

**PENGARUH *SOFT SKILL HARD SKILL* DAN PENGALAMAN MAGANG
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS 17
AGUSTUS 1945 SURABAYA
(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17
Agustus 1945 Surabaya)**

Alfiyatun Nikmah

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
alfiyanim70@gmail.com

Pramita Studiviany

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
pramitastudiviany@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the combined impact of soft skills, hard skills, and internship experience on the work readiness of students in the Management Study Program at Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. The population in this study consisted of students in the Management Study Program, with 47 students from the 2022 batch and 38 students from the 2023 batch as respondents in the sample. This study uses quantitative methods and is conducted with the help of the SPSS 25 program. The analysis technique applied is multiple linear regression analysis, hypothesis testing is carried out through t-tests and F-tests, while other testing techniques include validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and coefficient of determination (R^2) tests. The results of this study indicate that partially, the variables of soft skills and internship experience have a significant effect on work readiness, while the variable of hard skills partially does not show a significant effect on work readiness. Simultaneously, soft skills, hard skills, and internship experience have a significant impact on the work readiness of students in the Management Study Program at the University of 17 Agustus 1945 Surabaya. The findings from the coefficient of determination (R^2) test indicate that the contribution of soft skills, hard skills, and internship experience to work readiness reaches 75.4%, while 24.6% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Soft Skills, Hard Skills, Internship Experience and Job Readiness*

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin maju saat ini membawa implikasi signifikan dari peningkatan jumlah penduduk, yang menciptakan hambatan serius bagi kemajuan perekonomian, mempengaruhi kemampuan bersaing dalam merekrut tenaga kerja, serta standar pekerja yang mampu mendukung pencapaian sasaran berbagai entitas bisnis, lembaga pemerintah, atau kelompok organisasi lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai komponen krusial yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, sekaligus menjadi indikator utama kesuksesan organisasi dalam meraih target-target kegiatan ekonomi. Industri yang berkembang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut lebih pintar, lebih kreatif dan inovatif, memiliki disiplin ilmu, peka terhadap lingkungan dan mampu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka.

Gambar 1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Karakteristik	Februari 2023 (persen)	Agustus 2023 (persen)	Februari 2024 (persen)	Agustus 2024 (persen)	Februari 2025 (persen)	Perubahan Feb 24-Feb 25 (persen poin)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,45	5,32	4,82	4,91	4,76	-0,06
TPT Menurut Jenis Kelamin						
- Laki-laki	5,83	5,42	4,96	4,90	4,98	0,02
- Perempuan	4,86	5,15	4,60	4,92	4,41	-0,19
TPT Menurut Daerah Tempat Tinggal						
- Perkotaan	7,11	6,40	5,89	5,79	5,73	-0,16
- Perdesaan	3,42	3,88	3,37	3,67	3,33	-0,04
TPT Menurut Kelompok Umur						
- 15-24 tahun	16,46	19,40	16,42	17,32	16,16	-0,26
- 25-59 tahun	3,95	3,07	3,08	2,94	3,04	-0,04
- 60 tahun ke atas	1,13	1,28	1,14	1,49	1,67	0,53
TPT Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan						
SD ke Bawah	3,02	2,56	2,38	2,32	2,32	-0,06
Sekolah Menengah Pertama	5,41	4,78	4,28	4,11	4,35	0,07
Sekolah Menengah Atas	7,69	8,15	6,73	7,05	6,35	-0,38
Sekolah Menengah Kejuruan	9,60	9,31	8,62	9,01	8,00	-0,62
Diploma I/II/III	5,91	4,79	4,87	4,83	4,84	-0,03
Diploma IV, S1, S2, S3	5,52	5,18	5,63	5,25	6,23	0,60

Sumber: <https://share.google/T1IFCW69lcHEZds70>

Pada Gambar Diatas mengungkapkan bahwa angka pengangguran di Indonesia masih didominasi oleh generasi muda, khususnya mereka yang berusia antara 15 dan 24 tahun. Pada bulan Februari 2025, persentase pengangguran di segmen ini mencapai 16,16%, yang jauh lebih tinggi ketimbang kelompok usia 25-59 tahun dengan angka hanya 3,04%, serta kelompok usia 60 tahun ke atas yang sebesar 1,67%. Statistik ini menunjukkan bahwa para lulusan baru, termasuk mahasiswa dan fresh graduate, masih menemui rintangan besar saat berusaha masuk ke dunia pekerjaan.

