

Pengaruh *Emotional Intelligence* dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Mahasiswa Memasuki Dunia Kerja

Fajar Fathurizki¹⁾, Bambang Sugiyarto²⁾, Nur Qudus³⁾

^{1,2,3)}Pendidikan Teknik Bangunan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang

Email: ¹⁾567fajar@students.unnes.ac.id

 <https://doi.org/10.15294/scaffolding.v14i2.49448>

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Mahasiswa diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan psikologis seperti *emotional intelligence* dan minat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang angkatan 2021. Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei dan analisis PLS-SEM melalui SmartPLS 4, hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, minat kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. *Emotional intelligence* turut memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan minat kerja. Pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan *emotional intelligence* dan minat kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan, terutama di bidang pendidikan vokasional. Karena itu, pelatihan *soft skills* dan pengembangan karier perlu dimasukkan dalam kurikulum, mengingat *emotional intelligence* dan minat kerja berpengaruh besar terhadap kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Kata kunci: *Emotional Intelligence*, Minat Kerja, Kesiapan Kerja, Mahasiswa, PLS-SEM

ABSTRACT

This study was conducted to analyse the influence of *Emotional Intelligence* and Work Interest on students' job readiness. The research involved 2021 cohort students from the Building Engineering Education Study Programme at Universitas Negeri Semarang. A quantitative explanatory approach was applied through a survey method using a Likert- scale questionnaire. The collected data were analysed using Partial Least Squares Structural Equation Modelling with the SmartPLS 4 software. The findings indicate that *Emotional Intelligence* had a positive and significant influence on students' job readiness. Additionally, Work Interest significantly affected job readiness. *Emotional Intelligence* also indirectly influenced job readiness by increasing Work Interest. The discussion highlights that enhancing *Emotional Intelligence* and Work Interest is a crucial strategy for improving graduates' job readiness, particularly in vocational education. Therefore, integrating soft skills training and career development into the curriculum is strongly recommended. These results confirm that psychological factors such as *Emotional Intelligence* and Work Interest play a substantial role in preparing students to face a dynamic labour market.

Keywords : *Emotional Intelligence*, Work Interest, Job Readiness, Students, PLS-SEM

1. PENDAHULUAN

Universitas Negeri Semarang (UNNES) merupakan perguruan tinggi negeri yang memiliki berbagai program studi, salah satunya Pendidikan Teknik Bangunan (PTB). Program studi ini berkomitmen mencetak lulusan yang siap menghadapi dunia kerja melalui pendekatan *Industrial-Based Learning* dan wawasan konservasi. Untuk itu, mahasiswa dibekali keterampilan dan pengetahuan agar mampu beradaptasi dan bersaing secara profesional.

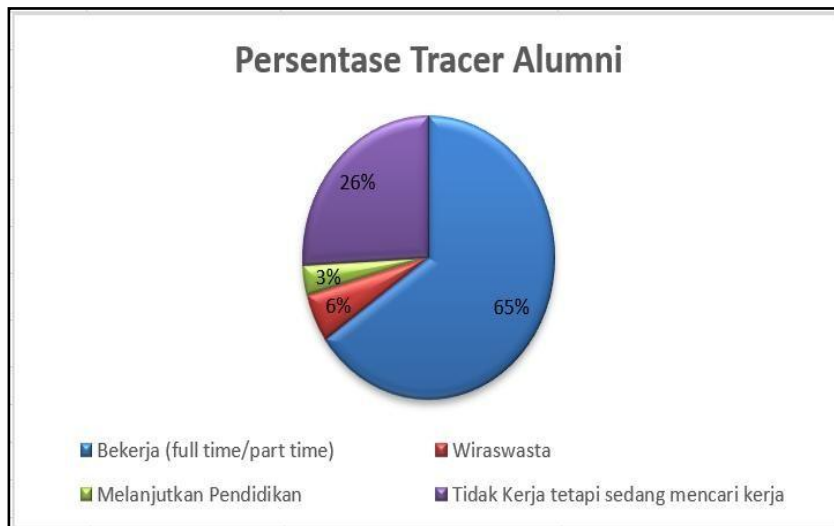
Kesiapan kerja sangat penting bagi mahasiswa, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif. Menurut teori Donald Super (dalam Widiawati, 2024), kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi *emotional intelligence*, kemampuan akademis, pengalaman kerja, serta minat kerja (Azky *et al.*, 2024), sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan keluarga, lingkungan sosial, dan media.

Kesiapan kerja sangat penting untuk mahasiswa agar dapat menyesuaikan diri dan bersaing di dunia kerja di zaman sekarang yang penuh persaingan. Menurut (Nurjaman *et al.*, 2023) Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti *emotional intelligence*. Menurut Goleman (1995) yang dikembangkan dalam penelitian (Nurjaman *et al.*, 2023), *Emotional intelligence* merupakan kemampuan individu untuk menyadari, memahami, dan mengendalikan emosi pribadi maupun emosi orang lain. Di lingkungan kerja, individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan, menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan menjalin kerja sama tim dengan baik. (Nurjaman *et al.*, 2023). Hal ini menjadi sangat penting dalam konteks dunia kerja, terutama karena interaksi sosial dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja sangat dibutuhkan.

