

PENGARUH *INTERPERSONAL SKILLS* DAN *KNOWLEDGE CONSTRUCTIONS* TERHADAP *WORK READINESS* DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR ANGKATAN 2022 FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG)

Ananda Audiarga¹, Bogy Febriatmoko²

Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia¹
Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia²

E-mail: ananda.diarga3@gmail.com¹

Abstract: *The high rate of undergraduate unemployment in Indonesia and the competency mismatch in the labor market reflect the importance of enhancing students Work Readiness. Grounded in Human Capital Theory, this study aims to analyze the effects of Interpersonal Skills and Knowledge Constructions on the Work Readiness of final-year students at the Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Semarang, class of 2022, with Work Motivation serving as a mediating variable. The research approach employed is quantitative with a survey method. The population in this study consists of 1.045 students. The research sample was determined using the Taro Yamane formula with a 5% error margin, yielding a sample of 289 respondents. The sampling technique applied is proportionate stratified random sampling, with data collection conducted through the distribution of online questionnaires. Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS4 4.1 software. The research findings show that Interpersonal Skills and Knowledge Constructions are validly proven to have direct, positive, and significant effects on Work Readiness. Both independent variables were also found to exert positive and significant effects on Work Motivation. Furthermore, Work Motivation is proven to have a positive and significant effect on Work Readiness and validly acts as a significant mediating variable that bridges the effects of Interpersonal Skills and Knowledge Constructions on students' Work Readiness. This study implies the importance of higher education institutions integrating social capacity development programs and active collaborative learning methods to optimally stimulate intrinsic motivation and graduates career transition readiness.*

Keywords: *Interpersonal Skills; Knowledge Cosnstructions; Work Readiness; Work Motivation.*

Abstrak: Tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia serta adanya ketidaksesuaian kompetensi di pasar kerja mencerminkan pentingnya peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan Human Capital Theory, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Interpersonal Skills dan Knowledge Constructions terhadap Work Readiness mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang angkatan 2022, dengan Work Motivation sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini berjumlah 1.045 mahasiswa. Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 289 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS4 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Interpersonal Skills dan Knowledge Constructions secara valid terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Work Readiness. Kedua variabel independen tersebut juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Motivation. Selanjutnya, Work Motivation terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Readiness serta secara signifikan dan valid berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh Interpersonal Skills dan Knowledge Constructions terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya institusi pendidikan tinggi untuk mengintegrasikan program pengembangan kapasitas sosial dan metode pembelajaran kolaboratif aktif guna menstimulasi motivasi internal serta kesiapan transisi karier lulusan secara optimal.

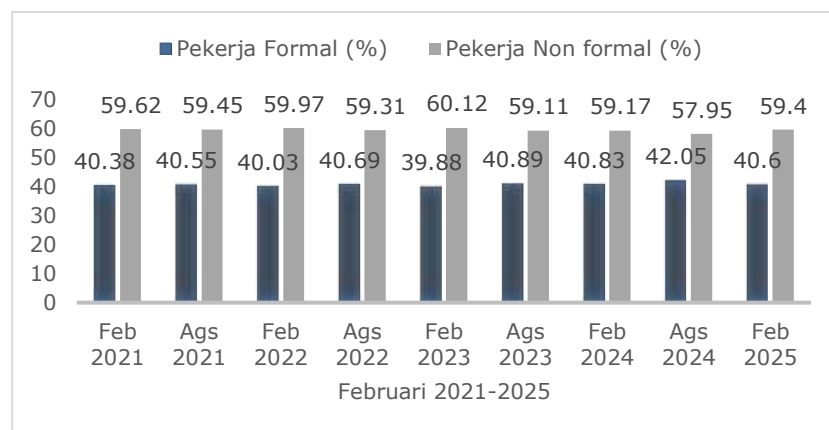
Kata Kunci: Interpersonal Skills; Knowledge Constructions; Work Readiness; Work Motivation

PENDAHULUAN

Di era transformasi global saat ini, pendidikan tinggi memegang peran yang sangat krusial sebagai tempat mencetak sumber daya manusia (SDM) unggul guna mendukung keberlanjutan ekonomi negara (WEF, 2023). Perguruan tinggi kini tidak lagi sekadar menjadi tempat belajar teori, tetapi harus menjadi jembatan strategis yang menghubungkan dunia akademik dengan kebutuhan kompetensi di pasar kerja global yang semakin kompleks (Ratanger et al., 2024). Menciptakan lulusan yang berdaya saing tinggi merupakan investasi jangka panjang yang penting untuk menghadapi percepatan teknologi dan persaingan antarnegara.

Dalam kondisi nyata, proses penyelarasan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan nyata industri masih menghadapi tantangan besar. Salah satu masalah utamanya adalah belum terciptanya titik temu antara kesiapan mental, keterampilan sosial, dan penguasaan teknis yang dimiliki oleh mahasiswa (Selamat et al., 2025). Kondisi ini terlihat jelas pada data BPS per Agustus 2025, yang menunjukkan bahwa sekitar 12,12% atau setara dengan 904.440 jiwa dari total 7,46 juta penganggur di Indonesia justru berasal dari lulusan sarjana (Badan Pusat Statistik, 2025). Angka ini menjadi alarm bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi yang dihasilkan kampus dengan kebutuhan pasar kerja saat ini.

Permasalahan ketenagakerjaan lulusan universitas tidak berhenti pada angka pengangguran sebesar 12,12% tersebut, melainkan juga diperumit oleh rendahnya daya serap sektor formal terhadap tenaga kerja terdidik. Per bulan Februari 2025, 59,40% pekerja di Indonesia bekerja di sektor informal, dengan jumlah penduduk bekerja diperkirakan di angka 145,77 juta orang, maka terdapat 86,55 juta pekerja di sektor informal (Goodstats, 2025). Fenomena "informalisasi" ini mencerminkan adanya *mismatch* struktural di mana sektor formal belum mampu mengakomodasi ledakan lulusan sarjana, sehingga memaksa mereka untuk bekerja di sektor nonformal yang seringkali tidak menawarkan stabilitas pendapatan maupun jaminan perlindungan sosial yang memadai. Kesenjangan ini menjadi tantangan kritis bagi mahasiswa, karena bekerja di sektor nonformal seringkali dianggap sebagai bentuk "setengah pengangguran" di mana kompetensi akademik yang telah diasah selama perkuliahan tidak terutilisasi secara maksimal dalam produktivitas ekonomi nasional.



