



PENGARUH KEAKTIFAN BERORGANISASI DAN PRESTASI AKADEMIK TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Bina Insan)

Heni Angiasari¹, Ronal Aprianto², Fitria³, Wisdalia Maya Sari⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora, Universitas Bina Insan,
e-mail : heniangiasari@gmail.com¹,
ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id²,
fitria@univbinainsan.ac.id³,
wisdaliams6@gmail.com⁴

Penulis Korespondensi. Heni Angiasari
e-mail : heniangiasari@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:
Menerima :04 Juli 2025
Revisi : 12 Juli 2025
Diterima 27 Juli 2025

Kata kunci :

Keaktifan Berorganisasi,
Prestasi Akademik,
Kesiapan Kerja, *Soft skill*

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana keaktifan berorganisasi dan prestasi akademik berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan *soft skill* berperan sebagai variabel mediasi, dalam konteks mahasiswa Universitas Bina Insan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan jumlah responden sebanyak 85 mahasiswa yang diambil dari populasi 543 mahasiswa melalui kombinasi teknik stratified random sampling dan purposive sampling. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa keaktifan mahasiswa dalam organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui *soft skill* sebagai mediator. Sebaliknya, prestasi akademik terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penguatan *soft skill*. Selain itu, ketika dianalisis secara simultan, kedua variabel—keaktifan berorganisasi dan prestasi akademik—menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pencapaian akademik dan kemampuan *soft skill* sebagai determinan utama dalam membentuk kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif.

ARTICLE INFO

Artikel History:
Recived 04 Juli 2025
Revision 12 Juli 2025
Accepted 27 Juli 2025

Keywords :

Organizational Activity,
Academic Achievement,
Work Readiness, *Soft skills*

A B S T R A C K

This study aims to examine the influence of organizational involvement and academic achievement on students' job readiness, with soft skills serving as an intervening variable, focusing on students at Universitas Bina Insan. The research employed a quantitative descriptive approach, involving 85 respondents selected from a population of 543 students using a combination of stratified random sampling and purposive sampling techniques. The analysis revealed that active participation in student organizations does not have a significant effect on job readiness, either directly or indirectly through soft skills. In contrast, academic achievement was found to significantly influence job readiness, both directly and indirectly through enhanced soft skills. Furthermore, when analyzed simultaneously, both organizational involvement and academic achievement demonstrated a significant combined effect on students' job readiness. These findings highlight the critical role of academic performance and soft skill development as key factors in preparing students to meet the demands of an

increasingly competitive labor market.

© 2025 Strategic: Journal of Management Sciences .

1. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap dinamika sektor ekonomi di berbagai negara. Globalisasi membuka akses pasar internasional yang lebih luas bagi negara-negara di dunia, memungkinkan terjadinya peningkatan aliran investasi lintas batas, serta mendorong terciptanya berbagai peluang kerja baru. Namun demikian, globalisasi juga mempermudah mobilitas tenaga kerja antarnegara, yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang semakin ketat dalam pasar kerja global. Kondisi ini menuntut setiap negara untuk tidak hanya mampu bersaing dari sisi produk atau teknologi, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada kondisi demikian, SDM menjadi aset strategis yang sangat menentukan daya saing suatu negara. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi dituntut untuk berperan aktif dalam menyiapkan lulusannya agar memiliki kesiapan kerja yang memadai. Perguruan tinggi bukan sekedar berperan menjadi lembaga penghasil lulusan, namun lebih lagi menjadi agen pembentukan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri. Penting bagi perguruan tinggi untuk merancang program pembelajaran dan kegiatan pengembangan diri yang mampu membekali mahasiswa melalui *life-skill* yang diperlukan pada lapangan kerja, oleh karenanya mereka memiliki kemampuan untuk bersaing secara profesional setelah menyelesaikan studi..

Universitas Bina Insan menjadi satu dari sejumlah perguruan tinggi swasta dengan alamat di Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan. Lembaga ini hadir sebagai bagian dari upaya menciptakan kontribusi nyata dalam bidang pendidikan tinggi, khususnya dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Komitmen universitas ini tercermin dalam usahanya membina dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang bukan sekedar kompeten dalam aspek akademik, namun sejalan juga dengan tuntutan kebutuhan kerja di bidangnya masing-masing. Melalui program pendidikan yang terarah, Universitas Bina Insan bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kualifikasi unggul serta mampu memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional.

Namun, tantangan besar masih dihadapi oleh berbagai perguruan tinggi di Indonesia, termasuk Universitas Bina Insan, yaitu dalam upaya mencetak lulusan yang benar-benar siap berkompetisi secara sehat dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Lulusan yang berdaya saing tinggi bukanlah hal yang mudah (Maretha et al., 2022). Hal ini menjadi semakin relevan jika dikaitkan dengan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2024, yang mencatat jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 149,38 juta jiwa, meningkat sebesar 2,76 juta dibandingkan tahun sebelumnya, atau sekitar 1,88 persen dari angka pada Februari 2023 yang mencapai 146,62 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Peningkatan ini mencerminkan tingginya jumlah pencari kerja, sehingga kesiapan lulusan menjadi faktor penting dalam memenangkan persaingan kerja yang semakin ketat.

Melihat realitas tersebut, maka menjadi penting bagi perguruan tinggi untuk melakukan berbagai upaya strategis dalam mempersiapkan mahasiswanya agar mampu beradaptasi dan sedia menapaki dunia kerja dengan level kompetitif yang tinggi. Satu dar beragam upaya konkret yang memungkinkan untuk dioptimalkan yaitu dengan mendorong peningkatan kualitas mahasiswa melalui pelibatan aktif dalam kegiatan kemahasiswaan (Nuryati et al., 2024). Kegiatan-kegiatan ini mencakup, antara lain, partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan yang tidak hanya memperluas jaringan sosial, tetapi juga membentuk karakter, kepemimpinan, dan kemampuan kerja tim. Mahasiswa yang berperan secara serius mengikuti organisasi akan

mempunyai kecenderungan keunggulan dalam hal pengalaman praktis yang relevan dengan dunia kerja, seperti kemampuan berkomunikasi, menyelesaikan masalah, dan berkoordinasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, terdapat pula mahasiswa yang lebih memilih untuk memusatkan perhatian pada pencapaian akademik. Keberhasilan akademik ini umumnya dipengaruhi oleh kapasitas intelektual individu dan diekspresikan melalui berbagai indikator, seperti nilai semester dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), sebagai tolok ukur pokok saat menilai kemampuan akademis mahasiswa.

Lulusan harus memiliki pengetahuan spesialis sendiri yang berasal dari gelar dan pengalaman, yang tak kalah pentingnya mereka harus tahu bagaimana cara mengembangkannya dan menerapkan pengetahuan yang didapatkan dalam proses studi sehingga memperoleh pengetahuan baru, lulusan yang mampu mengembangkan kemampuan dan ketrampilan mereka dengan mudah dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan gelar dan pengalamannya (Jumadin, 2023). Adanya kesiapan kerja dalam diri seseorang, maka akan berpengaruh terhadap kesiapannya dalam menekuni pekerjaan yang nantinya dilakukan. Kesiapan kerja yang dimiliki individu perlu diimbangi dengan penguasaan *soft skill* yang baik. Dalam dunia kerja, *soft skill* menjadi aspek penting yang mendukung efektivitas dan keberhasilan kinerja individu (Blegur, 2020). Mahasiswa sebagai calon lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu mengembangkan *soft skill* tersebut baik melalui pembelajaran formal maupun keaktifan dalam kegiatan organisasi (Cunha et al., 2024).