Disisi lain, kesiapan untuk bekerja juga dipengaruhi oleh minat kerja dari setiap mahasiswa. Minatnya terhadap pekerjaan dapat mendorong orang untuk lebih aktif mencari peluang kerja, meningkatkan keterampilan mereka, dan berkomitmen pada pekerjaan yang mereka pilih. Sebagai calon profesional, mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang perlu menguasai kedua aspek tersebut guna membekali diri dalam menghadapi dunia kerja. Dimana program studi seperti ini memiliki dua jenjang pekerjaan yang dapat diambil, yaitu tenaga pengajar maupun pekerja industri.

Seseorang dapat berhasil memasuki dan bertahan di dunia kerja apabila memiliki kompetensi yang memadai. Hal ini tercermin dari data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2024 yang mencapai 4,91 persen, berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS). Meskipun mengalami penurunan sebesar 0,41 persen poin dibandingkan Agustus 2023, angka tersebut menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia masih relatif tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sumarno *et al.*, 2022), dijelaskan bahwa tingginya angka pengangguran ini tidak hanya disebabkan oleh rendahnya kemampuan atau keahlian individu, tetapi juga karena lemahnya kesiapan kerja di kalangan mahasiswa.

Selain itu juga hasil dari survey awal ketika wawancara dengan kaprodi Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang bahwasannya kesiapan kerja sangatlah penting untuk mahasiswa. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi untuk masa depannya. Dilihat dari sumber data yang diberikan oleh kaprodi Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang, berupa data Treacer Alumni melalui website apps.unnes.ac.id bahwa tingkat pengangguran mahasiswa dari lulusan tahun 2020-2024 senilai 26 persen dan yang sudah bekerja 65 persen. Meskipun dalam persentase tingkat mahasiswa yang sudah bekerja lebih banyak, akan tetapi menurut gold standar IKU (Indikator Kinerja Utama) 1 sebesar 80 persen. Artinya nilai tersebut masih belum mencapai sesuai ketentuan. Hal tersebut menandakan bahwasannya mahasiswa masih belum siap dalam menghadapi kesiapan kerja, dilihat dari segi faktor eksternal maupun internal. Persentase mahasiswa yang sudah bekerja maupun belum bekerja dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 1. Diagram Persentase *Tracer Alumni* Universitas Negeri Semarang

Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam pencapaian akademik dan keberhasilan belajar peserta didik. Penelitian mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif antara *emotional intelligence* dan hasil belajar gambar teknik pada siswa SMK. Semakin tinggi *emotional intelligence* siswa, semakin baik pula hasil belajar mereka (Raswita Fadhila, 2020). Penelitian lain juga menemukan bahwa minat berkarir dan kemampuan akademik berkontribusi secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Wikanti Pratiwi *et al.*, 2022). Hal yang sama dilakukan peneliti terdahulu (Assrorudin *et al.*, 2020) bahwa hasil penelitian memperlihatkan pengaruh yang positif dan bermakna secara statistik antara *emotional intelligence* dan minat berwirausaha.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *emotional intelligence* dan minat kerja terhadap kesiapan mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang dalam memasuki dunia kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara empiris hubungan kedua variabel tersebut terhadap kesiapan kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara empiris hubungan kedua variabel tersebut terhadap kesiapan kerja.

H1: *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. H2: Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H3: *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa.

H4: *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana *emotional intelligence*

mempengaruhi kesiapan memasuki dunia kerja mahasiswa angkatan 2021 Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang melalui minat kerja. Dengan memahami bagaimana ketiga variabel ini berhubungan, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, dan pihak terkait tentang bagaimana meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan ingin meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh *Emotional intelligence* Dan Minat Kerja Pendidikan Teknik Bangunan Angkatan 2021 Universitas Negeri Semarang Terhadap Kesiapan Mahasiswa Memasuki Dunia Kerja”.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain survei. Subjek penelitian adalah seluruh mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan angkatan 2021 Universitas Negeri Semarang yang berjumlah 62 orang. Sumber data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung maupun melalui media daring. Kuesioner terdiri atas tiga bagian utama yang mengukur variabel *emotional intelligence*, minat kerja, dan kesiapan kerja. Setiap butir pernyataan menggunakan skala Likert empat poin untuk mempermudah responden dalam memberikan penilaian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah divalidasi oleh ahli. Uji coba instrumen dilakukan kepada sampel kecil untuk memastikan validitas isi dan reliabilitas awal. Validitas konstruk diujimenggunakan *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*, sementara reliabilitas instrumen dianalisis melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Semua item yang valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam pengumpulan data utama.

