

## **Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani: Studi pada Mahasiswa di Kota Bandar Lampung**

**Gilang Sri Khadaffi<sup>1</sup>, Is Susanto<sup>2</sup>, Alief Rakhman Setyanto<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
*gilangsrihadaffi@gmail.com, issusanto@radenintan.ac.id,*  
*aliefrakhmansetyanto@radenintan.ac.id*

### **ABSTRACT.**

*This study aims to analyze the influence of soft skills, internship experience and organizational experience on student job readiness in the city of Bandar Lampung. The background of this study is based on the increasing unemployment of college graduates, which shows that high education does not fully guarantee the readiness of individuals to enter the workforce. Job readiness is not only determined by academic ability, but also influenced by nontechnical skills and practical experience gained during the lecture period. Therefore, the development of soft skills, involvement in internship activities, and participation in organizations are important factors in preparing students for an increasingly competitive world of work. This study uses a quantitative approach with a survey method of 384 respondents. The research instrument was tested for validity and reliability, followed by classical assumptions such as normality, multicollinearity and heteroscedasticity. Data analysis was carried out by multiple linear regression to test the influence of independent variables on dependent variables. The results of the study show that three variables have a significant effect on job readiness. Soft skills ( $\beta=5,433$ ), while internship experience ( $\beta=6,058$ ), and organizational experience ( $\beta=10,412$ ). The F test showed that the three variables had a significant effect simultaneously (F-Statistic = 1283.825, Prob (F-statistic) 0.000), with a determination coefficient (R<sup>2</sup>) of 90.40%.*

**Keywords:** Job Readiness, Soft Skills, Internship Experience, Organizational Experience, Islamic resource management.

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, pengalaman magang dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di kota Bandar Lampung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada meningkatnya pengangguran lulusan perguruan tinggi, yang menunjukkan tingginya pendidikan belum sepenuhnya menjamin kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga dipengaruhi keterampilan nonteknis serta pengalaman praktis yang diperoleh pada masa perkuliahan. Oleh karena itu, pengembangan soft skill, keterlibatan dalam magang, serta partisipasi dalam organisasi menjadi faktor penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 384 responden. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, diikuti uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan

kerja. Soft skill ( $\beta = 5,433$ ), sementara pengalaman magang ( $\beta = 6,058$ ), dan pengalaman organisasi ( $\beta = 10,412$ ). Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan (F-Statistic = 1283,825 , Prob (F-statistic) 0,000), dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 90,40%.

**Kata kunci:** Kesiapan Kerja, Soft Skill, Pengalaman Magang, Pengalaman Organisasi, Manajemen Sumber Daya Insani

## PENDAHULUAN

Dalam pembangunan ekonomi negara berkembang, salah satu tujuan utama adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perluasan lapangan pekerjaan. Keberhasilan mencapai kesejahteraan ini dapat diukur dari kemampuan negara mengatasi tantangan seperti tingkat pengangguran yang tinggi (Todi et al., 2025). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan sekaligus menjadi indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan ekonomi. Penurunan kualitas sumber daya manusia secara signifikan dapat mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran secara cepat, memicu kebangkrutan usaha, serta memperburuk tingkat kemiskinan (Salsabila et al., 2025). Oleh karena itu, tenaga kerja dituntut untuk lebih cerdas, kreatif, dan inovatif, memiliki disiplin ilmu yang kuat, peka terhadap lingkungan, serta mampu menyesuaikan pekerjaan dengan keahlian dan keterampilannya. Kondisi tersebut menyebabkan dunia kerja menjadi semakin kompetitif dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah yang sebanding dengan keterampilan yang dibutuhkan. Keahlian dan keterampilan tenaga kerja dapat diperoleh melalui proses pembelajaran di lembaga pendidikan maupun lembaga pelatihan keterampilan khusus (Setiarini et al., 2022).

Meskipun tenaga kerja diharapkan cerdas, kreatif, inovatif, dan memiliki disiplin ilmu serta kemampuan beradaptasi, kenyataannya banyak tenaga kerja yang belum menguasai keahlian khusus yang dibutuhkan oleh dunia kerja modern, sehingga mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Tantangan utama di era globalisasi termasuk persaingan global yang meningkat dan kebutuhan akan peningkatan keterampilan secara cepat. Tidak seimbangnya antara peningkatan jumlah penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia menimbulkan pengangguran yang berdampak pada tidak stabilnya ekonomi (Afrida M et al., 2024). Pengangguran merupakan persoalan serius bagi negara yang belum terselesaikan secara tuntas. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang terus meningkat setiap tahun, sehingga menambah jumlah pencari kerja dan memperluas kapasitas tenaga kerja secara signifikan (Mayaguez et al., 2024). Pengangguran menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap perekonomian, individu, maupun masyarakat secara keseluruhan. Salah satu akibat buruknya bagi perekonomian adalah menurunnya daya beli masyarakat akibat kurangnya kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang pada akhirnya menghambat pencapaian kesejahteraan umum (Shelisa & Setyanto, 2023).

