

Pengaruh Soft Skill Dan Mindset Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Di Era 4.0 Dengan Keterampilan Keunggulan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Akhir Manajemen FEB UMS Tahun 2025

The Effect Of Soft Skills And Mindset On Readiness To Enter The World Of Work In The 4.0 Era With Work Excellence Skills As An Intervening Variable On Final Management Students Of FEB UMS In 2025

Habib Irfan Syah^{a*}, Nur Achmad^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100220137@student.ums.ac.id^{*}, ^bna203@ums.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the impact of soft skills and mindset on the work readiness of Management students at FEB UMS, class of 2025, with work excellence skills positioned as an intervening variable. Adopting an associative quantitative approach, this research utilized purposive sampling to select 180 final-year students, with data gathered via online questionnaires using a 1–5 Likert scale. Soft skills encompass interpersonal proficiency, communication, teamwork, self-management, and adaptation; mindset reflects the thought patterns influencing non-technical skill development; work readiness includes competence, mental preparedness, adaptability, career planning, and self-confidence; while work excellence skills are measured through digital literacy, personal branding, and superior results orientation. Analysis using SEM-PLS reveals that soft skills and mindset do not significantly influence work excellence skills, and work excellence skills do not mediate their relationship with work readiness. Mindset is proven to be the primary factor positively influencing work readiness, whereas soft skills are found to be non-significant, indicating that work readiness is more determined by psychological preparedness. These findings have practical implications for curriculum development and student coaching strategies in the Industry 4.0 era.

Keywords: Adaptability, Employability, Mindset, Soft skill, Work readiness.

Abstrak

Penelitian ini berupaya menganalisis dampak *soft skill* serta *mindset* dalam menentukan tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Manajemen FEB UMS angkatan 2025, di mana keunggulan kerja diposisikan sebagai variabel yang menengahi (intervening). Mengaplikasikan pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 180 mahasiswa akhir secara purposive, dan data diperoleh melalui kuesioner daring skala Likert 1–5. *Soft skill* meliputi kemahiran interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, manajemen diri, dan adaptasi; *mindset* mencerminkan pola pikir yang memengaruhi pengembangan keterampilan non-teknis; kesiapan kerja mencakup kompetensi, kesiapan mental, adaptabilitas, perencanaan karier, dan kepercayaan diri; sementara keterampilan keunggulan kerja diukur melalui literasi digital, personal branding, dan orientasi hasil unggul. Analisis menggunakan SEM-PLS memperlihatkan jika *soft skill* dan *mindset* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan keunggulan kerja, dan keterampilan keunggulan kerja tidak memediasi hubungan keduanya dengan kesiapan kerja. *Mindset* terbukti menjadi faktor utama yang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sedangkan *soft skill* tidak signifikan, menandakan kesiapan kerja lebih ditentukan oleh kesiapan psikologis. Temuan ini memiliki implikasi praktis untuk pengembangan kurikulum dan strategi pembinaan mahasiswa di era industri 4.0.

Kata Kunci: Adaptabilitas, Employability, Kesiapan kerja, Mindset, Soft skill

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi tantangan era disrupsi digital, penguatan *soft skill* dan pengembangan pola pikir positif menjadi langkah strategis untuk meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Mahasiswa perlu memiliki sikap mental tangguh, adaptif terhadap perubahan, serta fokus pada pemecahan masalah agar mampu berkompetisi secara efektif (Meditama, 2021). Salah satu penyebab rendahnya kesiapan kerja minimnya kemahiran dalam aspek *soft skill*, yang biasanya tidak diajarkan langsung dalam kurikulum, padahal individu dengan keterampilan interpersonal dan kemampuan menyelesaikan masalah yang baik cenderung lebih cepat memperoleh pekerjaan dan memiliki daya tahan lebih tinggi di dunia kerja (Faisal & Febrian, 2024).

Selain penguasaan *soft skill*, pola pikir atau *mindset* juga berperan krusial dalam membentuk kesiapan individu memasuki dunia kerja. Pola pikir berkembang (*growth mindset*) mendorong mahasiswa bersikap terbuka terhadap pembelajaran, memandang kegagalan sebagai bagian dari pengembangan diri, serta menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi tekanan profesional. Rifia, Noviar, & Slamet (2025) menemukan bahwa mahasiswa dengan pola pikir positif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Namun, *soft skill* dan *mindset* yang baik saja belum cukup; diperlukan variabel perantara yang menerjemahkan potensi internal menjadi kinerja nyata, yaitu Keterampilan Keunggulan Kerja (Competitive Employability Skills). Selaras dengan pemikiran Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004), konsep tersebut menegaskan bahwa employability sebagai konstruksi psiko-sosial yang memungkinkan individu beradaptasi dengan peluang kerja. Keterampilan keunggulan kerja mencakup literasi digital, orientasi pada hasil unggul (Diana et al., 2025), serta kemampuan personal branding yang kuat, yang menurut Salsaminia & Santosa (2025) menjadi aset strategis untuk meningkatkan visibilitas, kredibilitas profesional, dan peluang karier mahasiswa.

Fenomena di lapangan mengindikasikan bahwa meski banyak mahasiswa yang mempunyai *soft skill*, seperti komunikasi, dan *mindset* yang baik, namun belum mampu mengemasnya menjadi keunggulan kompetitif yang spesifik. Keterampilan keunggulan kerja diduga menjadi faktor kunci yang menjembatani antara *soft skill* dan *mindset* dengan kesiapan kerja, karena tanpa transformasi menjadi keunggulan nyata, potensi tersebut sering tidak tervalidasi oleh pasar tenaga kerja. Senada dengan penelitian Budiarti, Ubaidillah, & Firdaus (2024), selain efikasi diri, literasi digital sebagai bagian dari keunggulan kompetitif berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen di era digital, karena perusahaan mencari kandidat yang tidak hanya mampu bekerja tetapi juga unggul dalam memanfaatkan teknologi. Penelitian Riyanto & Mahmud (2023) mengonfirmasi bahwa *soft skill* memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja, namun *mindset* hanya diposisikan sebagai komponen tambahan karakter individu dan belum menjadi fokus kajian sistematis, sementara peran keterampilan keunggulan kerja sebagai mediator masih jarang dieksplorasi dalam konteks mahasiswa manajemen era 4.0.