Keaktifan berorganisasi dapat menjadi wadah bagi mahasiswa untuk beradaptasi masuk ke dalam dunia kerja dan begitu juga dengan prestasi akademik menjadi pertimbangan bagi suatu perusahaan ataupun instansi dalam seleksi calon tenaga kerja, tetapi meskipun demikian *soft skill* sebagai bekal dunia kerja, dimana perusahaan merekrut karyawannya dengan melihat ketrampilan yang dimiliki oleh calon karyawan. Namun, masih ada mahasiswa yang kurang siap masuk dunia kerja, tidak dapat mengatur waktu antara perkuliahan dan organisasi menyebabkan tidak dapat memperoleh keduanya, selain itu pada saat masuk kedalam organisasi, mahasiswa tidak mampu mengasah *soft skill* dengan baik berupa ketrampilan yang didapat ketika aktif berorganisasi.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara terhadap 24 mahasiswa yang aktif dalam organisasi di lingkungan Universitas Bina Insan, ditemukan sejumlah tantangan dalam menjalani aktivitas organisasi secara optimal. Beberapa mahasiswa mengalami kendala saat mengelola waktu diantara kewajiban akademik atau kegiatan organisasi, kurang menunjukkan komitmen yang kuat, serta tidak sepenuhnya aktif berpartisipasi dalam program kerja organisasi. Bahkan, pada beberapa kasus, keterlibatan dalam organisasi berdampak pada keterlambatan penyelesaian studi karena tidak seimbang prioritas yang dijalankan mahasiswa.

Temuan ini menunjukkan bahwa keaktifan dalam organisasi belum tentu selalu berdampak positif terhadap kesiapan kerja. Kesiapan kerja seseorang baru akan terbentuk ketika individu telah mencapai kematangan emosional dan fisik serta memiliki pengalaman yang relevan (Damayantie, 2022). Di sisi lain, beberapa penelitian menyimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Labirol & Widjaja, 2024; Maretha et al., 2022)). Namun, hal ini bertentangan dengan hasil studi lain yang tidak menjumpai indikasi hubungan yang signifikan pada aktivitas organisasi dan kesiapan kerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh organisasi terhadap kesiapan kerja bersifat kontekstual dan perlu ditelusuri lebih lanjut melalui berbagai pendekatan analisis (Irmayanti et al., 2020; Ridwan & Pradikto, 2025; Nasution et al., 2022).

Dalam hal pencapaian prestasi akademik, masih ditemukan sejumlah mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mengatur waktu secara efektif antara kegiatan perkuliahan dan aktivitas lainnya. Ketidakmampuan ini sering kali berdampak negatif terhadap semangat belajar serta kedisiplinan mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Akibatnya, banyak dari mereka lebih memprioritaskan kegiatan di luar perkuliahan, yang pada akhirnya memengaruhi

performa akademik secara keseluruhan. Salah satu dampak nyata dari ketidakteraturan ini adalah penurunan nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), yang merupakan indikator penting untuk menentukan kesuksesan akademik mahasiswa selama periode studi.

Mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri dalam aspek akademik umumnya menunjukkan sikap optimis dan yakin terhadap kemampuannya, sehingga mereka cenderung aktif dan responsif dalam berbagai diskusi serta mampu mempertahankan prestasi akademik yang memuaskan (Blegur, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan yang menyebutkan prestasi akademik memiliki pengaruh signifikan bagi kesiapan mahasiswa, khususnya di Fakultas Ekonomi, saat menghadapi dunia kerja (Sari & Syofyan, 2021). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Maretha et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa prestasi belajar memberi dampak penting untuk membentuk kesiapan kerja, seperti yang terjadi pada mahasiswa FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar. Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa prestasi akademik yang baik dapat menjadi modal penting dalam memasuki pasar kerja yang kompetitif.

Dalam hal kesiapan kerja, masih ditemukan mahasiswa yang belum menganggap pengalaman organisasi sebagai faktor utama dalam memasuki dunia kerja. Sebagian dari mereka belum memiliki motivasi yang cukup untuk terjun ke dunia profesional serta mengalami kurangnya rasa percaya diri, sehingga belum sepenuhnya siap dalam menghadapi tantangan kerja. Kesiapan kerja merupakan tantangan tersendiri bagi capaian akademik karena menjadi tolok ukur kualitas lulusan, baik dari segi kognitif, afektif, maupun psikomotor (Jumadin, 2023). Ini diperkuat pula yang menegaskan keterlibatan dalam organisasi serta pencapaian akademik secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kesiapan kerjanya, seperti yang terlihat pada mahasiswa FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar (Maretha et al., 2022).

Dalam konteks pengembangan *soft skill*, masih ditemukan sejumlah mahasiswa yang kurang konsisten dalam mengasah keterampilan non-teknis mereka. Ketidakkonsistenan ini disebabkan oleh berbagai faktor individu, seperti perbedaan motivasi, karakter, hingga tingkat kesadaran terhadap pentingnya *soft skill* dalam dunia profesional. Beberapa mahasiswa bahkan memandang kegiatan organisasi hanya sebagai ajang untuk eksistensi sosial, bukan sebagai sarana pengembangan diri yang esensial. Minimnya pemahaman dan kesadaran akan nilai strategis *soft skill* menjadikan sebagian mahasiswa kurang terdorong untuk meningkatkan kemampuan seperti komunikasi, kepemimpinan, atau pemecahan masalah yang sebenarnya sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja semestinya memiliki sikap profesional yang selaras dengan keahlian teknis yang dimiliki, karena keseimbangan keduanya akan mendukung kesiapan mereka ketika menapaki dunia kerja (Hulu, 2020).

Hasil studi mengenai dampak *soft skill* pada kesiapan kerja menunjukkan temuan yang bervariasi. Meskipun nampak adanya hubungan positif dari *soft skill* dan kesiapan kerja, namun hubungan ini tidaklah signifikan (Ratuela et al., 2022). Temuan ini berbeda dengan kajian yang mengungkapkan bahwa keaktifan berorganisasi mahasiswa mempunyai efek terhadap kesiapan kerja, khususnya ketika *soft skill* dimasukkan sebagai variabel *intervening* (Irmayanti et al., 2020; Cunha et al., 2024). Lebih lanjut, prestasi akademik mahasiswa sebaiknya digunakan sebagai indikator evaluasi dalam peningkatan kinerja pendidikan, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya lulusan yang unggul dan siap kerja (Sari & Syofyan, 2021). Dukungan terhadap pentingnya *soft skill* juga terlihat dalam penelitian yang meneliti keterkaitan antara kreativitas belajar maupun *soft skill* pada kesiapan kerja dari mahasiswa Pendidikan Bisnis (Hulu, 2020). Penelitian lain turut memperkuat temuan ini, dengan menyimpulkan bahwa *soft skill* memainkan peran sebagai variabel *intervening* yang secara tidak langsung memediasi hubungan antara kreativitas dengan kesiapan kerja mahasiswa (Cunha et al., 2024).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti melihat adanya kebutuhan untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara keaktifan mereka mengikuti kegiatan organisasi dan prestasi akademik pada kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Penelitian ini

juga menyoroti peran penting *soft skill* sebagai variabel yang berpotensi menjadi penghubung (*intervening*) antara kedua faktor tersebut dengan kesiapan kerja mahasiswa. Mengingat pentingnya keterampilan non-teknis dalam dunia profesional saat ini, analisis yang menyeluruh terhadap keterkaitan antar variabel tersebut dinilai relevan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendidikan tinggi yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri.

