



Pengaruh *Interpersonal Skills* dan *Internship Experience* terhadap *Work Readiness* Mahasiswa S1 Universitas Negeri Semarang Angkatan 2022 melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Sendi Pratama^{1*}, Nurul Kamilia²

^{1*,2} Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

Informasi

Artikel

History of article:

Accepted April 2026

Approved May 2026

Published July 2026

Kata Kunci:

*Interpersonal Skills,
Internship Experience, Work
Motivation, Work
Readiness, Mahasiswa*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *interpersonal skills* dan *internship experience* terhadap *work readiness* mahasiswa S1 Universitas Negeri Semarang angkatan 2022 melalui *work motivation* sebagai variabel mediasi. Dinamika pasar tenaga kerja menunjukkan peningkatan pengangguran lulusan perguruan tinggi dari 5,63% (Februari 2024) menjadi 6,23% (Februari 2025), mengindikasikan kebutuhan analisis yang mendalam terhadap faktor-faktor kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *causal associative research* dan teknik survei. Populasi meliputi 10.116 mahasiswa UNNES angkatan 2022 yang telah mengikuti magang minimal satu kali. Sampel penelitian sebanyak 160 responden dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *interpersonal skills*, *internship experience*, dan *work motivation* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work readiness*. Selain itu, *work motivation* terbukti sebagai mediator yang memperkuat pengaruh *interpersonal skills* dan *internship experience* terhadap *work readiness*. Temuan ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur mengenai kesiapan kerja mahasiswa dan secara praktis dapat menjadi dasar pengembangan strategi institusional dalam merancang kurikulum, program pembelajaran berbasis pengalaman, serta penguatan soft skills yang relevan dengan kebutuhan industri.

PENDAHULUAN

Perubahan cepat dalam lanskap global, yang ditandai dengan revolusi industri 4.0, integrasi ekonomi, serta kemajuan teknologi seperti *artificial intelligence*, telah mendorong transformasi besar terhadap struktur dan kebutuhan keterampilan dunia kerja (Rotatori et al., 2021). Laporan *Future of Jobs Report 2025* oleh *World Economic Forum* memproyeksikan bahwa 39% keterampilan inti akan mengalami pergeseran signifikan dalam lima tahun ke depan. Fenomena ini menuntut perguruan tinggi untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan nonteknis (*soft skills*) yang relevan dengan kebutuhan industri (Mokhtar et al., 2022). Kondisi pasar kerja di Indonesia menunjukkan dinamika yang sama. Data *Badan Pusat Statistik* (2025) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi meningkat dari 5,63% menjadi 6,23% dalam kurun waktu satu tahun. Situasi ini mengindikasikan adanya tantangan serius dalam penyerapan lulusan, yang menuntut lembaga pendidikan tinggi untuk memperkuat fungsi strategisnya dalam menyiapkan mahasiswa agar lebih adaptif terhadap tuntutan dunia kerja (Eimer & Bohndick, 2023).

Dalam konteks pendidikan tinggi, *Universitas Negeri Semarang (UNNES)* menegaskan komitmennya terhadap peningkatan kualitas lulusan melalui penerapan kurikulum pembelajarannya, yang menekankan pencapaian *learning outcomes* yang terukur dan relevan dengan kebutuhan industri. Pendekatan ini selaras dengan *Human Capital Theory* (Schultz, 1964), yang menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi modal manusia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing individu di pasar kerja (Hendrawan, 2012). Meskipun tingkat penyerapan lulusan UNNES telah mencapai 85,26% dalam kurun waktu ≤ 6 bulan setelah kelulusan (Laporan Kinerja UNNES, 2024), masih terdapat 14,74% lulusan yang memerlukan waktu lebih lama untuk terserap di dunia kerja. Fenomena ini mengindikasikan adanya *gap* kesiapan kerja (*work readiness*), yaitu perbedaan antara harapan institusi dengan kenyataan di lapangan. *Work readiness* mencerminkan kesiapan mahasiswa untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif dalam lingkungan profesional (Nurlaela et al., 2021).