Jika dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, tingkat pengangguran tertinggi justru terdapat pada lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 8,00 persen, disusul oleh lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 yang mencapai 6,23 persen. Sementara itu, tingkat pengangguran terendah terdapat pada lulusan dengan pendidikan SD ke bawah, yaitu 2,32 persen. Fenomena ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang belum tentu menjamin kemudahan memperoleh pekerjaan. Hal ini sejalan dengan kondisi ekonomi modern, di mana salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah pengangguran, yang menjadi

isu penting di berbagai negara, termasuk Indonesia.

Ekonomi modern, salah satu permasalahan utama adalah pengangguran, yang menjadi isu penting di berbagai negara, termasuk Indonesia. Angka pengangguran yang tinggi menyebabkan pemborosan tenaga kerja dan berdampak buruk pada penurunan penghasilan masyarakat. Keadaan ini bisa mengurangi kemajuan ekonomi secara keseluruhan, yang akhirnya mungkin memicu berbagai masalah sosial di masyarakat dan dalam kehidupan keluarga. (Sari & Manunggal, 2023) Dalam Penelitian (Simanjuntak & Armanu, 2023)

Menurut Suprihanto (2018) Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang berhubungan dengan kecakapan sosial, komunikasi, etika kerja, dan kemampuan bekerja dalam tim yang penting untuk mendukung kesuksesan karier seseorang. yang mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan berpikir kritis.

Siregar (2020) Menyatakan Hard skill merupakan keterampilan dasar yang diperoleh melalui proses pembelajaran formal dan pelatihan yang dapat dibuktikan melalui sertifikat, nilai akademik, atau hasil kerja yang konkret. Namun, penguasaan hard skill saja tidak cukup menjamin kesiapan kerja yang optimal jika tidak diimbangi dengan kemampuan interpersonal yang memadai. Selain itu, pengalaman magang juga berperan dalam kesiapan kerja

Menurut Sari & Nugroho (2023) Pengalaman merupakan rekam jejak keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas profesional, akademik, maupun sosial yang menghasilkan kompetensi teknis dan non-teknis, membentuk pola pikir adaptif, serta memperkuat kesiapan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja yang dinamis. Menurut Fakih & Yuliani (2022) Magang merupakan kegiatan pelatihan kerja yang dilakukan oleh peserta didik dalam jangka waktu tertentu di lingkungan kerja nyata, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis, memperluas wawasan profesional, serta membangun etis kerja sebelum memasuki dunia kerja sesungguhnya.

Rohmah (2020) Menyatakan Pengalaman magang merupakan bentuk pembelajaran praktik yang menjadi jembatan antara teori di perguruan tinggi dengan realitas dunia kerja, sehingga membantu mahasiswa mempersiapkan diri memasuki pasar kerja Dengan demikian, kombinasi soft skill, hard skill, dan pengalaman magang merupakan faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut Sari (2021) Kesiapan kerja merupakan kondisi mahasiswa yang sudah memiliki bekal keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja setelah lulus.

Penelitian tentang kesiapan kerja mahasiswa sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, terutama yang menyoroti peran soft skill, hard skill, dan pengalaman magang sebagai faktor yang memengaruhi tingkat kesiapan kerja. Contohnya, penelitian oleh Putri & Sari (2021) menunjukkan bahwa soft skill memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian lain oleh Wulandari (2022)) menegaskan bahwa hard skill yang didapat melalui proses belajar formal juga berpengaruh penting dalam membentuk kesiapan kerja. Sementara itu, Arifin et al., (2023) menemukan bahwa pengalaman magang benar-benar meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mahasiswa saat

memasuki dunia kerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah komponen utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya, tanpa dukungan dari sumber daya manusia, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