Oleh sebab itu, fokus penelitian ini diarahkan pada upaya untuk mengeksplorasi dan memahami sejumlah dampak keaktifan di organisasi serta prestasi akademik pada aspek kesiapan kerja mahasiswa, dan mempertimbangkan pula peranan *soft skill* sebagai variabel *intervening*.

2. STUDI LITERATUR

Keaktifan Berorganisasi

Keaktifan dalam organisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan seseorang secara aktif dalam sebuah kelompok atau lembaga, yang ditunjukkan melalui partisipasi dalam berbagai kegiatan dan program kerja yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut. Individu yang aktif di organisasi bukan sekedar menjadi anggota, namun berkontribusi juga secara nyata pada saat menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan dan ikut serta dalam mencapai tujuan bersama organisasi (Padli & Akbar, 2023).

Selanjutnya, organisasi secara umum dibangun atas dasar tiga elemen pokok, yakni keberadaan anggota, kerjasama antaranggota, dan orientasi pada pencapaian tujuan kolektif (Jaelani, 2021). Dalam konteks pendidikan tinggi, kegiatan organisasi kemahasiswaan memainkan peranan strategis. Keorganisasian di lingkungan kampus berfungsi sebagai media bagi mahasiswa untuk menyalurkan ide, kreativitas, dan karya-karya yang dapat mendukung pengembangan potensi diri. Kegiatan ini tidak hanya memberikan pengalaman sosial, tetapi juga melatih tanggung jawab, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal yang sangat dibutuhkan di dunia kerja (Patunru et al., 2020).

Prestasi Akademik

Prestasi merupakan bentuk pencapaian yang diperoleh individu sebagai hasil dari upaya dan kerja keras yang dilakukan dalam suatu bidang tertentu. Prestasi merupakan hasil nyata dari usaha yang telah dijalankan secara konsisten oleh seseorang (Padli & Akbar, 2023). Prestasi ini menjadi bentuk konkret dari dedikasi, komitmen, dan ketekunan yang ditunjukkan dalam menjalani proses pembelajaran maupun kegiatan lainnya.

Sementara itu, istilah “akademik” merujuk pada segala hal yang berkaitan erat dengan ilmu pengetahuan, yang umumnya bersifat objektif, terukur, dan dapat dibuktikan kebenarannya (Susanti, 2019). Oleh karena itu, prestasi akademik dapat dipahami sebagai indikator penting yang menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam dunia pendidikan. Prestasi ini mencerminkan sejauh mana individu menguasai materi pembelajaran, mengembangkan pengetahuan, serta menunjukkan peningkatan kompetensi melalui proses belajar yang berkelanjutan dan sistematis.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai kondisi menyeluruh yang mencakup kesiapan fisik dan mental individu dalam memasuki dunia kerja serta kemampuan mereka untuk terlibat secara optimal dalam aktivitas pekerjaan yang dijalankan. Kesiapan ini tidak hanya mencakup kesiapan secara jasmani dan psikologis, tetapi juga berkaitan dengan sejauh mana seseorang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan performa yang efektif di lingkungan kerja (Labiro dan Widjaja, 2024). Aspek ini menjadi sangat penting terutama bagi para pencari kerja, karena kesiapan yang baik akan menentukan tingkat adaptasi dan produktivitas mereka di dunia profesional.

Lebih lanjut, kesiapan kerja merupakan ujian nyata atas kualitas akademik yang diperoleh mahasiswa selama masa studinya. Nilai-nilai akademik seperti kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik akan tercermin secara langsung saat lulusan mulai memasuki dunia kerja. Tidak cukup hanya mengandalkan gelar pendidikan, lulusan juga harus memiliki pengetahuan yang bersifat spesifik dan relevan dengan bidang keahliannya (Jumadin, 2023). Yang lebih penting lagi, mereka dituntut untuk mampu mengembangkan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah secara berkelanjutan. Lulusan yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri, mengasah keterampilan, dan menerjemahkan ilmu ke dalam praktik kerja nyata akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan sesuai dari *background* pendidikannya serta mampu bersaing secara profesional.

Soft skill

Soft skill merujuk pada seperangkat kemampuan non-teknis yang tidak berhubungan langsung dengan aspek akademik atau keahlian teknis tertentu, namun sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam kehidupan sosial maupun dunia kerja. *Soft skill* mencakup berbagai aspek kepribadian individu, seperti keterampilan dalam berinteraksi terhadap individu lain, kesanggupan untuk adaptasi pada kondisi baru, komunikasi yang efektif, serta kemampuan dalam mengelola diri dan individu lainnya (Azky & Mulyana, 2024). Mereka yang menguasai *soft skill* yang baik juga cenderung bersikap positif dan optimis dalam menghadapi berbagai situasi, baik dalam konteks personal maupun profesional.

Lebih jauh, terdapat sejumlah elemen kunci yang harus dimiliki seseorang dalam pengembangan *soft skill*. Di antaranya adalah kemampuan dalam menyampaikan ide atau informasi secara jelas (komunikasi), berpikir kritis dan memecahkan masalah, bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta semangat untuk terus belajar sepanjang hayat (Sumar & Razak, 2016). Selain itu, keterampilan dalam mengelola informasi, memiliki jiwa kewirausahaan, menjunjung tinggi etika dan nilai moral, serta kemampuan dalam memimpin juga menjadi bagian integral dari *soft skill*. Seluruh elemen tersebut sangat penting dalam membentuk individu yang profesional dan adaptif terhadap dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti menyusun sejumlah hipotesis yang diujikan pada kajian ini. Pertama, diasumsikan bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Kedua, prestasi akademik diduga memberikan dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Ketiga, secara simultan, keaktifan dalam organisasi dan capaian akademik diduga bersama-sama memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan. Keempat, keaktifan berorganisasi diduga berdampak terhadap kesiapan kerja melalui peran *soft skill* sebagai variabel perantara. Terakhir, prestasi akademik juga diperkirakan memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja melalui *soft skill* sebagai variabel *intervening*.

3. METODE RISET

Desain Penelitian

Studi ini dirancang melalui pendekatan kuantitatif, yang merupakan suatu metode riset berdasarkan pada paradigma filsafat postpositivisme. Pendekatan tersebut tujuannya dalam upaya menguji sejumlah hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui pengukuran variabel-variabel yang dapat dihitung secara statistik. Sebagaimana dijelaskan bahwa penelitian kuantitatif umumnya dilakukan dengan melibatkan sampel dan populasi tertentu, menggunakan instrumen yang telah ditetapkan untuk mengumpulkan data secara sistematis (Sugiyono, 2019). Informasi yang didapat selanjutnya dianalisis dengan mode numerik atau statistik guna menarik kesimpulan dan menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan.

Populasi

Populasi dalam suatu riset didefinisikan sebagai sekelompok unit amatan bisa berbentuk orang, benda, atau suatu peristiwa yang dijadikan objek penelitian (Dina et al, 2024). Populasi di sini yaitu mahasiswa aktif pada Universitas Bina Insan serta masih aktif mengikuti organisasi. Populasi penelitian adalah mahasiswa S1 angkatan 2021 - 2023 Universitas Bina Insan berjumlah 2012 mahasiswa, ditinjau kembali dengan kriteria aktif mengikuti organisasi dan terdaftar pada salah satu dari 17 organisasi di Universitas Bina Insan sehingga populasi penelitian berjumlah 543 mahasiswa.

