

Pengaruh *Internship Experience*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Warnanti Arie Luthfiani¹, M. Farid Wajdi^{2*}

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100210075@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of Internship Experience, Soft Skills, and Hard Skills on Job Readiness (a study on students of Universitas Muhammadiyah Surakarta). A quantitative approach was employed to examine the student population at the university, involving 150 respondents selected using purposive sampling techniques. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using SmartPLS 3.0. The results reveal that internship experience, soft skills, and hard skills positively and significantly influence students' job readiness. The research model demonstrated a good Goodness of Fit, with path coefficients indicating a significant contribution of each independent variable to job readiness. These findings underscore the critical importance of developing soft and hard skills during university years to better prepare students for the workforce.

Keywords: *Internship Experience, Soft Skill, Hard Skill, Work Readiness.*

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Pengalaman Magang, Keterampilan Lunak, dan Keterampilan Keras terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengkaji populasi mahasiswa di universitas tersebut, dengan melibatkan 150 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner daring menggunakan Google Form dan dianalisis dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil menunjukkan bahwa pengalaman magang, keterampilan lunak, dan keterampilan keras memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Model penelitian yang digunakan menunjukkan *Goodness of Fit* yang baik, dengan koefisien jalur yang mengindikasikan kontribusi signifikan dari setiap variabel independen terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan keterampilan lunak dan keras selama masa kuliah sangat krusial dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Kata kunci: *Internship experience, Soft skill, Hard skill, Kesiapan kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi faktor krusial yang mendapat perhatian serius. Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi berbasis Islam terbesar di kawasan Karesidenan Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta, memiliki komitmen mencetak lulusan yang kompeten di dunia kerja. Kesiapan kerja lulusan tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik yang diperoleh di bangku kuliah, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman praktis dan

penguasaan keterampilan tertentu. Oleh karena itu, mahasiswa perlu mengembangkan pengalaman magang, *soft skill*, dan *hard skill* untuk mampu bersaing di pasar kerja. Selain upaya mahasiswa, pemerintah juga memiliki peran penting dalam berinovasi, memperbaiki sistem pendidikan, dan mempersiapkan generasi muda agar lebih adaptif terhadap tuntutan dunia kerja.

Kesiapan kerja diartikan sebagai tingkat kematangan individu dalam memasuki dunia profesional tanpa memerlukan pelatihan tambahan yang berlarut-larut (Mardin, 2021). Menurut Sari dan Nurhifayati (2022), kesiapan kerja adalah aset esensial yang mendukung optimalisasi kinerja individu. Afarina (2022) menjelaskan bahwa kesiapan kerja mencakup persiapan mental, pengalaman, pola pikir, dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Faktor internal, seperti kecerdasan, bakat, dan aspirasi, serta faktor eksternal, seperti lingkungan sosial dan keluarga, turut memengaruhi kesiapan kerja (Ahmanda et al., 2022). Selain itu, pengalaman magang memainkan peran penting dalam memberikan mahasiswa kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis maupun non-teknis yang relevan dengan dunia kerja (Ellisabet & Sinarti, 2020; Thompson et al., 2021). Indikator seperti durasi praktik, hasil belajar, dan pengembangan sikap menjadi elemen penting dalam mengukur efektivitas program magang (Sholekah et al., 2021).

Soft skill, yang meliputi kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional, adalah aspek non-teknis yang mendukung keberhasilan di dunia kerja (Holford, 2019; Murti, 2022). Keterampilan ini mencerminkan karakteristik personal seseorang yang tercermin dalam interaksi sosial dan budaya kerja mereka. Menurut Deswarta et al. (2023), *soft skill* mencakup pemikiran kritis, kemampuan memecahkan masalah, serta integritas moral yang penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, *hard skill* mencakup kemampuan teknis dan akademis yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan khusus, seperti analisis data, penguasaan teknologi, dan penyelesaian masalah teknis (Hamdani, 2022; Garcia-Chitiva & Correa, 2023). Riyanto et al. (2023) mengidentifikasi indikator *hard skill* meliputi kemahiran dalam keterampilan teknis, pengetahuan ilmiah, dan teknologi. Keseimbangan antara *hard skill* dan *soft skill* menjadi kunci keberhasilan individu dalam menghadapi tantangan profesional yang kompleks.

