

## ***Analysis of The Relationship Between Organizational Activity and Work Readiness With Soft Skills As An Intervening Variable in UMS Students***

### **Analisis Hubungan Keaktifan Organisasi dan Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variable Intervening Pada Mahasiswa UMS**

Tsalista Kindah Salama<sup>1\*</sup>, Imronudin<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia<sup>12</sup>

[b100220331@student.ums.ac.id](mailto:b100220331@student.ums.ac.id)<sup>1\*</sup>, [imr179@ums.ac.id](mailto:imr179@ums.ac.id)<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

#### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the extent to which organizational involvement contributes to shaping the work readiness of students at Universitas Muhammadiyah Surakarta, with soft skills functioning as an intervening variable. The research employs a quantitative explanatory design using a survey approach, with data collected through closed-ended questionnaires based on a five-point Likert scale distributed to 63 students actively engaged in organizations, drawn from a population of 130 students selected through probability sampling using the systematic sampling method. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method operated with SmartPLS version 4.0. The findings reveal that students' level of organizational involvement has a positive and significant effect on their work readiness. Organizational involvement also significantly enhances soft skills, while soft skills themselves exert a positive and significant influence on work readiness. Furthermore, the indirect path analysis confirms that soft skills serve as a strategic mediator that significantly strengthens the effect of organizational involvement on work readiness. Overall, the results indicate that organizational involvement not only directly affects the work readiness of Universitas Muhammadiyah Surakarta students but also indirectly shapes it through the reinforcement of students' soft skills, underscoring the strategic role of campus organizations in equipping graduates with tangible readiness to enter and adapt effectively to the world of work.*

**Keywords:** organizational involvement, soft skills, students, Universitas Muhammadiyah Surakarta, work readiness.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menelusuri sejauh mana keaktifan berorganisasi berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan soft skill berperan sebagai variabel intervening. Studi ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif berjenis explanatory research melalui pendekatan survei. Data penelitian dihimpuh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat kepada 63 mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi, sebanyak 130 mahasiswa menjadi populasi penelitian, kemudian responden dipilih secara acak menggunakan teknik probability sampling dengan metode systematic sampling. Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui metode Partial Least Square (PLS) yang dioperasikan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa tingkat keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Keaktifan berorganisasi juga terbukti mampu meningkatkan soft skill secara signifikan, sementara soft skill sendiri berkontribusi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Lebih lanjut, hasil analisis jalur tidak langsung menegaskan bahwa soft skill terbukti berperan sebagai penghubung strategis yang secara signifikan mempertegas pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi tidak hanya memberi pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, tetapi juga membentuk kesiapan tersebut secara tidak langsung melalui penguatan soft skill yang dimiliki mahasiswa. Dengan demikian, keaktifan mahasiswa dalam organisasi kampus memiliki peran strategis sebagai upaya membekali lulusan agar memiliki kesiapan nyata untuk terjun dan beradaptasi secara optimal di dunia kerja.

**Kata Kunci:** keaktifan berorganisasi, kesiapan kerja, mahasiswa, soft skill, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

## **1. Pendahuluan**

Dalam era perkembangan global yang semakin pesat, kapasitas dan mutu sumber daya manusia menjadi fondasi utama yang menentukan arah percepatan kemajuan sebuah bangsa. SDM yang unggul merupakan pilar utama dalam menciptakan generasi yang mampu mendorong

negara menuju pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi (Setiari et al., 2022). Membangun generasi yang benar-benar kompeten tidak cukup hanya mengandalkan prestasi akademik, sekaligus menuntut kompetensi yang benar-benar relevan dengan kebutuhan pasar kerja masa kini. Tingkat kompetensi tersebut mencerminkan kualitas suatu bangsa, karena SDM yang unggul akan mendorong peningkatan produktivitas secara nasional (Pasamba et al., 2024).

Namun demikian, ketika kualitas SDM rendah, salah satu dampak negatif yang muncul adalah meningkatnya angka pengangguran. Berdasarkan rilis Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2025 Indonesia masih dihadapkan pada sekitar 7,28 juta penduduk yang belum terserap ke dunia kerja, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 4,76% dari keseluruhan angkatan kerja nasional (Desiderius, 2023). Sementara itu, menurut laporan dari International Monetary Fund (IMF), tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2025 diproyeksikan berada di kisaran 5,0%. Meskipun persentase tersebut menunjukkan tren yang sedikit menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, secara absolut jumlah penganggur masih tergolong tinggi karena pertumbuhan angkatan kerja terus meningkat setiap tahunnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masalah pengangguran di tetap menjadi persoalan krusial yang menuntut kepedulian dan keterlibatan berbagai pihak (Aliana, 2025). Ketika pengangguran berada pada tingkat tinggi, dampaknya tidak hanya dirasakan pada sektor ekonomi, tetapi juga merembet ke ranah sosial, seperti meningkatnya kemiskinan, ketimpangan pendapatan, dan menurunnya kesejahteraan masyarakat (Zahra et al., 2023).

Peningkatan mutu sumber daya manusia sekaligus pengurangan tingkat pengangguran dapat ditempuh pemerintah dengan menjadikan pendidikan sebagai fokus kebijakan utama. Berbekal pendidikan, terbentuk sosok yang bukan sekadar tajam secara intelektual, tetapi juga matang dalam etika dan profesionalisme kerja serta kesiapan untuk berkompetisi di dunia kerja. Perguruan tinggi memegang peranan penting dalam mendukung pembangunan nasional, baik dari aspek ekonomi, politik, sosial, maupun budaya (Wijaya, 2025). Berangkat dari kondisi tersebut, lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kompetensi serta kecakapan yang benar-benar memadai. Kesiapan kerja mahasiswa terbentuk melalui beragam unsur yang saling berkaitan, terutama keaktifan berorganisasi serta prestasi akademik. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dapat memperoleh berbagai keterampilan tambahan yang tidak diajarkan secara langsung dalam mata kuliah, seperti kepemimpinan, kerja tim, kemampuan menyelesaikan masalah, serta membangun rasa percaya diri dan kebersamaan (Saputra et al., 2023). Organisasi menjadi wadah pembelajaran yang membentuk karakter dan memperkaya wawasan melalui berbagai kegiatan yang menantang.