Sampel

Studi ini menerapkan metode *non-probability sampling*, dimana suatu pendekatan perolehan sampelnya tidak dari semua anggota populasi yang mempunyai kesempatan yang setara agar dijadikan sebagai responden. Metode ini mendasari pertimbangan subjektif peneliti, bukan berdasarkan pemilihan acak sepenuhnya (Dina et al., 2024). Untuk menentukan jumlah responden, digunakan rumus Slovin, yang menghasilkan total sampel sebanyak 85 mahasiswa. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan pendekatan gabungan, yaitu mengombinasikan metode *stratified random sampling* dan *purposive sampling*. Melalui *stratified random sampling*, populasi dipecah menjadi grup atau strata tertentu berlandaskan pada karakteristik yang relevan. Sementara itu, *purposive sampling* digunakan untuk memilih partisipan yang bersesuaian pada kriteria tertentu sebelumnya oleh peneliti, agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi ini merujuk pada sejumlah panduan yang dirancang agar mempermudah peneliti saat mengidentifikasi secara jelas apa saja yang harus diamati serta bagaimana cara mengukur suatu konsep atau variabel dalam penelitian. Pendekatan ini bertujuan agar variabel yang diteliti dapat diukur secara objektif dan konsisten, sesuai dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Keaktifan berorganisasi mencerminkan partisipasi mahasiswa dalam berbagai kegiatan dan program yang diselenggarakan oleh organisasi, baik yang berada di dalam lingkungan kampus (intra) maupun di luar kampus (ekstra). Kegiatan ini menjadi sarana pengembangan diri dan kemampuan sosial mahasiswa dalam konteks kehidupan berorganisasi (Irmayanti et al., 2020).	a) Tingkat kehadiran dalam pertemuan, b) Posisi atau jabatan yang diemban, c) Kontribusi dalam bentuk saran, usulan, pendapat dan kritik, d) Loyalitas, dan e) Motivasi anggota (Sapringga, 2022).	Likert
2	Prestasi Akademik (X2)	Prestasi akademik dapat pula dimaknai sebagai tingkat keberhasilan yang diraih oleh mahasiswa selama mengikuti proses pembelajaran formal di lingkungan kelas. Keberhasilan ini tercermin dari sejauh mana mahasiswa mampu menguasai pengetahuan,	a) Aspek Kognitif b) Aspek Afektif c) Aspek Psikomotorik (Maria & Afandi, 2021).	Likert

		mengembangkan keahlian, serta menunjukkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan bidang studinya (Risparyanto & Fitriyanto, 2023).		
3	Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja merujuk pada kondisi menyeluruh yang mencakup kesiapan fisik maupun mental individu dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini juga mencakup kemampuan atau kapasitas seseorang untuk dapat berpartisipasi secara optimal dalam pelaksanaan tugas atau aktivitas kerja secara profesional dan efektif (Labiyo & Widjaja, 2024).	a) Keterampilan b) Ilmu pengetahuan c) Pemahaman d) Atribut kepribadian (Muspawi & Lestari, 2020).	Likert
4	Soft skill (Z)	<i>Soft skill</i> merupakan seperangkat kemampuan yang berada di luar ranah keterampilan teknis dan akademik, yang lebih menitikberatkan pada aspek kepribadian individu. Kemampuan ini mencakup kecakapan dalam bersosialisasi, kemampuan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi, keterampilan komunikasi yang efektif, serta kemampuan dalam mengelola diri sendiri maupun berinteraksi dengan orang lain secara positif. Selain itu, <i>soft skill</i> juga mencerminkan sikap optimis dalam menghadapi tantangan di berbagai bidang kehidupan (Azky & Mulyana, 2024).	a) Memiliki kemampuan kepemimpinan b) Memiliki kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah c) Memiliki kemampuan komunikasi, d) Memiliki kreativitas atau inovasi, (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024).	Likert

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi terhadap model pengukuran, atau yang dikenal sebagai outer model, tujuannya agar mampu memberi nilai sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel. Penilaian ini krusial dalam memastikan setiap indikator yang dipakai secara benar mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas dan reliabilitas menjadi dua komponen utama dalam menilai kualitas model pengukuran (Ghozali & Latan, 2015).

1. Uji Validitas

Hal demikian tujuannya adalah agar mampu menilai sejauh mana alat ukur dalam penelitian benar-benar mencerminkan variabel yang hendak diukur. Proses demikian diaplikasikan secara statistik melalui perangkat lunak SmartPLS 3. Ada dua jenis validitas yang diuji, pertama, validitas konvergen pada indikator reflektif dipastikan dari nilai *loading factor*,

yang merefleksikan kontribusi indikator terhadap konstruk yang diwakilinya. Di sisi lain, validitas diskriminan menekankan pentingnya perbedaan antar konstruk, dengan asumsi bahwa indikator dari konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, maka setiap konstruk tetap terdefinisi secara unik dan terpisah.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud. Untuk konstruk dengan indikator reflektif, reliabilitas dapat diuji dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (dikenal juga sebagai *rho Dillon-Goldstein*). *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* menilai keandalan konstruk secara keseluruhan. Nilai reliabilitas yang tinggi pada kedua indikator tersebut memberi tanda bahwa instrumen ini memiliki tingkat keandalan yang akurat.

Evaluasi Model Structural (*Inner Model*)

Evaluasi terhadap model struktural atau *inner model* tujuannya dalam upaya mengukur kekuatan serta arah korelasi antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Sejumlah indikator pokok yang dipakai pada saat analisis ini yaitu nilai *R-Square* (R^2), yang mendeskripsikan besaran proporsi variabel laten endogen yang dapat dimunculkan oleh variabel laten eksogen dalam model. Nilai R^2 mencerminkan kemampuan prediktif dari model terhadap variabel yang dipengaruhi (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R^2 , tentunya besar pula kontribusi model terserbut pada saat merepresentasikan variabilitas faktor endogen. Selain itu, perubahan nilai R^2 juga berguna untuk menunjukkan sejauh mana variabel-variabel eksogen memberikan dampak substansial terhadap variabel endogen yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penyebaran kuesioner yang diimplementasikan pada sejumlah responden, didapatkan informasi karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan program studi masing-masing.

Tabel 2. Program Studi Responden

Program Studi	Frekuensi	Presentase
Manajemen	18	21,2%
Akuntansi	11	12,9 %
Hukum	10	11,8%
Informatika	9	10,6%
Rekayasa Sistem Komputer	16	18,8%
Sistem Informasi	8	9,4%
Agroteknologi	8	9,4%
Ilmu Perikanan	5	5,9 %
Total	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tampilan pada uraian Tabel 2, hasil survei menyatakan bahwa responden dengan latar belakang program studi Manajemen merupakan yang terbanyak, yaitu sebesar 21,2% dari total responden. Sementara itu, responden dari program studi lainnya tercatat memiliki proporsi yang relatif lebih kecil, dengan rata-rata persentase di bawah angka 20%. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dari program studi Manajemen lebih dominan dalam keterlibatannya pada penelitian ini dibandingkan dengan mahasiswa dari program studi lain.

Tabel 3. Angkatan Responden

Angkatan	Frekuensi	Presentase
2021	15	17,6%
2022	35	41,2%
2023	35	41,2%
Total	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari informasi yang tercantum dalam Tabel 3, hasil survei mengindikasikan bahwa mayoritas responden berasal dari angkatan 2022 dan 2023, masing-masing menyumbang sebesar 41,2% dari total responden. Sementara itu, responden dari angkatan 2021 hanya berjumlah 17,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dari angkatan 2022 dan 2023 cenderung lebih dominan dan aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi, yang mungkin disebabkan oleh faktor semangat keterlibatan yang lebih tinggi serta adanya dorongan institusional terhadap pengembangan *soft skill* melalui kegiatan kemahasiswaan pada angkatan yang lebih baru.