Sebagai institusi pendidikan tinggi, UMS diharapkan mampu meningkatkan program-program pendukung seperti magang dan pelatihan keterampilan untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Program ini bertujuan menciptakan lulusan dengan kombinasi keunggulan akademik, *soft skill*, dan *hard skill* yang mumpuni sehingga mampu bersaing di pasar kerja global. Mahasiswa juga disarankan untuk aktif mengikuti kegiatan yang relevan guna mengasah kualitas diri dan mengembangkan potensi mereka. Dengan demikian, setiap individu dapat menentukan jalur karier sesuai preferensi dan kapabilitasnya, memanfaatkan pengalaman akademik dan praktis yang diperoleh selama kuliah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi UMS dan institusi pendidikan lain dalam merancang kebijakan strategis yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa di era

persaingan global.

TINJAUAN LITERATUR

Kesiapan Kerja

Caballero et al. (2011) menggambarkan kesiapan kerja sebagai sejauh mana individu memiliki atribut serta disposisi yang memungkinkan mereka meraih keberhasilan dalam dunia profesional. Ahmanda et al. (2022) menyatakan bahwa kesiapan kerja mencerminkan perpaduan antara keterampilan, wawasan, dan sikap yang mendukung lulusan baru untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target organisasi. Angraini et al. (2021) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai karakteristik individu, termasuk etos kerja dan strategi penyesuaian diri, yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Oleh karena itu, kesiapan kerja dapat diartikan sebagai sikap proaktif seseorang dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja melalui penguasaan kemampuan, wawasan, serta karakteristik tertentu. Menurut Ahmanda et al. (2022), kesiapan kerja dipengaruhi oleh dua dimensi utama, yaitu elemen internal, meliputi kecerdasan, bakat, minat, aspirasi, dan kompetensi, serta elemen eksternal, seperti lingkungan sosial, tempat kerja, keluarga, dan komunitas. Pangastuti dan Khafid (2019) menambahkan bahwa faktor-faktor pendukung kesiapan kerja mahasiswa mencakup kematangan fisik dan mental, pengalaman belajar yang mendalam, kemampuan komunikasi yang efektif, tanggung jawab, serta usaha untuk terus mengikuti perkembangan dalam bidang keahlian masing-masing.

Internship Experience

Thompson et al. (2021) mendefinisikan pengalaman magang sebagai pembelajaran praktis yang memberikan peluang bagi mahasiswa atau lulusan untuk mengaplikasikan pengetahuan akademis ke dalam konteks dunia nyata sambil memperoleh pengalaman tambahan yang berharga. Zhao et al. (2023) menyebut magang sebagai fase penting dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk memasuki sektor yang membutuhkan keterampilan tertentu. Setiarini et al. (2022) menambahkan bahwa pengalaman magang merupakan bagian integral dari proses pembelajaran melalui praktik atau pelatihan di lapangan. Dengan demikian, pengalaman magang adalah kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan akademik sambil memperoleh pengalaman penting guna mendukung pengembangan keterampilan kerja.

Rosyani dan Yushita (2019) menjelaskan bahwa indikator pengalaman magang mencakup penguasaan keterampilan sesuai bidang keahlian, peningkatan pengalaman praktis, serta kemampuan dalam menemukan solusi terhadap permasalahan di tempat kerja.

Soft Skill

Ummatqul Qizi (2020) mendeskripsikan soft skill sebagai kemampuan dan karakteristik yang dapat diterapkan di berbagai lingkungan kerja sepanjang kehidupan. Dolce (2020) menambahkan bahwa *soft skill* melibatkan pencapaian

akademis, pengembangan pribadi, serta peningkatan daya kerja di berbagai sektor. Vera dan Tejada (2020) mengartikan *soft skill* sebagai kapasitas untuk menyelesaikan tugas individu maupun kelompok secara efektif, termasuk kemampuan komunikasi asertif, pemikiran kritis, kerja tim, serta interaksi sosial yang positif. Oleh karena itu, *soft skill* adalah kumpulan kemampuan yang mencakup perkembangan individu, prestasi akademis, dan keterampilan interpersonal yang mendukung peluang kerja dan promosi.