Beberapa penelitian mengidentifikasi bahwa *interpersonal skills* dan *internship experience* berperan penting dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa. *Interpersonal skills* memungkinkan individu berinteraksi dan berkolaborasi secara efektif dalam lingkungan profesional (Ansari, 2021; Sulistiani & Sipakoly, 2024), sedangkan *internship experience* berfungsi sebagai sarana untuk mengintegrasikan pengetahuan teoretis dengan praktik kerja nyata (Brodsky et al., 2024; Martiwi et al., 2025). Selain itu, *work motivation* memiliki peran sebagai mediator yang memperkuat hubungan kedua variabel tersebut terhadap kesiapan kerja (Van den Broeck et al., 2021; Diem Vo et al., 2022). Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan empiris. Beberapa studi menemukan bahwa *interpersonal skills*, *internship experience*, dan *work motivation* berpengaruh positif terhadap *work readiness* (Indrawati et al., 2023; Hakiki et al., 2023; Fransiska & Aida, 2022), sementara studi lainnya melaporkan hasil berbeda (Jaenab & Koerniawan, 2025; Amanda Putri et al., 2024). Inkonsistensi ini membuka peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan dalam konteks berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki beberapa kebaruan yang menarik untuk dikaji, yaitu:

1. Menghadirkan analisis empiris tentang hubungan antara *interpersonal skills*, *internship experience*, dan *work motivation* terhadap *work readiness* pada konteks pendidikan tinggi, khususnya di UNNES.
2. Menguji peran *work motivation* sebagai variabel mediasi dalam hubungan kedua faktor utama tersebut terhadap *work readiness*.
3. Menawarkan perspektif baru mengenai strategi pengembangan kurikulum dan pengalaman belajar yang mampu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*

Interpersonal skills merupakan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, memahami dan memengaruhi orang lain, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif yang mencakup kemampuan mendengarkan aktif, kerja tim, adaptabilitas sosial, dan pengelolaan konflik (Mattajang, 2023). Dalam *Human Capital Theory*, interpersonal skills dipandang sebagai modal non-teknis (*task-specific human capital*) yang meningkatkan produktivitas dan daya saing individu melalui kemampuan beradaptasi dan berkolaborasi (Jung, 2025). Secara empiris, *interpersonal skills* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa, di mana kemampuan interpersonal yang tinggi meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Indrawati et al., 2023).

H1: *Interpersonal Skills* berpengaruh terhadap *Work Readiness*

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness*

Human Capital Theory memandang pembelajaran dan pengalaman kerja sebagai investasi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Krieger et al., 2022). Dalam konteks ini, *internship experience* merupakan bentuk investasi modal manusia yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan *work readiness* melalui pengembangan keterampilan profesional, komunikasi, dan adaptasi kerja (Supriyanto et al., 2022; Recker et al., 2023; Rahayu et al., 2025). Secara empiris, mahasiswa yang mengikuti magang terbukti memiliki kesiapan kerja dan kesiapan psikologis yang lebih tinggi, seperti kepercayaan diri dan kemandirian (Hakiki et al., 2023; Beno et al., 2025). Dengan demikian, *internship experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.

H2 : *Internship Experience* berpengaruh positif terhadap *Work Readiness*

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Readiness*

Work motivation merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan kerja (Diem Vo et al., 2022). Dalam kerangka *Human Capital Theory*, motivasi dipandang sebagai elemen penting yang mengoptimalkan nilai modal manusia melalui kesediaan individu untuk mengembangkan diri (Cerqueti et al., 2020). Secara empiris, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* karena meningkatkan semangat,

komitmen, dan kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Fauzan et al., 2023; Indrawati et al., 2023). Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik secara sinergis mendukung tercapainya kesiapan kerja yang optimal (Rozzaqiyah et al., 2021). Dengan demikian, *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.