Kegiatan organisasi juga memberikan kontribusi besar dalam pengembangan *soft skill*, termasuk keterampilan komunikasi seperti public speaking, dan kemampuan berinteraksi dengan berbagai karakter individu. Keaktifan berorganisasi diproyeksikan sebagai elemen penentu yang secara signifikan mengasah *soft skill*, sehingga berdampak langsung pada pembentukan kesiapan kerja. *Soft skill* merupakan elemen pendukung yang signifikan dalam membekali seseorang agar lebih siap menghadapi dinamika dan tantangan dunia kerja (Nasution et al., 2024).

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, keberadaan *soft skill* menjadi nilai tambah yang signifikan. *Soft skill* yang terasah kuat mampu menumbuhkan kepercayaan diri sekaligus dorongan internal, sehingga mahasiswa dengan keaktifan berorganisasi memiliki kesiapan kerja yang lebih matang (Nugroho, 2024). Program-program seperti magang dan praktikum juga terbukti membantu mahasiswa memperoleh pengalaman serta kesiapan mental sebelum benar-benar terjun ke dunia profesional. Seperti yang dikemukakan oleh (Suryaning et al., 2024), keterampilan kesiapan kerja merupakan indikator penting dalam memprediksi keberhasilan lulusan di dunia kerja. *Soft skill* yang dimiliki setiap individu tentu berbeda-beda, namun keberadaannya memberikan nilai lebih yang belum tentu dimiliki oleh orang lain. Hou &

Liu (2021) Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja meningkat tajam seiring pematangan soft skill, dalam konteks keaktifan berorganisasi.

Dalam upaya menciptakan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing, perguruan tinggi dituntut untuk mengimplementasikan strategi pengembangan diri bagi mahasiswanya. Peningkatan kompetensi melalui pembekalan materi serta pelatihan keterampilan sangat diperlukan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya , memberikan ruang bagi mahasiswa untuk aktif dalam organisasi di tingkat fakultas maupun universitas sebagai sarana pengembangan karakter, kerja tim, berpikir kritis, inovasi, serta tanggung jawab (Fitriyani et al., 2025).

Berdasarkan paparan di atas, fenomena tersebut menunjukkan keunikan tersendiri yang layak dikaji secara lebih mendalam. Atas dasar, peneliti mengangkat topik: "Analisis Pengaruh Keaktifan Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan *Soft skill* Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis." Meski demikian, kajian yang secara bersamaan mengulas keterkaitan keaktifan berorganisasi, penguasaan soft skill, dan kesiapan kerja pada mahasiswa UMS masih tergolong minim.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Keaktifan dalam Berorganisasi

Keaktifan berorganisasi dapat dimaknai sebagai bentuk partisipasi aktif individu yang melibatkan keterlibatan emosi dan pikiran dalam upaya menggapai tujuan organisasi serta kesiapan untuk bertanggung jawab atas perannya, yang tercermin melalui kehadiran dalam rapat, kepemilikan jabatan, kontribusi gagasan, serta alokasi waktu dan motivasi yang diberikan (Josua & Lataruva, 2025). Pada konteks mahasiswa, keaktifan berorganisasi mencakup keterlibatan dalam berbagai kegiatan internal maupun eksternal kampus yang bertujuan membangun kebersamaan dan kerja sama menuju tujuan bersama (Andini dkk., 2017). Keterlibatan ini memberikan beragam manfaat, antara lain sebagai sarana aktualisasi diri, pengembangan potensi dan soft skill, peningkatan kemampuan manajemen waktu, perluasan jaringan sosial, pelatihan kepemimpinan, pemberian nilai tambah dalam dunia kerja, serta bekal dalam pengajuan beasiswa (Ritonga et al., 2024). Secara operasional, keaktifan berorganisasi dapat diidentifikasi melalui indikator responsivitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati, dan keterbukaan, yang menunjukkan kemampuan mahasiswa dalam merespons kebutuhan organisasi, mempertanggungjawabkan kinerja, beradaptasi terhadap perubahan, memahami orang lain, serta bersikap transparan dalam interaksi organisasi (Fataron & Sijabat, 2019).

### Soft skill

Soft skill merujuk pada kompetensi nonteknis yang saat ini semakin krusial dan tidak dapat diabaikan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, selain pencapaian akademik atau hard skill, karena mencerminkan kecakapan individu dalam berinteraksi, bekerja sama, serta mengelola diri dan tugas secara efektif. Avrianto (2014) Soft skill menggambarkan kemampuan sosial seseorang dalam menjalin hubungan interpersonal secara efektif dengan lingkungan sekitarnya dan pengelolaan pekerjaan yang bersumber dari nilai serta prinsip yang diwujudkan melalui kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pelayanan, dan pemecahan masalah. Elfindri (2011) menyatakan bahwa soft skill mencakup kecakapan hidup yang berguna dalam konteks individu, kelompok, dan spiritual, sehingga memudahkan seseorang diterima dalam lingkungan sosial dan profesional. Purwoastuti & Walyani (2015) menunjukkan bahwa soft skill berkaitan dengan perilaku individu dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain yang meskipun tidak tampak secara fisik, sangat memengaruhi kinerja seseorang. Sementara itu, Hendriana (2018) menjelaskan bahwa soft skill bersumber dari kekuatan internal individu yang mencakup kemampuan interpersonal dan intrapersonal untuk membangun kerja sama, motivasi diri, serta perilaku yang efektif. Dengan demikian, soft skill dapat disimpulkan sebagai kemampuan non-

akademik yang berkembang dari dalam diri dan berperan penting dalam keberhasilan personal maupun profesional, dengan indikator utama meliputi kecakapan komunikasi, kemampuan berpikir kritis dan sistematis, pemecahan masalah, kerja sama tim, serta kreativitas dalam menghadapi tantangan (Azzam et al., 2025).