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - Laki	38	44,7%
Perempuan	47	55,3%
Total	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Terlihat dari data survey yang ditampilkan di Tabel 4, dapat diketahui bahwa proporsi responden sesuai kategori jenis kelamin menyajikan beberapa dari mereka yaitu perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Dari total keseluruhan responden, sebanyak 47 orang atau setara dengan 55,3% merupakan mahasiswa perempuan. Sementara itu, responden laki-laki tercatat sebanyak 38 orang atau sekitar 44,7%. Perbedaan jumlah ini mengindikasikan bahwa partisipasi mahasiswa perempuan dalam penelitian ini sedikit lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki.

Tabel 5. Lama Mengikuti Organisasi Responden

Lama Berorganisasi	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	11	12,9%
1 Tahun	30	35,3%
2 Tahun	30	35,3%
3 Tahun	12	14,1%
> 3 Tahun	2	2,4%
Total	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Pada hasil tabel 5, ini menyajikan jumlah responden yang sudah lama mengikuti organisasi berada pada 1 tahun dan 2 tahun yang jumlahnya sama sebanyak 30 mahasiswa atau jika di presentasikan sebesar 35,3%. Angka tersebut paling banyak dibandingkan dengan lama mengikuti organisasi di Universitas Bina Insan yang lain, dimana memiliki nilai rata – rata dibawah 15%. Angka tersebut di dapat jika melihat perbandingan kelima kategori lama berorganisasi yang dimana untuk tiga kategori lainnya masing – masing berjumlah, untuk kategori < 1 tahun sebanyak 11 mahasiswa atau sekitar 12,9%, untuk kategori 3 tahun sebanyak 12 mahasiswa atau 14,1% dan untuk > 3 tahun diperoleh hasil terkecil dengan jumlah sebanyak 2 mahasiswa atau sekitar 2,4%.

Tabel 6. Organisasi Responden

Organisasi	Frekuensi	Presentase
1 Organisasi	34	40%
2 Organisasi	29	34,1%
3 Organisasi	19	22,4%
4 Organisasi	3	3,5%
Total	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Informasi tabel 6 mendeskripsikan responden yang sudah mengikuti minimal 1 organisasi sebanyak 34 mahasiswa atau sekitar 40%. Diikuti oleh kategori lain dimana mahasiswa yang mengikuti 2 organisasi sebesar 29 mahasiswa atau sekitar 34,1%, pada 3 organisasi didapatkan 19 mahasiswa atau sekitar 22,4% sementara untuk mahasiswa yang mengikuti 4 organisasi yaitu 3 mahasiswa atau sekitar 3,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 1 orang mahasiswa yang mengikuti 1 organisasi menjadi yang paling banyak di pilih responden.

Tabel 7. Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Presentase
1 Jabatan	65	76,5%
2 Jabatan	15	17,6%
3 Jabatan	4	4,7%
4 Jabatan	1	1,2%
Total	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 7 menyajikan sejumlah responden dengan mahasiswa yang mengikuti organisasi dengan 1 jabatan sebanyak 65 mahasiswa atau sekitar 76,5% menjadi yang paling mendominasi di pilih oleh responden di dibandingkan dengan 3 lainnya. Hal ini dapat di lihat pada 2 jabatan berjumlah 15 mahasiswa atau 17,6%, 3 jabatan sebanyak 4 mahasiswa atau sekitar 1,2%. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa 1 mahasiswa dengan 1 jabatan yang paling mendominasi di pilih oleh responden.

4.1 Outer Model

4.1.1 Uji Validitas

1) Validitas Convergent

Pengujian ini dilakukan dalam rangka mengevaluasi capaian dari indikator pada suatu konstruk yang mampu mencerminkan variabel yang diukur secara konsisten. Salah satu cara untuk menilai validitas ini adalah melalui nilai *loading factor* dari setiap indikator pada konstruknya. Berdasarkan pedoman umum (*rule of thumb*), suatu indikator dipastikan telah sesuai syarat validitas konvergen apabila mempunyai nilai *loading factor* di atas 0,70 bagi studi yang sifatnya konfirmatori. Adapun, pada studi eksploratori, nilai *loading* berkisar pada 0,60 hingga 0,70 bisa dianggap diterima.

Selanjutnya, ukuran lain yang digunakan adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang harus melampaui angka 0,50 untuk menunjukkan bahwa sejumlah besar varians indikator mampu dipresentasikan oleh konstruk yang dimaksud. Dalam konteks pengembangan skala pada tahap awal, indikator dengan nilai *loading factor* antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat dipertimbangkan sebagai cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghazali & Latan, 2015). Pada

kajian ini, peneliti menetapkan ambang batas minimum loading factor sebesar $> 0,70$ sebagai kriteria dalam menentukan validitas konvergen. Selanjutnya, hasil pengolahan data outer loading berdasarkan 85 responden akan disajikan untuk menilai kesesuaian indikator dengan konstruksinya masing-masing.

Tabel 8. Nilai Outer Loading

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Outer Loading	Keterangan
Keaktifan Berorganisasi (X ₁)	KO1	0,710	Valid
	KO2	0,813	Valid
	KO3	0,779	Valid
	KO4	0,724	Valid
	KO5	0,824	Valid
	KO6	0,826	Valid
	KO7	0,734	Valid
	KO8	0,787	Valid
	KO9	0,731	Valid
	KO10	0,719	Valid
	KO11	0,751	Valid
	KO12	0,625	Tidak Valid
	KO13	0,690	Tidak Valid
	KO14	0,742	Valid
	KO15	0,706	Valid
Prestasi Akademik (X ₂)	PA1	0,763	Valid
	PA2	0,760	Valid
	PA3	0,735	Valid
	PA4	0,791	Valid
	PA5	0,812	Valid
	PA6	0,733	Valid
	PA7	0,799	Valid
	PA8	0,781	Valid
	PA9	0,766	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	KK1	0,734	Valid
	KK2	0,753	Valid
	KK3	0,603	Tidak Valid
	KK4	0,728	Valid
	KK5	0,722	Valid
	KK6	0,785	Valid
	KK7	0,859	Valid
	KK8	0,802	Valid
	KK9	0,824	Valid
	KK10	0,797	Valid
	KK11	0,658	Tidak Valid
	KK12	0,500	Tidak Valid
Soft Skill (Z)	SS1	0,661	Tidak Valid
	SS2	0,641	Tidak Valid
	SS3	0,669	Tidak Valid
	SS4	0,757	Valid
	SS5	0,845	Valid
	SS6	0,666	Tidak Valid
	SS7	0,778	Valid
	SS8	0,727	Valid
	SS9	0,781	Valid
	SS10	0,833	Valid
	SS11	0,737	Valid
	SS12	0,645	Tidak Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 8, terdapat sejumlah item indikator yang menunjukkan nilai *loading factor* di bawah ambang batas minimum 0,70, sehingga dinyatakan tidak memenuhi syarat validitas. Indikator-indikator tersebut meliputi KO12 (0,625), KO13

(0,690), KK3 (0,603), KK11 (0,658), KK12 (0,500), SS1 (0,661), SS2 (0,641), SS3 (0,669), SS6 (0,666), dan SS12 (0,645). Karena nilai-nilai tersebut tidak memenuhi kriteria validitas konvergen, maka dilakukan proses eliminasi terhadap 10 item indikator tersebut. Langkah ini tujuannya agar memastikan bahwa hanya indikator-indikator yang valid yang dipakai saat analisis lanjutan, sehingga meningkatkan kualitas dan akurasi model pengukuran.