H3 : *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Work Readiness*

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Motivation*

Dalam perspektif *Human Capital Theory*, keberhasilan karier tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kemampuan membangun hubungan sosial yang efektif (Zhao & Khan, 2024). *Interpersonal skills* sebagai bagian dari modal manusia memungkinkan individu beradaptasi dan berkolaborasi secara efektif, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik (Ansari, 2021; Beenen et al., 2023). Secara empiris, keterampilan interpersonal yang tinggi terbukti meningkatkan *work motivation* melalui peningkatan kepercayaan diri, komitmen, dan perilaku proaktif (Hu et al., 2021). Dengan demikian, *interpersonal skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*.

H4 : *Interpersonal Skills* berpengaruh terhadap *Work Motivation*

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Motivation*

Internship experience memungkinkan individu mentransformasikan pengetahuan konseptual menjadi kompetensi profesional yang menumbuhkan rasa kompetensi, otonomi, dan motivasi intrinsik (Feng et al., 2023; Gagné et al., 2022). Dalam perspektif *Human Capital Theory*, magang dipandang sebagai investasi pembelajaran yang meningkatkan nilai produktif individu melalui pengembangan keterampilan dan sikap profesional, sehingga memperkuat motivasi kerja (Becker, 1975 dalam Griffen, 2024; Sekiguchi et al., 2023). Secara empiris, *internship experience* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* (Rosyada & Suratman, 2025).

H5 : *Internship Experience* berpengaruh terhadap *Work Motivation*

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Human Capital Theory memandang *interpersonal skills* sebagai modal manusia yang berkontribusi terhadap *work readiness*, namun pengaruh tersebut menjadi optimal ketika didorong oleh *work motivation* sebagai mekanisme psikologis yang menyalurkan nilai modal tersebut (Kholifah et al., 2025; Boat et al., 2021; Avlasovich et al., 2020). Kemampuan interpersonal yang baik meningkatkan rasa kompeten, keterhubungan sosial, dan kepercayaan diri, sehingga memperkuat motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja (Hu et al., 2021; Merlin & Soubramanian, 2024). Secara empiris, *work motivation* terbukti memediasi hubungan antara *interpersonal skills* dan *work readiness* (Indrawati et al., 2023).

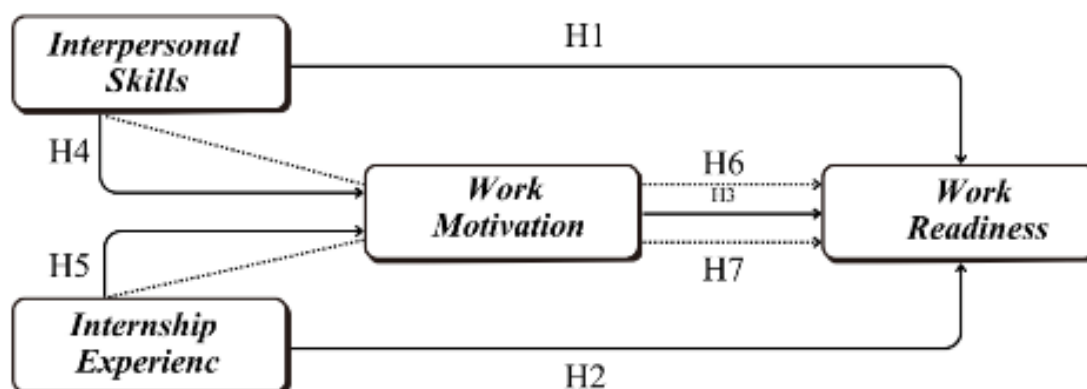
H6 : *Interpersonal Skills* berpengaruh terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Internship experience memungkinkan mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan teoretis ke dalam praktik serta mengembangkan sikap dan keterampilan profesional yang mendukung kesiapan kerja. Dalam perspektif *Human Capital Theory*, magang merupakan investasi pembelajaran yang memperkaya modal manusia dan meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja (Amanda et al., 2024). Selain itu, pengalaman magang meningkatkan motivasi kerja melalui pengalaman langsung dalam menghadapi tugas dan tantangan profesional, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan work readiness (Riwayati & Santoso, 2022; Rosyada & Suratman, 2025). Dengan demikian, work motivation memediasi hubungan antara *internship experience* dan *work readiness*.