Fenomena ini mencerminkan ketidaksesuaian antara sistem pendidikan tinggi di Indonesia dengan tuntutan dunia kerja, di mana banyak lulusan sarjana menghadapi hambatan dalam memasuki pasar tenaga kerja akibat kurangnya kesiapan mental, sosial, dan emosional (Widiyawati & Roesdy, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi, khususnya dalam kemampuan non-teknis yang menentukan keberhasilan profesional. Meskipun skema Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) telah memfasilitasi pembelajaran berbasis proyek dan praktik lapangan program ini masih belum optimal dalam membentuk *mindset* mahasiswa dan menumbuhkan keterampilan keunggulan kerja yang spesifik secara mendalam (Ingsih et al., 2022).

2. Tinjauan Literatur

Employability Theory

Penelitian ini berlandaskan *Employability Theory*, yang secara ekonomi sejalan dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1964), memandang *employability* atau kesiapan kerja sebagai investasi individu untuk meningkatkan produktivitas dan daya jual di pasar tenaga kerja. Menurut Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004), *employability* terdiri dari tiga komponen utama yang merupakan akumulasi modal manusia: *Human Capital* (keterampilan, pengetahuan, dan *soft skill*), *Personal Adaptability* (*mindset* untuk cepat beradaptasi di Era 4.0), dan *Career Identity* (kesadaran karier dan kemampuan personal branding). Dalam kerangka ini, *soft skill* dan *mindset* merupakan modal awal yang harus ditransformasikan menjadi *Competitive Employability Skills*, yang secara ekonomi berfungsi sebagai diferensiasi modal, meningkatkan *marginal product of labor* lulusan, dan memengaruhi tingkat upah serta kecepatan memperoleh pekerjaan.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai pribadi yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan potensi fisik, mental, serta keterampilan. Hartini *et al.* (2023) menekankan bahwa SDM mencakup semua individu dalam organisasi yang mengoptimalkan potensi untuk menghasilkan barang dan jasa, sehingga kualitas dan daya saing SDM menjadi sangat penting. Kedua definisi menyoroti peran strategis SDM: tidak sekedar sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset produktif yang dikelola melalui proses manajerial mulai dari perencanaan hingga pemeliharaan, guna memenuhi tujuan organisasi dan sosial.

Kesiapan memasuki dunia kerja (Y)

Kesiapan memasuki dunia kerja (*work readiness*) diartikan sebagai kondisi komprehensif individu meliputi kematangan fisik, mental, pengalaman, dan kemampuan psikososial yang memungkinkan seseorang tidak hanya memperoleh, tetapi juga mempertahankan dan menjalankan pekerjaan dengan efektif. *Work readiness* menggambarkan integrasi antara kompetensi teknis dan *soft skill* yang memungkinkan lulusan baru mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan produktif dalam konteks nyata pekerjaan (Peersia, Rappa, & Perry, 2024). Selain itu, Kirani & Chusairi (2022), dalam tinjauan sistematis terhadap literatur 2017–2021, menyebut kesiapan kerja sebagai “seberapa besar lulusan dinilai mempunyai karakter, sikap, serta kualitas personal yang mendukung kesiapan mereka untuk memasuki maupun berhasil beradaptasi dalam dunia kerja,” serta menyoroti faktor pribadi, lingkungan, dan pendidikan sebagai penentu utama.

Soft skill (X1)

Soft skill mengacu pada kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang memungkinkan individu untuk bekerja sama, mengelola diri, dan beradaptasi dalam berbagai situasi profesional. Karneli, Handayati, & Rijal (2023) mendefinisikan *soft skill* sebagai kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan yang menjadi fondasi produktivitas tim dalam era bisnis digital, serta katakan bahwa SDM dengan *soft skill* kuat menjadi aset perusahaan unggulan. Sementara itu, Handari & Tuwoso (2025) menyebutkan bahwa peningkatan kemahiran *soft skill*—terutama dalam hal interaksi sosial dan manajemen tim—bersama dengan kecakapan teknis sangat menentukan kesiapan kerja mahasiswa. Sinergi ini diperlukan untuk membangun ekosistem kerja yang positif dan menunjang keberhasilan jangka panjang bagi karyawan, serta meningkatkan produktivitas dalam menghadapi tantangan era globalisasi dan digitalisasi.

Mindset (X2)

Mindset, atau pola pikir, mencerminkan keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dapat berkembang dan berpengaruh terhadap sikapnya dalam menghadapi tantangan. Berdasarkan penelitian oleh Rahmania, Triwahyuni, & Kadiyono (2023), *mindset pertumbuhan* (*growth mindset*) dikonfirmasi melalui validitas konstruk pada Adaptasi Skala *Growth Mindset* versi Bahasa Indonesia,

menunjukkan bahwa individu dengan keyakinan kemampuan berkembang cenderung melihat kesulitan sebagai proses pembelajaran dan peningkatan kapasitas diri. Selaras dengan itu, Putri & Priyatama (2023) menemukan korelasi positif yang signifikan antara mindset dan *resilience* (ketahanan diri) pada siswa kelas XII SMA di Surakarta mengindikasikan bahwa mindset yang positif turut memperkuat kemampuan adaptasi dan ketahanan emosional dalam menghadapi situasi sulit.

Keterampilan Keunggulan Kerja (*Competitive Employability Skills*) (Z)

Keterampilan Keunggulan Kerja (Z) merujuk pada kompetensi non-teknis yang melampaui kemampuan dasar dan menciptakan diferensiasi nilai bagi individu di pasar tenaga kerja yang kompetitif, berupa kemampuan adaptif dan proaktif untuk memperoleh pekerjaan, mengelola karier, serta memberikan kontribusi unggul (Fugate et al., 2004). Variabel ini diukur melalui dimensi seperti Literasi Digital Lanjut, Kemampuan Pemecahan Masalah Kompleks, dan Keterampilan *Personal Branding*. Temuan dari Ratily Pakpahan & Nikmah (2024) mengonfirmasi bahwa dalam menghadapi tantangan era disrupsi, faktor literasi digital serta literasi manusia bertindak sebagai indikator utama yang menentukan tingkat kesiapan kerja seseorang, sementara personal branding melalui media sosial signifikan meningkatkan kesuksesan karier generasi Z (Rahayu, Marka, Septanti, & Nijwah, 2024). Dengan demikian, Keterampilan Keunggulan Kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menerjemahkan soft skill dan mindset menjadi kompetensi bernilai tinggi di industri.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Soft Skill (X1) terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y)