Table 1. Persentase pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan di Indonesia

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
	2023	2024
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,56	<b>2,32</b>
SMP	4,78	<b>4,11</b>
SMA umum	8,15	<b>7,05</b>
SMA Kejuruan	9,31	<b>9,01</b>
Universitas	5,18	<b>5,25</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan data di atas angka pengangguran lulusan universitas pada tahun 2023 tercatat sebesar 5,18%, kemudian mengalami kenaikan menjadi 5,25% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan tren peningkatan pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi yang mencerminkan tantangan serius dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Kenaikan angka ini menjadi indikasi bahwa meskipun tingkat pendidikan semakin tinggi, peluang kerja yang tersedia belum mampu mengimbangi jumlah lulusan, sehingga berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran nasional secara keseluruhan. Kondisi ini diperparah oleh ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan industri, di mana banyak *fresh graduate* yang belum memenuhi kapasitas dan kapabilitas untuk menjalankan pekerjaan (Azky, 2019). Dalam keadaan ini perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki intelektualitas tinggi, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat menjadi modal utama dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, calon tenaga kerja dari kalangan mahasiswa harus mempersiapkan diri secara matang agar memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan di lapangan pekerjaan.

Dengan banyaknya kualifikasi yang dibutuhkan oleh penyedia lapangan pekerjaan pada saat ini, maka mahasiswa sebagai calon yang akan memasuki dunia profesional menghadapi tekanan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang mencapai keseimbangan tertentu, yang meliputi kematangan fisik, pengalaman, dan mental, sehingga memungkinkan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Setiarini, kesiapan kerja sangat penting dalam dunia profesional agar seseorang dapat melaksanakan tugas sesuai kemampuan. Proses pengambilan keputusan karier mengharuskan individu memahami diri sendiri, mengevaluasi pilihan pekerjaan yang ada, mengenali kebutuhan pribadi, serta mempersiapkan alternatif karier yang sesuai (Rahayu & Puspasari, 2025). Pool dan Sewel Menyatakan bahwa Mahasiswa merupakan seseorang yang berpendidikan yang tinggi, yang diharapkan bisa menguasai potensi bekerja yang tinggi agar dimaksimalkan dengan dunia kerja. Akan tetapi masih banyak dari mereka yang bekerja pada level yang lebih

rendah. Hal ini terjadi disebabkan oleh pengalaman, yang berkaitan dengan kepercayaan diri, efikasi diri, serta harga diri yang dirancang agar menyeimbangkan kompetensi (Wijayanti, 2020).

Kesiapan kerja tidak hanya dilihat dari segi keahlian dan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup aspek spiritual dan moral. Beberapa hal penting terkait kesiapan kerja menurut pandangan Islam yaitu adalah niat yang ikhlas, penguasaan ilmu dan keterampilan, kejujuran dan amanah, etos kerja yang baik dan keseimbangan antara perkara dunia dan akhirat. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, seorang muslim dapat mempersiapkan diri secara komprehensif untuk memasuki dunia kerja dan menjadi pribadi yang unggul, produktif, dan bermanfaat bagi masyarakat (Wati, 2021). Adapun ayat yang membahas mengenai kerja yaitu firman Allah dalam Al-Qur'an Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S : At-Taubah 105)

Dalam tafsir Al-Qur'an Al-Azhim, Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini memerintahkan manusia untuk bekerja. Allah SWT, Rasul, dan orang-orang beriman akan melihat semua amal perbuatan yang dilakukan. Nantinya manusia akan dikembalikan kepada Allah SWT yang mengetahui hal gaib dan nyata (Lubis, 2025). Berdasarkan tafsir tersebut ayat ini menghimbau bahwa setiap muslim diperintahkan untuk bekerja keras dan berusaha sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena semua usaha dan tindakan akan diperhatikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin. Ayat ini menegaskan pentingnya kesiapan kerja yang tidak hanya melibatkan kemampuan fisik, tetapi juga niat yang tulus, kesungguhan, dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Dalam perspektif manajemen sumber daya insani, ayat ini menggaris bawahi bahwa melakukan pekerjaan dengan integritas, maksimal, dan ikhlas merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, setiap individu harus menjaga kualitas kerja dan senantiasa berupaya dengan penuh dedikasi sebagai bentuk penghambaan dan pengabdian kepada Allah Swt.

Kesiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa, karena diharapkan sebelum lulus dari perkuliahan mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya, dengan mampu menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai alat dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat (Baiti et al., 2017). Menurut Mutmainah, rendahnya kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi bukan semata-mata disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan, tetapi juga karena persepsi perusahaan terhadap kualitas dan tingkat kesiapan kerja yang dimiliki para lulusan. Oleh karena itu, solusi yang diperlukan adalah meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja (Mutmainah, Neneng, 2020). Namun, masih banyak lulusan perguruan

tinggi yang masih belum memiliki pemahaman tentang kompetensi yang diperlukan. Lulusan yang mempunyai kesiapan kerja akan memudahkan dalam memenuhi tuntutan dan kompetensi dunia kerja. Tanpa pengalaman magang atau keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa cenderung kurang percaya diri dan kurang mampu menghadapi tekanan kerja (Syam et al., 2025). Kondisi ini juga sedang dialami pada salah satu kota di provinsi Lampung yaitu kota Bandar Lampung, dimana masih banyak mahasiswa yang belum memiliki kesiapan memasuki dunia profesional atau dunia kerja.