H7 : *Interpersonal Skills* berpengaruh terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Data Diolah Penulis, 2025

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh interpersonal skills dan internship experience terhadap work readiness dengan work motivation sebagai variabel mediasi. Data primer diperoleh melalui survei kuesioner kepada mahasiswa S1 Universitas Negeri Semarang angkatan 2022 yang telah mengikuti program magang. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 160 responden berdasarkan pedoman Hair et al. (2006), yaitu 10 kali jumlah indikator, dengan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring dengan skala Likert lima poin. *Interpersonal skills*, *internship experience*, *work motivation*, dan *work readiness* diukur melalui indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan telah memenuhi kriteria validitas serta reliabilitas. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least*

Squares (PLS) untuk menguji pengaruh langsung, tidak langsung, serta peran mediasi *work motivation* melalui pengujian *outer model* dan *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Tahap uji outer model bertujuan mengevaluasi ketepatan serta konsistensi setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti. Penilaian ini mengacu pada tiga parameter pokok, yakni uji validitas dan uji realibilitas (Ghozali, 2023).

Uji Validitas

Uji validitas menuntut bahwa setiap konstruk dalam model mampu menunjukkan identitas yang jelas dan tidak bercampur dengan konstruk lainnya (Hair et al., 2021)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Melalui AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Ket.
<i>Interpersonal Skills</i>	.572	Valid
<i>Internship Experience</i>	.584	Valid
<i>Work Motivation</i>	.649	Valid
<i>Work Readiness</i>	.653	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang mengindikasikan kemampuan konstruk dalam menjelaskan lebih dari 50% varians indikator. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi respons responden sehingga hasil pengukuran dapat diandalkan (Hair et al., 2021). Dalam PLS-SEM, reliabilitas dievaluasi menggunakan *Composite Reliability* karena memperhitungkan variasi nilai *loading* tiap indikator, sehingga mencerminkan konsistensi konstruk secara lebih akurat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Melalui AVE

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Interpersonal Skills</i>	.870	Reliabel
<i>Internship Experience</i>	.939	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	.902	Reliabel
<i>Work Readiness</i>	.949	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, yaitu interpersonal skills (0,870), internship experience (0,939), work motivation

(0,902), dan *work readiness* (0,949). Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat dan instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model

Inner model dalam PLS-SEM digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung, tidak langsung, dan total antar variabel laten melalui jalur kausal yang disusun berdasarkan *substantive theory* (Ghozali, 2023).

Goodness of Fit

Pengujian *Goodness of Fit* pada SmartPLS digunakan untuk menilai kesesuaian model dengan data penelitian (Ghozali, 2023). Evaluasi model fit dilakukan menggunakan indikator SRMR, d_ULS, d_G, Chi-Square, dan NFI (Ringle et al., 2024).

Tabel 3. Uji *Goodness of Fit*

Parameter	Rule of Thumb	Nilai	Ket.
SRMR	Nilai di bawah 0,10 atau 0,08	.066	Fit
d_ULS	Nilai di atas 0,05	2.157	Fit
d_G	Nilai di atas 0,05	1.238	Fit
NFI	Nilai mendekati nilai 1	.747	Fit

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa secara umum model penelitian telah memenuhi kriteria *goodness of fit* dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Nilai SRMR sebesar 0,066 berada di bawah ambang batas 0,080, yang mengindikasikan kecocokan model yang baik. Selain itu, nilai d_ULS (1,238) dan d_G (2,157) menunjukkan bahwa struktur model tidak mengalami penyimpangan yang berarti dan dapat merepresentasikan hubungan antar variabel secara valid. Meskipun nilai NFI sebesar 0,747 masih berada di bawah batas ideal 0,90, model tetap dapat diterima secara statistik, namun memerlukan penyempurnaan lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pemodelan secara keseluruhan.