Gambar 1 Pekerja Sektor Formal dan Informal Februari 2021-2025

Kondisi tersebut juga menjadi tantangan tersendiri bagi mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang angkatan 2022. Sebagai calon tenaga profesional di masa depan, mereka dituntut untuk memiliki *Work Readiness* yang matang agar mampu beradaptasi cepat di era Society 5.0. Kesiapan ini tidak hanya soal nilai akademik, tetapi juga mencakup pengalaman kerja yang luas dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Secara teoretis, pengembangan kapasitas individu dalam menghadapi dunia kerja berakar pada Teori Human Capital yang dipelopori oleh Schultz (1961). Teori ini memandang bahwa investasi dalam diri manusia melalui pendidikan dan

pelatihan bukan sekadar konsumsi, melainkan bentuk modal yang akan meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi di masa depan (Schultz, 1961).

Rendahnya *Work Readiness* sering kali berakar pada dominasi orientasi *hard skills* selama perkuliahan yang tidak diimbangi dengan pengembangan *soft skills* yang mumpuni. Hal ini sejalan dengan temuan (Hapsari, 2024). yang menekankan bahwa *Interpersonal Skills* mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan empati memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang nyata. Namun, mahasiswa seringkali masih menghadapi hambatan dalam menyelaraskan kemampuan teknis mereka dengan kebutuhan interaksi sosial di lingkungan kerja yang nyata.

Dua faktor internal yang dinilai sangat berpengaruh dalam mengatasi hambatan ini adalah *Interpersonal Skills* dan *Knowledge Constructions*. *Interpersonal Skills* memungkinkan mahasiswa untuk berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif, sementara menurut (Butar-butur & Wijaya, 2025), *Knowledge Constructions* yang aktif membantu mahasiswa membangun kompetensi mendalam yang selaras dengan kebutuhan industri. Melalui refleksi kritis terhadap dinamika pasar membantu mereka mengolah informasi menjadi solusi praktis di lapangan. Namun, memiliki kapasitas diri saja seringkali belum cukup untuk menjamin kesiapan profesional jika tidak didorong oleh faktor internal mahasiswa itu sendiri.

Dalam hal ini, motivasi kerja berperan penting untuk menggali potensi tersembunyi mahasiswa menjadi tindakan nyata dalam persiapan karier. Sejalan dengan kajian (Mulyadi et al., 2025), motivasi menjadi penyebab pada perubahan pola pikir yang menjaga semangat mahasiswa dalam menghadapi tantangan selama masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Tingginya motivasi kerja juga berkontribusi pada kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, hal ini akan meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skills* yang diperlukan (Rahman et al., 2025)

Meskipun terdapat urgensi yang tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusan, penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terkait pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*, penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati et al., 2023), (Meha et al., 2025), (Tentama et al., 2019), dan (Siddique et al., 2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Namun, temuan ini dibantah oleh (Jaenab & Koerniawan, 2025) yang menyatakan bahwa *Interpersonal Skills* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Ketidaksesuaian hasil juga ditemukan pada pengaruh *Knowledge Constructions* terhadap kesiapan kerja. Studi yang dilakukan oleh (Indrawati et al., 2023), (Silva et al., 2018), (Dewi & Susilowati, 2025) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap *Work Readiness*. Sebaliknya, penelitian (Akbar et al., 2021) menemukan bahwa *Knowledge Constructions* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaan temuan ini juga terlihat pada hubungan antara *Interpersonal Skills* dan *Knowledge Constructions* terhadap *Work Motivation*, di mana (Gustina et al., 2024), (Net et al., 2024), (Firzly et al., 2022) dan (Bangcasan, 2023) menemukan pengaruh yang signifikan, sementara (Abid et al., 2022) dan (Cooper, 2022) menemukan hasil yang sebaliknya.

Peran *Work Motivation* sebagai variabel mediasi juga masih menyisakan perdebatan akademis. (Indrawati et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *Interpersonal Skills* dan *Knowledge Constructions* terhadap kesiapan kerja. Akan tetapi, (Fitriyani et al., 2025) dan (Dewi & Susilowati, 2025) justru menemukan bahwa *Work Motivation* tidak memiliki memediasi dalam hubungan tersebut. Adanya kontradiksi dari berbagai penelitian terdahulu inilah yang menjadi landasan kuat bagi peneliti untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*

Keterampilan interpersonal selalu dipahami sebagai cara dalam berkomunikasi, memahami, membangun, dan menciptakan lingkungan sosial yang bermakna dan kolaboratif (Siddique et al., 2022). Keterampilan interpersonal mencakup kemampuan mendengarkan secara aktif, kerja sama dalam tim, adaptabilitas terhadap lingkungan sosial, serta pengelolaan konflik secara konstruktif (Indrawati et al., 2023) Dalam lingkup Human Capital Theory, *Interpersonal Skills* dipandang sebagai bentuk modal non teknis yang termasuk dalam dimensi task-specific human capital dan

berperan penting dalam meningkatkan efektivitas individu melalui kemampuan beradaptasi, berkolaborasi, serta membangun hubungan sosial yang produktif sehingga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing individu (Tentama et al., 2019). Teori ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kemampuan sosial dan komunikasi akan memperkuat kapasitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya berimplikasi pada meningkatnya kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Menurut (Indrawati et al., 2023), *Work Readiness* mahasiswa dapat ditingkatkan melalui *Interpersonal Skills* yang tinggi. Peningkatan kemampuan interpersonal seseorang berbanding lurus dengan tingkat kesiapan kerjanya, di mana keterampilan dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan membangun hubungan yang konstruktif mendorong individu untuk lebih adaptif dan siap menghadapi dinamika serta tuntutan dunia kerja. Sebaliknya, *Interpersonal Skills* yang rendah berdampak pada rendahnya kesiapan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, dapat ditegaskan bahwa *Interpersonal Skills* merupakan bentuk investasi human capital yang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

H1: *Interpersonal Skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness*.