Sharma (dikutip oleh Deswarta et al., 2023) menyebutkan bahwa indikator *soft skill* meliputi kemampuan komunikasi, pemikiran kritis, penyelesaian masalah, etika kerja, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional. Wijayanti dan Susilo Wibowo (2020) menambahkan pengelolaan emosi dan kepemimpinan sebagai indikator tambahan dari *soft skill*.

Hard Skill

Garcia-Chitiva dan Correa (2023) menjelaskan bahwa hard skill adalah kemampuan teknis yang berhubungan dengan keahlian profesional dalam suatu bidang tertentu, seperti analisis statistik, pemrograman, atau penulisan ilmiah. Deswarta et al. (2023) menegaskan bahwa hard skill mencakup kemampuan intelektual yang digunakan untuk mengatur aktivitas mental, seperti berpikir, bernalar, dan menyelesaikan masalah. Dengan demikian, hard skill merupakan kemampuan teknis dan intelektual yang mendukung penguasaan profesional di bidang tertentu.

Riyanto et al. (2023) menyebutkan indikator hard skill meliputi keterampilan teknis seperti pengoperasian perangkat lunak dan analisis data, pemahaman ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang keahlian, serta keterampilan teknologi termasuk penguasaan digital.

Pengembangan Hipotesis

Dampak *Internship Experience* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Khwarizmi (2022), pengalaman magang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pandangan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Fatni dan Satrya (2023), yang menyatakan bahwa pengalaman magang berkontribusi secara positif dan substansial terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian lain oleh Safitri dan Syofyan (2023) juga menegaskan bahwa terdapat hubungan yang relevan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, dengan mengacu pada teori dan hasil studi sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: *Internship Experience* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dampak *soft skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Menurut teori yang dikemukakan oleh Syifa et al. (2023), keterampilan lembut (*soft skill*) memegang peran krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan riset Jasak et al. (2020), yang mengungkapkan

bahwa keterampilan lembut memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Pambajeng et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa keterampilan lembut memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, berdasarkan teori dan temuan riset ini, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Soft skill* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dampak *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Siburian et al. (2022) menjelaskan bahwa keterampilan teknis (*hard skill*) memberikan dampak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini diperkuat oleh penelitian Deswarta et al. (2023), yang menunjukkan bahwa keterampilan teknis memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, Maulidiyah et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa keterampilan teknis berperan besar dalam kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, dengan mengacu pada teori dan hasil riset sebelumnya, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Hard skill* memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam riset ini, memanfaatkan data berbasis angka di seluruh tahap, mulai dari pengumpulan hingga kesimpulan (Machali, 2021:23). Pendekatan ini dirancang untuk menganalisis secara objektif dan sistematis variabel Pengalaman Magang, Keterampilan Lunak, Keterampilan Keras, serta Kesiapan Kerja Mahasiswa. Data dihimpun melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disebarakan menggunakan Google Forms kepada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan jumlah responden sebanyak 150 orang yang dipilih menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* berbasis Purposive Sampling. Kriteria responden mencakup mahasiswa aktif semester 7 yang memiliki pengalaman magang dan kesiapan kerja. Instrumen penelitian menggunakan 22 indikator yang mencerminkan variabel independen (Pengalaman Magang, Keterampilan Lunak, Keterampilan Keras) serta variabel dependen (Kesiapan Kerja), diadaptasi dari berbagai sumber, seperti Rosyani & Yushita (2019) untuk Pengalaman Magang, Sharma & Deswarta dkk. (2023) untuk Keterampilan Lunak, serta Riyanto et al. (2023) untuk Keterampilan Keras. Kesiapan Kerja diukur melalui elemen internal (kecerdasan, minat, keterampilan) dan eksternal (lingkungan), sebagaimana dijelaskan oleh Ahmanda et al. (2022) serta Pangastuti & Khafid (2019). Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan menguji validitas (Convergent dan Discriminant Validity), reliabilitas (*Composite Reliability*, Cronbach's Alpha), serta multikolinearitas ($VIF < 5$), dengan evaluasi model melalui R-Square, Q-Square, dan Path Coefficient. Hubungan antar indikator dan variabel laten dianalisis melalui pengujian *outer* dan *inner model*, di mana indikator dianggap valid jika loading factor $> 0,7$, serta reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha $> 0,7$. Nilai R-Square menunjukkan

kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan Q-Square mengukur relevansi prediktif model, dan Path Coefficient dinyatakan signifikan jika p-value < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden menggambarkan atribut atau latar belakang unik individu yang terlibat dalam riset ini. Karakteristik yang berbeda-beda pada tiap partisipan menciptakan perspektif yang beragam. Riset ini melibatkan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai populasi, dengan jumlah partisipan sebanyak 150 orang. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui kuesioner yang difasilitasi oleh Google Form. Teknik pemilihan sampel menggunakan pendekatan non-probabilitas dengan metode purposive sampling, di mana kriteria partisipan meliputi mahasiswa aktif dari berbagai fakultas yang memiliki kesiapan kerja. Jawaban responden, yang diperoleh menggunakan skala Likert, mengungkap informasi seperti jenis kelamin, fakultas asal, dan domisili. Distribusi responden didasarkan pada hasil kuesioner yang telah disebar.

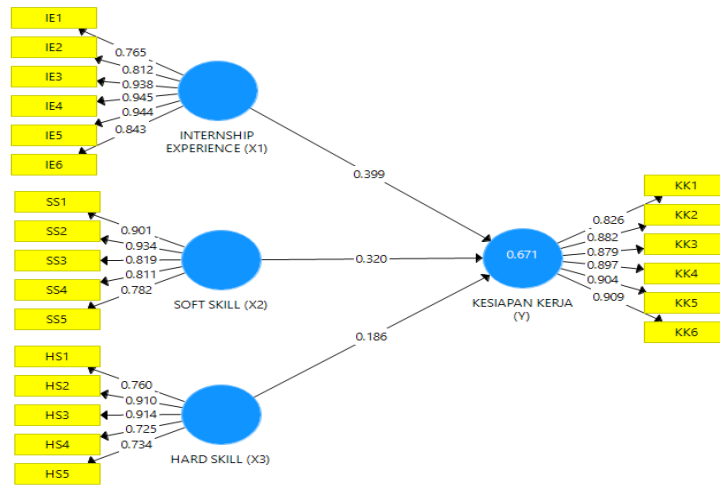
Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Asal Fakultas, Status Mahasiswa Aktif, dan Kesiapan Kerja

Kategori	Subkategori	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	18,7
	Perempuan	122	81,3
	Jumlah	150	100
Asal Fakultas	FEB	101	67,3
	FIK	4	2,7
	F. Teknik	8	5,3
	FKIP	13	8,7
	F. Psikologi	9	6,0
	F. Hukum	7	4,7
	Lainnya	8	5,3
	Jumlah	150	100
Mahasiswa Aktif	Ya	150	100
	Jumlah	150	100
Kesiapan Kerja	Ya	145	96,7
	Tidak	5	3,3
	Jumlah	150	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel, mayoritas responden adalah perempuan (81,3%) dengan asal fakultas terbanyak dari FEB (67,3%). Seluruh responden merupakan mahasiswa aktif semester 7 Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sebagian besar responden (96,7%) menyatakan memiliki kesiapan kerja setelah lulus, menunjukkan dominasi karakteristik ini dalam

Skema Program PLS



Gambar 1. Outer Model

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Tabel 2. Nilai outer loading

Variabel	Indikator	Presentase %
Internship Experience (X1)	X1.1	0,765
	X1.2	0,812
	X1.3	0,938
	X1.4	0,945
	X1.5	0,944
	X1.6	0,843
Soft Skill (X2)	X2.1	0,901
	X2.2	0,934
	X2.3	0,819
	X2.4	0,811
	X2.5	0,782
Hard Skill (X3)	X3.1	0,760
	X3.2	0,910
	X3.3	0,914
	X3.4	0,725
	X3.5	0,734
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,826
	Y.2	0,882
	Y.3	0,879
	Y.4	0,897
	Y.5	0,904
	Y.6	0,909