2) Validitas Discriminant

Validitas ini dipakai dalam upaya menentukan tiap-tiap konstruk pada suatu model secara benar mempunyai diferensiasi konsep satu dengan lainnya. Untuk menguji validitas ini pada indikator reflektif, bisa digunakan pendekatan nilai *cross loading*, yaitu dengan membandingkan nilai indikator terhadap konstruknya sendiri yang seharusnya lebih tinggi dibandingkan nilai terhadap konstruk lain, dan idealnya melebihi angka 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, validitas diskriminan juga dapat dinilai melalui pendekatan AVE, yakni dengan mengkoparasikan akar kuadrat dari nilai AVE suatu konstruk terhadap korelasinya dengan konstruk lain. Apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk, dengan ini bahwa konstruk tersebut telah terpenuhi syarat validitas diskriminan yang dibutuhkan.

Tabel 9. Nilai *Cross Loading* Setelah Modifikasi

Variabel	Item Pernyataan	Nilai <i>Cross Loading</i>	Keterangan	
Keaktifan Berorganisasi (X ₁)	KO1	0,706	Valid	
	KO2	0,817	Valid	
	KO3	0,792	Valid	
	KO4	0,721	Valid	
	KO5	0,827	Valid	
	KO6	0,826	Valid	
	KO7	0,725	Valid	
	KO8	0,802	Valid	
	KO9	0,734	Valid	
	KO10	0,723	Valid	
	KO11	0,756	Valid	
	KO14	0,746	Valid	
	KO15	0,712	Valid	
	Prestasi Akademik (X ₂)	PA1	0,760	Valid
		PA2	0,759	Valid
PA3		0,736	Valid	
PA4		0,790	Valid	
PA5		0,813	Valid	
PA6		0,735	Valid	
PA7		0,800	Valid	
PA8		0,782	Valid	
PA9		0,766	Valid	
Kesiapan Kerja (Y)	KK1	0,736	Valid	
	KK2	0,760	Valid	
	KK4	0,738	Valid	
	KK5	0,731	Valid	
	KK6	0,802	Valid	
	KK7	0,860	Valid	
	KK8	0,821	Valid	
	KK9	0,829	Valid	
	KK10	0,788	Valid	
	Soft Skill (Z)	SS4	0,740	Valid
SS5		0,900	Valid	
SS7		0,806	Valid	
SS9		0,832	Valid	
SS10		0,887	Valid	
SS11		0,801	Valid	

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil estimasi nilai cross loading yang ditampilkan pada Tabel 9, terlihat bahwa setiap item indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap konstruk variabel laten masing-masing (X1, X2, Y, Z) dibandingkan nilai terhadap konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator lebih merepresentasikan konstruk asalnya secara kuat dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan dengan baik, yakni dengan nilai loading di atas 0,7 untuk masing-masing variabel. Selanjutnya, berikut disajikan korelasi antar konstruk variabel laten.

Tabel 10. Korelasi Antar Konstruk

Variabel	Composite Reliability
Keaktifan Berorganisasi	0,947
Prestasi Akademik	0,930
Kesiapan Kerja	0,936
Soft Skill	0,930

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Agar suatu konstruk dalam penelitian dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik, maka nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Namun demikian, untuk penelitian yang masih berada pada tahap awal dalam proses pengembangan skala pengukuran, toleransi terhadap nilai AVE yang sedikit lebih rendah masih dapat dipertimbangkan.

Tabel 11. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	Average Variance Extrated (AVE)
Keaktifan Berorganisasi	0,581
Prestasi Akademik	0,596
Kesiapan Kerja	0,618
Soft Skill	0,688

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai AVE variabel Keaktifan Berorganisasi memiliki nilai 0,581; variabel Prestasi Akademik memiliki nilai 0,596; variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai 0,618 dan variabel *Soft skill* memiliki nilai 0,688, dimana dari keempat variabel tersebut yang memiliki AVE terbesar ada pada variabel *Soft skill* sebesar 0,688 dimana dari nilai tersebut lebih dari >0,5. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian yang menggunakan indikator reflektif, reliabilitas suatu konstruk dapat diuji melalui dua pendekatan utama, yaitu dengan menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (juga dikenal sebagai Dillon-Goldstein's rho). Meskipun Cronbach's Alpha sering digunakan, metode ini cenderung menghasilkan nilai yang lebih rendah atau bersifat *underestimate* terhadap reliabilitas sebenarnya dari konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

Oleh karena itu, Composite Reliability lebih disarankan sebagai alat ukur utama untuk menilai konsistensi internal antar indikator dalam konstruk reflektif. Pedoman umum (*rule of thumb*) menyatakan bahwa nilai Composite Reliability sebaiknya melebihi 0,70 untuk penelitian yang bersifat konfirmatori, sementara untuk penelitian yang masih bersifat eksploratori, nilai antara 0,60 hingga 0,70 masih dianggap dapat diterima sebagai batas minimal reliabilitas konstruk.

Tabel 12. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Keaktifan Berorganisasi	Prestasi Akademik	Kesiapan Kerja	Soft Skill
Keaktifan Berorganisasi	0,762			
Prestasi Akademik	0,674	0,772	0,820	
Kesiapan Kerja	0,703		0,786	
Soft Skill	0,650	0,676	0,744	0,830

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil estimasi yang ditampilkan pada Tabel 12, diketahui bahwa nilai composite reliability untuk seluruh konstruk atau variabel laten berada di atas angka 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan konsisten sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas yang baik. Selanjutnya, berikut disajikan nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel sebagai indikator tambahan untuk mengukur konsistensi internal.

Tabel 13. Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Keaktifan Berorganisasi	0,939
Prestasi Akademik	0,915
Kesiapan Kerja	0,922
Soft Skill	0,909

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

4.2 Inner Model

4.2.1 Nilai *R-Squares* (R^2)

Nilai *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel eksogen mampu menjelaskan variabilitas dari variabel endogen dalam suatu model penelitian. Semakin tinggi nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin kuat pula tingkat kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan demikian, nilai R^2 yang besar mencerminkan kemampuan prediktif model struktural yang semakin baik.

Tabel 14. Nilai *R-Squares*

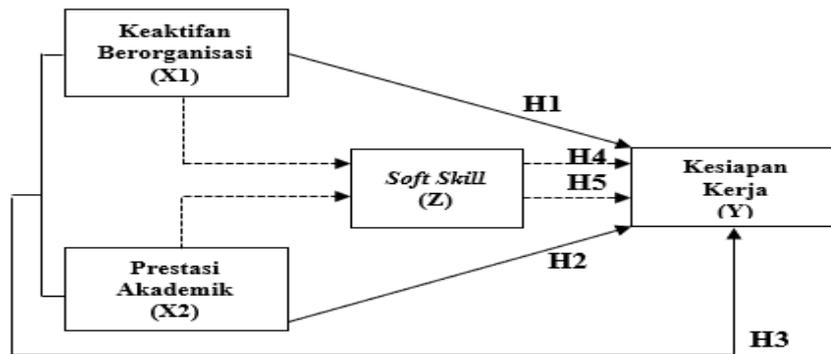
	<i>R-Squares</i>
Kesiapan Kerja (Y)	0,754

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Nilai R^2 dalam penelitian ini adalah 0,754 atau 75,4% yang berarti kesiapan kerja studi kasus pada mahasiswa Universitas Bina Insan dipengaruhi oleh keaktifan berorganisasi dan prestasi akademik sebesar 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari estimasi path coefficients dan specific indirect effects memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti dalam model ini. Analisis tersebut memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam penelitian. Berikut ini disajikan model penelitian yang menggambarkan relasi antar konstruk berdasarkan hasil pengujian hipotesis.