Setelah data terkumpul, dilakukan proses pengolahan yang meliputi penyaringan data, pengkodean, serta pengecekan kelengkapan data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Teknik PLS-SEM dipilih karena mampu menguji model struktural yang kompleks, melibatkan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, serta dapat digunakan pada jumlah sampel yang relatif kecil.

Kemudian dilakukan pula analisis R-square untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji signifikansi jalur pengaruh antar variabel dilakukan dengan bootstrapping untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kecerdasan emosional, minat kerja, dan kesiapan kerja. Setiap item dalam kuesioner dijawab oleh responden dengan menggunakan skala Likert 4 poin, yang terdiri atas: Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Setuju (skor 3), dan Sangat Setuju (skor 4). Skor rendah mencerminkan tingkat ketidaksetujuan yang tinggi terhadap pernyataan, sedangkan skor tinggi mencerminkan tingkat persetujuan yang maksimal. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menggambarkan pola tanggapan serta kecenderungan sikap responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, untuk mengelompokkan skor (nilai) dari setiap variabel atau dimensi dalam penelitian, digunakan empat kategori, yaitu: sangat rendah, rendah, tinggi dan sangat tinggi. Pendekatan ini bertujuan untuk memudahkan interpretasi data dan analisis hasil penelitian. menurut (Simbolon, 2024) Kategori tersebut diambil dari rumus sebaagai berikut.

$$RS = \frac{m-1}{m} \quad (1)$$

keterangan : RS = Rentan Skala

m = skor penilaian tertinggi

Dengan demikian, kisaran skor pada tiap variabel penelitian adalah:

$$RS = \frac{4-1}{4} = 0,75 \quad (2)$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka kriteria penelitian atau kelas interval yang digunakandan dibulatkan menjadi 50 untuk tiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah.

Table 1 Rentang Pengklasifikasian Variabel

Rentang Skala	Variabel Penilaian		
	<i>Emotional Intelligence (X)</i>	Minat Kerja (M)	Kesiapan Kerja (Y)
1,00 – 1,74	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,75 – 2,49	Rendah	Rendah	Rendah
2,50 – 3,25	Tinggi	Tinggi	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2025

Hasil dari 62 responden mengenai kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang yang diukur menggunakan 44 butir pernyataan. Dengan hasil rekapitulasi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2.

Table 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel

No	Variabel		Kriteria Jawaban				Jumlah	Nilai	Ket
			1	2	3	4			
1	Emotional Intelligence	Frek	3	87	541	237	868	3,166	Tinggi
		Jum	3	174	1623	948	2748		
2	Minat Kerja	Frek	4	112	304	200	620	3,129	Tinggi
		Jum	4	224	912	800	1940		
3	Kesiapan Kerja	Frek	3	72	650	515	1240	3,352	Sangat Tinggi
		Jum	3	144	1950	2060	4157		