R-Square (R²)

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan daya jelaskan model yang semakin kuat (Hair et al., 2021). Berikut nilai *R Square* penelitian ini:

Tabel 4. Uji *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
<i>Work Motivation</i>	.432	.439
<i>Work Readiness</i>	.624	.639

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4, nilai *R Square* sebesar 0,432 menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 43,2% variasi work motivation dengan kemampuan prediktif moderat. Sementara itu, nilai *R Square* work readiness sebesar 0,624 menunjukkan bahwa 62,4% variasi variabel tersebut dapat dijelaskan oleh model, yang mengindikasikan kemampuan prediktif moderat hingga kuat.

Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi hubungan antar variabel laten dalam PLS-SEM dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* untuk memperoleh nilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value* (SmartPLS GmbH, 2024). Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,960 atau *p-value* < 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima (Hair et al., 2021).

Pengujian Signifikansi Pengaruh Langsung

Hasil analisis *bootstrapping* menunjukkan estimasi efek langsung antar variabel pada model penelitian, yang telah dirangkum secara rinci pada Tabel 5.

Tabel 5. Path Coefficient Bootstrapping Pengaruh Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
<i>Interpersonal Skills</i> terhadap <i>Work Readiness</i>	.294	.299	.067	4.412	.000
<i>Internship Experience</i> terhadap <i>Work Readiness</i>	.461	.460	.070	6.599	.000
<i>Work Motivation</i> terhadap <i>Work Readiness</i>	.158	.156	.067	2.342	.010
<i>Interpersonal Skills</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	.246	.245	.081	3.019	.001
<i>Internship Experience</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	.482	.478	.093	5.163	.000

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. *Interpersonal skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* ($\beta = 0,294$; $t = 4,412$; $p < 0,05$) dan *work motivation* ($\beta = 0,246$; $t = 3,019$; $p < 0,05$). *Internship experience* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* ($\beta = 0,461$; $t = 6,599$; $p < 0,05$) serta *work motivation* ($\beta = 0,482$; $t = 5,163$; $p < 0,05$). Selain itu, *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* ($\beta = 0,158$; $t = 2,342$; $p < 0,05$). Dengan demikian, H1 hingga H5 dinyatakan diterima.

Pengujian Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis *bootstrapping* menunjukkan estimasi efek langsung antar variabel pada model penelitian, yang telah dirangkum secara rinci pada Tabel 6.

Tabel 6. *Path Coefficient Bootstrapping* Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
<i>Interpersonal Skills</i> →					
<i>Work Motivation</i> →	0.039	0.039	0.022	1.746	0.040
<i>Work Readiness</i>					
<i>Internship Experience</i>					
→ <i>Work Motivation</i>	0.076	0.074	0.036	2.128	0.017
→ <i>Work Readiness</i>					

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa work motivation berperan sebagai mediator pada kedua hubungan yang diuji. Untuk H6, work motivation memediasi hubungan antara interpersonal skills dan work readiness dengan koefisien 0,039, t-statistic 1,746, dan p-value 0,040, sehingga hipotesis diterima. Begitu pula untuk H7, work motivation memediasi hubungan antara internship experience dan work readiness dengan koefisien 0,076, t-statistic 2,128, dan p-value 0,017, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, work motivation secara positif dan signifikan memediasi kedua hubungan tersebut.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness*

Berdasarkan hasil analisis bootstrapping pada PLS-SEM, diperoleh bahwa interpersonal skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness dengan koefisien jalur sebesar 0,299, t-statistic 4,412, dan p-value 0,000. Artinya, semakin tinggi keterampilan interpersonal individu, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Temuan ini sesuai dengan teori Human Capital Becker (1964) dalam Hendrawan (2012), yang menekankan bahwa kemampuan sosial merupakan bentuk investasi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesiapan kerja. Selain itu, individu dengan *interpersonal skills* yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi, mampu bekerja sama secara efektif, serta siap menghadapi dinamika kerja (Ginting et al., 2021; Hoque et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal menjadi faktor kunci dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan diri, dan mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness*