Table 2. Jumlah Pengangguran Terbuka di Provinsi Lampung Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	2021	2022	2023
SD	43.415	49.832	<b>42.135</b>
SLTP	47.010	37.066	<b>30.023</b>
SLTA Umum	54.934	65.914	<b>78.098</b>
SLTA Kejuruan	45.010	34.544	<b>39.903</b>
DI, DII, DIII/AK	4.142	2.177	<b>3.564</b>
UNIVERSITAS	16.121	18.432	<b>13.519</b>
JUMLAH	210.632	207.965	<b>207.242</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (2024)

Berdasarkan data diatas, lulusan universitas di provinsi Lampung pada tahun 2021 tercatat 16.121 orang yang pengangguran, kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 18.432, dan pada tahun 2023 terdapat 13.519 orang pengangguran. Hal ini mengindikasikan Provinsi Lampung sedang mengalami masalah mengenai pengangguran yang tak kunjung menunjukkan tanda-tanda akan membaik. Terutama pada lulusan pendidikan universitas yang dimana seharusnya mahasiswa mendapat ilmu pada bidang keahliannya masing-masing yang disiapkan untuk memasuki dunia profesional atau dunia kerja. Maka dari itu penelitian ini akan memfokuskan pada mahasiswa di Kota Bandar Lampung. Sehingga pada penelitian ini mengambil 10 Perguruan Tinggi terbaik yang berada di sekitar Kota Bandar Lampung, 10 perguruan tinggi terbaik ini berdasarkan versi Webometrics yang merupakan lembaga riset dengan menilai berdasarkan *visibility* atau jumlah subnet, *excellence* atau keunggulan dan transparansi atau keterbukaan Perguruan Tinggi tersebut (Setiawan, 2023). Berikut nama Perguruan Tinggi serta jumlah mahasiswa pada Perguruan Tinggi tersebut, UIN Raden Intan Lampung 7.142 mahasiswa, Universitas Lampung 41.771 mahasiswa, Universitas Bandar Lampung 6.027 mahasiswa, Universitas Teknokrat Indonesia 1.887 mahasiswa, IIB Darmajaya 5.079 mahasiswa, Institut Teknologi Sumatera 21.656 mahasiswa, Universitas Malahayati 8.566 mahasiswa, Politeknik Kesehatan Tanjung Karang 4.193 mahasiswa, Politeknik Negeri Lampung 7.942 mahasiswa dan Universitas Mitra Indonesia 2.074 mahasiswa (PDDikti, 2025). Dengan jumlah total keseluruhan 106.337 mahasiswa.

Penelitian ini berlandaskan pada *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Gary Becker pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa individu melakukan

investasi dalam diri mereka melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan guna meningkatkan produktivitas dan pendapatan di masa depan (Becker, 1994). Dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa, investasi modal manusia ini tercermin dalam pengembangan *soft skill*, pengalaman magang, dan pengalaman organisasi yang menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan memasuki dunia kerja. Dengan demikian, teori ini menjadi landasan yang relevan untuk memahami bagaimana pengembangan aspek-aspek modal manusia tersebut dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

*Soft skill* dapat didefinisikan sebagai keterampilan interpersonal yang terkait dengan kecerdasan emosional. *Soft skill* tidak dipelajari melalui buku teks, *soft skill* dipelajari melalui praktik (Kovarik & Warren, 2020). *soft skill* tidak terkait dengan pengetahuan teknis misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi (Yunardi, 2020). Dengan memiliki *soft skill* yang baik, lulusan perguruan tinggi akan lebih mampu beradaptasi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan lingkungan kerja yang dinamis sehingga meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja secara kompeten dan percaya diri. Hal ini didukung oleh penelitian Astrid Ade Damayantie bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Damayantie et al., 2022). Namun pada penelitian Nurbaiti menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja (Nurbaiti, 2024).

Kegiatan magang juga memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan kerja pada mahasiswa dengan menjembatani kesenjangan antara pengetahuan akademis dan keterampilan praktis, sehingga membuat mereka lebih menarik bagi calon pemberi kerja (Hora et al., 2020). Magang memberikan kesempatan untuk terhubung dengan calon pemberi kerja dan menunjukkan keterampilan praktis, yang pada akhirnya berdampak positif pada kemampuan mahasiswa di dunia profesional. Magang digunakan dalam berbagai bentuk untuk mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan lapangan kerja bagi kaum muda (Pianda et al., 2024). Melalui kegiatan magang, peserta magang dapat berkembang menjadi lebih dewasa dan terampil dalam kerja (Hananto, 2024). Ini didukung oleh penelitian Herlisa Setiarini pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Setiariyani, 2022). Tri Melda Mei Liana mendukung hal tersebut dengan hasil pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir (Melda et al., 2025).