Pengaruh *Knowledge Constructions* terhadap *Work Readiness*

Konstruksi pengetahuan merupakan aspek kognitif yang sangat krusial dalam membentuk kesiapan kerja, di mana individu melakukan pemahaman aktif melalui interaksi sosial dan pengalaman dunia nyata. Hal ini sejalan dengan teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh (Schultz, 1961), yang memandang bahwa pendidikan dan pengembangan pengetahuan bukan sekadar konsumsi, melainkan investasi untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, (Hendrawan, 2011) dalam bukunya menjelaskan bahwa modal manusia mencakup akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang menjadi aset bagi mahasiswa untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Melalui proses konstruksi pengetahuan, mahasiswa tidak hanya menyerap informasi secara pasif, tetapi juga mampu mengolah dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut secara kontekstual, yang sangat esensial untuk mendukung transisi yang sukses dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Dukungan empiris menunjukkan bahwa konstruksi pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati et al., 2023) menegaskan bahwa peningkatan kemampuan konstruksi pengetahuan secara langsung akan meningkatkan kesiapan kerja siswa karena mereka menjadi lebih terampil dalam memproses informasi yang relevan dengan kebutuhan industri. Meskipun terdapat penelitian lain, seperti (Akbar et al., 2021) yang menemukan bahwa faktor "pengetahuan" secara umum terkadang tidak memberikan pengaruh signifikan, hal ini justru memperkuat argumen bahwa yang dibutuhkan industri bukanlah sekadar penguasaan teori statis, melainkan kemampuan aktif dalam mengonstruksi pengetahuan tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh (Gaol, 2014), investasi dalam modal manusia melalui pembelajaran yang bersifat konstruktif akan memberikan nilai tambah bagi individu dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan profesional di masa depan. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan mahasiswa dalam melakukan konstruksi pengetahuan, maka tingkat kesiapan kerja mereka akan semakin optimal.

H2: *Knowledge Constructions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness*.

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Motivation*

Dalam perspektif teori human capital, keberhasilan karier individu tidak semata ditentukan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, melainkan juga oleh kemampuan membangun serta mempertahankan hubungan sosial yang efektif (Ballester-Miquel et al., 2026). *Interpersonal Skills* menjadi bagian integral dari modal manusia karena memungkinkan individu untuk berkomunikasi secara asertif, menyesuaikan diri terhadap dinamika kelompok, dan menciptakan sinergi dalam lingkungan kerja. Kemampuan interpersonal yang baik memiliki sensitivitas sosial yang tinggi, sehingga mampu menafsirkan konteks interaksi dan menyesuaikan strategi komunikasi secara adaptif (Kim et al., 2022). Kemampuan ini menciptakan atmosfer kerja yang kooperatif dan suportif, yang pada gilirannya memperkuat motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Temuan (Gustina et al., 2024) mendukung pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keterampilan interpersonal tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja

yang lebih kuat ketika menghadapi tekanan profesional. Kemampuan memahami dinamika sosial dan mengelola hubungan interpersonal dengan bijak menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen terhadap pekerjaan. Kondisi ini meningkatkan kecenderungan individu untuk bersikap proaktif, mengambil inisiatif, serta mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja (Net et al., 2024)

H3: *Interpersonal Skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*.

Pengaruh *Knowledge Constructions* terhadap *Work Motivation*

Pengonstruksian pengetahuan merupakan faktor krusial yang mendorong munculnya dorongan internal dalam diri mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. (Bangcasan, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan profesional yang tinggi berkorelasi positif dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Ketika mahasiswa secara aktif membangun pemahaman mereka melalui penguasaan konsep-konsep akademik yang mendalam, mereka cenderung memiliki kepercayaan diri intelektual yang lebih kuat. Kepercayaan diri inilah yang kemudian menjadi motor penggerak bagi *Work Motivation*, di mana mahasiswa merasa lebih bersemangat untuk menunjukkan kompetensi yang telah mereka bangun dalam lingkungan profesional.

(Cooper, 2022) memberikan perspektif tambahan bahwa dampak dari proses manajemen pengetahuan termasuk penciptaan atau pengonstruksian pengetahuan dapat bervariasi tergantung pada konteks pekerjaan dan fungsi organisasi. Dalam temuannya, meskipun tidak semua proses pengetahuan secara langsung meningkatkan motivasi secara instan, penguasaan informasi yang relevan tetap menjadi pondasi bagi performa individu. Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Constructions* yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan industri akan lebih efektif dalam memicu motivasi kerja mahasiswa dibandingkan sekadar akumulasi informasi tanpa makna.

Secara teoretis, hubungan ini sangat erat kaitannya dengan teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh (Schultz, 1961), yang memandang pengetahuan dan keterampilan sebagai bentuk modal atau modal yang melekat pada manusia. Investasi dalam *Knowledge Constructions* adalah upaya meningkatkan nilai modal manusia tersebut. Senada dengan hal tersebut, (Wujarso et al., 2021) menekankan bahwa manajemen modal manusia yang efektif menuntut individu untuk terus mengembangkan kompetensinya agar tetap relevan. Dengan demikian, semakin baik proses *Knowledge Constructions* yang dilakukan mahasiswa, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki.

H4: *Knowledge Constructions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Readiness*

Work Motivation merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berperilaku, berusaha, dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaannya. Menurut (Fauzan et al., 2023) motivasi didefinisikan sebagai energi yang memberi dorongan individu dalam mencapai tujuan organisasi yang menciptakan mindset positif dalam memperbaiki arah perencanaan kariernya. Dalam kerangka teori human capital, motivasi dipandang sebagai elemen fundamental yang menentukan sejauh mana individu bersedia berinvestasi dalam pengembangan dirinya. Human capital tidak menghasilkan peningkatan kemampuan kognitif dan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk aspek yang berperan penting dalam mengoptimalkan nilai modal manusia atau dalam hal ini adalah *Work Motivation* (Indah, 2024)

Work Motivation memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Fauzan et al., 2023). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara substansial terhadap kesiapan kerja, karena individu dengan dorongan kuat untuk berprestasi lebih aktif mengikuti pelatihan, magang, dan kegiatan pengembangan diri (Indrawati et al., 2023). Baik motivasi intrinsik seperti keinginan untuk berkembang maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan imbalan secara sinergis mendorong individu mencapai kesiapan kerja yang optimal (Fransiska & Aida, 2022). Motivasi tidak hanya membentuk aspek psikologis kesiapan kerja, tetapi juga memperkuat penguasaan kompetensi dan keterampilan yang relevan di pasar tenaga kerja.

H5: *Work Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Work Readiness*.

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation*

Dalam kerangka human capital theory, investasi dalam diri suatu individu dibentuk melalui berbagai faktor diantaranya adalah pengembangan keterampilan interpersonal dan penguatan motivasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas serta kesiapan dalam mencari pekerjaan (Sunarsi et al., 2026). *Interpersonal Skills* dipandang sebagai modal investasi yang berfungsi dalam meningkatkan kemampuannya dalam bersosial, seperti mampu mengendalikan konflik, dapat memberikan saran konstruktif, mampu memperluas jaringan relasi, dan lain sebagainya (Coroiu et al., 2014). Keterampilan ini dapat memperkuat nilai modal individu dalam beradaptasi dan bekerja secara kolaboratif dalam dunia profesional.