Hasil analisis PLS-SEM menunjukkan hubungan antara *internship experience* dan *work readiness* memiliki koefisien jalur sebesar 0,460 dengan nilai t-statistic sebesar 6,599 serta p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *internship experience* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *work readiness*. Semakin baik pengalaman magang yang dijalani, semakin tinggi kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Pengalaman magang berperan penting dalam mengaplikasikan pengetahuan teoritis, memahami budaya kerja, serta mengembangkan keterampilan profesional. Temuan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* yang menekankan pentingnya investasi pelatihan, termasuk magang, dalam meningkatkan kesiapan kerja. Program magang yang diwajibkan perguruan tinggi, seperti UNNES PRIGEL, menjadi sarana strategis dalam membekali mahasiswa dengan kompetensi praktis. Pernyataan responden juga menguatkan bahwa magang meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan kesiapan menghadapi dunia kerja.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Readiness*

Berdasarkan hasil bootstrapping PLS-SEM, *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* dengan koefisien jalur 0,245, t-statistic 3,019, dan p-value 0,001. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Temuan ini selaras dengan Gaol (2014) dalam A-Z: Human Capital Sumber Daya Manusia, yang menyatakan bahwa motivasi kuat meningkatkan semangat, keyakinan diri, dan komitmen kompetensi untuk bersaing secara efektif. Fenomena lapangan seperti mahasiswa yang mundur dari seleksi kerja akibat motivasi rendah (Supriyanto et al., 2022) memperkuat peran strategis *work motivation* dalam membangun ketahanan dan kesiapan kerja. Dengan demikian, *work motivation* menjadi determinan kunci peningkatan *work readiness* mahasiswa.

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan hasil bootstrapping PLS-SEM, *interpersonal skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* dengan koefisien jalur 0,478, t-statistic 5,163, dan p-value 0,000. Artinya, semakin baik keterampilan interpersonal mahasiswa, semakin tinggi motivasi kerjanya. Dalam kerangka Human Capital Theory, Gaol (2014) menjelaskan bahwa kompetensi interpersonal (*soft dan hard competence*) membentuk nilai, visi, dan dorongan internal untuk berprestasi di lingkungan profesional. Pengembangan interpersonal skills melalui komunikasi, kolaborasi, dan organisasi membentuk jejaring relasi yang menumbuhkan motivasi intrinsik (Sukardi et al., 2025; Yogantara et al., 2020). Hal ini memperkuat peran interpersonal skills sebagai determinan kunci peningkatan *work motivation* mahasiswa.

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan hasil bootstrapping PLS-SEM, *internship experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* dengan koefisien jalur 0,516, t-statistic 2,342, dan p-value 0,010. Artinya, mahasiswa dengan pengalaman magang cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi. Pengalaman ini memberikan gambaran nyata dunia kerja, termasuk sistem, tuntutan, dan dinamika relasi, yang memperkuat kesiapan mental serta dorongan karier melalui lingkungan suportif (Supriyanto et al., 2022). Temuan ini selaras dengan Human Capital Theory Becker (1975) dalam Hendrawan (2012), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja meningkatkan motivasi memilih pekerjaan bernilai, serta Popov (2025) yang menekankan peran magang dalam

membentuk motivasi intrinsik karier. Dengan demikian, *internship experience* menjadi determinan kunci *work motivation* mahasiswa.