Dalam penelitian ini menyertakan pengalaman organisasi sebagai salah satu faktor yang diduga berpengaruh dalam kesiapan kerja. Kegiatan-kegiatan dalam organisasi memberikan banyak kesempatan mahasiswa untuk belajar dan mengembangkan bakat baru. Partisipasi dalam organisasi sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Selain itu, pengalaman yang diperoleh melalui kegiatan-kegiatan organisasi juga berkontribusi dalam peningkatan keterampilan teknis mereka (Peng, 2023). Pada penelitian Fendry Erlangga pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung (Erlangga et al., 2024). Hasil yang serupa juga terdapat pada penelitian Nur Azizah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman magang dan pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki pengalaman berorganisasi akan lebih terasah keterampilan umum dalam dirinya. Hal ini kemudian akan membuat mahasiswa yang memiliki pengalaman magang dan berorganisasi akan lebih siap daripada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi sama sekali (Azizah et al., 2019).

Penelitian ini memiliki urgensi karena mahasiswa sebagai calon yang akan memasuki dunia profesional harus memiliki kesiapan kerja baik itu dengan *skill-skill* yang dikembangkan semasa perkuliahan, ataupun melalui pengalaman seperti pengalaman magang dan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para mahasiswa bawasannya penting untuk mengembangkan dan mendalami *skill* yang dimiliki seawal mungkin dan juga mencari banyak pengalaman untuk mempersiapkan memasuki dunia kerja. Sehingga menciptakan lulusan-lulusan yang kompeten dan dapat mengurangi tingkat pengangguran dengan gelar sarjana.

#### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini mahasiswa dari 10 perguruan tinggi yang ada di Bandar Lampung yaitu :

Table 3. Jumlah Populasi

No.	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Mahasiswa
1.	UIN Raden Intan Lampung	7.142
2.	Universitas Lampung	41.771
3.	Universitas Bandar Lampung	6.027
4.	Institut Teknologi Sumatera	21.656
5.	Universitas Malahayati	8.566
6.	Politeknik Kesehatan Tanjung Karang	4.193
7.	Politeknik Negeri Lampung	7.942
8.	Universitas Teknokrat Indonesia	1.887
9.	IIB Darmajaya	5.079
10.	Universitas Mitra Indonesia	2.074
	<b>Jumlah Mahasiswa</b>	<b>106.337</b>

Sumber : PDDikti (2025)

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner/angket, dengan jumlah sampel 384 responden yang berdasarkan pendekatan rumus Krejcie and Morgan.

Table 4. Pengambilan Sampel Krejcie and Morgan

Populasi	Sampel
>100.000	384

106.337	384
---------	-----

Sumber : Krejcie and Morgan

Medote pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* yaitu *Incidental Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap orang tersebut cocok sebagai sumber data.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 384 responden yang merupakan mahasiswa di kota Bandar Lampung, dan yang digunakan sebagai sampel merupakan 10 universitas di kota Bandar Lampung. Data yang dikumpulkan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, yang mencakup informasi mengenai profil responden, seperti jenis kelamin, usia dan asal universitas/ perguruan tinggi.

Table 5. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	Laki-Laki	146	38.02%
	Perempuan	238	61.98%
2. Usia	18-20 Tahun	164	42.71%
	21-23 Tahun	214	55.73%
	>23 Tahun	6	1.56%
3. Asal Universitas	UIN Raden Intan Lampung	118	30.81%
	Universitas Lampung	91	23.76%
	Institut Teknologi Sumatera	81	21.15%
	Universitas Teknokrat Indonesia	17	4.44%
	Universitas Bandar Lampung	16	4.18%
	Universitas Malahayati	15	3.92%
	Politeknik Kesehatan Tanjung Karang	13	3.39%
	IIB Darmajaya	13	3.39%
	Politeknik Negeri Lampung	10	2.61%
	Universitas Mitra Indonesia	9	2.35%

Sumber : Data Diolah Penulis 2026

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas mahasiswa pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu 238 mahasiswi (61,98%), sedangkan mahasiswa laki-laki berjumlah 146 mahasiswa (38,02%). Berdasarkan karakteristik usia, lebih banyak mahasiswa yang berusia 21-23 tahun sebanyak 214 mahasiswa (55,73%). Kemudian berdasarkan asal universitasnya mayoritas mahasiswa pada penelitian ini berasal dari UIN Raden Intan Lampung dengan jumlah sebanyak 118 mahasiswa (30,81%).