Mengacu pada human capital theory, (Kurniawan et al., 2023) menjelaskan bahwa kesiapan kerja individu akan mencapai tahapan terbaiknya ketika aspek sosialnya sudah terpenuhi dengan maksimal. Dalam membuka aspek sosial ini perlu didorong dengan motivasi yang kuat. *Work Motivation* memacu pikiran dalam memberikan dorongan untuk internal untuk memiliki sikap berani dan percaya diri dalam berinteraksi sosial (Rosyada & Suratman, 2025). Motivasi kerja biasanya muncul ketika individu merasa kompeten secara sosial dan memiliki hubungan yang bermakna, karena kondisi tersebut menumbuhkan rasa keterhubungan, pengakuan, serta makna dalam bekerja (Fitriyani et al., 2025). (Indrawati et al., 2023) menyatakan bahwa individu dengan kemampuan interpersonal yang baik cenderung memiliki kepercayaan diri, rasa memiliki, serta kepuasan sosial yang terbentuk melalui interaksi positif di lingkungan pendidikan maupun kerja. Kondisi tersebut berimplikasi pada munculnya motivasi kerja sebagai dorongan internal untuk mengembangkan diri dan mempersiapkan diri menghadapi dunia industri, sehingga *Work Motivation* diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani keterkaitan antara *Interpersonal Skills* dan *Work Readiness*.

H6: *Work Motivation* memediasi hubungan antara *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*.

Pengaruh *Knowledge Constructions* terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation*

Proses *Knowledge Constructions* merupakan aktivitas di mana mahasiswa secara aktif membangun pemahaman dan keterampilan baru melalui inkuiri kolaboratif dan refleksi terhadap praktik nyata. Aktivitas ini tidak hanya memperkaya wawasan intelektual, tetapi juga secara signifikan menumbuhkan motivasi kerja dalam diri mahasiswa. Berdasarkan temuan (Indrawati et al., 2023), pengetahuan konstruktif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja, di mana pemahaman yang mendalam akan bidang ilmu memberikan dorongan internal bagi individu untuk menerapkan ilmu tersebut dalam lingkungan profesional. Ketika mahasiswa merasa telah "mengonstruksi" pengetahuan yang relevan secara mandiri, mereka akan memiliki kepercayaan diri dan keinginan yang lebih kuat untuk mengeksplorasi karier mereka di masa depan.

Lebih lanjut, motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor krusial yang menentukan *Work Readiness*. Mahasiswa yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan profesional dan transisi dari pendidikan tinggi ke dunia kerja. Penelitian (Indrawati et al., 2023) secara eksplisit menunjukkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh pengetahuan konstruktif terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan yang dibangun secara aktif melalui proses akademik akan lebih efektif dalam menciptakan lulusan yang siap kerja apabila mahasiswa tersebut memiliki dorongan atau motivasi untuk sukses di industri. Selain itu, investasi pada pengembangan keterampilan kerja selama di perguruan tinggi terbukti memfasilitasi integrasi mahasiswa ke pasar tenaga kerja dengan lebih baik.

Pengembangan hipotesis ini sangat erat kaitannya dengan Teori Human Capital. Menurut Theodore Schultz, pendidikan dan penguasaan pengetahuan dipandang sebagai bentuk "investasi" pada diri manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas di masa depan. Sejalan dengan perspektif tersebut, (Gaol, 2014) mendefinisikan *human capital* sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang secara langsung mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam kerangka ini, *Knowledge Constructions* adalah proses akumulasi modal manusia, sementara motivasi kerja menjadi penggerak (*driver*) yang mengubah potensi modal tersebut menjadi kesiapan kerja yang nyata dan kompetitif.

H7: *Work Motivation* memediasi hubungan antara *Knowledge Constructions* terhadap *Work Readiness*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas dan pengaruh mediasi antar variabel (Indrawati et al., 2023). Fokus utama penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh *Interpersonal Skills* dan *Knowledge Constructions* terhadap *Work Readiness* dengan menempatkan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang angkatan 2022 yang berjumlah 1.045 mahasiswa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 289 minimal responden yang dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* melalui rumus Taro Yamane dengan *sampling error* sebesar 5% guna mendapatkan representasi yang akurat namun efisien. Secara spesifik, pendekatan *proportionate stratified random sampling* dipilih karena kondisi populasi bersifat heterogen dan memiliki tingkatan yang terbagi secara proporsional. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1-5 (1 = sangat tidak setuju - 5 = sangat setuju).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan dukungan perangkat lunak SmartPLS. Teknik analisis ini berupa metode statistik yang digunakan untuk menguji rangkaian hubungan secara terukur dan simultan. Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Teknik ini dipilih karena kemampuannya dalam menguji model struktural yang kompleks dengan variabel mediasi secara simultan (Hair et al., 2019). Dalam metode SEM-PLS ini, analisis dilakukan melalui dua tahap utama: model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

Tabel 1 Kuesioner Penelitian

Variable	Indikator	Item	Measurement		Sumber
<i>Interpersonal Skills</i> (X1)	Initiation	IS1	1.	Saya mampu mengusulkan dan menemukan kegiatan untuk dilakukan bersama orang lain yang saya anggap menarik atau potensial	(Coroiu et al., 2014)
		IS2	2.	Saya mampu memperkenalkan diri kepada orang yang ingin saya kenal	
		IS3	3.	Saya mampu menghubungi orang lain (melalui telepon atau pesan) untuk mengatur waktu bertemu dan bekerja sama dalam kegiatan tertentu.	
	Negative Assertion	IS4	4.	Saya mampu menegur orang lain ketika ia melanggar janji	
		IS5	5.	Saya mampu menyampaikan perasaan saya kepada orang lain ketika ia melakukan sesuatu yang membuat saya terluka	
		IS6	6.	Saya mampu mengungkapkan kemarahan kepada orang lain atas tindakan yang membuat saya marah	
	Emotional Support	IS7	7.	Saya mampu membantu orang lain memahami akar permasalahan yang sedang ia hadapi.	
		IS8	8.	Saya mampu memberikan dukungan emosional kepada orang lain yang sedang mengalami kesulitan.	
		IS9	9.	Saya mampu memberikan nasihat kepada orang lain dengan cara yang dapat diterima ketika ia meminta bantuan dan dukungan	