Pengaruh *Interpersonal Skills* terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping dalam analisis PLS-SEM, *work motivation* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *interpersonal skills* dan *work readiness*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,039, t-statistic 1,746, dan p-value 0,040 ($<0,05$), sehingga hipotesis mediasi diterima. *Work motivation* secara signifikan memediasi pengaruh *interpersonal skills* terhadap *work readiness* mahasiswa. Mediasi yang terjadi termasuk kategori *partial mediation*, karena pengaruh langsung *interpersonal skills* terhadap *work readiness* dan pengaruh tidak langsung melalui *work motivation* sama-sama menunjukkan arah positif dan signifikansi statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa *interpersonal skills* tetap berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, namun pengaruh tersebut diperkuat secara substansial ketika diperantarai oleh *work motivation*. Dengan kata lain, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperbesar efektivitas keterampilan interpersonal dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan Annisa & Susanti (2025) yang menyatakan *work motivation* memediasi hubungan *interpersonal skills* dan *work readiness*. Oleh karena itu, mahasiswa perlu menumbuhkan motivasi kerja positif melalui kegiatan akademik, organisasi, dan pengalaman magang untuk mengoptimalkan keterampilan interpersonal serta meningkatkan daya saing di dunia kerja.

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping dalam analisis PLS-SEM, *work motivation* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *internship experience* dan *work readiness*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,076, t-statistic sebesar 2,128, dan p-value sebesar 0,017 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis mediasi dinyatakan diterima, yang mengindikasikan bahwa *work motivation* secara signifikan memediasi pengaruh *internship experience* terhadap *work readiness* mahasiswa. Mediasi yang terjadi termasuk kategori *partial mediation*, karena pengaruh langsung *internship experience* terhadap *work readiness* dan pengaruh tidak langsung melalui *work motivation* keduanya menunjukkan arah positif dan signifikansi statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa *internship experience* tetap berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, namun efeknya menjadi lebih kuat ketika diperantarai oleh *work motivation*. Motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme penguat yang memperbesar transformasi pengalaman magang menjadi kesiapan kerja yang matang. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Nasution et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work motivation* memediasi hubungan antara *internship experience* dan *work readiness*. Pengalaman magang memang meningkatkan kesiapan kerja, tetapi dampaknya menjadi lebih substansial ketika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, motivasi kerja bukan hanya faktor pendamping, melainkan penentu utama dalam mengoptimalkan kontribusi *internship experience* terhadap kesiapan profesional mahasiswa.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh interpersonal skills dan internship experience dalam mempengaruhi work readiness mahasiswa S1 UNNES angkatan 2022 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Interpersonal skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Artinya, semakin bagus *interpersonal skills* yang dimiliki oleh mahasiswa maka akan semakin siap pula mahasiswa tersebut dalam menjalani dunia kerja.
2. *Internship experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Artinya, semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki oleh mahasiswa maka akan semakin siap pula mahasiswa tersebut dalam menjalani dunia kerja.
3. *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Artinya, semakin bagus motivasi untuk bekerja yang dimiliki oleh mahasiswa maka akan semakin siap pula mahasiswa tersebut dalam menjalani dunia kerja.
4. *Interpersonal skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Artinya, semakin baik kemampuan mahasiswa dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan sosial, maka semakin tinggi pula dorongan motivasi kerja yang dimilikinya.
5. *Internship experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Artinya, mahasiswa yang telah mengikuti program magang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, karena pengalaman langsung di dunia kerja mampu menumbuhkan dorongan internal untuk berprestasi dan mempersiapkan karier secara lebih serius.
6. *Work motivation* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang positif dan signifikan antara *interpersonal skills* dan *work readiness*. Semakin baik *interpersonal skills* mahasiswa, semakin tinggi *work motivation* yang mendorong peningkatan *work readiness*.
7. *Work motivation* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang positif dan signifikan antara *internship experience* dan *work readiness*. Semakin banyak pengalaman magang mahasiswa, semakin tinggi *work motivation* yang mendorong peningkatan *work readiness*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, saran dalam penelitian ini difokuskan pada aspek teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk memperkuat kesimpulan kausal, menambahkan variabel lain yang relevan dalam menjelaskan work readiness, serta menyusun instrumen pengukuran yang lebih sesuai dengan karakteristik mahasiswa agar konstruk yang diukur dapat merepresentasikan variabel secara lebih utuh dan akurat. Secara praktis, universitas disarankan untuk mengoptimalkan program magang melalui perluasan kerja sama industri, penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, serta penguatan pengembangan interpersonal skills dan work motivation mahasiswa. Di sisi lain, mahasiswa diharapkan lebih aktif memaksimalkan pengalaman magang, meningkatkan keterampilan interpersonal melalui kegiatan organisasi dan

