
| X2.5 <- Soft Skill (X2) | 0.769 | VALID |
| X2.6 <- Soft Skill (X2) | 0.773 | VALID |
| X2.7 <- Soft Skill (X2) | 0.724 | VALID |
| X2.9 <- Soft Skill (X2) | 0.706 | VALID |
| Y.13 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.731 | VALID |
| Y.14 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.750 | VALID |
| Y.3 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.706 | VALID |
| Y.5 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.747 | VALID |
| Y.7 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.720 | VALID |
| Y.8 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.712 | VALID |
| Y.9 <- Kesiapan Kerja (Y) | 0.735 | VALID |
| Z.11 <- Motivasi (Z) | 0.769 | VALID |
| Z.12 <- Motivasi (Z) | 0.780 | VALID |
| Z.2 <- Motivasi (Z) | 0.726 | VALID |
| Z.5 <- Motivasi (Z) | 0.751 | VALID |
| Z.6 <- Motivasi (Z) | 0.702 | VALID |
| Z.8 <- Motivasi (Z) | 0.773 | VALID |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0, nilai convergent validity dapat dilihat dari nilai outer loadings setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading > 0,70 sehingga semua pernyataan indikator dinyatakan valid

Berdasarkan uji composite reliability dengan membandingkan nilai cronbach's alpha > 0.70 dan average variance extracted (AVE) > 0.50. Hasil pengolahan data diperoleh semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0.70 dan AVE > 0.50 maka semua reliabel.

Tabel 2
Composite Reliability, Cronbach's Alpha Dan Average Variance Extracted (AVE)

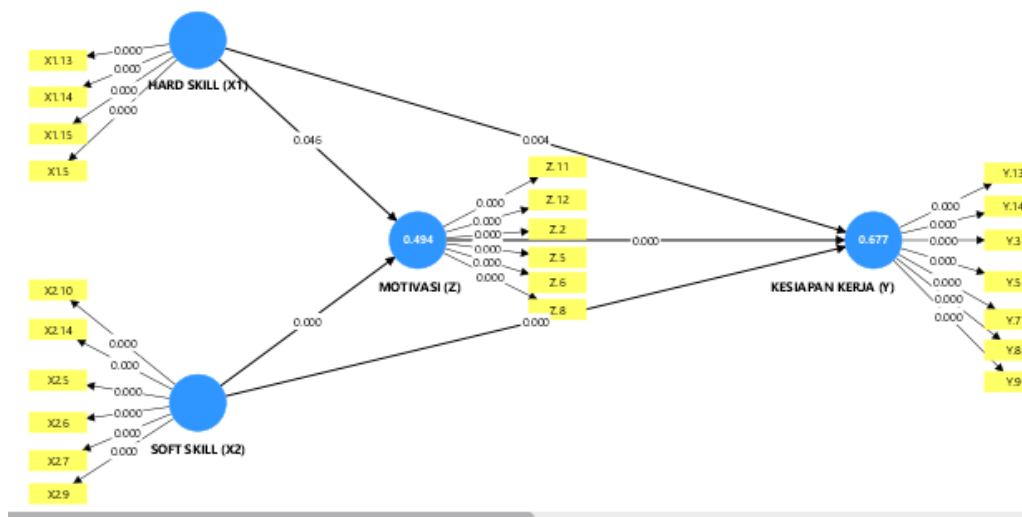
| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|----------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Kesiapan Kerja | 0.853 | 0.853 | 0.888 | 0.531 |
| Motivasi | 0.845 | 0.846 | 0.886 | 0.563 |
| Soft Skill | 0.833 | 0.833 | 0.878 | 0.545 |
| Hard Skill | 0.764 | 0.765 | 0.849 | 0.585 |

Sumber : Data diolah, 2025

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah uji validitas dan reliabilitas berhasil dilakukan, tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural. Evaluasi model ini bertujuan untuk menganalisis kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variabel laten (yang tidak dapat dievaluasi secara langsung), dengan menguji hubungan antar konstruk laten menggunakan metode bootstrapping dalam PLS, seperti yang tertera di bawah ini:

Gambar 1 Inner Model



Sumber : Data diolah, 2025

R-Square

Analisis ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase variabilitas konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk eksogen. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengevaluasi kualitas model persamaan struktural. Nilai Rsquare yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel eksogen memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel endogen, sehingga menandakan bahwa persamaan struktural tersebut semakin baik. Berikut ini adalah nilai output R-square yang diperoleh:

Tabel 3 R-Square

| | R-Square | R-Square Adjusted | Indikasi |
|--------------------|----------|-------------------|----------|
| Kesiapan Kerja (Y) | 0.677 | 0.672 | Kuat |
| Motivasi (Z) | 0.494 | 0.489 | Moderat |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel nilai R-Square dan R-Square Adjusted, dapat diketahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen pada model penelitian ini. Nilai R-Square untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,677, dengan R-Square Adjusted sebesar 0,672. Nilai tersebut berada di atas batas 0,67, sehingga dapat dikategorikan sebagai kuat. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Hard Skill dan Soft Skill, dengan Motivasi sebagai variabel intervening, mampu menjelaskan sebesar 67,7 persen variasi Kesiapan Kerja alumni. Sementara itu, sebesar 32,3 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Motivasi (Z) sebesar 0,494, dengan R-Square Adjusted sebesar 0,489. Nilai tersebut berada di atas 0,33, sehingga termasuk dalam kategori moderat. Artinya, variabel Hard Skill dan Soft Skill secara simultan mampu menjelaskan sebesar 49,4 persen variasi Motivasi alumni, sedangkan sisanya sebesar 50,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik, terutama dalam menjelaskan variabel Kesiapan Kerja, serta cukup memadai dalam menjelaskan variabel Motivasi sebagai variabel intervening.

F-Square

Analisis F-Square (f^2) bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dalam model struktural. Selain itu, analisis ini digunakan untuk menilai kekuatan pengaruh (effect size) setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Nilai f-Square yang semakin besar menunjukkan bahwa konstruk eksogen tersebut memiliki peran yang semakin kuat dan substantif dalam menjelaskan variabilitas konstruk endogen. Dengan demikian, analisis f-Square memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai variabel mana yang paling dominan memengaruhi konstruk endogen, sehingga memperkuat evaluasi kualitas dan ketepatan model persamaan struktural yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 F-Square

| | Kesiapan Kerja (Y) | Motivasi (Z) |
|-----------------|--------------------|--------------|
| Hard Skill (X1) | 0.063 | 0.036 |
| Motivasi (Z) | 0.286 | |
| Soft Skill (X2) | 0.133 | 0.383 |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan nilai F-Square pada tabel di atas, dapat dijelaskan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut.

- 1) Hard Skill (X1) → Kesiapan Kerja (Y). Nilai f-Square sebesar 0,063, menunjukkan pengaruh lemah. Artinya, Hard Skill berperan kecil dalam meningkatkan Kesiapan Kerja.
- 2) Hard Skill (X1) → Motivasi (Z). Nilai f-Square sebesar 0,036, termasuk kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Hard Skill terhadap Motivasi relatif kecil.
- 3) Motivasi (Z) → Kesiapan Kerja (Y). Nilai f-Square sebesar 0,286, berada pada kategori moderat. Artinya, Motivasi memiliki peran yang cukup kuat dan signifikan dalam meningkatkan Kesiapan Kerja.
- 4) Soft Skill (X2) → Kesiapan Kerja (Y). Nilai f-Square sebesar 0,133, menunjukkan pengaruh lemah. Soft Skill berpengaruh, tetapi kontribusinya belum dominan secara langsung terhadap Kesiapan Kerja.

5) Soft Skill (X2) → Motivasi (Z). Nilai f-Square sebesar 0,383, termasuk kategori kuat. Ini menunjukkan bahwa Soft Skill merupakan faktor utama yang berperan besar dalam meningkatkan Motivasi.