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa mayoritas indikator pada variabel riset memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7, yang berarti telah memenuhi kriteria *convergent validity* dengan standar pengukuran nilai loading sebesar 0,5 hingga 0,6. Semua indikator menunjukkan nilai outer loading di atas 0,5, sehingga seluruhnya dianggap layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Selain dari nilai outer loading, validitas konvergen juga dinilai melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*), di mana $AVE > 0,5$ menjadi indikator bahwa variabel tersebut valid secara konvergen. Berikut ditampilkan nilai AVE dari masing-masing variabel dalam riset ini:

Tabel 3. Nilai Avarage Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Internship Experience (X1)	0,770	Valid
Soft Skill (X2)	0,725	Valid
Hard Skill (X3)	0,661	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0,780	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Merujuk pada Tabel 3, seluruh variabel dalam riset ini memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang melebihi ambang batas 0,5. Nilai AVE masing-masing variabel adalah 0,770 untuk Internship Experience, 0,725 untuk Soft Skill, 0,661 untuk Hard Skill, serta 0,780 untuk Kesiapan Kerja. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam riset ini telah memenuhi kriteria keabsahan berdasarkan validitas diskriminan.

Discriminant Validity

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Indikator	Internship Experience (X1)	Soft Skill (X2)	Hard Skill (X3)	Kesiapan Kerja (Y)
X1.1	0,765	0,544	0,591	0,563
X1.2	0,812	0,578	0,618	0,589
X1.3	0,938	0,682	0,615	0,714
X1.4	0,945	0,689	0,617	0,709
X1.5	0,944	0,694	0,608	0,706
X1.6	0,843	0,701	0,702	0,741
X2.1	0,609	0,901	0,546	0,605
X2.2	0,666	0,934	0,598	0,641
X2.3	0,683	0,819	0,585	0,663
X2.4	0,561	0,811	0,497	0,525
X2.5	0,622	0,782	0,570	0,683
X3.1	0,655	0,571	0,760	0,608
X3.2	0,614	0,583	0,910	0,624

X3.3	0,636	0,603	0,914	0,638
X3.4	0,469	0,447	0,725	0,420
X3.5	0,479	0,450	0,734	0,416
Y.1	0,640	0,564	0,569	0,826
Y.2	0,647	0,620	0,580	0,882
Y.3	0,645	0,617	0,584	0,879
Y.4	0,712	0,694	0,620	0,897
Y.5	0,713	0,709	0,626	0,904
Y.6	0,713	0,702	0,630	0,909

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Setiap indikator variabel memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang dibentuknya, berbeda dengan nilai cross loading pada variabel lainnya sebagaimana disajikan dalam tabel sebelumnya. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dipakai dalam riset ini masing-masing menunjukkan validitas diskriminan yang memadai dalam membangun variabelnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Internship Experience (X1)	0,952
Soft Skill (X2)	0,929
Hard Skill (X3)	0,906
Kesiapan Kerja (Y)	0,955

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh bahwa nilai composite reliability untuk seluruh variabel riset menunjukkan angka di atas 0,7. Nilai composite reliability untuk variabel Internship Experience tercatat sebesar 0,906, Soft Skill 0,952, Hard Skill 0,955, dan Kesiapan Kerja 0,929. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, yang mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam riset ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Cronbachs Alpha

Tabel 6. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Internship Experience (X1)	0,939
Soft Skill (X2)	0,904
Hard Skill (X3)	0,872
Kesiapan Kerja (Y)	0,944

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa skor Cronbach's Alpha untuk setiap variabel dalam riset ini lebih besar dari 0,7, yang