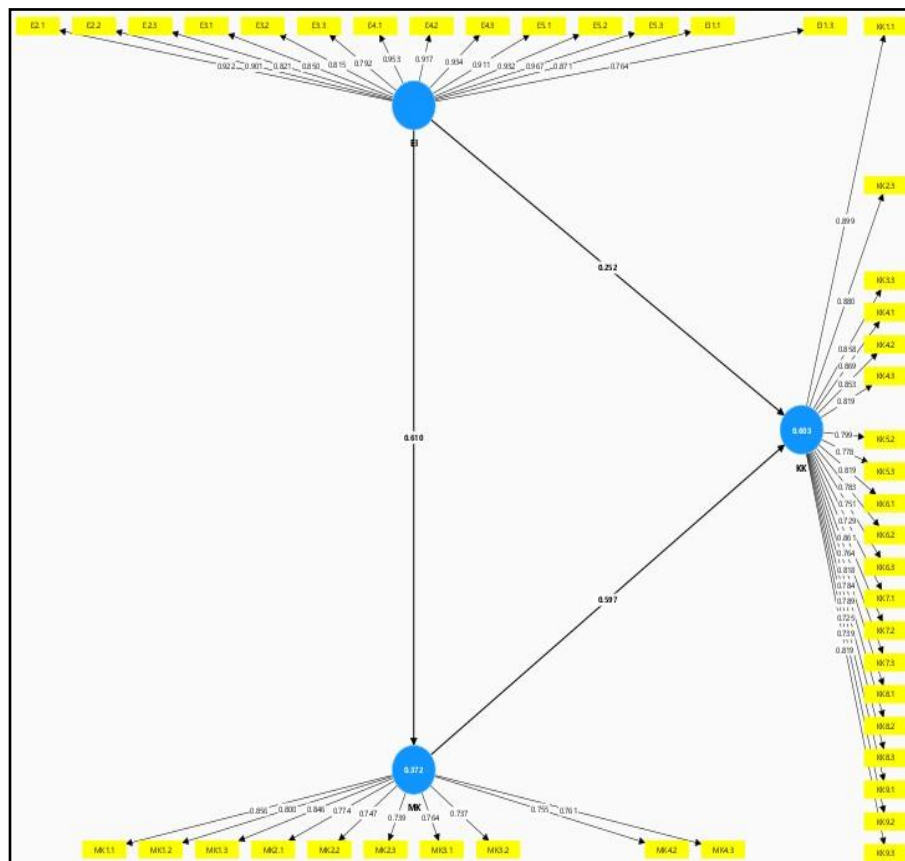
Sumber : data diolah, 2025

A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran terdiri dari uji *Convergent validity*, *Discriminant validity* dan *Composite Reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan salah satu pengujian yang menunjukkan tingkat keterkaitan antara item dengan variabel laten yang diukur. Suatu indikator dianggap valid atau layak apabila nilai loading factor lebih dari 0,7 (Kahar *et al.*, 2024). Jika hasil pengujian menunjukkan nilai *loading factor* kurang dari 0,7, maka instrumen tersebut harus dikeluarkan dari model dan diuji kembali menggunakan algoritma pengujian. Sebaliknya, apabila nilai *loading factor* tinggi, maka indikator tersebut menunjukkan variabel yang paling kuat atau dominan



Gambar 2 Hasil Evaluasi Loading Factor
(Sumber: Peneliti, 2025)

Table 3 Nilai Outer Loading Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Kode	Outer Loading	Keterangan
<i>Emotional intelligence (X)</i>	Kesadaran diri (self-awareness)	EI1.1	0.871	Valid
		EI1.3	0.764	Valid
		EI2.1	0.922	Valid
	Pengaturan diri (self-regulation)	EI2.2	0.901	Valid
		EI2.3	0.821	Valid
		EI3.1	0.85	Valid
	Motivasi diri sendiri (motivation)	EI3.2	0.815	Valid
		EI3.3	0.792	Valid
		EI4.1	0.953	Valid
	Mengenali emosi orang lain (empati)	EI4.2	0.917	Valid
		EI4.3	0.934	Valid
		EI5.1	0.911	Valid
	Keterampilan sosial (social skill)	EI5.2	0.932	Valid
		EI5.3	0.967	Valid
Minat Kerja (M)	Rasa optimis	MK1.1	0.856	Valid
		MK1.2	0.8	Valid
		MK1.3	0.846	Valid

Variabel	Indikator	Kode	Outer Loading	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	Rasa tertarik atau senang	MK2.1	0.774	Valid
		MK2.2	0.747	Valid
	Memiliki harapan untuk bekerja	MK3.1	0.764	Valid
		MK3.2	0.737	Valid
	Pengembangan diri	MK4.2	0.755	Valid
		MK4.3	0.761	Valid
	Memiliki pertimbangan logis dan obyektif	KK1.1	0.899	Valid
	Memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama	KK2.3	0.88	Valid
	Mampu mengendalikan emosi	KK3.3	0.858	Valid
		KK4.1	0.869	Valid
	Memiliki sifat kritis	KK4.2	0.853	Valid
		KK4.3	0.819	Valid
	Memiliki rasa tanggung jawab	KK5.2	0.799	Valid
		KK5.3	0.778	Valid
	Mampu beradaptasi dengan lingkungan	KK6.1	0.819	Valid
		KK6.2	0.783	Valid
		KK6.3	0.751	Valid
	Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha	KK7.1	0.729	Valid
		KK7.2	0.861	Valid
		KK7.3	0.764	Valid
	Kesungguhan dan keseriusan	KK8.1	0.818	Valid
		KK8.2	0.784	Valid
		KK8.3	0.789	Valid
	Kedisiplinan	KK9.1	0.725	Valid
		KK9.2	0.739	Valid
		KK9.3	0.819	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan Smart PLS, 2025

Hasil output dari rekapitan outer loading dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan valid karena memenuhi kriteria yang ditentukan. Dimana yang awalnya terdiri dari 54 pernyataan, kemudian diolah kembali yang menghasilkan 44 pernyataan yang valid. Dalam hal ini keterampilan sosial (*social skill*) sebagai indikator yang paling dominan dengan nilai 0,967, kemudian rasa optimis dari variabel minat kerja dengan nilai 0,856, serta memiliki pertimbangan logis dan obyektif sebagai indikator yang paling berpengaruh dari variabel kesiapan kerja dengan nilai 0,899.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu konstruk memiliki diskriminasi yang cukup, yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang bersangkutan harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya ((Kahar et al., 2024).