Soft Skill memiliki pengaruh paling kuat terhadap Motivasi, sementara Motivasi berperan cukup besar dalam meningkatkan Kesiapan Kerja. Hard Skill memberikan pengaruh, namun relatif lemah dalam model penelitian ini.

Goodnes Of Fit

Uji *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk menilai kelayakan model penelitian secara keseluruhan, yaitu dengan menggabungkan hasil evaluasi outer model dan inner model. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah model yang dibangun telah mampu merepresentasikan data empiris secara memadai. Nilai GoF berada pada rentang 0 hingga 1, dengan kriteria penilaian yaitu nilai GoF sebesar 0,10 dikategorikan kecil, nilai 0,25 dikategorikan sedang, dan nilai 0,36 dikategorikan besar (Hussein, 2015).

Hasil perhitungan *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa nilai GoF untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,414 dan variabel Motivasi (Z) sebesar 0,603. Kedua nilai tersebut berada di atas batas 0,36, sehingga dapat dikategorikan dalam tingkat GoF yang besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian yang baik dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel hard skill, soft skill, motivasi, dan kesiapan kerja alumni Perbankan Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar secara menyeluruh.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini harus memenuhi tiga kriteria, yang pertama melalui nilai original sampel untuk melengkapi persamaan regresi, dengan mengetahui arah hipotesis yang diujikan yaitu apabila original sampelnya bernilai positif mengartikan jika arah penelitian positif, juga sebaliknya. Yang kedua melihat nilai T-Statistic untuk menguji pengaruh signifikan hubungan antar variabel didapat dari uji sebelumnya. Yang ketiga melihat nilai P-Value untuk dibandingkan apakah nilainya berada dibawah standar signifikansi. Cara diterimanya pengembangan hipotesis pada penelitian ini nilai P-Value harus <0,05%.

Tabel 5 Path Coefficient

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|---------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| Hard Skill -> Kesiapan Kerja | 0.191 | 0.195 | 0.066 | 2.886 | 0.004 |
| Hard Skill -> Motivasi | 0.177 | 0.173 | 0.089 | 1.996 | 0.046 |
| Motivasi -> Kesiapan Kerja | 0.428 | 0.422 | 0.066 | 6.485 | 0.000 |
| Soft Skill -> Kesiapan Kerja | 0.319 | 0.316 | 0.069 | 4.643 | 0.000 |
| Soft Skill -> Motivasi | 0.576 | 0.561 | 0.089 | 6.489 | 0.000 |
| Soft Skill -> Motivasi -> Kesiapan Kerja | 0.246 | 0.238 | 0.059 | 4.137 | 0.000 |
| Hard Skill -> Motivasi -> Kesiapan Kerja | 0.076 | 0.071 | 0.037 | 2.058 | 0.040 |

Sumber : Data diolah, 2025

Adapun penjelasan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Jalur Hard Skill → Kesiapan Kerja. Diperoleh nilai p-values sebesar 0,004 < 0,05, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

- 2) Jalur Hard Skill → Motivasi . Diperoleh nilai p-values sebesar $0,046 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
- 3) Jalur Motivasi → Kesiapan Kerja. Diperoleh nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.
- 4) Jalur Soft Skill → Kesiapan Kerja. Diperoleh nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.
- 5) Jalur Soft Skill → Motivasi. Diperoleh nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H5 diterima. Dengan demikian, Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
- 6) Jalur Soft Skill → Motivasi → Kesiapan Kerja. Diperoleh nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi. Dengan demikian, Motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja.
- 7) Jalur Hard Skill → Motivasi → Kesiapan Kerja. Diperoleh nilai p-values sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi. Dengan kata lain, Motivasi mampu memediasi hubungan antara Hard Skill dan Kesiapan Kerja.