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak valid. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item, maka apabila perbandingan antara  $r$  hitung >  $r$  tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka suatu item dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan  $n = 384 - 2 = 382$ , sehingga diperoleh  $r$  tabel = 0,284. Untuk mengetahui tingkat validitas dari setiap pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner, maka dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistic dengan menggunakan program SPSS 24. Adapun hasil perhitungan uji validitas diperoleh pada tabel di bawah ini :

Table 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1.1	0.524	0.284	Valid
X1.2	0.612	0.284	Valid
X1.3	0.585	0.284	Valid
X1.4	0.615	0.284	Valid
X1.5	0.441	0.284	Valid
X1.6	0.510	0.284	Valid
X1.7	0.590	0.284	Valid
X1.8	0.467	0.284	Valid
X2.1	0.575	0.284	Valid
X2.2	0.582	0.284	Valid
X2.3	0.540	0.284	Valid
X2.4	0.586	0.284	Valid
X2.5	0.434	0.284	Valid
X2.6	0.696	0.284	Valid
X2.7	0.631	0.284	Valid
X3.1	0.669	0.284	Valid
X3.2	0.594	0.284	Valid
X3.3	0.768	0.284	Valid
X3.4	0.794	0.284	Valid
X3.5	0.840	0.284	Valid
X3.6	0.668	0.284	Valid
X3.7	0.670	0.284	Valid
X3.8	0.716	0.284	Valid
X3.9	0.792	0.284	Valid
X3.10	0.760	0.284	Valid
Y1	0.650	0.284	Valid
Y2	0.669	0.284	Valid
Y3	0.670	0.284	Valid
Y4	0.539	0.284	Valid
Y5	0.465	0.284	Valid
Y6	0.675	0.284	Valid
Y7	0.707	0.284	Valid
Y8	0.738	0.284	Valid

Sumber : Data diolah penulis menggunakan SPSS 22 (2026)

### Uji Realibilitas

Hasil penelitian perlu dilakukan uji reliabilitas, salah satunya adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila nilainya >0,7. Akan tetapi jika nilai >0,6 masih dapat diterima. Berikut adalah hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti :

Table 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Indikator	Kesimpulan
X1	0,793	8	0,6	<b>Reliabel</b>
X2	0,819	7	0,6	<b>Reliabel</b>
X3	0,928	10	0,6	<b>Reliabel</b>
Y	0,895	8	0,6	<b>Reliabel</b>

Sumber : Data diolah penulis menggunakan SPSS 22 (2026)

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Histogram dan uji Jarque-Bera. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas, dengan syarat probabilitas dari 0.05. Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini :

Table 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		384
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55832216
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,033
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111 <sup>c</sup>

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas, ini dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat kolerasi yang kuat atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini :

Table 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,800	,459		6,095	,000		
	x1	,265	,049	,266	5,408	,000	,123	<b>8,159</b>
	x2	,319	,046	,303	6,870	,000	,152	<b>6,575</b>
	x3	,294	,034	,404	8,617	,000	,134	<b>7,443</b>

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada X1 sebesar  $8,159 < 10$ , nilai VIF pada X2 sebesar  $6,575 < 10$  dan nilai VIF pada X3 sebesar  $7,443 < 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan layak untuk digunakan.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS\_RES). Penilaian Heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Table 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
<i>Soft Skill</i>	0,785	<b>,433</b>
Pengalaman Magang	1,758	<b>,080</b>
Pengalaman Organisasi	-1,442	<b>,153</b>

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai sig variabel *soft skill* (X1) adalah  $0,433 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu, nilai sig variabel pengalaman magang (X2) adalah  $0,080 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Begitu juga dengan nilai sig variabel pengalaman organisasi (X3) adalah  $0,153 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil berikut :

Table 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.800	0.459	6.095	0.000
	Soft Skill	0.265	0.049	5.408	0.000
	Pengalaman Magang	0.319	0.046	6.870	0.000
	Pengalaman Organisasi	0.294	0.034	8.617	0.000

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda menggunakan evIEWS14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,800 + 0,265X_1 + 0,319X_2 + 0,294X_3$$

Ditinjau dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Nilai konstan yaitu 2,800 artinya apabila nilai variabel soft skill, pengalaman magang dan pengalaman organisasi bernilai nol, maka kesiapan bekerja kembali sebesar 2,800.
2. Nilai koefisien variabel X1 (Soft Skill) sebesar 0,265. Artinya setiap pertambahan variabel soft skill sebesar satu satuan, maka kesiapan bekerja juga akan meningkat sebesar 0,265.
3. Nilai koefisien variabel X2 (Pengalaman Magang) sebesar 0,319. Artinya setiap pertambahan variabel pengalaman magang sebesar satu satuan, maka kesiapan bekerja juga akan meningkat sebesar 0,319.
4. Nilai koefisien variabel X3 (Pengalaman Organisasi) sebesar 0,294. Artinya setiap pertambahan variabel pengalaman organisasi sebesar satu satuan, maka kesiapan bekerja juga akan meningkat sebesar 0,294.