kolaboratif, serta membangun motivasi dan identitas profesional secara sadar agar kesiapan memasuki dunia kerja dapat terbentuk secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan mendukung pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan saran konstruktif yang diberikan, para responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, serta keluarga, sahabat, dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan dorongan moral. Dukungan dan doa yang diberikan menjadi penyemangat utama sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, V., Fitri, K., & Aprilina Tarigan, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(1).
- Ansari, A. (2021). The Role Of Interpersonal Communication Skills In Human Resource And Management.
- Feng, Y., Zhang, Z., Zeng, X., & Liu, Y. (2023). The Influence Of Internship Satisfaction And The Psychological Contract On The Career Identity Behavior Of Fresh Graduates. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2023.1294799>
- Fransiska, L., & Aida, N. (2022). Soft Skills and Work Motivation Aspect on the Work Readiness of Students Majoring in Business Administration of Politeknik Negeri Nunukan.
- Gaol, C. H. R. J. L. (2014). *A to Z human capital*. Gramedia Widiasarana Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=a1NJDwAAQBAJ>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris* (Edisi 1). Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hakiki, M., Budiman, R. D. A., Firdaus, M., & Astiti, A. D. (2023). The Influence Of Internship Experience And Career Guidance On Student Work Readiness: A Quantitative Descriptive Research Study. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (Jipti)*, 4(2), 123–133. <https://doi.org/10.52060/Pti.V4i2.1398>
- Hendrawan, S., Indraswari, & Yazid, S. (2012). *Pengembangan human capital: Perspektif nasional, regional, dan global*. Graha Ilmu.
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. *Education Research International*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Jung, S. (2025). Multidimensional Human Capital And Wage Dynamics: Importance Of Cognitive, Manual, And Interpersonal Skills.

- Merlin, I. J., & Soubramanian, P. (2024). From Self-Awareness To Social Savvy: How Intrapersonal Skills Shape Interpersonal Competence In University Students. *Frontiers In Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2024.1469746>
- Mokhtar, S. A., Arifin, N. A. M., Rosman, M. R. M., Abdullah, N., Fadzil, F. H., & Isa, A. M. (2022). Graduates' Competencies and Employability: A Conceptual Framework. 54. <https://doi.org/10.3390/proceedings2022082054>
- Nurlaela, S., Kurjono, & Rasto. (2021). Determinants of Work-Readiness. 161(Ciiber 2019), 199–205. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.030>
- Recker, F., Schäfer, V. S., Holzgreve, W., Brossart, P., & Petzinna, S. (2023). Development And Implementation Of A Comprehensive Ultrasound Curriculum For Medical Students: The Bonn Internship Point-Of-Care-Ultrasound Curriculum (BI-POCUS). *Frontiers In Medicine*, 10. <https://doi.org/10.3389/Fmed.2023.1072326>
- Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect Of Internship And Emotional Intelligence On Work Readiness Through Work Motivation As An Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 130–143. <https://doi.org/10.15294/Eeaj.V11i2.57969>
- Rosyada, Q. A., & Suratman, A. (2025a). Student Work Readiness: Support From Internship Experience, Motivation And Work Environment. *Formosa Journal Of Multidisciplinary Research*, 4(6), 2731–2750. <https://doi.org/10.55927/Fjmr.V4i6.276>
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence Of Internship Experience And Work Motivation On Work Readiness In Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal On Learning And Advanced Education (IJOLAE)*, 32–44. <https://doi.org/10.23917/Ijolae.V5i1.20033>