Tabel 6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

| | Original sample (O) | T statistics (O/STDEV) | P values | Indikasi |
|--|---------------------|--------------------------|----------|------------|
| Hard Skill -> Kesiapan Kerja | 0.191 | 2.886 | 0.004 | Signifikan |
| Hard Skill -> Motivasi | 0.177 | 1.996 | 0.046 | Signifikan |
| Motivasi -> Kesiapan Kerja | 0.428 | 6.485 | 0.000 | Signifikan |
| Soft Skill -> Kesiapan Kerja | 0.319 | 4.643 | 0.000 | Signifikan |
| Soft Skill -> Motivasi | 0.576 | 6.489 | 0.000 | Signifikan |
| Soft Skill -> Motivasi -> Kesiapan Kerja | 0.246 | 4.137 | 0.000 | Signifikan |
| Hard Skill -> Motivasi -> Kesiapan Kerja | 0.076 | 2.058 | 0.040 | Signifikan |

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa melalui hasil uji hipotesis di atas, nilai T-Statistic dan P-Value menunjukkan taraf signifikansi dari koefisien jalur yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) H1: Terdapat pengaruh Hard Skill terhadap Motivasi
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T-Statistic > T-tabel ($1,996 > 1,96$) dan nilai P-Value < $0,05$ ($0,046 < 0,05$) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai original sample sebesar 0,177 menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan Hard Skill akan meningkatkan Motivasi.
- 2) H2: Terdapat pengaruh Soft Skill terhadap Motivasi
Nilai T-Statistic > T-tabel ($6,489 > 1,96$) serta P-Value < $0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Koefisien jalur dengan nilai original sample 0,576 menunjukkan arah positif, yang berarti semakin baik Soft Skill, maka Motivasi akan semakin meningkat.
- 3) H3: Terdapat pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja
Hal ini disebabkan karena nilai T-Statistic > T-tabel ($2,886 > 1,96$) atau nilai P-Value < $0,05$ ($0,004 < 0,05$) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai original sample pada koefisien jalur

menunjukkan arah positif sebesar 0,191, yang berarti bahwa semakin baik Hard Skill, maka Kesiapan Kerja juga akan meningkat.

4) H4: Terdapat pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistic > T-tabel ($4,643 > 1,96$) dan P-Value < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,319 menandakan hubungan positif, yang berarti peningkatan Soft Skill akan meningkatkan Kesiapan Kerja.

5) H5: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai T-Statistic > T-tabel ($6,485 > 1,96$) serta P-Value < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,428 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi Motivasi, maka Kesiapan Kerja juga semakin meningkat.

6) H6 :Hard Skill → Motivasi → Kesiapan Kerja.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung pada jalur ini menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,076 dengan arah hubungan positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan hard skill diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja melalui motivasi, Nilai T-Statistic yang diperoleh sebesar 2,058, di mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96, sehingga memenuhi syarat signifikansi statistik. Nilai P-Value sebesar 0,040, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pengaruh tidak langsung hard skill terhadap kesiapan kerja melalui motivasi signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berhasil berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara hard skill dan kesiapan kerja. Artinya, penguasaan hard skill akan lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja apabila disertai dengan motivasi yang baik. Berdasarkan keseluruhan hasil evaluasi tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh tidak langsung hard skill terhadap kesiapan kerja melalui motivasi.

7) H7 :Soft Skill → Motivasi → Kesiapan Kerja.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa nilai Original Sample (O) sebesar 0,246 dengan arah hubungan positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan soft skill diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja melalui motivasi. Nilai T-Statistic yang diperoleh sebesar 4,137, di mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96, sehingga memenuhi kriteria signifikansi statistik. Selanjutnya, nilai P-Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara soft skill dan kesiapan kerja. Dengan demikian, soft skill tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi individu. Dari keseluruhan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh tidak langsung soft skill terhadap kesiapan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

DISCUSSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skills dan soft skills terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada alumni Program Studi Perbankan Syariah. Hasil penelitian memberikan bukti empiris penting terkait faktor-faktor yang menentukan kesiapan kerja lulusan dalam konteks pendidikan tinggi Islam dan industri perbankan syariah. Hasil analisis menunjukkan bahwa hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa kompetensi teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan merupakan modal utama dalam meningkatkan produktivitas dan kesiapan individu di dunia kerja

(Becker, 1993). Dalam konteks perbankan syariah, penguasaan kompetensi teknis seperti pemahaman akad syariah, analisis pembiayaan, akuntansi syariah, serta sistem operasional perbankan memungkinkan alumni untuk beradaptasi lebih cepat terhadap tuntutan kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya (Suryani & Fauzan, 2022; Rahman et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa hard skills merupakan determinan penting kesiapan kerja lulusan di sektor jasa keuangan.