### Uji T (Parsial)

Uji T yang dilakukan secara parsial, bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hipotesis pengujian t-statistik:

Ho : secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $df = (n-k)$ ,  $df = (384-4) = 380$ , dimana nilai t-tabel adalah 1,966. Hasil uji t-statistik, sebagai berikut :

Table 12. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	sig.	Alpha
Soft Skill	5,408	1,966	,000	0,05
Pengalaman Magang	6,870	1,966	,000	0,05
Pengalaman Organisasi	8,617	1,966	,000	0,05

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat diinterpretasikan hasil uji tersebut sebagai berikut :

1. Variabel *soft skill* memiliki nilai t hitung sebesar 5,408 dan nilai t-tabel sebesar 1,966, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,408) > lebih besar dari nilai t-tabel (1,966) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.
2. Variabel pengalaman magang memiliki nilai t hitung sebesar 6,870 dan nilai t-tabel sebesar 1,966, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,870) > lebih besar dari nilai t-tabel (1,966) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak.
3. Variabel pengalaman organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 8,617 dan nilai t-tabel sebesar 1,966, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (8,617) > lebih besar dari nilai t-tabel (1,966) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.

### Uji F (Simultan)

Uji f atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Jika hipotesis f hitung > f tabel dan nilai sig < ( $\alpha=0,05$ ) maka hipotesis diterima.

Menentukan nilai F tabel:  $df_1 = k$  (jumlah variabel bebas) = 3

$df_2 = n - k - 1$  ( $384-3-1$ ) = 380

f tabel (3, 380) = 2,63.

Table 13. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7352.175	3	2450.725	1001.302	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	930.065	380	2.448		
	Total	8282.240	383			

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai F-statistik sebesar 1001,302 > F tabel sebesar 2,63 dan nilai probabilitas F-statistik sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel soft skill, pengalaman magang dan pengalaman organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui nilai yang dapat mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Table 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 <sup>a</sup>	0.888	0.887	1.564

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22 (Diolah Pada 2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan, diperoleh nilai *R-squared* sebesar 0,904797 dan *Adjusted R-squared* sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa 88,7% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Soft Skill (X1), Pengalaman Magang (X2), dan Pengalaman Organisasi (X3). Sedangkan sisanya 11,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Kota Bandar Lampung.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, *soft skill* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan pada hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung 5,408 > t tabel (1,966). *Soft skill* (X1) memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai Prob. (signifikansi) 0,000 < 0,05. Sehingga H1 diterima, artinya secara parsial variabel *soft skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di kota Bandar Lampung.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan memecahkan masalah menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Dalam perspektif teori *Human Capital*, *soft skill* merupakan bagian dari investasi pendidikan yang mampu meningkatkan kualitas individu. Schultz menjelaskan bahwa pendidikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan akademik, tetapi juga membentuk kemampuan individu dalam memahami situasi dan menyelesaikan masalah secara efektif. Pendapat tersebut diperkuat oleh Becker yang menyatakan bahwa penguasaan keterampilan dan kemampuan individu akan meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Oleh karena itu, semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian (Damayantie et al., 2022) yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ekonomi dan bisnis. Namun hasil tersebut

bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurbaiti, 2024) yang mengatakan bahwa *soft skill* tidak mempengaruhi signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa manajemen dan akuntansi di perguruan tinggi Bandar Lampung.

### **Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Kota Bandar Lampung.**

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, pengalaman magang (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan pada hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung  $6,870 > t$  tabel (1,966). Pengalaman magang (X2) memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai Prob. (signifikansi)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga H2 diterima, artinya secara parsial variabel pengalaman magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di kota Bandar Lampung.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang diperoleh mahasiswa melalui kegiatan magang, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Dalam teori *Human Capital*, pengalaman magang termasuk bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu. Schultz menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi penting untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang, sedangkan Becker menegaskan bahwa pengalaman praktis mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena individu telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, pengalaman magang menjadi sarana penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Melda et al., 2025) menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir program studi manajemen angkatan 2021 di Universitas HKBP Medan, dan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fendry Erlangga, Dadang Karya Bakti, 2024a) menunjukkan hasil serupa bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

### **Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Kota Bandar Lampung.**

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, pengalaman organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan pada hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung  $8,617 > t$  tabel (1,966). Pengalaman organisasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai Prob. (signifikansi)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga H3 diterima, artinya secara parsial variabel pengalaman organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di kota Bandar Lampung.

Ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang diperoleh mahasiswa melalui keterlibatan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Dalam pandangan teori *Human*

*Capital*, pengalaman organisasi merupakan bentuk pengembangan modal manusia melalui proses pembelajaran sosial dan pengembangan keterampilan non akademik. Becker menjelaskan bahwa investasi dalam pengembangan kemampuan individu akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif serta adaptif terhadap perubahan. Oleh sebab itu, pengalaman organisasi menjadi salah satu faktor yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Azizah et al., 2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil tersebut serupa seperti pada penelitian yang dilakukan (Triyani & Susanti, 2024) yang menunjukkan hasil pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