	Disclosure	IS10	10.	Saya mampu mengungkapkan sisi pribadi yang lebih lembut dan sensitif kepada orang lain sebagai bentuk keterbukaan diri	
		IS11	11.	Saya mampu menunjukkan diri saya yang sebenarnya kepada orang lain	
		IS12	12.	Saya mampu menurunkan sikap defensif dan mempercayai orang lain	
	Conflict Management	IS13	13.	Saya mampu mengakui kesalahan saya ketika terjadi perbedaan pendapat dengan orang lain untuk mencegah terjadinya konflik yang lebih serius.	
		IS14	14.	Saya mampu memahami sudut pandang orang lain ketika terjadi perbedaan pendapat atau konflik	
		IS15	15.	Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi konflik dengan orang lain demi menjaga hubungan yang baik	
<i>Knowledge Constructions (X2)</i>	Problem Understanding	KC1	1.	Masalah yang dibahas relevan dengan dunia kerja	(Tillema & Westhuizen, 2006)
		KC2	2.	Diskusi kelompok menarik dan bermanfaat bagi saya	
		KC3	3.	Saya mengenali isu yang dibahas dari pengalaman saya	
		KC4	4.	Topik diskusi berkaitan erat dengan bidang studi saya	
		KC5	5.	Diskusi yang dilakukan membahas masalah yang penting bagi saya	
		KC6	6.	Saya memahami sebagian besar isu yang didiskusikan	
		KC7	7.	Saya aktif memberikan ide	
	Achieving Perspective	KC8	8.	Saya terbuka menerima ide dari rekan mahasiswa lain	
		KC9	9.	Pendapat rekan mengubah cara pandang saya	
		KC10	10.	Saya sering mengalami ide-ide baru dalam diskusi	
		KC11	11.	Saya tetap fokus selama proses diskusi berlangsung	
		KC12	12.	Saya senang mendengarkan pendapat orang lain	
		KC13	13.	Masukan rekan membantu pemahaman materi saya	
		KC14	14.	Banyak ide penting dihasilkan dalam kelompok ini	
	Commitment	KC15	15.	Saya memberi kesempatan rekan lain berpendapat	
		KC16	16.	Saya tidak memaksakan pendapat pribadi pada kelompok	
		KC17	17.	Saya puas menjadi anggota kelompok diskusi ini	
		KC18	18.	Saya berusaha membangun pemahaman bersama	
		KC19	19.	Komunikasi dalam kelompok berjalan sangat efektif	

		KC20	20.	Saya merasa pendapat saya dipahami oleh rekan lain	
<i>Work Motivation</i> (Z)	Internal Motivation	WM1	1.	Saya termotivasi untuk bekerja karena hal itu memungkinkan saya mencapai tujuan yang saya anggap penting	(Graves & Sarkis, 2018)
		WM2	2.	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	
		WM3	3.	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya merasakan kepuasan dari kegiatan tersebut	
		WM4	4.	Saya termotivasi untuk bekerja karena pekerjaan terasa menyenangkan bagi saya.	
		WM5	5.	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya akan merasa tidak nyaman apabila tidak melakukannya.	
	External Motivation	WM6	6.	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya akan memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	
		WM7	7.	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya menerima gaji atau bayaran atas pekerjaan tersebut.	
		WM8	8.	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya ingin mendapatkan pengakuan dari orang lain.	
<i>Work Readiness</i> (Y)	Collaboration	WR1	1.	Saya mampu berinteraksi secara efektif dan penuh rasa hormat dengan individu dari budaya yang berbeda	(Palmer & Young, 2017)
		WR2	2.	Saya mampu belajar dan bekerja sama dengan individu yang memiliki latar belakang atau pandangan yang beragam	
	Informed Decision Making	WR3	3.	Saya mampu menggunakan informasi serta pengetahuan profesional untuk mengambil keputusan yang tepat dan melaksanakannya dengan baik.	
		WR4	4.	Saya mampu menimbang risiko, mengevaluasi alternatif, membuat prediksi berdasarkan data, serta menerapkan kriteria evaluasi dalam memilih keputusan	
	Lifelong Learning	WR5	5.	Saya mampu mengidentifikasi pengetahuan yang kurang atau perlu ditingkatkan agar dapat bekerja secara efektif di lingkungan kerja	
		WR6	6.	Saya mampu mengidentifikasi keterampilan yang kurang atau perlu dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas di tempat kerja	

	Professional Practice Standards &	WR7	7.	Saya mampu mengenali praktik etis di lingkungan kerja
		WR8	8.	Saya mampu memahami standar kinerja atau praktik profesional yang diharapkan di tempat kerja atau dalam profesi saya
	Integration of Theory & Practice	WR9	9.	Saya mampu menilai relevansi pengetahuan yang diperoleh selama studi terhadap kebutuhan dunia kerja
		WR10	10.	Saya mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama studi ke dalam pekerjaan

HASIL PENELITIAN

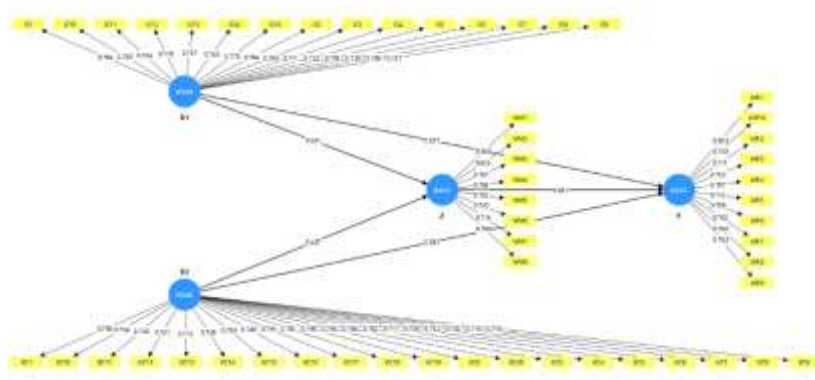
1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 290 responden mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang angkatan 2022, karakteristik responden berdasarkan program studi didominasi oleh mahasiswa dengan program studi Manajemen sebanyak 34,2%, kemudian dilanjut dengan program studi Pendidikan Ekonomi sebanyak 24,7%, lalu program studi Akuntansi sebanyak 22% dan terakhir mahasiswa program studi Ekonomi Pembangunan sebanyak 19%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari berbagai program studi di bidang ekonomi dengan proporsi yang beragam.