Kjian sebelumnya mengindikasikan jika *Soft skill* memegang peranan strategis guna mengoptimalkan kesiapan kerja mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Ramadhani (2022) mengungkapkan bahwa penguasaan *Soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, serta keterampilan interpersonal berkontribusi dalam memperkuat kemampuan adaptasi mahasiswa saat menghadapi lingkungan kerja yang kompetitif pada era industri 4.0. Sejalan dengan hal tersebut, Kurniawan (2020) menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki kematangan *soft skill* cenderung menunjukkan level kesiapan yang lebih optimal dalam mengantisipasi berbagai kompleksitas dan hambatan di lingkungan kerja, mengingat *Soft skill* merupakan bagian dari modal manusia yang berperan dalam meningkatkan *employability*. Selain itu, Baiti et al. (2017) menegaskan bahwa Soft skill menjadi faktor fundamental dalam membentuk kesiapan kerja karena berkaitan dengan perilaku profesional, etika kerja, serta kemampuan berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi positif antara kualitas *soft skill* mahasiswa dengan level preparasi mereka dalam menghadapi transisi ke lingkungan profesional.

H1: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja.

Pengaruh Mindset (X2) terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y)

Berbagai hasil penelitian mengindikasikan bahwa mindset memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Sajidah (2024) membuktikan bahwa mindset dalam bentuk orientasi masa depan dan growth mindset berperan dalam membentuk kesiapan kerja, di mana mahasiswa dengan mindset berkembang memiliki kemampuan adaptasi yang lebih kuat, percaya diri, serta siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Ramadhani (2022) mengemukakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari mindset terhadap kesiapan kerja. Hal ini terjadi karena *growth mindset* mendorong motivasi belajar, ketekunan, dan kemampuan menerima tantangan di dunia profesional. Penelitian lainnya oleh Ermina (2020) mengungkapkan bahwa pola pikir berkembang meningkatkan kinerja, motivasi, dan kesiapan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, penelitian terdahulu konsisten menunjukkan bahwa semakin positif mindset seseorang, semakin memperkuat kesiapan mereka saat bertransisi ke dunia kerja.

H2: *Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja.

Pengaruh *Soft Skill* (X1) terhadap Keterampilan Keunggulan Kerja (Z)

Soft skill merupakan fondasi dasar bagi *human capital* dan kompetensi unggulan. Mahasiswa dengan penguasaan *soft skill* yang baik, seperti kemampuan komunikasi persuasif dan kepemimpinan akan lebih efektif dalam mengemas dan mempromosikan keunggulan kompetitif mereka, seperti membangun personal branding (Rahayu, Marka, Septanti, & Nijwah, 2024) atau memanfaatkan literasi digital secara strategis. *Soft skill* yang baik memungkinkan individu untuk menerjemahkan pengetahuan teknis menjadi kontribusi yang bernilai tinggi, sehingga meningkatkan kualitas Keunggulan Kerja (Z) mereka. Temuan tersebut sejalan dengan argumen yang dikemukakan oleh Fugate et al. (2004) yang menempatkan *soft skill* sebagai bagian dari *human capital* yang secara langsung membentuk employability (keunggulan kerja).

H3: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterampilan Keunggulan Kerja.

Pengaruh *Mindset* (X2) terhadap Keterampilan Keunggulan Kerja (Z)

Mindset positif, terutama *growth mindset*, secara langsung berhubungan dengan dimensi personal *adaptability* dalam *Employability Theory* (Fugate et al., 2004). Pola pikir berkembang mendorong mahasiswa untuk proaktif mencari pembelajaran baru, menguasai teknologi canggih (Literasi Digital Lanjut), dan berani menghadapi tantangan kompleks yang merupakan inti dari Keterampilan Keunggulan Kerja. Oleh karena itu, *mindset* yang positif memotivasi individu untuk mengembangkan kompetensi di atas standar (Puspitasari, Gunawan, & Dwijayanthi, 2024).

H4: *Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterampilan Keunggulan Kerja.

Pengaruh Keterampilan Keunggulan Kerja (Z) terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y)

Keterampilan Keunggulan Kerja (Z) adalah kompetensi spesifik yang memberikan nilai tambah dan diferensiasi di pasar kerja 4.0. Variabel ini mencakup penguasaan teknologi dan kemampuan personal branding. Hasil riset dari Budiarti et al. (2024) mengonfirmasi jika Literasi Digital, yang didefinisikan sebagai komponen dari Keterampilan Keunggulan Kerja, memberikan kontribusi positif serta nyata dalam meningkatkan Kesiapan kerja. Keunggulan ini meningkatkan daya tawar lulusan dan secara langsung memprediksi kesuksesan karier (Ratily Pakpahan & Nikmah, 2024).

H5: Keterampilan Keunggulan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Memasuki *Soft skill* Dunia Kerja.

Peran Keterampilan Keunggulan Kerja (Z) memediasi hubungan *Soft Skill* (X1) terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y)

Soft skill (X1) diasumsikan belum memberikan dampak maksimal terhadap Kesiapan Kerja (Y) jika tidak dimediasi. Keterampilan Keunggulan Kerja (Z) berfungsi sebagai jembatan yang mengubah potensi *soft skill* menjadi kompetensi yang diakui oleh industri. Artinya, *soft skill* yang dimiliki mahasiswa harus diwujudkan dalam bentuk keunggulan yang terukur (Z) (seperti kemampuan memecahkan masalah kompleks) agar secara efektif dapat meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian Setiarini et al. (2022) mendukung perlunya variabel mediasi (Motivasi Kerja) dalam jalur ini, yang diperkuat dengan teori Fugate et al. (2004) di mana *human capital* membutuhkan adaptabilitas untuk mencapai employability yang tinggi.