### **Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi internal seseorang yang terbentuk dari perkembangan fisik dan psikologis, didukung oleh wawasan, keahlian, serta pola sikap yang dimiliki yang memungkinkan individu merespons dan menjalankan aktivitas kerja secara efektif (Indrawan, 2025). Kerja sendiri dimaknai sebagai aktivitas yang dilakukan secara sadar sebagai profesi untuk mengerahkan tenaga, pikiran, dan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu serta memperoleh imbalan (Soelton & Vizano, 2020). Kesiapan kerja terbentuk dari perpaduan kapasitas intelektual, potensi bawaan, ketertarikan profesional, penguasaan wawasan, ketahanan fisik individu, kepribadian, dan nilai-nilai hidup yang dianut individu (Winkel & Hastuti, 2015). Indikator kesiapan kerja meliputi kemampuan berpikir kritis, kemauan dan kemampuan bekerja dalam tim, objektivitas dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab individual, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta ambisi dan semangat untuk terus berkembang, yang secara menyeluruh merepresentasikan soft skill esensial bagi kebutuhan kerja era modern.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja**

Keaktifan berorganisasi menjadi modal strategis bagi mahasiswa dalam membentuk kesiapan kerja, karena melalui proses tersebut soft skill berkembang secara nyata sebagai bekal menghadapi tuntutan profesional. Hal ini dipicu oleh dengan ikut serta aktif dalam berorganisasi akan mendapatkan keterampilan yang sangat berguna, sehingga lebih siap nanti jika sudah bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh M Risfan Fadilah (2018) Temuan penelitian menegaskan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki dampak nyata terhadap kesiapan kerja. Sejalan dengan itu, studi Ibnu Siswanto dkk. (2019) juga membuktikan adanya pengaruh signifikan keaktifan berorganisasi dalam membentuk kesiapan individu untuk berprofesi sebagai guru. Kelebihan dari keaktifan berorganisasi adalah memberikan pengalaman praktis, melatih manajemen waktu, tanggung jawab, dan meningkatkan daya saing mahasiswa di dunia kerja. Namun, kekurangannya yaitu jika terlalu aktif bisa mengganggu akademik, tidak semua pengalaman organisasi relevan dengan dunia kerja tertentu, dan ada mahasiswa yang hanya menjadi anggota pasif sehingga manfaatnya tidak maksimal (Muawanah & Imronudin, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Keaktifan Dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UMS.

#### **Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap *Soft skill***

Aktif berorganisasi menjadi wadah pembentukan soft skill yang tidak dapat diperoleh hanya dari proses belajar formal di bangku kuliah seperti: 1) *Communication Skill*, 2) *Leadership*, 3) *Problem solving skills*, 4) *Teamwork capability*, 5) *Critical and tructured thinking* (Frank, 2019). Menurut Laughton dan Montanchero (1996) berpendapat bahwa *soft skill* memiliki peran sangat penting dibandingkan *hard skill*. Merujuk pada temuan Irmayanti (2020), keterlibatan aktif dalam organisasi terbukti memberikan dampak nyata terhadap pengembangan soft skill. Kemampuan ini selanjutnya berperan sebagai katalisator yang mengokohka pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan individu memasuki dunia kerja. Kelebihan keaktifan organisasi

terhadap soft skill adalah dapat melatih komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, serta membentuk karakter adaptif dalam berbagai situasi. Namun, kelemahannya adalah manfaat ini hanya dirasakan oleh mahasiswa yang benar-benar aktif, karena keanggotaan pasif kurang memberikan dampak. Selain itu, tidak semua organisasi memiliki sistem pembinaan yang optimal sehingga pengalaman bisa berbeda-beda antar individu (Sugiyanto et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>:** Keaktifan Dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa UMS.

### **Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja**

*Soft skill* dipandang sebagai ciri kepribadian, , keramahan, kefasihan bahasa, kebiasaan pribadi, dan optimisme yang menunjukkan derajat yang berbeda-beda *Soft skill* adalah sifat pribadi yang meningkatkan interaksi seseorang terhadap pekerjaan dan prospek karir (Frank, 2019). Sejumlah penelitian menegaskan peran penting soft skill dalam membentuk kesiapan kerja. Isfarhani (2021) membuktikan bahwa keaktifan memperkuat soft skill, yang secara nyata meningkatkan kesiapan kerja dalam menghadapi dunia profesional, sementara Irmayanti (2020) menemukan pengaruh yang nyata dan signifikan pada mahasiswa. Keunggulan soft skill terletak pada fungsinya sebagai bekal utama menghadapi tuntutan kerja masa kini, yang kerap dinilai lebih bernilai daripada kemampuan teknis semata, serta mendorong individu menjadi lebih percaya diri dan mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja. Namun, kelemahannya adalah soft skill sulit diukur secara objektif karena sifatnya abstrak, membutuhkan waktu panjang untuk berkembang, dan jika tidak disertai hard skill, kesiapan kerja mahasiswa tetap kurang maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>:** *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UMS.