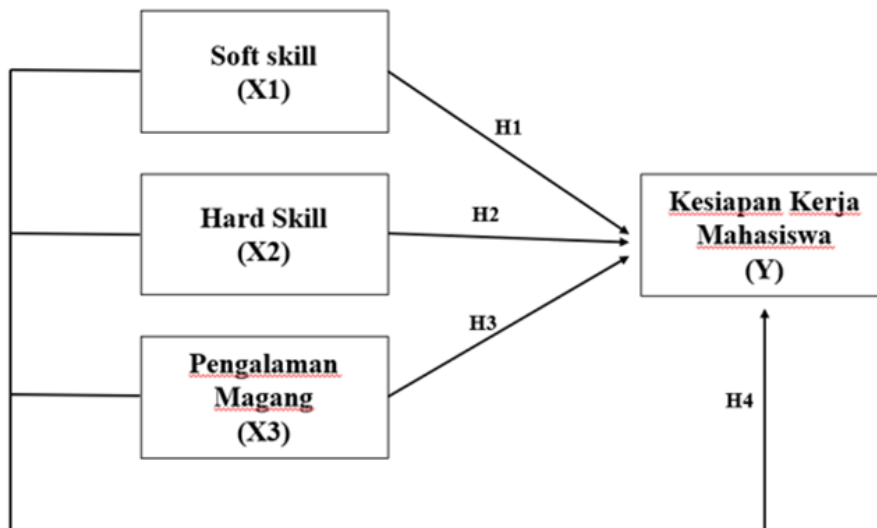
Menurut (Robbins & Judge, 2020) dalam buku Organisasi Behavior, soft skills adalah kemampuan yang tidak teknis dan berkaitan dengan cara seseorang berinteraksi, berkomunikasi, serta bekerja di dalam sebuah organisasi. Soft skills mencakup kemampuan dalam bersosialisasi, mengelola emosi, bekerja sama dalam tim, berkomunikasi dengan baik, memimpin orang lain, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru. Soft skill adalah atribut pribadi yang meningkatkan interaksi individu dalam pekerjaan dan memperluas pemahaman tentang kemampuan seseorang. Berbeda dengan hard skill, yang berkaitan dengan kemampuan melakukan tugas tertentu atau aktivitas tertentu, soft skill bersifat interpersonal dan berlaku secara luas. Menurut (Robles, 2022a) dalam penelitiannya tentang soft skill dalam dunia kerja modern, indikator utama soft skill mencakup Integritas (Integrity), Komunikasi (Communication Skills) Kesopanan dan Etika (Courtesy).

Menurut (Robles, 2022b) hard skill merupakan kumpulan kemampuan teknis yang bersifat spesifik dan terukur, yang dapat dipelajari serta diajarkan secara sistematis melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja langsung. Hard skill tidak hanya mencakup kemampuan manusia, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Hard skill tidak hanya ditunjukkan melalui sertifikasi, ijazah, portofolio, atau hasil kerja yang nyata. Robles juga menegaskan bahwa hard skill merupakan fondasi utama dalam dunia kerja karena berhubungan langsung dengan tugas-tugas teknis yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, Menurut (Robles, 2022a) indikator hard skill mencerminkan kemampuan yang dapat diajarkan, diukur, dan dibuktikan, meliputi, Kemampuan Menggunakan Perangkat Lunak/Peralatan Khusus (Software/Equipment Proficiency), Keterampilan Analitis dan Numerik (Analytical & Numerical Skills), Pemahaman Regulasi dan Standar Kerja (Regulatory and Standard Knowledge)

Rohmah (2020) Mengatakan Pengalaman magang merupakan bentuk pembelajaran praktik yang menjadi jembatan antara teori di perguruan tinggi dengan realitas dunia kerja, sehingga membantu mahasiswa mempersiapkan diri memasuki pasar kerja Dengan demikian, kombinasi soft skill, hard skill, dan pengalaman magang merupakan faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Menurut (Dewi & Pratama, 2021) magang yang berkualitas bisa dilihat dari kemampuan mahasiswa dalam menggabungkan teori yang mereka pelajari di kampus ke dalam pekerjaan nyata, 1. Mampu mengaplikasikan teori, konsep, dan metode akademik dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, Menguasai keterampilan teknis (hard skills) yang sesuai dengan bidang pekerjaan, Meningkatkan keterampilan non-teknis (soft skills) seperti berkomunikasi, mengelola waktu, bekerja sama dalam tim, dan memimpin.

Menurut Nurussyifa & Listiadi (Lasinta, 2024), kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mencakup aspek pengetahuan, kompetensi, dan perilaku dalam melakukan kegiatan yang terkait dengan pekerjaan. Kesiapan kerja tidak hanya mencakup orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Menurut Setiarini dkk (Lasinta, 2024), kesiapan kerja juga merujuk pada kemampuan seorang mahasiswa untuk langsung bekerja di perusahaan setelah lulus tanpa memerlukan masa adaptasi yang lama, yang didukung oleh kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Fitriani dan Hidayat (2021) mengemukakan tiga indikator kesiapan kerja, yaitu: Indikator Kemampuan Intelektual, indikator Keterampilan Teknis dan Nonteknis, Keterampilan hard skill serta soft skill yang relevan dengan dunia kerja, Indikator Kemampuan Adaptasi.