H6: Keterampilan Keunggulan Kerja memediasi pengaruh positif *Soft Skill* terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Peran Keterampilan Keunggulan Kerja (Z) memediasi hubungan *Mindset* (X2) terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y)

Mindset (X2) adalah keyakinan internal yang perlu dieksternalisasi. Pola pikir berkembang akan mendorong mahasiswa untuk aktif mengembangkan Keterampilan Keunggulan Kerja (Z), seperti proaktif dalam mengembangkan personal branding dan

menguasai teknologi baru. Tanpa transformasi menjadi keunggulan yang nyata (Z), Mindset cenderung hanya berupa potensi. Oleh karena itu, Z berfungsi sebagai mekanisme di mana *Mindset* dapat memberikan kontribusi signifikan pada Kesiapan Kerja (Y) (Fugate et al., 2004; Puspitasari, Gunawan, & Dwijayanthi, 2024).

H7: Keterampilan Keunggulan Kerja memediasi pengaruh positif *Mindset* terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

3. Metode

Melalui pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini berupaya membedah pengaruh *soft skill* serta mindset terhadap kesiapan kerja bagi mahasiswa Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2025. Sampel penelitian sebanyak 180 responden dipilih secara purposive berdasarkan kriteria mahasiswa akhir. Pengumpulan data bersifat primer dilakukan dengan memanfaatkan instrumen survei berbasis daring, di mana respons responden diukur menggunakan skala *Likert* dengan rentang penilaian 1 hingga 5. Variabel *soft skill* mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, manajemen diri, dan kemampuan adaptasi, sedangkan mindset mencerminkan pola pikir yang memengaruhi pengembangan keterampilan non-teknis. Kesiapan kerja mencakup kompetensi, kesiapan mental, adaptabilitas, perencanaan karier, dan kepercayaan diri. Variabel keterampilan keunggulan kerja sebagai intervening diukur melalui literasi digital, personal branding, dan orientasi hasil unggul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan pengaruh antarvariabel guna mengidentifikasi keterkaitan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara, antara *soft skill*, *mindset*, serta keterampilan keunggulan dalam menentukan tingkat kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0.

4. Hasil Dan Pembahasan

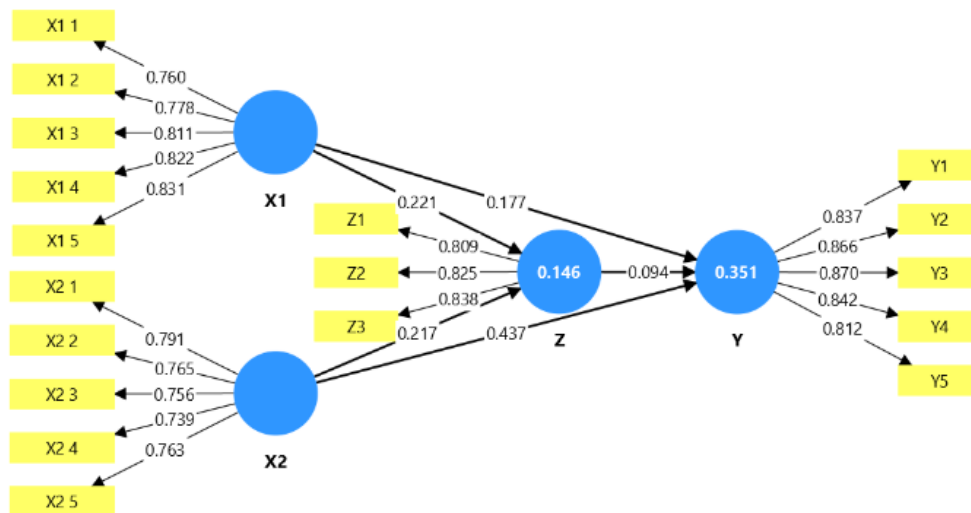
Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	49	49%
		Perempuan	51	51%
2.	Usia	17 – 20 Tahun	17	17%
		21 – 25 Tahun	72	72%
		> 25 Tahun	11	11%
3.	Tahun Masuk	2017	1	1%
		2019	12	12%
		2020	14	14%
		2021	19	19%
		2022	49	49%
		2023	4	4%
		2025	1	1%

Berdasarkan karakteristik responden penelitian ini, sebanyak 100 mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 49% berjenis kelamin laki-laki dan 51% perempuan, sehingga populasi didominasi oleh perempuan. Dilihat dari usia, responden didominasi oleh rentang 21–25 tahun (72%), diikuti usia 17–20 tahun (17%) dan lebih dari 25 tahun (11%), menunjukkan dominasi mahasiswa usia 21–25 tahun. Sementara itu, berdasarkan tahun masuk perguruan tinggi, mayoritas responden masuk pada tahun 2022 (49%), diikuti tahun 2021 (19%), 2020 (14%), 2019 (12%), 2023 (4%), serta 2017 dan 2025 masing-masing 1%, sehingga populasi didominasi oleh mahasiswa angkatan 2022.

Hasil Analisis Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Uji validitas konvergen

Tabel 2. Hasil uji validitas konvergen

	X1	X2	Y	Z
X1 1	0.760			
X1 2	0.778			
X1 3	0.811			
X1 4	0.822			
X1 5	0.831			
X2 1		0.791		
X2 2		0.765		
X2 3		0.756		
X2 4		0.739		
X2 5		0.763		
Y1			0.837	
Y2			0.866	
Y3			0.870	
Y4			0.842	
Y5			0.812	
Z1				0.809
Z2				0.825
Z3				0.838

Uji validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading factor*, kriteria validitas suatu indikator terpenuhi jika hasil perhitungan outer loading factor menunjukkan angka di atas 0,70. Berdasarkan tabel yang disajikan, Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan telah melampaui ambang batas loading factor sebesar 0,70. Oleh karena itu, dapat ditarik simpulan bahwa tiap-tiap indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Uji diskriminan

Tabel 3. Hasil uji diskriminan

	X1	X2	Y	Z
X1 1	0.760	0.371	0.320	0.133
X1 2	0.778	0.474	0.286	0.306
X1 3	0.811	0.433	0.338	0.256
X1 4	0.822	0.375	0.366	0.303
X1 5	0.831	0.450	0.425	0.309
X2 1	0.377	0.791	0.433	0.368
X2 2	0.391	0.765	0.427	0.177
X2 3	0.460	0.756	0.414	0.257
X2 4	0.374	0.739	0.443	0.219
X2 5	0.409	0.763	0.426	0.230
Y1	0.470	0.509	0.837	0.257
Y2	0.340	0.413	0.866	0.293
Y3	0.364	0.543	0.870	0.253
Y4	0.250	0.467	0.842	0.196
Y5	0.406	0.423	0.812	0.264
Z1	0.236	0.284	0.250	0.809
Z2	0.281	0.260	0.262	0.825
Z3	0.310	0.280	0.227	0.838