### ***Soft skill* sebagai Variabel Intervening**

Menurut Sugiono (2019:39), variabel intervening merupakan elemen penghubung yang secara teoritis membangun mekanisme pengaruh dari variabel independen menuju variabel dependen, sehingga relasinya berlangsung tidak langsung melainkan melalui tahapan tertentu. Dalam penelitian ini, soft skill berperan sebagai mediator yang menyalurkan dampak keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Penempatan soft skill sebagai variabel intervening memberikan nilai tambah karena memperluas pemahaman analisis, dengan menunjukkan bahwa aktivitas organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung, melainkan juga berkontribusi lewat pengembangan keterampilan individu (Rabbani & Mardalis, 2025). Selain itu, hal ini menegaskan pentingnya soft skill sebagai faktor penentu kesiapan kerja. Namun, kekurangannya adalah analisis menjadi lebih kompleks karena membutuhkan metode statistik khusus (seperti SEM/PLS), serta sulit memastikan soft skill benar-benar satu-satunya mediator, mengingat ada faktor lain seperti motivasi, pengalaman magang, atau dukungan lingkungan.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>:** *Soft skill* memediasi pengaruh Keaktifan Dalam Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UMS.

## **3. Metode Penelitian**

Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini disusun dalam kerangka explanatory research dan dilaksanakan melalui metode survei untuk menelaah hubungan sebab-akibat antara tingkat keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan kesiapan mereka memasuki dunia kerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) dengan soft skill sebagai variabel mediasi, dihimpun lewat kuesioner tertutup yang mengandalkan skala Likert lima poin dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian meliputi kesiapan kerja sebagai variabel

dependen yang merefleksikan sikap, kemampuan berpikir kritis, kerja sama, adaptasi, dan tanggung jawab individu; keaktifan berorganisasi sebagai variabel independen yang menunjukkan tingkat keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas dan tanggung jawab organisasi; serta soft skill sebagai variabel perantara yang mencakup kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, kerja tim, dan kreativitas. Data primer diperoleh dari 63 mahasiswa aktif berorganisasi yang dipilih dari populasi 130 mahasiswa ditentukan melalui probability sampling dengan pendekatan systematic sampling, selanjutnya, data diproses dan divalidasi menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) berbantuan aplikasi SmartPLS 4.0 karena tidak mensyaratkan distribusi normal dan sesuai untuk ukuran sampel relatif kecil. Pengujian model dilakukan dengan menelaah outer model guna memastikan validitas dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk mengukur kemampuan prediksi, kekuatan pengaruh langsung maupun tidak langsung, dan keterkaitan struktural antarvariabel dalam penelitian (Ghozali, 2016).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta yang menunjukkan keaktifan berorganisasi, dengan jumlah responden sebanyak 97 mahasiswa. Profil responden pada penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat semester, tingkat keaktifan organisasi, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1:

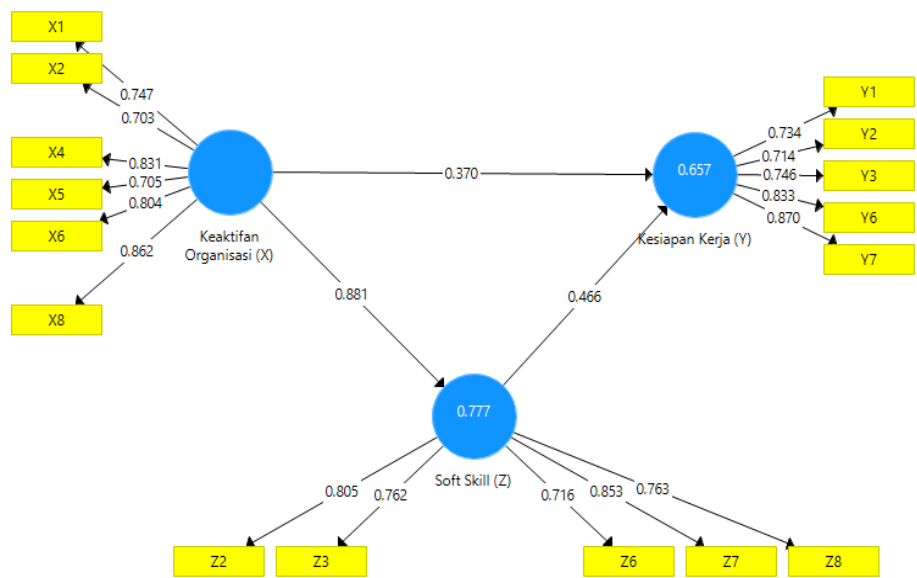
**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28,87%
	Perempuan	69,07%
Tingkat Semester	Semester 3–4	5,15%
	Semester 5–6	12,37%
	Semester 7	82,47%
Keaktifan Organisasi	Aktif 1 organisasi	14%
	Aktif 1–2 organisasi	57%
	Aktif > 2 organisasi	29%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden merupakan mahasiswa semester 7 dengan persentase sebesar 82,47%, mayoritas responden telah mendekati akhir masa studi dan memiliki rekam jejak keterlibatan organisasi yang cukup kuat. Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh mahasiswa perempuan, sementara tingkat keaktifan organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa terlibat dalam lebih dari satu organisasi, baik 1–2 organisasi maupun lebih dari dua organisasi, hasil yang diperoleh mengarah pada simpulan bahwa responden penelitian ini pengalaman organisasi yang relevan dan berada pada fase persiapan memasuki dunia kerja.