Gambar 1. Model Penelitian (2025)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai *p-value* sebagai dasar pengambilan keputusan. Hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai ini menjadi indikator penting dalam menentukan signifikansi hubungan antar variabel. Selanjutnya, disajikan hasil estimasi dari *path coefficient* yang digunakan untuk menilai kekuatan serta arah pengaruh antara variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, sekaligus untuk menjelaskan bagaimana hubungan tersebut terbentuk dalam model yang dikembangkan.

Tabel 15. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T – Statistik ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Keaktifan Berorganisasi (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,172	0,165	0,096	1,801	0,072	Tidak Signifikan
Prestasi Akademik (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,509	0,510	0,105	4,844	0,000	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

Tabel 16. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis (*Specific Indirect Effects*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T – Statistik ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Keaktifan Berorganisasi (X1) -> Prestasi Akademik (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,343	0,351	0,095	3,596	0,000	Signifikan
Keaktifan Berorganisasi (X1) -> Soft Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,103	0,099	0,056	1,826	0,068	Tidak Signifikan
Prestasi Akademik (X2) -> Soft Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,126	0,127	0,064	1,973	0,049	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2025

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama, diperoleh bahwa keaktifan mahasiswa dalam organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja di lingkungan Universitas Bina Insan. Hal ini tercermin dari nilai original sample sebesar 0,172 dan *p-value* sebesar 0,072, yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Nilai *t*-statistik yang diperoleh adalah 1,801, yang berada di bawah nilai kritis *t* sebesar 1,96, sehingga hipotesis ini ditolak. Temuan ini menandakan bahwa aktivitas berorganisasi mahasiswa, meskipun berperan dalam pengembangan diri dan pengalaman sosial, belum secara langsung mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia profesional.

Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa keterlibatan dalam kegiatan organisasi, baik dalam lingkup intra kampus maupun ekstra kampus, tidak serta-merta mencerminkan kesiapan mahasiswa untuk beradaptasi secara optimal dalam dunia kerja yang dinamis. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya integrasi antara aktivitas organisasi dengan pelatihan keterampilan kerja yang relevan atau karena tidak semua pengalaman organisasi mampu membentuk kemampuan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keaktifan dalam organisasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan kerja (Irmayanti et al., 2020). Penelitian serupa juga menyimpulkan bahwa meskipun mahasiswa aktif dalam organisasi, hal tersebut tidak selalu diikuti dengan kesiapan kerja yang lebih tinggi (Nasution et al., 2022; Ridwan & Pradikto, 2025). Dengan demikian, diperlukan pendekatan tambahan dalam pembinaan mahasiswa agar pengalaman organisasi dapat lebih terarah dalam mendukung pengembangan keterampilan kerja.

2. Pengaruh Prestasi Akademik terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua, ditemukan bahwa prestasi akademik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa Universitas Bina Insan dalam memasuki dunia kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,509, *p-value* sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, serta nilai *t*-statistik sebesar 4,844. Dengan demikian, hipotesis ini dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian akademik yang baik memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja yang kompetitif.

Secara praktis, hal ini mengisyaratkan bahwa semakin tinggi prestasi akademik yang dicapai oleh mahasiswa—yang tercermin melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)—semakin besar pula peluang mereka untuk memiliki kesiapan mental, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. IPK tidak hanya dijadikan tolok ukur dalam menilai keberhasilan studi akademik, tetapi juga menjadi pertimbangan utama bagi banyak perusahaan dalam proses seleksi dan perekrutan tenaga kerja. Mahasiswa dengan IPK tinggi umumnya memiliki kemampuan manajemen waktu, tanggung jawab belajar, dan disiplin yang baik, yang juga menjadi modal penting di dunia profesional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa prestasi akademik berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Sari & Syofyan, 2021; Maretha et al., 2022). Oleh karena itu, penguatan aspek akademik melalui sistem pembelajaran yang mendukung perlu terus dilakukan oleh institusi pendidikan tinggi untuk mendukung kesiapan kerja lulusannya.

3. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Akademik terhadap Kesiapan Kerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi serta pencapaian prestasi akademik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa Universitas Bina Insan. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,754, yang mengindikasikan bahwa sebesar 75,4% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Adapun sisa 24,6% diasumsikan berasal dari variabel lain di luar cakupan penelitian ini. Nilai *p-value* sebesar 0,000 juga memperkuat signifikansi hubungan ini karena berada jauh di bawah batas ambang 0,05.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi cenderung mengembangkan kepercayaan diri dan keterampilan interpersonal yang lebih baik, yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja profesional. Selain itu, prestasi akademik yang tercermin melalui IPK juga menjadi modal utama dalam meningkatkan kesiapan kerja karena IPK seringkali menjadi indikator utama dalam proses seleksi oleh berbagai perusahaan. Kedua faktor ini jika dikombinasikan, dapat memberikan dorongan kuat bagi mahasiswa untuk merasa lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja, baik dari sisi kemampuan teknis maupun sikap kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi yang menyatakan bahwa baik keaktifan dalam organisasi maupun prestasi akademik berpengaruh secara signifikan jika dikaji secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Maretha et al., 2022). Hal tersebut ditunjukkan dalam penelitian mereka terhadap mahasiswa FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, yang juga memberikan gambaran bahwa sinergi antara aspek akademik dan non-akademik dapat memperkuat kesiapan lulusan dalam menghadapi dunia profesional.

4. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft skill* sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis keempat, diketahui bahwa hipotesis ini tidak dapat diterima. Hal tersebut disebabkan oleh tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara variabel keaktifan berorganisasi (X_1) terhadap kesiapan kerja (Y) ketika *soft skill* (Z) berperan sebagai variabel *intervening*. Hasil estimasi menunjukkan nilai original sample sebesar 0,103, dengan t-statistik sebesar 1,826, yang nilainya berada di bawah t-tabel 1,96. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,068 juga melebihi batas signifikansi 0,05, yang semakin memperkuat alasan penolakan hipotesis tersebut.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan tidak secara otomatis mendorong peningkatan *soft skill* yang mampu menjembatani kesiapan mahasiswa untuk masuk ke dunia kerja. Hasil ini konsisten dengan studi yang juga menyatakan bahwa meskipun *soft skill* memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau signifikan secara statistik (Ratuela et al., 2022). Sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan penelitian lain di mana keduanya menemukan bahwa *soft skill* memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja (Irmayanti et al., 2020; Cunha et al., 2024).

Meskipun terdapat perbedaan hasil antara satu studi dengan yang lain, penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam konteks mahasiswa Universitas Bina Insan, keaktifan dalam kegiatan organisasi belum secara efektif menghasilkan penguatan *soft skill* yang berdampak langsung terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun mahasiswa aktif mengikuti organisasi, tidak semuanya mampu beradaptasi secara optimal ataupun menumbuhkan kemampuan kerja yang matang. Keterbatasan dalam mengembangkan *soft*

skill esensial seperti komunikasi, kerja tim, atau pemecahan masalah mungkin menjadi penyebab tidak signifikannya hubungan tersebut.

Namun demikian, keikutsertaan dalam organisasi tetap memberikan manfaat tersendiri, khususnya dalam pembentukan keterampilan interpersonal. Hal ini didukung oleh hasil pengukuran indikator KO6 yang memperoleh nilai loading factor tertinggi, yakni sebesar 0,826. Indikator tersebut menyatakan bahwa “melalui posisi yang diemban, selalu berusaha mengembangkan keterampilan”, yang menunjukkan adanya kontribusi organisasi dalam membuka ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi dirinya, meskipun belum cukup kuat untuk berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja secara keseluruhan.