### **Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Kota Bandar Lampung.**

Berdasarkan hasil uji  $f$  yang telah dilakukan *Soft skill* (X1), pengalaman organisasi (X2) dan pengalaman organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan pada hasil uji  $t$  yang memperoleh nilai  $f$  hitung  $1001,302 > t$  tabel  $(2,63)$ . *Soft skill* (X1), pengalaman magang (X2) dan pengalaman organisasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai Prob. (*F-statistic*)  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_4$  diterima, artinya secara simultan variabel *soft skill*, pengalaman magang dan pengalaman organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di kota Bandar Lampung.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa serta semakin banyak pengalaman yang diperoleh melalui kegiatan magang dan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kemampuan mahasiswa, baik dari segi keterampilan interpersonal, pengalaman kerja praktis, maupun kemampuan bekerja sama dan berorganisasi. Dengan demikian, pengembangan *soft skill* serta peningkatan keterlibatan dalam kegiatan magang dan organisasi menjadi faktor penting dalam mempersiapkan mahasiswa agar lebih siap memasuki dunia kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiarini et al., 2022) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa *soft skill* dan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Triyani & Susanti, 2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang DU/DI dan pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa baik secara parsial maupun simultan.

### **Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Terhadap *Soft Skill*, Pengalaman Magang, Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Di Kota Bandar Lampung.**

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan istilah yang identik

dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, namun dalam konteks Islam yang mencakup pengertian al-insan al kamil (manusia seutuhnya) atau memandang karyawan sebagai manusia bukan mesin. Konsep ini merujuk pada Nabi Muhammad SAW sebagai contoh pribadi yang ideal, yang mewujudkan al-akhlaq al-nabawiy (keutamaan kenabian) yang mencakup sifat-sifat seperti kekuatan, pandangan jauh ke depan, inisiatif, dan pengetahuan (Minso & Farid, 2019).

Selain itu, manajemen sumber daya insani juga membahas tentang tauhid sebagai pondasi dan implementasinya, serta Prophetic Human Resources Management (Syah & Aravik, 2023). Tauhid, sebagai fondasi utama, mengajarkan bahwa segala aktivitas, termasuk persiapan kerja, harus didasarkan pada niat karena Allah SWT. Mahasiswa yang mempersiapkan soft skill, magang, dan organisasi dengan niat ibadah akan mendapatkan keberkahan dalam pekerjaannya kelak. Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِرِّي اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S: At-Taubah, Ayat 105)

Berdasarkan ayat di atas, Kementerian Agama RI dalam tafsirnya menjelaskan bahwa perintah bekerja dalam ayat ini bersifat umum dan mencakup segala bentuk pekerjaan yang halal dan bermanfaat. Allah SWT menjanjikan bahwa amal perbuatan manusia akan diperlihatkan kepada-Nya, kepada Rasul-Nya, dan kepada sesama mukmin. Oleh karena itu, setiap muslim yang hendak memasuki dunia kerja harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, baik dari sisi kompetensi, kejujuran, maupun tanggung jawab. Kesiapan kerja bukan hanya agar dinilai baik oleh manusia, tetapi karena Allah sendiri akan menilai kualitas amal tersebut (Tafsir Kemenag RI).

Imam Al-Ghazali, dalam karyanya Ihya Ulumuddin, menekankan pentingnya etika dalam bekerja. Menurutnya, setiap aktivitas bisnis atau pekerjaan harus dimulai dengan niat yang baik, yaitu untuk mencari rezeki yang halal dan memberikan manfaat kepada masyarakat (Sopingi, 2011). Pandangan ini menempatkan pekerja yang jujur dan memberi manfaat bagi masyarakat. Al-Ghazali juga menyatakan bahwa seorang pekerja harus memiliki kompetensi kepribadian yang bertindak sesuai dengan norma-norma syariat, memiliki etos kerja yang tinggi, bersikap terbuka, memiliki perilaku akhlak mulia, dan berperilaku sebagai teladan bagi orang lain.

Dalam implementasinya, nilai-nilai tersebut tercermin dalam pengembangan soft skill yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, kejujuran, dan kecerdasan emosional merupakan bagian dari akhlak mulia yang sangat ditekankan dalam MSDI. Manajemen Sumber Daya Insani menguraikan beberapa sifat-sifat esensial yang harus dimiliki oleh sumber daya insani adalah Shiddiq (jujur dan ikhlas), Amanat (dapat dipercaya), Fathanah (intelektual dan kompeten), dan Tabligh (komunikasi efektif) (Fathurrahman, 2024). Keempat sifat ini secara langsung berkaitan dengan soft skill. Misalnya, Tabligh

adalah kemampuan berkomunikasi dengan baik, Shiddiq adalah kejujuran, dan Fathanah adalah kecerdasan dalam memecahkan masalah. Mahasiswa yang memiliki soft skill baik berarti telah menginternalisasi sifat-sifat kenabian tersebut.