Table 4 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

Indikator	Emotional Intelligence	Minat Kerja	Kesiapan Kerja
EI1.1	0.871	0.518	0.49
EI1.3	0.764	0.519	0.639
EI2.1	0.922	0.518	0.586
EI2.2	0.901	0.509	0.548
EI2.3	0.821	0.548	0.425
EI3.1	0.85	0.581	0.452
EI3.2	0.815	0.559	0.458
EI3.3	0.792	0.552	0.438
EI4.1	0.953	0.582	0.577
EI4.2	0.917	0.522	0.561
EI4.3	0.934	0.547	0.579
EI5.1	0.911	0.568	0.604
EI5.2	0.932	0.542	0.582
EI5.3	0.967	0.554	0.56
MK1.1	0.425	0.856	0.548
MK1.2	0.489	0.8	0.552
MK1.3	0.568	0.846	0.665
MK2.1	0.431	0.774	0.58
MK2.2	0.579	0.747	0.537
MK2.3	0.555	0.739	0.579
MK3.1	0.497	0.764	0.565
MK3.2	0.485	0.737	0.659
MK4.2	0.322	0.755	0.563
MK4.3	0.318	0.761	0.563
KK1.1	0.469	0.543	0.899
KK2.3	0.48	0.541	0.88
KK3.3	0.4	0.533	0.858
KK4.1	0.449	0.53	0.869
KK4.2	0.443	0.536	0.853
KK4.3	0.575	0.665	0.819
KK5.2	0.413	0.509	0.799
KK5.3	0.419	0.615	0.778
KK6.1	0.575	0.665	0.819
KK6.2	0.525	0.637	0.783
KK6.3	0.547	0.664	0.751
KK7.1	0.493	0.65	0.729
KK7.2	0.394	0.612	0.861
KK7.3	0.496	0.6	0.764
KK8.1	0.628	0.732	0.818
KK8.2	0.479	0.582	0.784
KK8.3	0.494	0.555	0.789
KK9.1	0.524	0.651	0.725
KK9.2	0.429	0.458	0.739
KK9.3	0.559	0.659	0.819

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis *cross loading* yang ditampilkan pada Tabel 4.7, diketahui bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruksya secara lebih kuat dibandingkan dengan konstruk lain.

c. Composite Reliability

Menurut (Sapa *et al.*, 2023), dalam analisis SEM-PLS, suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan keberadaan hubungan antar konstruk, karena hasil yang diperoleh memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan untuk tahap penelitian berikutnya. Reliabilitas mengindikasikan bahwa indikator yang dipakai dalam penelitian sesuai dengan kondisi nyata dari objek penelitian. Perhitungan *composite reliability* dapat dilakukan dengan memanfaatkan output yang dihasilkan oleh perangkat lunak SmartPLS.

Table 5 *Composite Realibility dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Emotional Intelligence	0.978	0.98	Reliabel
Minat Kerja	0.928	0.939	Reliabel
Kesiapan kerja	0.972	0.974	Reliabel

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

B. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural bertujuan untuk memproyeksikan hubungan antar variabel laten. Evaluasi model Struktural dilakukan menggunakan uji R-Square (R^2), *Effect Size* (f) dan uji hipotesis.

d. R Square (R^2)

Nilai *R-Square* (R^2) dalam analisis PLS-SEM digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel laten independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel laten dependen dalam suatu model.

Table 6 Nilai *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kesiappan Kerja (Y)	0.462	0.444
Minat Kerja (M)	0.428	0.419

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

- Hasil analisis pada tabel 6 diperoleh *R-Square* variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,462 Hal ini menunjukan variabilitas kesiapan kerja dipengaruhi oleh variabel *emotional intelligence* dan minat kerja sebesar 46,2%. Sedangkan sisanya 53,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- Selain itu juga dijelaskan bahwasannya nilai *R-Square* variabel minat kerja sebesar 0,428 atau 42,8%. Nilai tersebut menunjukan bahwa variabel minat kerja dipengaruhi oleh variabel *emotional intelligence* sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

e. Effect Size (f)

Effect size digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan ini dikenal dengan nilai f^2 . Interpretasi dari nilai f^2 yaitu: bernilai kecil jika kurang dari 0,02, sedang jika berada di antara 0,02 hingga 0,15, dan besar apabila lebih dari 0,35.

Table 7 Uji *Effect Size*

Pengaruh	f-square
Emotional Intelligence (X) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.189
Emotional Intelligence (X) -> Minat Kerja (M)	0.748
Minat Kerja (M) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.112

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

- a) *Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Kerja: nilai *effect size* (f^2) untuk jalur ini adalah 0,189. yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kesiapan kerja berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam membentuk kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja, meskipun bukan merupakan faktor yang dominan.
- b) *Emotional Intelligence* terhadap Minat Kerja: nilai *effect size* (f^2) untuk jalur ini adalah 0,748. yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kesiapan kerja berada pada kategori kuat. Artinya, peningkatan kemampuan mahasiswa dalam mengelola dan memahami emosi diri serta orang lain berkontribusi secara substansial dalam membentuk ketertarikan, keyakinan, dan motivasi mereka untuk memasuki dunia kerja.
- c) Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja: nilai *effect size* (f^2) untuk jalur ini adalah 0,112, yang menunjukkan kategori sedang. Artinya bahwa minat kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap perubahan atau peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

f. Hipotesis

Pada tahap pengujian hipotesis, teknik *bootstrapping* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Berikut hasil *Bootstrapping* model penelitian *direct effect* dan *indirect effect* dengan SmartPLS v4.0.