5. Pengaruh Prestasi Akademik terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft skill* sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis kelima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi akademik (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) dengan peran *soft skill* (Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil estimasi menunjukkan nilai original sample sebesar 0,126, dengan nilai t-statistik mencapai 1,973, sedikit melampaui batas kritis t-tabel sebesar 1,96. Sementara itu, nilai *p-value* sebesar 0,049 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 memperkuat kesimpulan bahwa hubungan tersebut layak dinyatakan signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa capaian akademik yang tinggi tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa, tetapi juga berperan dalam memfasilitasi penguatan *soft skill* yang pada gilirannya akan meningkatkan kesiapan tersebut secara tidak langsung. Dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki prestasi akademik unggul cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik untuk memasuki dunia kerja jika mereka juga memiliki keterampilan lunak, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan problem solving yang terasah dengan baik.

Dukungan terhadap hasil ini dapat ditemukan dalam studi yang menyatakan bahwa kreativitas belajar dan *soft skill* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Hulu, 2020). Selain itu, temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang mengungkapkan bahwa *soft skill* berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat hubungan antara kreativitas mahasiswa dengan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja (Cunha et al., 2024).

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa prestasi akademik memainkan peranan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, terutama jika diiringi dengan pengembangan *soft skill* yang memadai. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu mendorong tidak hanya pencapaian akademik semata, tetapi juga penguatan keterampilan interpersonal dan profesional agar menghasilkan lulusan yang kompetitif di pasar tenaga kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa partisipasi mahasiswa dalam kegiatan organisasi belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan aktif dalam organisasi tidak secara otomatis meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, prestasi akademik menunjukkan pengaruh yang nyata dan signifikan, di mana

semakin tinggi capaian akademik mahasiswa—seperti Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)—semakin besar pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

Secara bersamaan, kombinasi antara keaktifan dalam organisasi dan prestasi akademik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, bila digabungkan, dapat secara kolektif menjelaskan tingkat kesiapan mahasiswa dalam menapaki dunia profesional. Namun, ketika *soft skill* diuji sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja, hasilnya tidak menunjukkan peran yang signifikan, yang berarti *soft skill* belum efektif menjembatani hubungan tersebut.

Di sisi lain, *soft skill* terbukti efektif sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara prestasi akademik dan kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki prestasi akademik tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja jika didukung oleh penguasaan *soft skill* yang memadai, seperti kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, integrasi antara pencapaian akademik dan penguatan *soft skill* menjadi kunci penting dalam membentuk lulusan yang benar-benar siap kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa yang tulus selama proses penyusunan tugas akhir ini. Ucapan teristimewa disampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Harom dan Marmuni, yang dengan kasih sayang, doa, dan motivasi yang tiada henti menjadi sumber kekuatan utama bagi peneliti dalam menyelesaikan studi ini.

Peneliti juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M selaku Rektor Universitas Bina Insan, beserta seluruh jajaran pimpinan universitas, termasuk Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT, Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M, Bapak Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, M.Si, serta Bapak Surajiyo, S.E., M.M, atas segala fasilitas, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan selama peneliti menempuh pendidikan.

Penghargaan setinggi-tingginya juga disampaikan kepada dosen pembimbing I, Bapak Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si, serta dosen pembimbing II, Ibu Fitria, S.E., M.M, atas dedikasi, kesabaran, serta arahan yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga ditujukan kepada kakak peneliti, Hodijah, yang selalu memberikan semangat, nasihat, dan doa yang menguatkan selama masa studi.

Tidak lupa, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh rekan mahasiswa angkatan Manajemen A2 tahun 2021 atas kebersamaan, kerja sama, dan semangat juang selama menjalani masa perkuliahan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh mahasiswa Universitas Bina Insan angkatan 2021, 2022, dan 2023 yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Akhir kata, peneliti berharap tugas akhir ini dapat memberikan kontribusi positif, baik secara akademis maupun praktis, bagi seluruh pihak yang membacanya maupun yang berkecimpung dalam bidang pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/Innovative.V4i3.10762>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah Per Bulan. <https://web-api.bps.go.id/>.
- Blegur, J. (2020). *Soft skills Untuk Prestasi Belajar*. Scopindo Media Pustaka.

- Cunha, A. B. D., Erom, K., Talok, D., Yasinto, Y., & Naen, A. B. (2024). Pengaruh Kreativitas Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Pastoral Keuskupan Agung Kupang Dengan *Soft skill* Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(3), 2719. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V24i3.5405>
- Damayantie, A. A. (2022). *Pengaruh Soft skill Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Feb Upnvjt*. 7.
- Dina, F., Rizqi, M. N., Ajiani, I. P. F., Abdurohim, Gunawan, A., Aprianto, R., Sinta, D., Fitri, M. E. Y., Pratiwi, L., Sutanto, H. A., Rohmah, S., Aryanindita, G. P., Amaliyah, E. D. E., Insani, T. D., Hidayat, S., & Ratnawati, S. (2024). *Metoda Riset Bisnis, Akuntansi Dan Manajemen* (I). Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbitureka.com/publications/584264/metoda-riiset-bisnis-akuntansi-dan-manajemen>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2 Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan *Soft skill* Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V9i3.20327>
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan *Soft skill* Sebagai Variabel *Intervening*. *Review Of Accounting And Business*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.52250/Reas.V1i1.335>
- Jaelani. (2021). *Teori Organisasi*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis*. 7.
- Jumadin. (2023). *Kualitas Pembelajaran Dan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Labiro, K. A. C., & Widjaja, W. (2024). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Akademik, Lingkungan Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Universitas Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 27–42. <https://doi.org/10.35912/Simo.V5i1.2958>
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2022). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fkip. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(5), 7150–7158. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i5.4005>
- Maria, F., & Afandi, D. (2021). Analisis Pencapaian Prestasi Akademik Melalui Perilaku Manajemen Waktu: Analysis Of Academic Achievement Through Time Management Behavior. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 71–78. <https://doi.org/10.37366/Ekomabis.V2i01.125>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). The Influence Of *Soft skills*, Hard Skills And Motivation On Student Work Readiness As The Z Generation To Face The Digital Era. . . *Costing*.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://doi.org/10.47783/Literasiologi.V4i1.138>
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga Dan Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474. <https://doi.org/10.24036/Jmpe.V5i3.13030>
- Nuryati, S., Suryani, D. R., & Dadi, O. (2024). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Berorganisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa*.

- Padli, R., & Akbar, A. (2023). *Pengaruh Semangat Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa*.
- Patunru, S., Jam'an, A., & Madani, M. (2020). *Analisis Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Program Studi Teknologi Laboratorium Medis Politeknik Kesehatan Muhammadiyah Makassar*. 9.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). *The Influence Of Hard Skills, Soft skills And Self-Efficacy On Work Readiness In Final Students Majoring In Management Feb Unsrat Manado*.
- Ridwan, M., & Pradikto, S. (2025). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi Universitas PGRI Wiranegara. *Journal Of Science And Education Research*, 4(1), 65–70. <https://doi.org/10.62759/jser.v4i1.170>
- Sapringga, P. D. (2022). Analisis Faktor-Faktor Keaktifan Berorganisasi Dan Kreativitas Mahasiswa Terhadap Perolehan Indeks Prestasi Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Stambuk 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 11(1). <https://doi.org/10.24114/judika.v11i1.36471>
- Sari, R., & Syofyan, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Dan Prestasi Akademik Yang Dimoderasi Oleh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Ecogen*, 4(2), 198. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v4i2.11069>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta, Cv.
- Sumar, W. T., & Razak, I. A. (2016). *Strategi Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft skill*. Deepublish.
- Susanti, L. (2019). *Prestasi Belajar Akademik & Non Akademik Teori Dan Penerapannya (I)*. Literasi Nusantara. www.penerbitlitnus.com