Gambar 2. Kerangka Konseptual



- H1: Soft skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H2: Hard skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H3: Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H4: Soft skill, hard skill, dan pengalaman magang secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

C. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menilai dampak variabel secara netral melalui angka-angka dan verifikasi asumsi. Mengacu pada kalkulasi sebelumnya, jumlah partisipan meliputi 47 mahasiswa dari angkatan 2022 serta 38 mahasiswa dari angkatan 2023. Strategi pengumpulan informasi dirancang

untuk mengumpulkan detail penting demi mencapai sasaran riset. Pada kajian ini, instrumen yang diterapkan adalah angket, yakni kumpulan pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada peserta untuk mendapatkan respons berdasarkan pandangan atau pengalaman pribadi mereka. Pemrosesan informasi menjadi langkah terakhir dalam rangkaian penelitian, yang bertujuan mengelola, menafsirkan, dan menyimpulkan dari data yang sudah terkumpul. Di dalam penelitian ini, teknik pemrosesan yang diterapkan adalah regresi linier berganda dengan dukungan aplikasi SPSS. Pendekatan tersebut dipilih sebab riset ini bermaksud mengidentifikasi efek dari beberapa variabel bebas, yakni Soft Skill (X1), Hard Skill (X2), dan Pengalaman Magang (X3), terhadap variabel terikat bernama Kesiapan Kerja (Y).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	><	r tabel	Keterangan
<i>Soft Skill</i>	X1.1	0,597	>	0,213	Valid
	X1.2	0,548	>	0,213	Valid
	X1.3	0,509	>	0,213	Valid
	X1.4	0,588	>	0,213	Valid
	X1.5	0,537	>	0,213	Valid
	X1.6	0,501	>	0,213	Valid
	X1.7	0,572	>	0,213	Valid
	X1.8	0,485	>	0,213	Valid
	X1.9	0,599	>	0,213	Valid
	X1.10	0,446	>	0,213	Valid
	X1.11	0,468	>	0,213	Valid
	X1.12	0,541	>	0,213	Valid
	X1.13	0,541	>	0,213	Valid
	X1.14	0,442	>	0,213	Valid
	X.15	0,526	>	0,213	Valid
<i>Hard Skill</i>	X2.1	0,629	>	0,213	Valid
	X2.2	0,601	>	0,213	Valid
	X2.3	0,463	>	0,213	Valid
	X2.4	0,609	>	0,213	Valid
	X2.5	0,543	>	0,213	Valid
	X2.6	0,641	>	0,213	Valid
	X2.7	0,585	>	0,213	Valid
	X2.8	0,583	>	0,213	Valid
	X2.9	0,715	>	0,213	Valid
	X2.10	0,482	>	0,213	Valid
	X2.11	0,541	>	0,213	Valid
	X2.12	0,712	>	0,213	Valid
	X2.13	0,575	>	0,213	Valid

	X2.14	0,626	>	0,213	Valid
	X2.15	0,626	>	0,213	Valid
Pengalaman Magang	X3.1	0,422	>	0,213	Valid
	X3.2	0,662	>	0,213	Valid
	X3.3	0,590	>	0,213	Valid
	X3.4	0,592	>	0,213	Valid
	X3.5	0,551	>	0,213	Valid
	X3.6	0,515	>	0,213	Valid
	X3.7	0,658	>	0,213	Valid
	X3.8	0,559	>	0,213	Valid
	X3.9	0,551	>	0,213	Valid
	X3.10	0,754	>	0,213	Valid
	X3.11	0,721	>	0,213	Valid
	X3.12	0,640	>	0,213	Valid
	X3.14	0,751	>	0,213	Valid
	X3.15	0,632	>	0,213	Valid
Kesiapan Kerja	Y1	0,549	>	0,213	Valid
	Y2	0,511	>	0,213	Valid
	Y3	0,678	>	0,213	Valid
	Y4	0,571	>	0,213	Valid
	Y5	0,650	>	0,213	Valid
	Y6	0,604	>	0,213	Valid
	Y7	0,636	>	0,213	Valid
	Y8	0,546	>	0,213	Valid
	Y9	0,678	>	0,213	Valid
	Y10	0,666	>	0,213	Valid
	Y11	0,597	>	0,213	Valid
	Y12	0,712	>	0,213	Valid
	Y13	0,682	>	0,213	Valid
	Y14	0,595	>	0,213	Valid
	Y15	0,630	>	0,213	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas

Dari tabel 1. Menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel *Soft Skill* *Hard Skill*, Pengalaman Magang dan kesiapan kerja menghasilkan r hitung positif dan lebih besar dari 5% dengan demikian item-item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
<i>Soft Skill (X1)</i>	0,875	0,6	Reliabel
<i>Hard Skill (X2)</i>	0,910	0,6	Reliabel
Pengalaman Magang(X3)	0,903	0,6	Reliabel
Kesiapan Magang	0,916	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Soft Skill, Hard skill, Pengalaman Magang dan kesiapan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha Sebagai berikut: Soft Skill (0,875), Hard Skill (0,910), Pengalaman magang (0,903) dan Kesiapan kerja (0,916). Semua nilai Cronbach's Alpha ini lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62979242
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.094
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memberikan kontribusi atau tidak. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya memiliki data yang terdistribusi normal atau hampir normal. Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,058, yang merupakan nilai yang lebih besar daripada 0,05, menunjukkan distribusi yang normal.

Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Multikolineritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Soft Skill	.218	4.583
	Hard Skill	.239	4.185
	Pengalaman Magang	.275	3.636

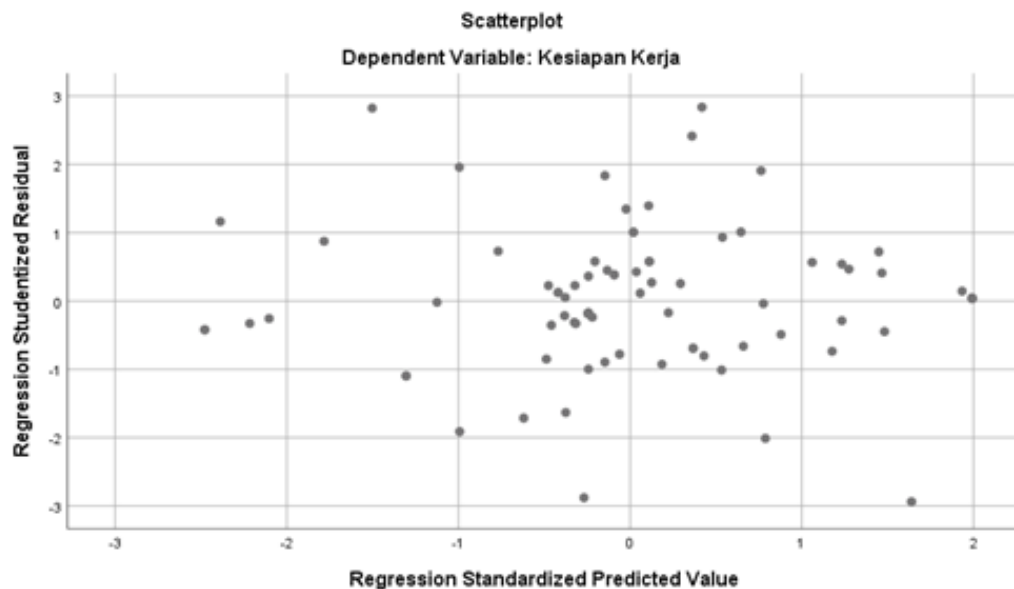
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data SPSS Uji Multikolonearitas

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa semua variabel menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa tidak ada indikasi terjadinya Multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 5 di atas, dengan menggunakan metode grafik scatterplot, terlihat bahwa grafik scatterplot ini dapat menggambarkan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari grafik scatterplot itu, dapat diamati bahwa titik-titik terdistribusi secara acak dan tidak terfokus di suatu area tertentu. Ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.916	3.919		.999	.321
	Soft Skill	.435	.135	.380	3.215	.002
	Hard Skill	-.011	.106	-.012	-.103	.918
	Pengalaman Magang	.522	.102	.538	5.113	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan adalah sebagai

berikut:

$$Y = 3,916 + 0,435 (X1) + -0,011 (X2) + 0,522 (X3)$$

Hasil dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Hasil Nilai Konstanta (α) adalah 3.916. Ini berarti bahwa jika variabel Soft Skill, Hard Skill dan Pengalaman Magang bernilai 0, maka Kesiapan Kerja (Y) Diprediksi sebesar 3.916
2. Koefisien regresi untuk Soft Skill Sebesar 0,435. Ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Soft Skill, diasumsikan variabel lain konstan , akan meningkatkan Kesiapan kerja (Y) sebesar 0,435.
3. Koefisien regresi untuk Hard Skill menunjukan sebesar -0.011, ini menyatakan bahwa (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kesiapan kerja (Y) dan variabel Hard Skill mengalami peningkatan ,maka mengakibatkan penurunan terhadap kesiapan kerja sebesar -0,011. Dengan asumsi bahwa variabel penelitian ini dalam keadaan konstan .
4. Koefisien regresi untuk Pengalaman magang sebesar 0,522. Ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai kompetensi, diasumsikan variabel lain konstan, akan meningkatkan Kesiapan kerja (Y) sebesar 0,522

Uji Parsial -T

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.916	3.919		.999
	Soft Skill	.435	.135	.380	3.215
	Hard Skill	-.011	.106	-.012	-.103
	Pengalaman Magang	.522	.102	.538	5.113

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data SPSS Uji Parsial -T

Berdasarkan pada tabel 4.14 maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil Uji t untuk variabel Soft Skill (X1) diperoleh sebesar 0,002 sehingga nilai signifikansi kurang 0,05, berarti hipotesis diterima.
2. Hasil Uji t untuk variabel Hard Skill (X2) diperoleh sebesar 0,918 sehingga nilai signifikansi lebih 0,05, berarti hipotesis (X2) ditolak
3. Hasil Uji t untuk variabel Pengalaman magang (X3) diperoleh sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05 berarti hipotesis (X3) diterima

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3385.455	3	1128.485	82.592	.000 ^b
	Residual	1106.733	81	13.663		
	Total	4492.188	84			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Magang , Hard Skill, Soft Skill

Sumber: Data SPSS Uji Simultan- F

Berdasarkan pada tabel 6. Terlihat bahwa nilai signifikansi tercatat 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F yang dihitung mencapai 82.592, yang juga lebih besar dari F tabel 2,82 dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, maka kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Soft Skill (X1), Hard Skill (X2), dan Pengalaman Magang (X3) secara keseluruhan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	3.696

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Magang , Hard Skill, Soft Skill

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 7 nilai Adjusted R Squared tercatat sebesar 0,745. Ini menunjukkan bahwa variabel Soft Skill, Hard Skill, dan pengalaman magang sebagai variabel independen mampu dengan baik menjelaskan perbedaan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kesiapan kerja. Nilai R Squared yang mencapai 0,754 berarti ketiga variabel independen tersebut hanya dapat menjelaskan sebesar 75,4% variasi Kesiapan kerja, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

1. Soft Skill memiliki dampak yang besar terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Ini menunjukkan bahwa keterampilan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, mengelola emosi, dan beradaptasi sangat membantu mahasiswa untuk lebih siap memasuki dunia tenaga kerja.

2. Hard Skill tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Meskipun kemampuan teknis mahasiswa dinilai baik secara deskriptif, secara statistik, Hard Skill tidak menjadi faktor penentu dalam kesiapan kerja dalam kajian ini.
3. Pengalaman Magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Terbukti bahwa pengalaman ini memberikan kontribusi terbesar dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
4. Soft Skill, Hard Skill, dan Pengalaman Magang bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Ketiga elemen ini secara kolektif menjelaskan 75,4% dari variabel kesiapan kerja, yang menandakan bahwa kesiapan kerja dibentuk melalui kombinasi antara kompetensi individu dan pengalaman di lapangan.

Kesimpulan pada poin dua di atas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, yang disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Karakteristik pembelajaran di perguruan tinggi lebih banyak berfokus pada teori dibandingkan praktik. Dengan demikian, keterampilan teknis mahasiswa belum sepenuhnya terasah untuk diterapkan dalam konteks pekerjaan nyata. Hard Skill yang dimiliki masih pada tingkat dasar dan belum cukup kuat untuk berdampak secara signifikan terhadap kesiapan kerja.
2. Kesiapan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh keterampilan non-teknis dibandingkan yang teknis. Dunia kerja saat ini mengharuskan adanya kemampuan dalam berkomunikasi, beradaptasi, dan berkolaborasi sebagai kompetensi utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Hendriani, S., Fiona, F., & Syamsuri, A. R. (2025). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 2199–2212. <https://doi.org/10.60036/jbm.734>
- Alfiana, R., Indiworo Ervina, H., & Darmaputra, F. M. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 1383–1396.
- AMANDA, V., FITRI, K., & TARIGAN, M. A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1379–1394. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/204615/>
- Arifin, Z., Rahmawati, L., & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Perguruan Tinggi Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Karier*, 5(2), 87–98.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan

- Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175.
<https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Cahyadi, A., & Noviaty, D. (2017). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 19(1), 45–54.
- Cahyadi, D., & Noviaty, K. (2017). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 134–142.
- Chairunissa, D., Anisah, A., & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1–7.
<https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- Dewi, A., & Pratama, H. (2021). Pengaruh Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 60–70.
- Fadhilah, R., & Pratama, A. (2022). Pengaruh Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 144–152.
- Fadillah, W. O. S., Mubaraq, A., & Purwanti, A. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas halu oleo. *HOMANIS: Jurnal Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 545–557.
- Fakih, M., & Yuliani, S. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Global Edukasi.
- Fitriani, L. (2023). Keterkaitan Hard Skill dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 11(2), 210–220.
- Fugate, M., & al., et. (2020). Employability in the new millennium: A model of individual career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 374–390. <https://doi.org/10.1177/1069072719875302>
- Hariyadi, A., & Saputra, R. (2022). Analisis Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 55–66.
- Istia, C. E., Suryani, M., Septiani, R., & Adawiyah, N. N. (2025). *Analisis Motivasi , Hard Skill , dan Soft Skill sebagai Penentu Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 5, 8234–8246.
- Kirani, A., & Chusairi, S. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828.
<https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i3.646>
- Kirani, D. R., & Chusairi, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*, 17(2), 145–156.
- Knight, P., & Yorke, M. (2022). *Assessment, Learning and Employability*. McGraw-Hill / Open University Press.
- Kurniawan, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Lasinta, R. (2024). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Dan*

Pendidikan, 12(1), 33–45.

- Lubis, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Bangsa Press.
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nugraha, R., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 55–63.
- Nugroho, R., Suryani, T., & Widodo, A. (2024). Kajian Sistematis Penelitian tentang Kesiapan Kerja Mahasiswa di Indonesia. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 15–28.
- Nursyamsi, M., & Wijaya, A. (2021). Peran Soft Skill dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(2), 88–96.
- Pratiwi, S. (2023). Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Bisnis*, 7(1), 34–42.
- Putri, A. D., & Sari, M. K. (2021). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 201–210.
- Rahmawati, L., & Nugroho, T. (2023). Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Society 5.0. *Jurnal Human Resource Development*, 5(2), 120–132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robles, M. M. (2022a). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 85(4), 455–463.
- Robles, M. M. (2022b). Technical Skills and Workplace Competencies in the 21st Century. *Business Communication Quarterly*, 85(4), 455–470.
- Rohmah, L. (2020). *Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Universitas Negeri Malang Press.
- Rothwell, A., & al., et. (2021). Employability in the 21st century: A review of the literature. *Journal of Education and Work*, 34(4), 501–515. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1945876>
- Santosa, A., & Lestari, D. (2021). Hard Skill dan Implikasinya terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 99–108.
- Sari, D. P., & Nugroho, R. A. (2023). *Psikologi Dunia Kerja: Pengembangan Kompetensi dan Kesiapan Karier*. Alfabeta.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgri Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Setiawan, D. (2022). Peran Soft Skill dalam Dunia Kerja di Era Digital. *Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan*, 8(1), 65–72.
- Simanjuntak, A. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Singh, R., & Sharma, K. (2021). Hard and Soft Skills for Employability: A

- Conceptual Analysis. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 210–225.
- Siregar, S. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Stone, R. J. (2024). *Human Resource Management*. Wiley.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Van der Heijden, B., & al., et. (2022). *Sustainable employability: A multidisciplinary approach*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-99605-6>
- Wahyuni, S. (2023). Peran Magang dalam Meningkatkan Soft Skill Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 45–53.
- Wahyuni, T. I. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Indonesian Economic Journal*, 4(1), 78–87.
- Wulandari, E. (2022). Peran Hard Skill dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Humaniora Dan Pendidikan*, 8(2), 112–120.
- Yuliana, E. (2021). Peran Pengalaman Magang dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 78–85.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Alfabeta.