Table 8 Uji Hipotesis *Path Coefficient Bootstrapping* efek langsung (*Direct Effect*)

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Emotional intelligence</i> (X) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.421	0.467	0.145	2.9	0.002
Minat Kerja (M) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.325	0.317	0.153	2.129	0.017
<i>Emotional intelligence</i> (X) -> Minat Kerja (Y)	0.654	0.701	0.058	11.286	0

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2025

- a) H1 : Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kesiapan Kerja
Hasil analisis: diketahui bahwa variabel *emotional intelligence* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,421 yang menunjukkan arah hubungan positif. Nilai *t-statistic* yang diperoleh adalah 2,900, melebihi nilai *t-table* sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.
- b) H2 : Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja
Hasil analisis: berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,325 dengan *P value* sebesar 0,017 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,129. Hasil ini memenuhi kriteria pengujian model, yaitu *P value* kurang dari 0,05 dan *T-statistic* lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa minat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.
- c) H3 : Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Minat Kerja
Hasil analisis: diketahui bahwa variabel *emotional intelligence* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,654 dengan *P value* 0,000 yang menunjukkan arah hubungan positif terhadap minat kerja. Nilai *t-statistic* yang diperoleh adalah 11.286, melebihi nilai *t-table* sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *emotional intelligence* dan minat kerja adalah sangat signifikan secara statistik, dan memiliki arah hubungan yang positif.

Table 9 Uji Hipotesis *Specis* efek tidak langsung (*Indirect Effect*)

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Emotional Intelligence</i> (X) -> Minat Kerja (M) -> Kesiapan Kerja (Y)		0.222	0.11	1.986	0.027

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2025

- d) H4 : Pengaruh *Emotional intelligence* dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja
Hasil analisis: menunjukan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.213, nilai *t-statistic* sebesar 1,986 ($>1,96$), dan *p-value* sebesar 0,027 ($<0,05$).

Emotional intelligence terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* sebesar 2,900 dan *P-value* < 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Dari analisis yang sudah dilakukan terdapat 14 pernyataan yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, yang berarti indikator-indikator tersebut telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Pada pengujian outer model juga menunjukkan bahwa dimensi keterampilan sosial (*social skill*) menjadi indikator paling dominan, dengan *loading factor* tertinggi sebesar 0,967 dengan kode EI5.3 menyatakan bahwa, "Saya dapat bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja.". Hal ini menandakan bahwa kemampuan bekerja sama dalam tim dan membangun relasi kerja menjadi aspek krusial dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Dari peneliti menyarankan agar Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB) Universitas Negeri Semarang dapat mengintegrasikan pengembangan keterampilan sosial ke dalam kurikulum pembelajaran, baik melalui pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), kerja kelompok lintas mata kuliah, maupun program magang industri yang menekankan kerja kolaboratif. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki keunggulan kompetitif dalam aspek *soft skills* yang sangat dibutuhkan oleh dunia kerja.

Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap indikator-indikator dalam variabel minat kerja, diperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,606 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai *composite reliability* sebesar 0,939 juga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dari total 12 indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur minat kerja, sebanyak 10 indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, yang berarti indikator-indikator tersebut valid secara konvergen.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa minat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dibuktikan oleh nilai *T-statistic* sebesar 2,129 dan *P-value* < 0,05. Hal ini mendukung teori John Holland (1997), yang menjelaskan bahwa minat terhadap suatu pekerjaan akan mendorong seseorang untuk lebih antusias, termotivasi, dan siap dalam menjalankan tugas di dunia kerja. Dalam penelitian ini, indikator paling menonjol dari variabel minat kerja adalah rasa optimis (MK1) dengan pernyataan "Saya yakin bisa cepat mendapat pekerjaan setelah lulus.", menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan tinggi terhadap peluang dan masa depan kerjanya, cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi.

Dengan dominannya indikator rasa optimis, disarankan agar Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB) UNNES memberikan penguatan pada aspek pemetaan karier dan motivasi kerja mahasiswa sejak dini. Hal ini dapat dilakukan melalui seminar karier, *coaching* klinik karier, kolaborasi dengan alumni yang telah sukses di dunia industri maupun pendidikan, serta peningkatan intensitas kegiatan kunjungan industri atau praktik kerja lapangan.

Emotional intelligence terhadap Minat Kerja

Selain berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, *emotional intelligence* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap minat kerja mahasiswa, dengan nilai *T-statistic* sebesar 11,286. Artinya bahwa *emotional intelligence* tidak hanya berdampak langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga mampu mendorong peningkatan minat kerja, yang pada akhirnya memperkuat kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia profesional.