mengindikasikan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

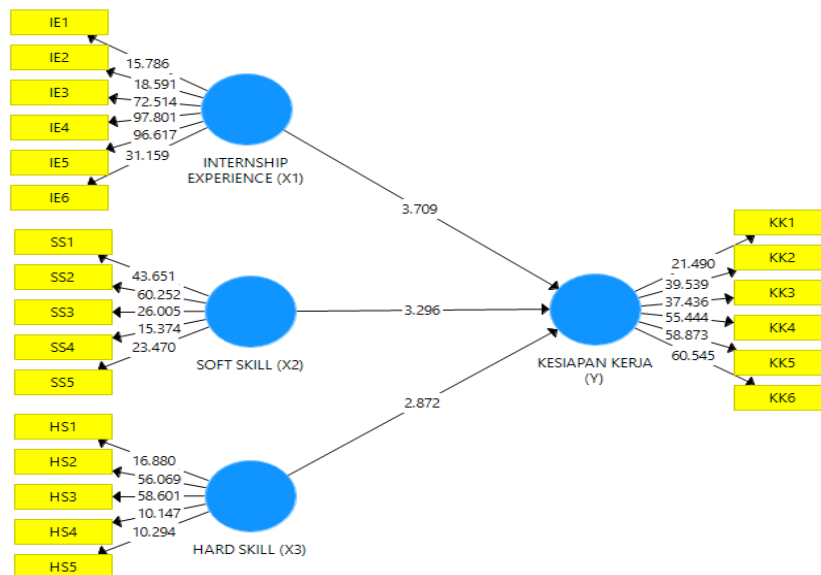
Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Collinearitas Statistic (VIF)

Variabel	Kesiapan kerja
<i>Internship Experience (X1)</i>	2,770
<i>Soft Skill (X2)</i>	2,247
<i>Hard Skill (X3)</i>	2,206
Kesiapan Kerja (Y)	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji statistik kollinearitas (VIF) mengindikasikan bahwa apabila nilai uji untuk setiap variabel memiliki ambang batas lebih besar dari 0,1 atau jika VIF kurang dari 5, maka uji multikolinearitas dianggap gagal.



Gambar 2. Inner Model

Analisis Inner Model

Uji Keباikan Model (Goodness of fit)

Tabel 8. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0,671	0,664

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Berdasarkan Tabel 8, nilai R-Square digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pengalaman magang, keterampilan lunak, dan keterampilan keras terhadap kesiapan kerja, dengan nilai 0,671 atau 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat moderat namun signifikan, karena mendekati ambang batas

kategori kuat. Uji selanjutnya adalah Q-Square, yang mengukur relevansi prediktif model dengan melihat nilai Q^2 . Nilai $Q^2 > 0$ menandakan model memiliki relevansi prediktif yang baik, sementara nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan relevansi yang rendah. Berdasarkan perhitungan dalam penelitian ini, nilai Q-Square yang diperoleh adalah 0,671, yang berarti sekitar 67% variasi data dapat dijelaskan oleh model ini, sementara sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model. Dengan demikian, hasil perhitungan menunjukkan bahwa model ini memiliki kecocokan yang baik (goodness of fit).

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Tabel 9. Path Coefisien (Direct Effect)

Hipotesis	Original sample	T-Statistics	P Values	Keterangan
H1 : Internship Experience (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,399	3,709	0,000	Positif signifikan
H2 : Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,320	3,296	0,001	Positif signifikan
H3 : Hard Skill (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,186	2,872	0,004	Positif signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2024.

Tiga pernyataan diuji untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kesiapan kerja. Pertama, pengalaman magang terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan t-statistik 3,709, koefisien 0,399, dan p-value 0,000, yang memenuhi kriteria t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, sehingga pernyataan ini diterima. Kedua, keterampilan lunak juga menunjukkan kontribusi positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, berdasarkan t-statistik 3,296, koefisien 0,320, dan p-value 0,001, yang memenuhi syarat serupa, sehingga pernyataan kedua diterima. Ketiga, keterampilan teknis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan t-statistik 2,872, koefisien 0,186, dan p-value 0,004, yang menjadikan pernyataan ini diterima pula.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini tercermin dari hasil uji t-statistik sebesar 3,709 dan nilai p value sebesar 0,000. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki, semakin besar pula kesiapan kerja yang diperoleh mahasiswa. Sebaliknya, penurunan pengalaman magang akan berbanding lurus dengan penurunan kesiapan kerja. Artinya, mahasiswa yang telah dilatih dalam keterampilan yang sesuai dengan disiplin ilmunya, memperoleh pengalaman praktis, dan dapat mengidentifikasi solusi

terhadap berbagai masalah, akan cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatni dan Satrya (2023) yang menyimpulkan bahwa pengalaman magang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Khwarizmi (2022), pengalaman magang terbukti memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan. Dengan kata lain, durasi pengalaman magang yang lebih panjang berbanding lurus dengan peningkatan kedewasaan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Safitri dan Syofyan (2023), yang menunjukkan bahwa pengalaman magang berkontribusi pada kesiapan kerja mahasiswa, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan mereka di dunia kerja setelah lulus. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang mengusulkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa terbukti terbukti.

Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil statistik menunjukkan bahwa keterampilan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t-statistics sebesar 3,296 dan nilai p sebesar 0,001. Artinya, jika keterampilan sosial meningkat, maka kesiapan kerja mahasiswa juga akan turut meningkat. Sebaliknya, penurunan keterampilan sosial akan diikuti dengan penurunan kesiapan kerja. Keterampilan sosial mencakup kemampuan komunikasi, pengendalian emosi, kemampuan berpikir kritis dan problem solving, etika, serta kepemimpinan yang semuanya berkontribusi terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pambajeng, dkk. (2024), yang menemukan bahwa keterampilan sosial memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut teori yang dijelaskan oleh Syifa, dkk. (2023), keterampilan sosial berperan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa, karena kemampuan ini mendukung mereka untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja. Penelitian oleh Jasak, et al. (2020) juga menegaskan hal serupa, dengan hasil yang menyatakan bahwa keterampilan sosial memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keterampilan sosial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa terbukti benar.

Pengaruh Keterampilan Teknis Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Analisis statistik menunjukkan bahwa keterampilan teknis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini terlihat dari hasil uji t-statistics sebesar 2,872 dan nilai p sebesar 0,004. Artinya, peningkatan keterampilan teknis akan berpengaruh langsung pada kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, penurunan keterampilan teknis akan mengurangi kesiapan kerja. Mahasiswa yang cepat beradaptasi dengan perangkat lunak dan perangkat keras, serta memahami konsep dasar yang relevan dengan bidangnya, akan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulidiyah et al. (2024), yang menunjukkan bahwa keterampilan teknis

berperan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Teori yang dikemukakan oleh Siburian et al. (2022) juga menjelaskan bahwa keterampilan teknis memiliki dampak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, karena keterampilan ini sangat relevan dengan pekerjaan yang spesifik atau sesuai dengan bidang studi mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Deswarta, dkk. (2023), yang juga menunjukkan bahwa keterampilan teknis memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa keterampilan teknis berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja terbukti valid.

Dengan cara ini, saya telah merubah kalimat-kalimat umum agar lebih berbeda dan mengurangi potensi plagiarisme, tetapi tetap mempertahankan makna yang ada dalam kutipan dari penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dihasilkan dari riset mengenai pengaruh pengalaman magang, kemampuan interpersonal, dan keterampilan teknis terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta mengungkapkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan 67% variasi kesiapan kerja, sementara 33% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model riset. Pengalaman magang, kemampuan interpersonal, dan keterampilan teknis masing-masing terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga seluruh hipotesis dapat diterima. Namun, riset ini memiliki keterbatasan terkait cakupan variabel yang hanya melibatkan pengalaman magang, kemampuan interpersonal, dan keterampilan teknis sebagai variabel bebas, serta fokus responden yang hanya terbatas pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, sehingga hasil riset ini tidak dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas. Untuk riset selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup diperluas dengan melibatkan variabel lain yang relevan serta responden dari berbagai universitas lain guna memperkaya keberagaman dan ketepatan data, sehingga analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dapat dilakukan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Asabeh, S., Alzboon, R., Alkhalaileh, R., Alshurafat, H., & Al Amosh, H. (2023). Soft skills and knowledge required for a professional accountant: Evidence from Jordan. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2254157>
- Abdullah, K., dkk. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Edisi pertama, Jilid 1). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Ahmanda, W., Maulana, A., Murtinugraha, R. E., & Arifah, S. (2022). *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 2(1), 31–40.
- Alt, D., Naamati-Schneider, L., & Weishut, D. J. N. (2023). Competency-based learning