Analisis Data

Skema Model PLS



Gambar 1.

Skema Outer Model Penelitian (Output SmartPLS 4.0)

Sumber: Olah data SmartPLS4, 2026

Pengukuran Model Luar (Outer Model)

Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen menilai kesesuaian indikator terhadap konstruk dengan kriteria *outer loading* > 0,70. Ringkasan hasil pengolahan data bisa diamati melalui Tabel 2:

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Keaktifan Organisasi (X)	Kesiapan Kerja (Y)	Soft Skill (Z)	Keterangan
Keaktifan Organisasi (X)	0.747			Valid
	0.703			Valid
	0.831			Valid
	0.705			Valid
	0.804			Valid
	0.862			Valid
Kesiapan Kerja (Y)		0.734		Valid
		0.714		Valid
		0.746		Valid
		0.833		Valid
		0.870		Valid
Soft Skill (Z)			0.805	Valid
			0.762	Valid
			0.716	Valid
			0.853	Valid
			0.763	Valid

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan evaluasi validitas konvergen pada outer model, seluruh indikator yang membentuk variabel Keaktifan Organisasi (X), Kesiapan Kerja (Y), dan Soft Skill (Z) menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70. Hasil ini membuktikan bahwa seluruh indikator memiliki daya representasi yang sangat kuat dan stabil terhadap konstruk yang diuji, sehingga secara kolektif dinyatakan sah dan sepenuhnya memenuhi kriteria validitas konvergen.

### Validitas Diskriminan

Berikut tabel 3 merupakan hasil analisis ulang validitas diskriminan :

**Tabel 3.**  
**hasil analisis ulang validitas diskriminan Cross Loading**

Variabel	Indikator	Keaktifan Organisasi (X)	Kesiapan Kerja (Y)	Soft Skill (Z)
Keaktifan Organisasi (X)	X1	0.747	0.572	0.608
	X2	0.703	0.524	0.652
	X4	0.831	0.614	0.708
	X6	0.705	0.508	0.655
Kesiapan Kerja (Y)	X8	0.804	0.740	0.730
	Y1	0.862	0.653	0.747
	Y2	0.543	0.734	0.609
	Y3	0.507	0.714	0.482
	Y6	0.625	0.746	0.599
Soft Skill (Z)	Y7	0.605	0.833	0.663
	Z2	0.739	0.870	0.713
	Z3	0.728	0.636	0.805
	Z7	0.675	0.592	0.762
	Z8	0.633	0.571	0.716

*Sumber: Olah data SmartPLS4, 2026*

Berdasarkan pengujian validitas diskriminan pada Tabel 3 dengan pendekatan cross loading, dapat dipastikan bahwa setiap indikator sepenuhnya lolos kriteria pengujian, yang terbukti dari kekuatan nilai loading yang secara tegas lebih melekat pada konstruk pembentuknya sendiri dibandingkan pada konstruk lainnya, dengan sebagian besar nilai melampaui ambang 0,70. Dengan demikian, Setiap indikator terbukti bekerja secara presisi dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing tanpa saling bersinggungan. Hal ini menegaskan bahwa keaktifan berorganisasi, kesiapan kerja, dan soft skill memiliki daya pembeda yang kuat, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan memenuhi validitas diskriminan dan layak dilanjutkan ke analisis model struktural.

### Uji Reliabilitas

#### Composite Reliability, Cronbach Alpha, AVE

**Tabel 4.**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keaktifan Organisasi (X)	0.868	0.901	0.605
Kesiapan Kerja (Y)	0.839	0.886	0.611
Soft Skill (Z)	0.839	0.886	0.610

*Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS4, 2026*

Berdasarkan keluaran pengujian reliabilitas serta validitas konvergen pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian Keaktifan Organisasi (X), Kesiapan Kerja (Y), dan Soft Skill (Z) instrumen dinyatakan layak dalam PLS-SEM karena reliabilitasnya kuat, ditunjukkan oleh nilai



Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang konsisten di atas 0,70, serta validitas konstruk yang terpenuhi melalui AVE masing-masing variabel yang melebihi 0,50 yang menandakan kemampuan konstruk dalam menjelaskan sebagian besar varians indikatornya. Dengan hasil tersebut, seluruh konstruk terbukti memenuhi standar reliabilitas dan validitas konvergen, sehingga secara metodologis sah dan pantas dijadikan dasar dalam analisis model struktural.

#### Uji Multikolinearitas (VIF)

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji VIF**

	VIF
Keaktifan Organisasi (X)	4.474
Kesiapan Kerja (Y)	1.000
Soft Skill (Z)	4.474

*Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS4, 2026*

Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 5, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah ambang batas 10. Variabel Keaktifan Organisasi (X) dan Soft Skill (Z) masing-masing menunjukkan nilai VIF sebesar 4,474, sementara Kesiapan Kerja (Y) berada pada angka 1,000. Hasil penelitian ini membuktikan ketiadaan hubungan yang terlalu kuat antarvariabel dalam model. Oleh karena itu, model analisis terbukti steril dari multikolinearitas, sehingga valid dan pantas dijadikan untuk analisis lanjutan pada tahap pengujian hipotesis.