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan mengenali dan mengelola emosi dengan baik, juga memiliki dorongan internal yang kuat untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Assrorudin *et al.*, 2020) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan minat berwirausaha dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,423.

Berdasarkan temuan ini, disarankan kepada Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB) untuk mengembangkan program pembinaan karakter dan motivasi kerja berbasis pendekatan psikologis sangat dianjurkan, seperti mentoring, pelatihan *public speaking*, pelatihan pengelolaan stres, dan refleksi diri.

Emotional intelligence terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis 4 dengan koefisien jalur sebesar 0,213 dan nilai *P value* yang membentuk pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja melalui minat kerja adalah 0,027 ditambah dengan nilai *T-statistic* positif sebesar 1,986. Dengan demikian dapat diartikan bahwasannya hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *P value* < 0,05

dan $T\text{-statistic} > 1,96$, maka hipotesis 4 diterima. Dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki *emotional intelligence* yang baik cenderung memiliki minat kerja yang lebih kuat, dan pada akhirnya lebih siap menghadapi dunia kerja.

Namun demikian, meskipun pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja dinyatakan signifikan dan hipotesis 4 diterima, besarnya pengaruhnya masih lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur langsung sebesar 0,421 (hipotesis 2), yang jauh lebih tinggi daripada jalur tidak langsung melalui minat kerja sebesar 0,213 (hipotesis 4).

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB) sebaiknya tidak hanya mengembangkan minat kerja mahasiswa secara terpisah, tetapi juga membangun ekosistem pembelajaran yang mendukung penguatan *emotional intelligence* sebagai fondasi utama. Integrasi aspek emosional dalam pembelajaran teknik dapat meningkatkan kualitas lulusan secara holistik, baik dalam aspek teknis, motivasional, maupun psikologis.

4. SIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

- Emotional Intelligence* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang mampu mengelola emosi, membangun hubungan sosial, dan memiliki motivasi internal yang kuat, terbukti lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Indikator keterampilan sosial (*social skill*) merupakan aspek yang paling dominan dari *emotional intelligence* dalam penelitian ini, menunjukkan pentingnya kemampuan kolaboratif dalam konteks kerja profesional.
- Minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dimana indikator paling dominan mempengaruhi kesiapan kerja yakni rasa optimis. Mahasiswa dengan minat kerja tinggi, khususnya yang memiliki rasa optimis terhadap masa depan kariernya, cenderung lebih aktif mempersiapkan diri. Minat kerja menjadi dorongan internal yang membantu mahasiswa mengembangkan kompetensi dan kesiapan profesional.
- Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap minat kerja mahasiswa. Mahasiswa dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik menunjukkan minat kerja yang lebih kuat. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak hanya berdampak langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga membentuk motivasi dan minat yang mendasarinya.
- Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja melalui minat kerja. Artinya, semakin tinggi kemampuan mahasiswa dalam mengelola emosi serta semakin besar ketertarikan mereka terhadap dunia kerja, maka semakin siap pula mereka untuk terjun ke dunia profesional. Meskipun jalur pengaruh tidak langsung ini signifikan, namun kontribusinya lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan *emotional intelligence* tetap menjadi kunci utama dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa karena mampu mendorong mahasiswa untuk lebih percaya diri, mampu beradaptasi, dan memiliki motivasi yang kuat saat memasuki lingkungan kerja yang sesungguhnya.