Selain hard skills, soft skills terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kesiapan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, manajemen emosi, dan etika kerja dalam membentuk kesiapan profesional lulusan. Di lingkungan perbankan syariah yang menekankan kualitas layanan, kepercayaan, dan integritas, soft skills menjadi faktor kunci keberhasilan individu. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Robles (2012) serta Heckman dan Kautz (2012) yang menekankan bahwa soft skills sering kali lebih menentukan keberhasilan kerja dibandingkan kompetensi teknis. Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab semakin memperkuat peran soft skills dalam membangun perilaku profesional alumni.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skills dan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penguasaan hard skills meningkatkan rasa percaya diri dan efikasi diri, sehingga mendorong individu untuk lebih termotivasi dalam mencapai prestasi kerja. Sementara itu, soft skills yang baik membantu individu membangun hubungan interpersonal yang positif, mengelola emosi, serta menumbuhkan kepuasan intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini mendukung Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) yang menyatakan bahwa kompetensi dan keterhubungan sosial merupakan faktor utama pembentuk motivasi intrinsik. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Nugroho dan Pramono (2021) serta Fitriyani dan Kurniasih (2025).

Lebih lanjut, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih, adaptif, dan proaktif dalam menghadapi tantangan dunia kerja, sehingga memiliki tingkat kesiapan yang lebih baik. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh nilai spiritual, di mana bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial. Dimensi spiritual ini memperkuat komitmen dan etos kerja alumni perbankan syariah. Temuan ini konsisten dengan penelitian Siburian (2022) dan Putra et al. (2024) yang menegaskan peran strategis motivasi dalam membentuk kesiapan kerja.

Temuan paling penting dalam penelitian ini adalah terkonfirmasi peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara hard skills dan soft skills terhadap kesiapan kerja. Artinya, kompetensi teknis dan non-teknis akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kesiapan kerja apabila didukung oleh motivasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan saja belum cukup tanpa adanya dorongan internal yang mendorong individu untuk mengaktualisasikan kompetensinya. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis penting dengan memperjelas mekanisme bagaimana kompetensi memengaruhi kesiapan kerja, khususnya dalam konteks alumni perbankan syariah, sekaligus mengisi celah penelitian yang masih terbatas mengkaji peran mediasi motivasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kesiapan kerja lulusan memerlukan pendekatan yang terintegrasi, meliputi penguatan hard skills, pengembangan soft skills, serta peningkatan motivasi kerja. Bagi perguruan tinggi, khususnya universitas Islam, temuan ini mengimplikasikan perlunya penguatan kurikulum berbasis kompetensi, pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), program magang terstruktur, serta pembinaan karakter dan spiritual. Sementara itu, bagi industri perbankan syariah, hasil penelitian ini dapat

menjadi dasar dalam merancang program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga pembentukan karakter dan motivasi kerja Islami.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skills dan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Soft skills terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan hard skills, yang menegaskan pentingnya kompetensi non-teknis dalam membentuk kesiapan profesional lulusan. Selain itu, hard skills dan soft skills juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja selanjutnya terbukti berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja alumni. Temuan utama penelitian ini adalah terkonfirmasi peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara hard skills dan soft skills terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis dan non-teknis akan memberikan dampak optimal terhadap kesiapan kerja apabila didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan kerja lulusan perbankan syariah tidak hanya ditentukan oleh aspek kompetensi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan spiritual berupa motivasi kerja. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang holistik menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing lulusan di industri perbankan syariah.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya model kesiapan kerja melalui integrasi hard skills, soft skills, dan motivasi kerja dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif. Temuan mengenai peran mediasi motivasi kerja memperkuat relevansi Self-Determination Theory dalam konteks kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi Islam, serta memperluas kajian human capital theory dengan memasukkan dimensi psikologis dan spiritual. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori kesiapan kerja yang lebih kontekstual terhadap industri keuangan syariah.