#### Evaluasi Inner Model

##### Uji *Coefficient of Determination* ( $R^2$ )

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji  $R^2$**

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.657	0.650
Soft Skill (Z)	0.777	0.774

*Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS4, 2026*

Berlandaskan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 6, diperoleh nilai R-square sebesar 0,657 pada variabel Kesiapan Kerja (Y). Angka ini mengindikasikan bahwa Keaktifan Organisasi (X) bersama Soft Skill (Z) secara bersamaan mampu menerangkan 65,7% perubahan tingkat Kesiapan Kerja, sebesar 34,3% variasi kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, keaktifan berorganisasi mampu menjelaskan 77,7% pembentukan soft skill, dan 22,3% sisanya berasal dari variabel eksternal yang tidak diteliti. Kedekatan nilai R-square adjusted dengan R-square pada kedua variabel menegaskan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan tingkat ketepatan yang memadai.

#### Predictive Relevance

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Predictive Relevance**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Keaktifan Organisasi (X)	588.000	588.000	
Kesiapan Kerja (Y)	490.000	300.983	0.386
Soft Skill (Z)	490.000	266.912	0.455

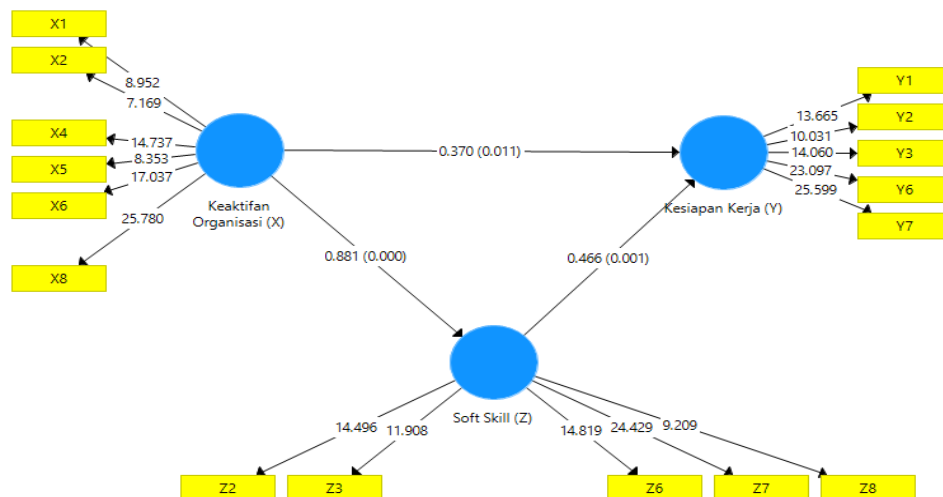
*Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS4, 2026*

Berdasarkan uji predictive relevance ( $Q^2$ ) pada Tabel 7, nilai  $Q^2$  Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,386 dan Soft Skill (Z) sebesar 0,455 yang keduanya melampaui nol mengindikasikan bahwa kerangka analisis tersebut efektif dalam meramalkan dinamika variabel endogen secara akurat.

Keaktifan Organisasi (X) sebagai variabel eksogen tidak menghasilkan nilai  $Q^2$  karena tidak dipengaruhi oleh konstruk lain, tercermin dari nilai SSO dan SSE yang identik. Mengacu pada kriteria  $Q^2$ , Nilai yang melampaui 0,35 menunjukkan daya prediksi yang sangat kuat, sehingga dapat ditegaskan bahwa model struktural yang dirancang memiliki kemampuan tinggi dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui peran soft skill sebagai mediator, dan karenanya layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Inner Model



Gambar 1.

#### Inner Model Penelitian (Output SmartPLS 4.0)

Sumber: Olah data SmartPLS4, 2026

### Pengaruh Langsung

Tabel 8.

#### Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
X → Y	0.370	0.372	0.153	2.413	0.016	H <sub>1</sub> diterima
X → Z	0.881	0.878	0.036	24.596	0.000	H <sub>2</sub> diterima
Z → Y	0.466	0.468	0.150	3.113	0.002	H <sub>3</sub> diterima

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian path coefficients pada Tabel 8, seluruh hubungan langsung antarvariabel dalam model penelitian terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Keaktifan Organisasi (X) berkontribusi nyata terhadap Kesiapan Kerja (Y), yang tercermin dari nilai koefisien 0,370 dengan t-statistic 2,413 dan p-value 0,016. Hasil ini menegaskan bahwa keaktifan berorganisasi mendorong penguatan soft skill yang secara langsung meningkatkan kesiapan kerja melalui pembentukan pengalaman, sikap disiplin, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan profesional.

Selain itu, Keaktifan Organisasi (X) memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap Soft Skill (Z), dengan koefisien sebesar 0,881, t-statistic 24,596, dan p-value 0,000. Hal ini menegaskan bahwa aktivitas organisasi menjadi sarana utama dalam mengembangkan soft skill mahasiswa, seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan. Selanjutnya, Soft Skill (Z) juga

terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) dengan koefisien 0,466, t-statistic 3,113, dan p-value 0,002. Dengan demikian, pengembangan soft skill terbukti menjadi kunci utama dalam mengakselerasi kesiapan kerja mahasiswa, sekaligus menegaskan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki posisi strategis dalam membentuk lulusan yang kompetitif di dunia kerja.

### Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 9.**

**Hasil Uji Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung / Mediasi)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
X -> Z -> Y	0.411	0.411	0.135	3.032	0.003	H4 diterima

Berdasarkan Tabel 9, pengaruh tidak langsung keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui soft skill terbukti signifikan, ditunjukkan oleh koefisien 0,411 dengan t-statistic 3,032 dan p-value 0,003 ( $< 0,05$ ), yang menegaskan bahwa pengaruh tidak langsung keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja melalui soft skill bersifat positif dan signifikan, sehingga hipotesis H4 dinyatakan diterima. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa soft skill berperan sebagai variabel mediasi, berfungsi sebagai penghubung utama yang memperkuat hubungan antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja mahasiswa, di mana peningkatan keaktifan berorganisasi secara langsung mendorong perkembangan soft skill dan yang kemudian berkontribusi langsung pada meningkatnya kesiapan kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil uji empiris mengungkapkan bahwa keaktifan berorganisasi secara positif dan signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, sehingga hipotesis H1 diterima. Temuan ini konsisten dengan Azzam et al., (2025) yang juga melaporkan hubungan signifikan antara partisipasi organisasi dan kesiapan kerja mahasiswa di konteks berbeda, seperti pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang menunjukkan kontribusi keaktifan organisasi terhadap kemampuan kerja mahasiswa melalui pengalaman kepemimpinan, kerja sama, dan pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian Sijabat, (2019) juga menemukan bahwa keterlibatan dalam organisasi berperan sebagai modal psiko-sosial yang mengasah keterampilan adaptasi karier dan tanggung jawab profesional, yang termaktub dalam konsep kesiapan kerja dan career adaptability .

Dengan demikian, bukti empiris ini memperkuat argumen bahwa aktivitas organisasi kampus bukan sekadar aktivitas ekstrakurikuler, tetapi merupakan mekanisme pembentuk soft skills yang relevan dengan tuntutan dunia kerja masa kini. Partisipasi aktif dalam organisasi akademik secara kumulatif menginternalisasi kompetensi interpersonal dan intrapersonal yang krusial, mempertegas peran keaktifan berorganisasi sebagai determinan kesiapan kerja yang berkelanjutan dan aplikatif dalam ranah profesional.

#### Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Soft Skill Mahasiswa

Temuan penelitian menegaskan bahwa keaktifan berorganisasi memberi pengaruh nyata dan signifikan terhadap pembentukan soft skill mahasiswa, sehingga H2 dinyatakan valid. Besarnya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan menjadi sarana strategis dalam menumbuhkan kompetensi nonteknis seperti komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Keterlibatan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan organisasi menuntut mahasiswa berinteraksi intens, mengelola konflik,

serta bertanggung jawab atas tugas yang diemban, sehingga pengalaman organisasi berperan sebagai pembelajaran kontekstual yang memperkuat soft skill secara berkelanjutan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Ritonga et al., (2024) yang menggarisbawahi urgensi pengalaman organisasi dalam peningkatan kompetensi nonteknis mahasiswa, khususnya soft skill, yang tidak selalu diperoleh melalui kegiatan akademik formal. Namun, berbeda dengan Zahra et al., (2023) yang menunjukkan pengaruh moderat tergantung jenis organisasi atau intensitas keterlibatan, "Studi ini membuktikan bahwa tingginya keaktifan organisasi secara konsisten mendorong perkembangan soft skill, menekankan pentingnya partisipasi aktif bagi mahasiswa untuk memperoleh manfaat maksimal dari pengalaman organisasi.

### **Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa**

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa *soft skill* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis H3 dinyatakan terbukti. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta tidak semata lahir dari capaian akademik atau *hard skills* semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh kompetensi personal dan interpersonal seperti komunikasi, berpikir kritis, kolaborasi, dan adaptabilitas, yang memfasilitasi kesiapan mental, sosial, dan profesional mahasiswa menjelang transisi ke dunia kerja. Temuan tersebut konsisten dengan Setiarini et al., (2022) yang mengindikasikan bahwa soft skills menjadi faktor penting yang secara nyata mendukung kesiapan kerja mahasiswa di berbagai konteks kampus dan program studi, di mana soft skills menjadi prediktor kesiapan kerja secara positif dan bermakna.

Namun, terdapat variasi pada beberapa studi Rosyida, (2025) yang menunjukkan peran moderasi atau intervensi variabel lain terhadap hubungan serupa; misalnya, pengalaman magang sebagai perantara pengaruh soft skills terhadap kesiapan kerja juga ditemukan berpengaruh signifikan, yang menunjukkan kompleksitas mekanisme antara soft skill dan employability dalam praktik akademik dan dunia kerja nyata. Dengan demikian, meskipun hubungan positif ini selaras dengan sebagian besar literatur, dinamika keterkaitan soft skills dengan faktor kontekstual seperti pengalaman praktis atau self-efficacy tetap perlu diperhatikan dalam pengembangan kurikulum dan strategi peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

### **Peran Soft Skill dalam Memediasi Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa soft skill berperan krusial sebagai mediator yang memperkuat pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis H4 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa partisipasi dalam kegiatan organisasi tidak sebatas menimbulkan pengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga menguatkan kemampuan non-teknis mahasiswa (*soft skills*), yang kemudian menjadi mekanisme kunci dalam *employability*. Dengan kata lain, pengalaman organisasi berfungsi sebagai arena pembelajaran yang memperkuat keterampilan interpersonal dan intrapersonal yang relevan untuk memasuki dunia kerja, konsisten dengan kajian sebelumnya yang menekankan peran soft skill dalam hubungan keaktifan organisasi dan kesiapan kerja mahasiswa.

Sejalan dengan penelitian Lataruva, (2025) temuan ini menunjukkan bahwa *soft skills* berperan sebagai variabel intervening penting dalam konteks kesiapan kerja, meskipun ada juga penelitian Dina et al., (2024) yang melaporkan variasi peran mediasi tergantung pada konteks dan sampel penelitian. Penguatan *soft skills* melalui keaktifan organisasi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi non-teknis perlu menjadi perhatian dalam kurikulum dan program pembinaan mahasiswa untuk membekali mahasiswa agar lebih siap mampu beradaptasi secara strategis dan efektif terhadap ekspektasi serta dinamika lingkungan kerja profesional.