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, analisis data memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap konstruknya sendiri daripada terhadap konstruk lain. Maka dari itu, dapat ditarik simpulan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *discriminant validity* atau validitas diskriminan

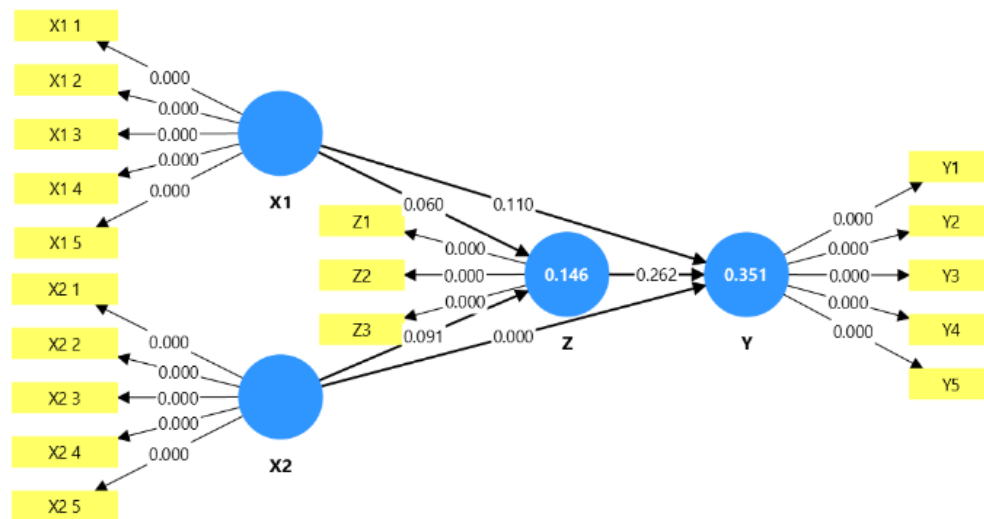
Uji reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.861	0.873	0.899	0.641
X2	0.821	0.823	0.874	0.582
Y	0.900	0.905	0.926	0.715
Z	0.763	0.764	0.864	0.679

Seluruh variabel dianggap reliabel sebab memiliki nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* lebih dari 0,70.

Hasil Analisis Inner Model



Gambar 2 Inner Model

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas

	X1	X2	Y	Z
X1			1.439	1.382
X2			1.437	1.382
Y				
Z			1.172	

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji apakah nilai VIF diatas 5,0 atau dibawah 5,0, jika nilai VIF diatas 5,0 artinya terdapat masalah multikolinearitas dan jika nilai VIF dibawah 5,0 artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF seluruh indikator di bawah 5,0, membuktikan tidak adanya masalah multikolinearitas

R square

Tabel 6. Hasil uji R square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.351	0.331
Z	0.146	0.129

Nilai *R-squared adjusted* menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *mindset* mampu menjelaskan 33,1% keterampilan keunggulan kerja, sedangkan sebesar 66,9% dipengaruhi oleh variabel di luar lingkup penelitian yang sedang diuji, sehingga model ini dapat dianggap kuat. Di sisi lain, untuk variabel kesiapan memasuki dunia kerja, nilai *R-squared adjusted* sebesar 0,129, yang berarti *soft skill* dan *mindset* menjelaskan 12,9% kesiapan memasuki dunia kerja, Sementara itu, sebesar 87,1% sisanya dijelaskan oleh kontribusi variabel-variabel lain yang tidak diinklusiikan dalam kerangka model penelitian ini, alhasil model ini tetap dianggap memadai.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung / Direct Effect

Tabel 7. Hasil Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.198	0.208	0.103	1.921	0.055
X1 -> Z	0.221	0.232	0.118	1.879	0.060
X2 -> Y	0.457	0.457	0.113	4.050	0.000

X2 -> Z	0.217	0.226	0.128	1.690	0.091
Z -> Y	0.094	0.090	0.084	1.122	0.262

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* dan *t-statistic*, hipotesis 1 memperlihatkan jika variabel *soft skill* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, ditunjukkan oleh *t-statistic* sebesar 1,921 yang tidak lebih besar dari *t-tabel* 1,96 dan *P-value* 0,055 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ini ditolak. Sebaliknya, hipotesis 2 terbukti benar, di mana *mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, dengan *t-statistic* 4,050 > 1,96 dan *P-value* 0,000 < 0,05 (Prestiana et al., 2013). Hipotesis 3 dan 4 mengindikasikan jika baik *soft skill* maupun *mindset* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan keunggulan kerja, karena *t-statistic* masing-masing 1,879 dan 1,690 < 1,96 dan *P-value* 0,060 serta 0,091 > 0,05, sehingga kedua hipotesis ditolak. Selanjutnya, hipotesis 5 juga tidak terbukti, karena keterampilan keunggulan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja (*t-statistic* 1,122 < 1,96; *P-value* 0,262 > 0,05). Dengan demikian, hanya variabel *mindset* yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, sedangkan *soft skill* dan keterampilan keunggulan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Tidak Langsung / *Indirect Effect*

Tabel 8. Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0.021	0.020	0.024	0.852	0.394
X2 -> Z -> Y	0.020	0.022	0.026	0.799	0.424