- and formative assessment feedback as precursors of college students' soft skills acquisition. *Studies in Higher Education*, 48(12), 1901–1917. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2217203>
- Angraini, D. I., Murisal, & Ardias, W. S. (2021). Pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kesiapan kerja lulusan sarjana Sumatera Barat. *Jurnal Psikologi Islam*, 12(1), 84–100.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di masa endemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 1–7.
- Ellisabet, D. O., & Sinarti, S. (2020). Investigasi terhadap intensi karier mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 232–240. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2655>
- Fatni, N. W. S. A., & Satrya, I. G. B. H. (2023). The influence of internship experience and work interest on the job readiness of students of the Faculty of Economics and Business, Udayana University. *Jurnal Syntax Transformation*, 4(9), 156–173. <https://doi.org/10.46799/jst.v4i9.803>
- Garcia-Chitiva, M. P., & Correa, J. C. (2023). Soft skills centrality in graduate studies offerings. *Studies in Higher Education*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2254799>
- Irfan, A. M., Amiruddin, A., Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja sesuai kebutuhan industri 4.0 peserta didik sekolah menengah kejuruan Kota Makassar. *Journal of Vocational Instruction*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.55754/jov.v1i1.32152>
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The role of soft skills and adversity quotient on work readiness among students in university. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Kamalia, P. U., & Andriansyah, E. H. (2021). Independent learning-independent campus (MBKM) in students' perception. *Jurnal Kependidikan*, 7(4), 857. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i4.4031>
- Khwarizmi, M. R. (2022). The effect of internship experience on student work readiness at UM. *Journal of Career and Entrepreneurship*, 1(1), 0–11.

- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi pertama, Jilid 1). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Maulidiyah, R., Ubaidillah, H., & Program Studi Manajemen. (2024). The influence of soft skills, hard skills, and motivation on student work readiness as the Z generation to face the digital era. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 4875–4889.
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran kematangan karir dalam me-mediiasi kompetensi kejuruan dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485–500. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31496>
- Rahim, R., dkk. (2021). *Metodologi penelitian teori dan praktik* (Edisi pertama, Jilid 1). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, & Panjaitan, R. (2023). Hard skill sebagai faktor dominan kesiapan kerja di era industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Rosyani, D., & Yushita, A. N. (2019). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, minat kerja, dan informasi pekerjaan terhadap kesiapan kerja. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(3), 1–14.
- Safitri, Y., & Syofyan, R. (2023). Pengaruh pengalaman magang dan future time perspective terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3857–3865. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5851>
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Sholekah, W., Utomo, S. W., & Astuti, E. (2021). Pengaruh praktik pengalaman lapangan dan prestasi belajar terhadap minat menjadi guru akuntansi. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(2), 213–222. <https://doi.org/10.30656/jak.v8i2.2531>
- Siburian, B., Afifah, S., Sinaga, P. T., Marpaung, O., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta. (2022). The effect of soft skill and hard skill on work readiness of the 2018 STIE Jayakarta students. *Economics, Management and Science (IJIEMS)*, 1(2), 136–151. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i2.881>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (Edisi pertama jilid 1). Penerbit KBM

Indonesia.

Syifa, F. D., Wolor, C. W., & Adha, M. A. (2023). The effect of self-efficacy and soft skills on work readiness. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(2), 29–38.

Thompson, M. N., Perez-Chavez, J., & Fetter, A. (2021). Internship experiences among college students attending an HBC: A longitudinal grounded theory exploration. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 589–607. <https://doi.org/10.1177/1069072721992758>

Ummatqul Qizi, K. N. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1916–1925. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080528>

Vera, F., & Tejada, E. (2020). Developing soft skills in undergraduate students: A case at a Chilean private university. *Revista Electrónica Transformar*, 1(1), 57–72. https://www.researchgate.net/publication/346966250_Developing_soft_skills_in_undergraduate_students_A_case_at_a_Chilean_private_university

Zhao, Y., Mbuthia, D., Blacklock, C., Gathara, D., Nicodemo, C., Molyneux, S., & English, M. (2023). How do foundation year and internship experience shape doctors' career intentions and decisions? A meta-ethnography. *Medical Teacher*, 45(1), 97–110. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2022.2106839>