## **5. Penutup**

Berlandaskan analisis langsung dan tidak langsung, dapat ditegaskan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik

melalui pengaruh yang muncul secara langsung ataupun lewat kontribusi soft skill sebagai mediasi, semakin intens mahasiswa terlibat dalam aktivitas organisasi kampus, semakin berkembang pula kualitas soft skill yang mereka miliki dan pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja. Soft skill terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan, yang menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan nonteknis menjadi mekanisme penting dalam menghubungkan pengalaman berorganisasi dengan kesiapan memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, disarankan agar perguruan tinggi dan organisasi kemahasiswaan lebih mendorong partisipasi aktif mahasiswa dalam organisasi serta merancang program yang berorientasi pada pengembangan soft skill secara sistematis. Keterbatasan dalam penelitian ini berasal dari jumlah responden yang masih tergolong sedikit dan ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, oleh karena itu, kesimpulan penelitian ini belum dapat mewakili kondisi secara luas dan memberikan ruang bagi riset lanjutan untuk menjangkau objek kajian yang lebih luas, menambah jumlah responden, dengan turut mempertimbangkan variabel tambahan yang memiliki keterkaitan langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### Daftar Pustaka

- Aliana. (2025). Hubungan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Dan Keaktifan Dalam Organisasi Kampus Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Sarjana Terapan (S.Tr) Universitas Negeri Jakarta Berbasis Kkni Aliana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11, 55–69.
- Amsal Nasution, M., Intan Rusmayanthi, K., Wanti, D., Barumun Raya Sibuhuan, S., & Muhammad Yamin, M. (2024). The Influence of Internship Programs on Student Work Readiness with Motivation as A Moderating Variable. *Journal Of Social Science Research*, 4, 1628–1637.
- Az-Zahra, C., Purwana, D., & Suherdi. (2023). Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 226–232.
- Azzam, A. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). The Effect of Agile Leadership and Abusive Supervision on Employee Performance PT. Pertamina Patra Niaga Surabaya Branch through Knowledge Sharing as an Intervening Variable. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 4(2), 699–712. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v4i2.201>
- Desiderius. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Soft Skills Mahasiswa Dengan Problem-Based Learning Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Teologi Dan Filsafat*, 14(2), 175–196. <https://doi.org/10.30822/lumenveritatis.v14i2>
- Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). The pathway of strengthening the working readiness: A study on graduate students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(3), 258–269. <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>
- 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>
- Josua, R. V., & Lataruva, E. (2025). Effects of Internship Experience and Organizational Activity on Job Readiness Mediated by Self-Efficacy : Examining 2021 FEB UNDIP Students. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 22(2), 232–250. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v22i2.78017>
- Muawanah, E., & Imronudin. (2021). Performing Financing , and Financing To Deposit Ratio on. *Journal of Management and Islamic Finance Volume*, 1(1), 32–47. <http://ejournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/jmif/index>
- Navantry Rosyida, M. M. dan S. R. (2025). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Universitas Muhammadiyah Makassar Navantry Rosyida 1 , Muchriady Muchran 2 , dan Syahidah Rahmah 3 Universitas Muhammadiyah

- Makassar. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(September), 251–261. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11470>
- Nugroho dwi prasetyo, sutrisno, heri prabowo. (2024). Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Berpikir Kritis Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Value Management Research*. <https://journal.yaalmada.org/index.php/vmr>
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., & Raintung, M. C. (2024). Manado The Influence Of Self-Efficacy , Job Interest , And Organizational Activity On The Work Readiness Of Management Students At Feb Unsrat Manado Oleh : Jurnal EMBA Vol . 12 No . 3 Juli 2024 , Hal . 335-345. *Jurnal EMBA*, 12(3), 335–346.
- Putri Tampubolon, D., & Isa Indrawan, M. (2025). The Influence of Work Culture and Competence on Employee Performance with Commitment as an Intervening Variable at BPJS Employment Branch Offices in Medan Raya. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 2(10), 817–832. <https://doi.org/10.47353/ijema.v2i10.248>
- Rabbani, M. T. Y., & Mardalis, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Inovatif, Pengendalian Sistem Kinerja Terhadap Orientasi Enterpreneurship. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 385–401. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1424>
- Ritonga, A. I., Zainarti, Z., & Dharma, B. (2024). The Influence of Campus Organisations and Extracurricular Activities on Soft Skills Competencies (Case Study of Alumni of The Faculty of Economics and Islamic Business UINSU). *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(4), 762–773. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems2701>
- 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>
- Saputra, R., Rosita, S., & Chairunnisa, F. (2023). The Effect of Competence on Student Readiness in the World of Work with Confidence as the Intervening Variable. *Management Research and Behavior Journal*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.29103/mrbj.v3i1.10737>
- Setiariini, 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 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgri Semarang). *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Soelton, M., & Vizano, N. A. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization, Organizational Climate, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 12(13), 72–82. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-13-08>
- Sugiyanto, Imronudin, Meochammad, N., & Ma'rifah. (2023). The Effect Of Profitability And Capital Structure On Firm ( Case Study Of Companies Listed On The Lq-45 Index For The 2018-2021 Period ) Sugiyanto Magister Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta Imronudin Magister Manajemen , Universitas Muhammadi. *Al Qalam*, 17(2), 1475–1488.
- Suryaning Dina, E., Wulandari, L., Nasrullah, D. M., Kusumaswati, R., & Pratiwi, R. (2024). The Influence of Organizational Involvement and Work Motivation on the Job Readiness of Students at the Faculty of Economics. *Proceeding of International Conference on Economic Issue*, 1(1), 2024.