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient*, hipotesis 6 dan 7 mrngindikasikan jika variabel *soft skill* dan *mindset* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja melalui keterampilan keunggulan kerja. Hal ini terlihat dari *t-statistic* masing-masing 0,852 dan 0,799 yang nilainya lebih rendah dari *t-tabel* 1,96, serta *P-value* 0,394 dan 0,424 yang lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, keterampilan keunggulan kerja tidak mumpuni dalam memediasi pengaruh *soft skill* maupun *mindset* terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, dan hipotesis 6 serta 7 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Dari output analisis diperoleh *t-statistic* 1,921 < *t-tabel* (1,96) dan *P-value* 0,055 > 0,05, yang dapat ditarik kesimpulan jika variabel *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, yang bertentangan dengan hipotesis H1. Temuan ini menunjukkan konsistensi dengan hasil riset sebelumnya dari Siburian et al. (2022), tetapi berbeda dengan Sari & Manunggal (2023) yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan. Meskipun tidak signifikan, *soft skill* tetap berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, kemungkinan karena penguasaan *soft skill* yang tidak merata (Nugroho & Nanda, 2025), masih bersifat konseptual, atau belum didukung pengalaman praktis. Berdasarkan *employability theory*, kesiapan kerja tidaklah secara eksklusif dideterminasi oleh aspek kepemilikan keterampilan (*possession of skills*) semata, melainkan juga oleh proses pembentukan identitas kerja dan transisi pendidikan-ke-kerja (Holmes, 2013; Spagnoli et al., 2023). Dengan

demikian, soft skill berperan sebagai faktor pendukung, bukan penentu tunggal, dalam membentuk kesiapan kerja.

Pengaruh *Mindset* Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Dari output analisis, diketahui bahwa *t-statistic* sebesar $4,050 > t\text{-tabel}$ (1,96) dan *P-value* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan jika *mindset* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, sesuai dengan hipotesis 2 (H2). Hasil ini senada dengan penelitian Pertiwi & Raihana (2025) yang menyatakan bahwa semakin kuat *mindset* kerja individu, semakin tinggi kesiapan mereka menghadapi tantangan pekerjaan, serta Ramadhani et al. (2022) yang mengkonfirmasi jika kesiapan kerja dipengaruhi tidak hanya oleh keterampilan teknis tetapi juga kesiapan psikologis melalui *mindset* kerja. Individu dengan *growth mindset* cenderung lebih mampu beradaptasi, belajar dari pengalaman, dan menghadapi tekanan kerja secara konstruktif. Selain itu, perspektif Teori Konstruksi Karir (Savickas, 2005) yang dikutip Maharani & Ariyani Erlin (2025) menunjukkan bahwa pola pikir pertumbuhan mendorong individu bertahan dan berkembang dalam mengatasi problematika karir, sehingga mahasiswa dengan *growth mindset* yang tinggi menunjukkan kecenderungan preparasi yang lebih matang dan fleksibel dalam merancang serta menavigasi arah karir masa depan.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Keterampilan Keunggulan Kerja

Output analisis memperlihatkan jika *t-statistic* $1,879 < t\text{-tabel}$ (1,96) dan *P-value* $0,060 > 0,05$, alhasil variabel *soft skill* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap keterampilan keunggulan kerja, yang berarti hipotesis 3 (H3) tidak terbukti. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rutnauli Butar-butar & Tony Wijaya (2025) yang menunjukkan *soft skill* tidak signifikan terhadap keterampilan keunggulan kerja, serta Siburian et al. (2022) yang mendapati *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sementara hard skill lebih dominan. Ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh kurangnya integrasi *soft skill* dengan pengalaman praktik kerja, sebagaimana dijelaskan dalam literatur oleh Agustin et al. (2025) dan Megasari et al. (2025), sehingga *soft skill* lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan penentu utama. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan keterampilan keunggulan kerja membutuhkan pendekatan komprehensif yang menitikberatkan pada penguasaan keterampilan teknis dan pengalaman kerja nyata.

Pengaruh *Mindset* Terhadap Keterampilan Keunggulan Kerja

Output analisis mengkonfirmasi jika *mindset* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan keunggulan kerja, dengan *t-statistic* $1,690 < t\text{-tabel}$ (1,96) dan *P-value* $0,091 > 0,05$, sehingga hipotesis 4 (H4) yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan tidak terbukti. Temuan ini senada dengan penelitian Devita Putri (2024) yang memvalidasi jika sistem kerja *hybrid* meningkatkan kinerja melalui kesejahteraan dan kepuasan kerja, serta penelitian Elianasmara (2025) yang membuktikan jika *mindset* secara parsial tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, namun berdampak signifikan bila dikombinasikan dengan faktor lain seperti sertifikasi profesional. Selain itu, studi psikologi pendidikan menunjukkan bahwa efek langsung *growth mindset* terhadap hasil psikologis atau outcome pekerjaan sering tidak signifikan, melainkan dimediasi oleh variabel lain seperti *self-efficacy* atau *grit*, sehingga *mindset* tidak selalu secara langsung meningkatkan keterampilan keunggulan kerja tanpa dukungan variabel eksternal atau pengalaman praktis (Meng et al., 2025).

Pengaruh Keterampilan Keunggulan Kerja Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Merujuk pada hasil pengolahan data, tercatat nilai *t-statistic* sebesar 1,690 yang berada di bawah ambang batas *t-table* 1,96, serta *p-value* sebesar 0,091 yang melampaui tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengkonfirmasi jika keterampilan keunggulan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, sehingga hipotesis H5 tidak terbukti. Hasil ini senada dengan penelitian Pradnyani et al. (2021) di Universitas Udayana, yang menyebutkan jika *soft skill* tidak selalu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi tantangan era Industri 4.0. Studi lain juga melaporkan bahwa keterampilan interpersonal atau teknis tidak menjamin *outcome* kerja tanpa dukungan variabel lain seperti *locus of control* atau pengalaman kerja (Fauzan, 2020). Hal ini mendukung pandangan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil integrasi kemampuan psikologis dan perilaku individu, bukan sekadar penguasaan keterampilan tertentu (Savickas & Porfeli, 2012), sehingga keterampilan keunggulan kerja yang tidak terintegrasi dengan faktor internal dan kontekstual cenderung tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap preparedness kerja.

Keterampilan Keunggulan Kerja Memediasi Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *t-statistic* sebesar $1,690 < t\text{-tabel} (1,96)$ dan *P-value* $0,091 > 0,05$, alhasil bias diambil kesimpulan jika *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja melalui keterampilan keunggulan kerja, atau keterampilan keunggulan kerja tidak memediasi hubungan tersebut. Temuan ini tidak sesuai dengan hipotesis 6 (H6) yang menyatakan keterampilan keunggulan kerja memediasi pengaruh positif *soft skill* terhadap kesiapan kerja, tetapi selaras dengan riset yang dilakukan Diana et al. (2025) yang menunjukkan jika variabel tertentu atau psikologis tidak selalu memediasi hubungan *soft skill* dan kesiapan kerja. Hal ini menandakan meskipun *soft skill* penting, keberadaannya belum otomatis meningkatkan kesiapan kerja melalui keterampilan keunggulan kerja yang aplikatif dan relevan, sesuai temuan Rahmawati dan Suyanto (2021) serta Fitriyani et al. (2025) yang menyatakan bahwa variabel mediator tidak selalu memperkuat atau menjembatani pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja secara signifikan.