Komposisi responden tersebut menunjukkan bahwa teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling telah terpenuhi, karena jumlah responden pada setiap program studi telah disesuaikan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi masing-masing strata. Dengan demikian, distribusi sampel dinilai telah mampu merepresentasikan karakteristik populasi penelitian secara lebih merata dan seimbang

2. Outer Model

Model pengukuran atau outer model dalam PLS-SEM berfungsi mengonseptualisasikan keterkaitan antara konstruk laten dengan indikator-indikator manifestasinya. Outer Model digunakan untuk menilai sejauh mana indikator tersebut mampu mengukur konstruk melalui pengujian validitas dan reliabilitas.



Gambar 2 Outer Model
Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

3. Uji Validitas

Validitas konvergen mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki hubungan yang erat. Pengujian dilakukan dengan memeriksa outer loading pada tingkat indikator (nilai ideal lebih dari 0,70). Jika nilai outer loading indikator kurang dari 0,70, indikator tersebut

dapat dipertimbangkan untuk dihapus (Hair et al., 2017). Indikator yang nilainya di bawah batas tersebut akan dieliminasi.

Tabel 2 Hasil Outer Loading

	<i>Interpersonal Skills</i>	<i>Knowledge Constructions</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Work Readiness</i>	Keterangan
IS1	0.754				Valid
IS10	0.709				Valid
IS11	0.724				Valid
IS12	0.778				Valid
IS13	0.727				Valid
IS14	0.745				Valid
IS15	0.778				Valid
IS2	0.764				Valid
IS3	0.708				Valid
IS4	0.711				Valid
IS5	0.722				Valid
IS6	0.709				Valid
IS7	0.726				Valid
IS8	0.765				Valid
IS9	0.737				Valid
KC1		0.760			Valid
KC10		0.724			Valid
KC11		0.732			Valid
KC12		0.741			Valid
KC13		0.712			Valid
KC14		0.749			Valid
KC15		0.738			Valid
KC16		0.740			Valid
KC17		0.744			Valid
KC18		0.750			Valid
KC19		0.746			Valid
KC2		0.748			Valid
KC20		0.765			Valid
KC3		0.752			Valid
KC4		0.711			Valid
KC5		0.708			Valid
KC6		0.732			Valid
KC7		0.792			Valid
KC8		0.715			Valid
KC9		0.718			Valid
WM1			0.858		Valid
WM2			0.822		Valid
WM3			0.791		Valid
WM4			0.759		Valid
WM5			0.792		Valid

WM6			0.743		Valid
WM7			0.714		Valid
WM8			0.769		Valid
WR1				0.824	Valid
WR10				0.738	Valid
WR2				0.771	Valid
WR3				0.723	Valid
WR4				0.767	Valid
WR5				0.713	Valid
WR6				0.759	Valid
WR7				0.762	Valid
WR8				0.762	Valid
WR9				0.764	Valid

Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* indikator lebih dari 0.70 atau cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penggunaan masing-masing indikator dinyatakan mampu mengukur variabel laten secara tepat dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

4. Uji reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, di mana keduanya harus bernilai lebih dari atau sama dengan 0,70 untuk dianggap reliabel. Composite Reliability menilai konsistensi indikator secara keseluruhan, sedangkan Cronbach's Alpha mengevaluasi korelasi antar indikator dalam satu konstruk.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<i>Interpersonal Skills</i>	0.940	0.941	0.947	0.544	Reliabel
<i>Knowledge Constructions</i>	0.956	0.957	0.960	0.546	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	0.909	0.911	0.926	0.612	Reliabel
<i>Work Readiness</i>	0.918	0.921	0.931	0.576	Reliabel

Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabel tinggi. Pada nilai Average Variance Extracted (AVE) seluruh variabel juga berada di atas 0,50, sehingga masing-masing konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen.

5. Validitas diskriminan

Pada pengujian ini menggunakan pendekatan nilai Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) yang dasar pengambilan keputusannya yaitu variabel tersebut dikatakan valid jika memiliki nilai HTMT < 0,9. Berikut merupakan hasil pengujian discriminant validity.

Tabel 4 Hasil Uji HTMT

	<i>Interpersonal Skills</i>	<i>Knowledge Constructions</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Work Readiness</i>
--	------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------	------------------------------

Interpersonal Skills				
Knowledge Constructions	0.655			
Work Motivation	0.789	0.793		
Work Readiness	0.783	0.762	0.821	

Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

Berdasarkan Tabel hasil pengujian Discriminant Validity seluruh variabel memiliki nilai (HTMT) < 0,9 sehingga seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan valid.

6. Inner model

Pengujian ini mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori klasifikasi R-squared yang lebih besar dari 0.67 menunjukkan kategori kuat, sedangkan nilai antara 0.33 dan 0.67 menunjukkan kategori moderat, dan nilai di atas 0.19 tetapi kurang dari 0.33 menunjukkan kategori lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut (Hair et al., 2017).

Tabel 5 Hasil R Square

	R-square	R-square adjusted
Work Motivation	0.671	0.668
Work Readiness	0.679	0.676

Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

Effect Size (F2) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghitung perubahan nilai R square pada variabel dependen ketika satu variabel independen dihilangkan dari model. Jika variabel independen tertentu dihilangkan dan berpengaruh terhadap penurunan R square secara signifikan, maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen, begitu pun sebaliknya. Interpretasi F2 terbagi menjadi tiga kategori, yaitu kecil ($F2 \geq 0,02$), sedang ($\geq 0,15$), dan besar ($\geq 0,35$) (Hair et al., 2022).

Tabel 6 Hasil Effect Size

	Interpersonal Skills	Knowledge Constructions	Work Motivation	Work Readiness
Interpersonal Skills			0.361	0.159
Knowledge Constructions			0.404	0.116
Work Motivation				0.087
Work Readiness				

Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Informasi yang ditampilkan meliputi nilai original sample, t-statistic, dan p-value, yang digunakan sebagai dasar dalam menilai signifikansi pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, antarvariabel yang dianalisis. Kriteria penerimaan hipotesis mengacu pada ketentuan bahwa nilai t-statistic > 1.96 atau p-value < 0.05.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
<i>Interpersonal Skills -> Work Readiness</i>	0.337	0.335	0.076	4.415	0.000	H1 Diterima
<i>Knowledge Constructions -> Work Readiness</i>	0.293	0.294	0.065	4.524	0.000	H2 Diterima
<i>Interpersonal Skills -> Work Motivation</i>	0.441	0.443	0.070	6.315	0.000	H3 Diterima
<i>Knowledge Constructions -> Work Motivation</i>	0.467	0.467	0.072	6.531	0.000	H4 Diterima
<i>Work Motivation -> Work Readiness</i>	0.291	0.293	0.084	3.487	0.000	H5 Diterima
<i>Interpersonal Skills -> Work Motivation -> Work Readiness</i>	0.129	0.131	0.045	2.842	0.002	H6 Diterima
<i>Knowledge Constructions -> Work Motivation -> Work Readiness</i>	0.136	0.137	0.045	3.017	0.001	H7 Diterima

Sumber: Data Diolah SmartPLS oleh Peneliti.