Bagi perguruan tinggi, khususnya Program Studi Perbankan Syariah, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya penguatan kurikulum berbasis kompetensi yang menyeimbangkan pengembangan hard skills dan soft skills secara simultan. Implementasi pembelajaran berbasis proyek, studi kasus industri, magang terstruktur, serta pelatihan komunikasi dan kepemimpinan perlu dioptimalkan. Selain itu, penguatan pembinaan karakter dan nilai spiritual Islam juga menjadi strategi penting dalam membentuk motivasi kerja dan etos profesional mahasiswa.

Bagi industri perbankan syariah, temuan ini menegaskan perlunya sistem rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga kompetensi interpersonal dan motivasi kerja. Program orientasi, pelatihan berkelanjutan, coaching, dan mentoring berbasis nilai-nilai syariah dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kesiapan dan kinerja karyawan. Bagi pemangku kebijakan pendidikan tinggi dan lembaga akreditasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan kurikulum yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri perbankan syariah. Sinergi antara perguruan tinggi, industri, dan regulator perlu diperkuat melalui program link and match, penyelarasan standar kompetensi lulusan, serta penguatan sertifikasi kompetensi berbasis keuangan syariah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup sampel yang hanya mencakup satu perguruan tinggi, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel utama, sehingga belum sepenuhnya menangkap kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel pada berbagai perguruan tinggi dan wilayah, serta menambahkan variabel lain

seperti pengalaman magang, literasi keuangan syariah, kesiapan mental, dan dukungan institusional. Pendekatan metode campuran (mixed methods) juga direkomendasikan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kesiapan kerja lulusan perbankan syariah.

REFERENSI

- Al-Amin, M., Hossain, M. S., & Rahman, M. M. (2021). The impact of soft skills on graduate employability: Evidence from the Islamic banking sector. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 458–475. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2020-0095>
- Antonio, M. S. (2014). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arya Pering, I. M. A (2020) Kajian Analisis Jalur dengan Structural Equation Modeling (SEM) Smarpls3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, <https://doi.org/10.47>
- Ascarya, & Yumanita, D. (2019). *Bank syariah: Gambaran umum dan pengembangan di Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basir. (2015). *Pengembangan Hard Skill Dan Soft Skill Dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Binus University. (2021). *Partial Least Squares (PLS-SEM) Dalam Penelitian*. Jakarta: Binus Press.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art545>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods For Business Research* (Pp. 295–336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fitriyani, D., & Kurniasih, N. (2025). Soft skills, work motivation, and graduate employability: Evidence from Indonesian universities. *International Journal of Educational Management*, 39(2), 215–231. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2024-0421>
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Konsep Dan Aplikasi Dengan Program PLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, Dan PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media

- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Hussein, A. S. (2015). *Modul Ajar Partial Least Squares (PLS)*. Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Nugroho, R. A., & Pramono, S. E. (2021). The effect of competence and motivation on work readiness of vocational students. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(2), 178–189. <https://doi.org/10.21831/jpv.v11i2.39526>
- Putra, A. R., Sari, D. P., & Hidayat, M. (2024). Work motivation as a mediator between competencies and job readiness among fresh graduates. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 11(1), 421–432. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2024.vol11.no1.0421>
- Rahman, A., Wahyudi, S., & Fauzan, M. (2023). Hard skills, soft skills, and work readiness of Islamic banking graduates in Indonesia. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 15(2), 389–406. <https://doi.org/10.15408/aiq.v15i2.31045>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Siburian, T. A. (2022). Work motivation and job readiness among Indonesian graduates. *Jurnal Psikologi*, 49(2), 115–130. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67845>
- Suryani, A., & Fauzan, M. (2022). The role of hard skills and soft skills in shaping work readiness of university graduates. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 14(1), 45–59. <https://doi.org/10.33373/jpt.v14i1.3621>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. York: Higher Education Academy..