Kesejahteraan Karyawan Memediasi Pengaruh *Hybrid Working* Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *T-statistik* $0,799 < 1,96$ dan *P-value* $0,424 > 0,05$, yang menegaskan bahwa variabel *mindset* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja melalui keterampilan keunggulan kerja, atau dengan kata lain, keterampilan keunggulan kerja tidak memediasi pengaruh *mindset* terhadap kesiapan kerja. Hasil ini bertentangan dengan hipotesis 7 (H7) yang menunjukkan bahwa keterampilan keunggulan kerja memediasi pengaruh positif *mindset* terhadap kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tidak semua mediator terbukti signifikan; misalnya, Fitriyani et al. (2025) menemukan bahwa *work motivation* tidak memediasi hubungan *soft skills* dan kesiapan kerja secara signifikan. Selain itu, studi O'Connor & Murphy (2020) menekankan bahwa kontribusi psikologis seperti *mindset* atau kepercayaan diri sering dipengaruhi faktor lain seperti sumber daya organisasi, pengalaman kerja, dan konteks sosial, sehingga mediasi melalui keterampilan tertentu tidak selalu signifikan.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa faktor teknis atau kompetensi tidak selalu menjadi mediator signifikan, meskipun *mindset* tetap berperan secara teoretis dalam transisi individu dari pendidikan ke dunia profesional.

5. Simpulan

Melalui keterampilan keunggulan kerja sebagai variabel *intervening*, Studi ini dirancang untuk menganalisis kontribusi *soft skill* dan pola pikir (*mindset*) dalam memformulasikan kesiapan kerja mahasiswa di lingkungan FEB UMS. Output memperlihatkan bahwa *soft skill* dan *mindset* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan keunggulan kerja, dan keterampilan keunggulan kerja juga tidak memediasi pengaruh keduanya terhadap kesiapan kerja. *Mindset* terbukti menjadi faktor utama yang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sementara *soft skill* tidak signifikan, menandakan kesiapan kerja lebih ditentukan oleh kesiapan psikologis dibanding kompetensi teknis. Hasil riset ini memperkaya literatur employability mahasiswa serta memberikan masukan strategis bagi pengembangan kurikulum dan strategi pembinaan yang selaras kebutuhan industri 4.0. Disarankan perguruan tinggi fokus mengembangkan *growth mindset* melalui pembelajaran reflektif, *problem-based learning*, serta praktik nyata dan magang; mahasiswa aktif memperkuat kesiapan mental, pola pikir berkembang, dan mengaplikasikan *soft skill*; peneliti selanjutnya menambahkan variabel kontekstual (pengalaman kerja, *self-efficacy*, dukungan institusi) dan menggunakan metode *longitudinal* atau *mixed-method* untuk pemahaman kesiapan kerja yang lebih mendalam. Keterbatasan penelitian ini meliputi variabel yang terbatas dan pendekatan *cross-sectional*.

6. Daftar Pustaka

- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. M. (2020). Discriminant validity assessment: Use of Fornell-Larcker criterion versus HTMT criterion. *Journal of Physics: Conference Series, 1*(1), 1–6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- Adeoye, M. A. (2023). From variables to research design: A deep dive into educational research methodology. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7(4), 622-628. <https://doi.org/10.23887/jere.v7i4.68173>
- Antoro, B. (2024). Analisis penerapan formula Slovin dalam penelitian ilmiah: kelebihan, kelemahan, dan kesalahan dalam perspektif statistik. *Jurnal Multidisiplin Sosial dan Humaniora*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v1i2.38>
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 1–14. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10836>
- Astuti, R., & Hidayat, M. (2022). Peran *mindset* berkembang terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 45–56.
- Astuti, W., Sutrisno, A., & Mahardika, L. (2024). Analisis penentuan sampel dalam penelitian manajemen menggunakan pendekatan non-probability sampling. *Manajemen & Business Review*, 8(1), 74–88.

- Astuti, W., Sutrisno, A., & Mahardika, L. (2024). Analisis penentuan data primer dan sekunder dalam penelitian manajemen. *Manajemen & Business Review*, 8(1), 74–88.
- Baiti, D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141.
- Barroga, E. (2023). Conducting and writing quantitative and qualitative research. *Journal of Korean Medical Science*, 38(37), e291. <https://doi.org/10.3346/jkms.2023.38.e291>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
- Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6131–6144.
- Bujang, M. A., Omar, E. D., & Foo, D. H. P. (2024). Sample size determination for conducting a pilot study to assess reliability of a questionnaire. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 49(1), e3. <https://doi.org/10.5395/rde.2024.49.e3>
- Diana, R. D., Fahmy, R., & Rivai, H. A. (2025). Pengaruh Literasi Digital terhadap Employability dengan Efikasi diri sebagai Mediasi pada Alumni Peserta Pelatihan Kompetensi Kerja. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7(2), 162–168. <https://doi.org/10.37034/infec.v7i2.1116> (Jurnal ini sangat relevan untuk mendukung argumen literasi digital sebagai faktor penentu employability).
- Diva, V., & Satwika, P. A. (2024). Work readiness of final-year students observed from grit and career adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 9(2), 115–121.
- Ermina, S. (2020). Analisis pola pikir (mindset), penilaian kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batumandi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan. *Kindai*, 16(1), 102–124. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i1.358>
- Escolà-Gascón, Á., & Gallifa, J. (2022). How to measure soft skills in the educational context: Psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire. *Studies in Educational Evaluation*, xxx, 101155.
- Faisal, M., & Febrian, W.D. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Mindset terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Gen Z. *Jurnal Pendidikan Siber*. <https://siberpublisher.org/index.php/JPSN/article/view/254>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- 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.). SAGE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