PEMBAHASAN

Pembahasan disini menunjukkan bahwa *Interpersonal Skills* dan *Knowledge Constructions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* mahasiswa, yang berarti semakin tinggi kemampuan interpersonal dan keaktifan individu dalam membangun pengetahuannya, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk bekerja. Selain kesiapan kerja, kedua faktor tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. Mahasiswa dengan kemampuan interpersonal yang baik, seperti mampu membangun hubungan positif, berkomunikasi dengan percaya diri, dan berkolaborasi secara efektif, akan merasakan dorongan motivasi yang lebih besar untuk segera terjun ke dunia kerja. Begitu pula dengan keberhasilan dalam melakukan konstruksi pengetahuan (*Knowledge Constructions*) melalui studi literatur maupun diskusi akademik, di mana kejelasan pemahaman mengenai peluang karier yang diperoleh akan memicu tumbuhnya motivasi kerja yang kuat. Selanjutnya, *Work Motivation* itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness*, di mana motivasi yang tinggi akan mendorong mahasiswa secara aktif mengembangkan kompetensi, memperluas jaringan (*networking*), dan memanfaatkan setiap kesempatan sebagai bekal kesiapan kerja mereka.

Di samping pengaruh langsung tersebut, *Work Motivation* terbukti berperan penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan seluruh variabel. Analisis menunjukkan bahwa *Work Motivation* secara signifikan mampu memediasi pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*, sekaligus memediasi pengaruh *Knowledge Constructions* terhadap *Work Readiness*. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai variabel perantara yang memperkuat dampak dari kemampuan interpersonal dan proses konstruksi pengetahuan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Interpersonal Skills*, *Knowledge Constructions*, dan *Work Motivation* memiliki peran yang sangat krusial dan saling berkaitan dalam mengoptimalkan *Work Readiness* mahasiswa.

KESIMPULAN

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indrawati et al. (2023) yang secara empiris membuktikan bahwa keterampilan interpersonal dan konstruksi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi motivasi kerja. Dari seluruh rangkaian analisis data yang sudah dilakukan, dapat dilihat sebuah benang merah bahwa kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang angkatan 2022 tidak muncul begitu saja, melainkan dibentuk melalui kombinasi kemampuan sosial dan cara mereka belajar. Mahasiswa yang punya keterampilan interpersonal yang luwes, seperti pintar berkomunikasi, dapat bekerja sama tim, dan pintar mengelola konflik, terbukti merasa jauh lebih siap dan untuk terjun ke dunia kerja yang nyata. Kesiapan ini akan semakin matang apabila dilakukan berdampingan dengan proses konstruksi pengetahuan yang aktif selama di kampus. Mahasiswa yang tidak hanya pasif mendengarkan teori di kelas, tapi aktif berdiskusi dan memecahkan masalah yang nyata, memiliki pemahaman yang lebih tajam tentang apa yang sebetulnya dicari oleh industri saat ini. Menariknya, kedua modal ini baik keterampilan sosial maupun pemahaman akademis yang kuat ternyata menjadi pemicu utama yang bikin motivasi kerja mahasiswa makin membara. Motivasi kerja inilah yang akhirnya bertindak sebagai jembatan penguat, mengubah semua potensi diri yang dimiliki mahasiswa menjadi kesiapan kerja yang benar-benar nyata dan optimal sebelum mereka lulus. Dengan demikian, pola temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, yakni bahwa kesiapan kerja mahasiswa terbentuk melalui kombinasi kematangan sosial, keaktifan dalam membangun pengetahuan, dan kuatnya motivasi kerja, merupakan konfirmasi empiris yang konsisten dengan kerangka teoritis maupun hasil penelitian yang dikembangkan oleh Indrawati et al. (2023) dalam konteks pendidikan vokasi.

SARAN

Melihat hasil temuan yang ada, beberapa saran praktis yang rasanya tepat untuk diterapkan ke depannya. Untuk teman-teman mahasiswa, mulai kurangi kebiasaan hanya fokus IPK tinggi atau kemampuan teknis (*hard skills*) aja. Mulai saat ini, coba lebih aktif mengikuti organisasi atau forum diskusi agar keterampilan interpersonal semakin terlatih, penting juga untuk menentukan target karier dari sekarang agar motivasi kerjanya tetap terjaga. Sementara itu, pihak fakultas di FEB UNNES dapat mulai memperbanyak metode pembelajaran berbasis proyek nyata (*project-based* atau *case-based learning*) di kelas. Cara ini akan membantu mahasiswa terbiasa mengonstruksi pengetahuan mereka dari masalah nyata yang ada di industri, yang dapat didukung juga dengan pelatihan *soft skills* berkala. Terakhir, untuk para peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik ini, karena penelitian ini hanya melihat dari sisi internal mahasiswa, akan menarik sekali kalau ke depannya dapat menggali variabel eksternal lainnya. Variabel seperti efektivitas program magang, peran layanan *career center* di kampus, atau dinamika langsung dari pasar tenaga kerja saat ini bisa jadi sudut pandang baru yang menarik untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, N., Samuel, A., Ali, R., Shoaib, A., & Warraich, W. Y. (2022). Students' *Interpersonal Skills* and its association with their academic achievement in secondary school of Pakistan. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(1), 143–151. <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i1.21798>
- Akbar, T. N., Surahman, U., & Susanti, I. (2021). *Factors Affecting Work Readiness of Grade XII Students Program Modelling and Information Design Skills Building (DPIB) SMK Negeri 5 Bandung*. 520(Tvet 2020), 207–211. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210203.118>