SARAN

- Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain karena pada penelitian ini hanya terbatas pada *emotional intelligence*, minat kerja dan kesiapan kerja. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, seperti pengalaman organisasi, keterampilan komunikasi, atau motivasi berprestasi, serta memperluas jumlah dan cakupan responden agar hasilnya lebih menyeluruh.
- Bagi Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB), Diharapkan dapat mengintegrasikan pelatihan pengembangan *emotional intelligence* ke dalam kurikulum, terutama aspek keterampilan sosial, kesadaran diri, dan motivasi. Kegiatan seperti *project-based learning*, simulasi kerja tim, magang industri, pelatihan *soft skills*, serta program mentoring sangat penting untuk menunjang kesiapan kerja mahasiswa secara menyeluruh.
- Bagi mahasiswa, perlu menyadari pentingnya pengelolaan emosi dan peningkatan minat kerja sejak dini. Upaya pengembangan diri melalui partisipasi aktif dalam kegiatan akademik dan non-akademik yang relevan dengan dunia kerja sangat dianjurkan untuk meningkatkan kesiapan dan daya saing setelah lulus.
- Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi awal dalam studi-studi serupa yang menyoroti kesiapan kerja di kalangan mahasiswa kejuruan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja, seperti pengalaman kerja, lingkungan belajar, atau kompetensi teknis spesifik.
- Bagi lembaga perguruan tinggi, perlu menyediakan fasilitas layanan konseling karier, seminar dunia kerja, dan pelatihan keterampilan emosional dan sosial. Kolaborasi dengan dunia industri atau dengan alumni yang telah sukses juga penting untuk memberikan pengalaman langsung yang realistis bagi mahasiswa. Hal tersebut didasari dengan hasil penelitian yang lebih menonjol dan berpengaruh signifikan dari variabel minat kerja yaitu rasa optimis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Negeri Semarang sebagai institusi tempat penelitian ini dilaksanakan. Selain itu, penghargaan juga disampaikan kepada para dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dukungan, masukan, serta bantuan selama proses pengumpulan data dan penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. L. (2022). *Peningkatan kinerja inovasi berbasis customer networking knowledge quality*.
- Assrorudin, Nuraini Asriati, H. S. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERIBADIAN PRODUKTIF TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Aziza, N. (2023). Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif. *ResearchGate*, July, 166–178.
- 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.
- Choliq, A., Indaryani, M., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh Emotional Quotient Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–14.
- Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Writing Center Talk over Time*.
- Creswell, J. W. J. D. C. (2018). A Mixed-Method Approach. In *Writing Center Talk over Time*.
- Damayanti, P. S., Putra, A., & Srirahmawati, I. (2021). Pengembangan Kecerdasan Emosional Melalui Pendidikan Karakter Pada Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(3), 348–356.
- Firdaus, M. N. R. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*.
- Kahar, A., Yunus, K., & Setiawan, L. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PARAMITA BAN INDO MAKASSAR. 6(2), 195–202.
- Kukah, A. S., Akomea-Frimpong, I., Jin, X., & Osei-Kyei, R. (2022). Emotional intelligence (EI) research in the construction industry: a review and future directions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(10), 4267–4286.
- Marus, G. G., Sintiawati, N., & Imsiyah, N. (2024). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Kejuruan Pengoperasian Mesin Bubut dan CNC Di UPT BLK Jember 123. 9(2), 147–156.
- Melisa Setiya Ningsih, Virgiawan Adi Kristianto, Sri Handayani, B. S. (2024). Pengaruh Minat Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Semarang Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Sekolah Menengah Kejuruan. 13, 36–44.
- Mohamad Muspawi, A. L. (2019). MEMBANGUN KESIAPAN KERJA CALON TENAGA KERJA. *Jurnal Literasiologi*, 55(4), 524–530.
- Monicha Dewi Lestari, Tutik Yuliani, T. A. N. (2019). PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI (PRAKERIN) DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA DIDIK KELAS XI AKUNTANSI SMK NEGERI 2 BALIKPAPAN TAHUN AJARAN 2018/2019. *JURNAL Educo Universitas Balikpapan*, 2(2), 1–11.
- Nurjaman, J., Suryadi, D., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 3(1), 1–10.

- Raswita Fadhila, N. S. (2020). GAMBAR TEKNIK JURUSAN TEKNIK GAMBAR BANGUNAN. *CIVED ISSN 2302-3341 Berdasarkan*, 6(1), 1–6.
- Sabila, N. (2022). *PENGARUH AKTIVITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP HASIL BELAJAR TEMATIK PESERTA DIDIK KELAS V SD MUHAMMADIYAH METRO PUSAT*. 9, 356–363.
- Sapa, F. Y., Tumbel, A. L., & Lumanauw, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa Kota Bitung the Effect of Workload, Personality and Emotional Intelligence on Employee Achievement At Pt. Cem. *799 Jurnal EMBA*, 11(4), 799–808.
- Simbolon, G. (2024). *PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN KEUNGGULAN BERSAING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DEPOT AIR MINUM ISI ULANG DI PERUMAHAN MENDALO ASRI*. 4(1), 1–23.
- Sri Mulyeni, & Dety Mulyanti. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MINAT BELAJAR TERHADAP PEMAHAMAN AKUNTANSI (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nasional PASIM). *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(2), 87–98.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Sumarno, C., Kuat, T., & Susatya, E. (2022). *Kompetensi guru , budaya kerja , dan motivasi guru berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK Teacher competence , work culture , and teacher motivation influence the work readiness of vocational high school students*. 10(2), 111–123.
- Tartika Muqsita Dewi, S. U. K. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Minat Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 1 Klaten. *E-Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol 7, No3, 263–272.
- Widiawati, L. (2024). *Dynamics of Career Choice in High School : The Role of Personal Interests and Family Socio-Economic Status*. 2(2), 72–78.
- Widodo, A. (2022). *ANALISIS MINAT SISWA RUMPUN BANGUNAN SMK NEGERI 2 SALATIGA UNTUK MELANJUTKAN STUDI KE PERGURUAN TINGGI*.
- Wikanti Pratiwi, Odih Supratman, S. R. (2022). Pengaruh Minat Kerja dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 2(1), 31–40.