- Handari, W. D., & Tuwoso, T. (2025). Development of Soft Skills and Hard Skills of Vocational High School Students Towards Students' Readiness in the World of Work. *International Journal of Educational Evaluation and Policy Analysis*, 2(2). <https://doi.org/10.62951/ijeepa.v2i2.248>
- Hartini, ...et al. (2023). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/373435510_KONSEP_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in HRM research. *Human Resource Management Review*, 26(1), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.001>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in HRM research. **Human Resource Management Review*, 26*(1), 1–19. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.001
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity. **Journal of the Academy of Marketing Science*, 43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8
- Ingsih, K., Astuti, S. D., & Riyanto, F. (2022). Model Digital Kurikulum Menuju Kesiapan Kerja Generasi Z. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/9113>
- Islahuddin, S. S. A. (2024). Pengaruh Soft Skill, Self Efficacy, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin). Skripsi. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995-2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Junaidi, N., Armida, & Susanti, D. (2018). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(2), 408–415. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i2.4762>
- Karneli, O., Handayati, R., & Rijal, S. (2023). Enhancement of Soft Skills Competence in Human Resources as a Key Success Factor in the Digital Business Era. *Adman: Jurnal Administrasi Bisnis Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.61100/adman.v2i1.126>
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan sistematis: Faktor faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. [Artikel studi literatur]. *Jurnal Ilmiah*, 2022. <http://dx.doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i1.474>
- Kock, N. (2020). WarpPLS user manual: Convergent validity guidelines. **International Journal of e-Collaboration*, 16*(2), 1–10. https://doi.org/10.4018/IJeC.2020040101
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari soft skills mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 109–114. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7108>

- Meditama, R.F. (2021). Pendidikan Vokasi dan Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Islamic Education & Peace*.
<https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/isiep/article/view/1392>
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: Definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Phuti, F. (2023). Developing and validating a soft skills assessment scale for higher education students. *SAGE Open*, 13(2), 1-15.
- Potgieter, I. L., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2023). University students' digital world of work readiness in relation to their employability competency. *Journal of Learning for Development in Higher Education*, 2.5 years old; see full text.
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). The roles of growth mindset on the career adaptability of students in West Java. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29–46. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v8i1.8589>
- Putra, A. G., & Suryani, T. (2021). Soft skills dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 10(2), 134–142.
- Putri, N. I. K., & Priyatama, A. N. (2023). Mindset and Resilience: A correlational study in senior high school 12th grade students. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 15(2), 117–125. <https://doi.org/10.26740/jptt.v15n02.p117-125>
- Rahayu, T., Marka, M. M., Septanti, A. L., & Nijwah, I. S. (2024). The Role of Personal Branding in Increasing Generation Z Career Success. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(3), 673–682. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i3.2530>
- Rahmania, A., Triwahyuni, A., & Kadiyono, A. L. (2023). Validitas konstruk Growth Mindset Scale: Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v18i2.16925>
- Rahmania, N. A., Triwahyuni, E., & Kadiyono, A. L. (2023). Validitas Konstruk Adaptasi Skala Growth Mindset Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 200-215.
- Ramadhani, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Mindset Terhadap Kesiapan Mahasiswa Memasuki Dunia Kerja di Era 4.0 (Studi pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 Universitas Islam Malang). Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.
- Ramadhani, M. (2022). Pengaruh kompetensi dan mindset terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja di era 4.0 (Studi pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 Universitas Islam Malang). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.
- Ramadhani, M. (2022). Pengaruh kompetensi dan mindset terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja di era 4.0. Universitas Islam Malang.
- Rasyid, M., Suhesty, A., Rahayu, D., Indayani, N. N., & Adhikarapandita, A. (2023). Growth your mindset to increase resilience in college students. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 6(2), 322–329.
[\[https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.60194\]](https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.60194)[\[https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.60194\]](https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.60194)
- Ratily Pakpahan, S., & Nikmah. (2024). Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi di Era Disrupsi Teknologi Digital: Peran Keahlian Akuntansi, Literasi Digital, Literasi Manusia, dan Adaptabilitas Karir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4797–4812.

- Rifia, T.N.I., Noviar, E., & Slamet, T. (2025). Strategi Pengembangan Soft Skills dan Kewirausahaan Mahasiswa. *Co-Value Journal*. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/view/5268>
- Riyanto, F., & Mahmud, M. (2023). Hard Skill sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara*. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/18676>
- Sagita, M. P., El Hami, A., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297–314. <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.297-314>
- Sajidah, H. (2024). Pengaruh Orientasi Masa Depan terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Sajidah, H. (2024). Pengaruh orientasi masa depan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Salsaminia, & Santosa, A. (2025). Pengaruh penggunaan media sosial, keterampilan komunikasi digital, dan personal branding terhadap employability generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Management*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.53697/jim.v5i1.2228>
- Salsaminia, S., & Santosa, A. (2025). Pengaruh Penggunaan Media Sosial, Keterampilan Komunikasi Digital, dan Personal Branding Terhadap Employability Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Management*, 5(1), 18–32. <https://doi.org/10.53697/jim.v5i1.2228> (Jurnal ini mendukung argumen tentang peran strategis personal branding dalam visibilitas profesional mahasiswa).
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195–204.
- Slater, P. (2025). Quantitative research designs, hierarchy of evidence and explanations in quantitative research. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, [advance online publication]. <https://doi.org/10.1111/jpm.13135>
- Sofyani, A., dkk. (2025). Penggunaan teknik Partial Least Square (PLS) dalam riset akuntansi berbasis survei. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*
- Surya, M., & Rahmadani, E. (2021). Efektivitas penggunaan kuesioner dalam pengumpulan data penelitian sosial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(2), 112–120.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Syntax Literate. (2025). Metode Purposive Sampling dalam penelitian kuantitatif modern. *Syntax Literate: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 10(2), 112–123.
- Widiyawati, S., & Roesdy, R. (2024). Analisis Soft Skill dan Efikasi Diri Mahasiswa. *Jurnal Mirai Management*. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7608>
- Wijaya, H., Sumule, L., Weismann, I. T. J., Supartini, T., & Tari, E. (2021). Online Learning Evaluation in Higher Education: Study Survey Method. *Journal of Education Technology*, 5(3), 401–408. <https://doi.org/10.23887/jet.v5i3.35466>