- Ballester-Miquel, J. C., Perez-Ruiz, P., Gisbert-Muñoz, S., & Enri-Peiró, S. (2026). The role of soft skills in workplace innovation: Leadership and problem-solving as key drivers. *Journal of Innovation and Knowledge*, 12(November 2025). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100901>
- Bangcasan, J. O. (2023). The mediating effect of employee motivation on the relationship between professional knowledge and instructional strategies. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(7).
- Cooper, G. R. (2022). *Impact of knowledge management processes upon job satisfaction and job performance*. (1175), 1-102.
- Coroiu, A., Meyer, A., Gomez-Gabriello, C. A., Brahler, E., Hessel, A., & Korner, A. (2014). *Brief Form of the Interpersonal Competence Questionnaire (ICQ-15)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000234>
- Dewi, & Susilowati. (2025). Effects of Communication, Collaboration, and Knowledge Constructions on Students' Work Readiness With Work Motivation Moderation. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 35(2), 178-197.
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26-34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Firzly, N., Chamandy, M., Pelletier, L., & Lagacé, M. (2022). An Examination of Mentors' Interpersonal Behaviors and Mentees' Motivation, Turnover Intentions, Engagement, and Well-Being. *Journal of Career Development*, 49(6), 1317-1336. <https://doi.org/10.1177/08948453211039286>
- Fitriyani, A., Wahyudi, W., & Kurniasih, D. (2025). The Effect of Soft Skills and Self Efficacy on Fresh Graduate Job Readiness: Mediation of Work Motivation. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 10(1), 331-346. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.18159>
- Fransiska, L., & Aida, N. (2022). Soft Skills and Work Motivation Aspect on the Work Readiness of Students Majoring in Business Administration of Politeknik Negeri Nunukan. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021 (ICAST-SS 2021)*, 647, 865-868. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220301.142>
- Gaol, CHR. J. L. (2014). *A to Z Human Capital*. Gramedia Widiasarana.
- Goodstats. (2025). *Proporsi Pekerja di Sektor Informal Kembali Naik pada 2025*. <https://data.goodstats.id/statistic/proporsi-pekerja-di-sektor-informal-kembali-naik-pada-2025-iVywZ>
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576-587. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.013>
- Gustina, R., Andayani, S., & Noor, M. (2024). The Influence of Self-Esteem and Interpersonal Intelligence on Teacher Work Motivation in SMP N 1 Mesuji. *Culture and Technology*, ISSN(2), 88-99.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. In Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*. SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. *European Business Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hapsari, S. A. M. (2024). *PENGARUH SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FPIPS UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*.

- Hendrawan, I. S. (2011). *Pengembangan human capital, perspektif nasional, regional dan global. Graha Ilmu.*
- Indah, D. Y. (2024). *Human Capital , Organizational Commitment on Work.* 17(1), 99–110.
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of *Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Constructions* on the *Work Readiness* of Vocational Students. *Education Research International*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Jaenab, J., & Koerniawan, I. (2025). Pengaruh Kemampuan Interpersonal dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 697–709. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1492>
- Kim, H., Choi, H., & Han, S. (2022). *The effect of sense of humor and empathy on the interpersonal adaptation.* <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111791>
- Kurniawan, I., Sukandar, A., & Permana, T. (2023). Exploring the Impact of *Work Motivation on Work Readiness: a Quantitative Analysis Among Mutiara Bandung Vocational School Students.* *Journal of Mechanical Engineering Education*, 10(2), 105–112. <https://doi.org/10.17509/jmee.v10i2.64195>
- M Arief Rahman, Nur Laelasari, Khalishah Berliana Nabila, Maulana, M Fahmi Balaputra, Naila Nandra, Khumairah Amira Sari, Khumairah Amira Sari, Muhammad Aji Ramadhan, Riska, & Aisyah salsabila Azzahrah. (2025). Pendampingan Mahasiswa Pelaksanaan Magang PT Telkom Infrastruktur Indonesia (TIF) District Sumbagsel Territory 1 Sumatera. *Journal Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 77–84. <https://doi.org/10.65255/jipmas.v2i1.177>
- Meha, N. L., Imsar, & Nasution, M. S. A. N. (2025). Resilience and *Interpersonal Skills Shape Work Readiness* of ORMAWA Students: Resiliensi dan Keterampilan Interpersonal Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(3), 1–14.
- Mulyadi, M., Kiswara, P. G. I., Saputri, L. G. E. A., & Adriati, I. W. (2025). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(5), 515–532.
- Net, W. W. W. P., Aryawan, I. W., Agung, A. A. G., Luh, N., Sulindawati, G. E., & Werang, B. R. (2024). The Effect of Project-Based Learning and Self-Efficacy towards Students' Entrepreneurial Readiness in Vocational High School. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(2), 331–339. <https://doi.org/10.47750/pegegog.14.02.38>
- Palmer, S., & Young, K. (2017). *Developing an institutional evaluation of the impact of work-integrated learning on employability and employment.*
- Ratangar, D., Abakar, S. S., & Saleh, M. K. (2024). The challenges of the relationship between university and business. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 6203–6208. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.3351>
- Rosyada, Q. A., & Suratman, A. (2025). Student *Work Readiness: Support from Internship Experience, Motivation and Work Environment.* *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(6), 2731–2750. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i6.276>
- Rutnauli Butar-butur, & Tony Wijaya. (2025). The Influence of Hard Skills and Soft Skills on *Work Readiness Through Self-Efficacy as an Intervening Variable in Students.* *International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 2(3), 44–57. <https://doi.org/10.62951/ijhs.v2i3.445>
- Schultz, T. W. (1961). Invesment In Human Capital (Number One). In *Nuclear Medicine Communications* (Vol. 17, Number 5, pp. 400–409).
- Selamat, S. M., Ali, A., Baharuddin, F. N., Musa, A. H., Mohd Nasir, H., & Mohd Beta, R. M. D. (2025). Aligning Academic Curriculum with Industry Demands: Dilemma of Graduates. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 14(3), 1026–1031. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v14-i3/25926>

- Siddique, S., Ahsan, A., Azizi, N., & Haass, O. (2022). Students' Workplace Readiness: Assessment and Skill-Building for Graduate Employability. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su14031749>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2018). *The million-dollar question: Can internships boost employment? Studies in Higher Education*. 43(1), 2–21.
- Statistik, B. P. (2025). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan--orang-.html>
- Sunarsi, D., Alirejo, M. S., Judijanto, L., Hermawan, R. A., & Rukmana, A. Y. (2026). *Human Capital: Konsep, Strategi, dan Peran dalam Pembangunan Organisasi*.
- Tentama, F., Subardjo, S., Merdiaty, N., & Asti Mulasari, S. (2019). The effect of interpersonal communication and self-adjustment to the Work Readiness of vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Education*, 8(3).
- Tillema, H., & Westhuizen, G. J. Van Der. (2006). *Knowledge Constructions in collaborative enquiry among teachers 1*. 12(1), 51–67. <https://doi.org/10.1080/13450600500365403>
- WEF. (2023). The Future of Job Report 2023 Insight Report May 2023. In *World Economic Forum*.
- Wujarso, R., Saprudin, S., & Dameria, R. (2021). Human Capital Management as a Resource in Achieving Competitive Advantage. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 3052–3058. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.2023>