Selain itu, pengalaman magang memberikan bekal ilmu dan keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Dalam MSDI, magang termasuk dalam upaya pengembangan kompetensi dan etos kerja. MSDI juga membahas bahwa kompetensi kerja, etos kerja, dan disiplin kerja dalam perspektif Islam harus dilatih melalui pengalaman nyata (Syah & Aravik, 2023). Magang adalah sarana untuk menguasai Fathanah (kecerdasan dan kompetensi) secara praktis. Mahasiswa yang magang tidak hanya belajar teknis, tetapi juga belajar amanah karena diberikan tanggung jawab di tempat magang. Dalam konteks ini, magang merupakan sarana untuk meningkatkan spesialisasi seseorang pada bidang tertentu. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ۚ ۝ ٣٦

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya. (Q.S : Al-Isra, Ayat 36)

Tafsir Kemenag RI menjelaskan bahwa Islam melarang seseorang bertindak tanpa dasar ilmu (Tafsir Kemenag RI). Pengalaman magang memberikan ilmu langsung sehingga mahasiswa tidak bekerja secara buta. Hal ini sejalan dengan prinsip MSDI bahwa setiap insan harus kompeten sebelum mengemban amanah pekerjaan. Di samping itu, organisasi yang menjadi wadah untuk mengembangkan sifat Amanah (dapat dipercaya) dan Tabligh (komunikasi efektif). Dalam organisasi, mahasiswa belajar menjadi pemimpin (khilafah), menegakkan keadilan dalam tim, serta menyeimbangkan kepentingan pribadi dan kelompok. Dengan demikian, pengalaman organisasi turut berperan dalam membentuk karakter kepemimpinan dan tanggung jawab sosial (Jusmaliani, 2014).

Jadi kesimpulannya, perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya bergantung pada penguasaan soft skill, pengalaman magang, dan keaktifan dalam organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter insani yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai tersebut seperti shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), fathanah (cerdas dan kompeten), dan tabligh (komunikatif). Seluruh aspek ini saling melengkapi dalam membentuk pribadi yang profesional sekaligus berakhlak mulia. Dengan mempersiapkan diri secara menyeluruh, baik dari sisi kompetensi maupun spiritual, mahasiswa tidak hanya siap menghadapi dunia kerja secara optimal, tetapi juga mampu menjalankan pekerjaannya sebagai bentuk ibadah untuk meraih ridha Allah SWT.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya

Insani". Maka dapat ditarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bandar Lampung. Semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa seperti komunikasi, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah dengan baik, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.
2. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bandar Lampung. Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih siap secara teknis dan profesional karena sudah memahami sistem, etika, dan tanggung jawab di tempat kerja.
3. Pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bandar Lampung. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki jiwa kepemimpinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja dalam tim yang lebih baik, sehingga lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja.
4. *Soft skill*, pengalaman magang, dan pengalaman organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bandar Lampung. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan memberikan kontribusi yang berarti dalam mempersiapkan mahasiswa agar siap bekerja setelah lulus.
5. Dalam perspektif manajemen sumber daya insani, kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh akhlak seseorang yang dimana itu termasuk *soft skill*, pengalaman yang berbasis ilmu seperti yang diperoleh pada saat magang, serta tanggung jawab dan kepemimpinan yang dipelajari pada saat berorganisasi. Selain itu, kesiapan kerja juga ditentukan oleh karakter insani yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti kejujuran (*shiddiq*), amanah, kecerdasan (*fathanah*), dan komunikasi yang baik (*tabligh*), serta keseimbangan antara aspek material dan spiritual (*takziyah*). Dengan mempersiapkan keempat sifat ini, mahasiswa akan lebih siap menghadapi dunia kerja secara profesional sekaligus mendapatkan ridha Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Mahasiswa di Bandar Lampung disarankan untuk terus mengembangkan *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kecerdasan emosional. Pengembangan kemampuan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, maupun keikutsertaan dalam organisasi. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan aktif mencari pengalaman magang, baik yang diselenggarakan oleh kampus maupun secara mandiri di lembaga atau perusahaan yang relevan dengan bidang studinya. Pengalaman magang yang berkualitas akan memberikan pemahaman nyata mengenai dunia kerja, etika profesional, serta tanggung jawab dalam bekerja. Mahasiswa juga disarankan untuk

aktif berorganisasi, baik di tingkat fakultas, universitas, maupun organisasi eksternal lainnya. Pengalaman organisasi dapat melatih jiwa kepemimpinan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Di sisi lain, pihak perguruan tinggi di Bandar Lampung diharapkan mampu memfasilitasi mahasiswa melalui program pengembangan soft skill, menyediakan akses magang yang lebih luas, serta mendukung kegiatan organisasi mahasiswa secara aktif, misalnya dengan mengadakan pelatihan dan kerja sama dengan dunia industri.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain ataupun menggunakan metode kualitatif untuk memperdalam pemahaman mengenai bagaimana perspektif manajemen sumber daya insani mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas lokasi penelitian, tidak hanya di Bandar Lampung tetapi juga di kota lain dengan karakteristik yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih luas dan komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- afrida M., Ahmad Rafli, Atif Naufal Y.L, Masturi, Rudiansyah, B. U. (2024). Ketenagakerjaan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (Jamapedik)*, 1(2), 288–296. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>
- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 5(1).
- Azky, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). *Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*. 5.
- Becker, G. S. (1994). *Human Capita A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education*. The University Of Chicago Press.
- Damayantie, A. A., Ekonomi, F., Anyar, G., & Timur, J. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Feb Upnvjt. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 670–678.
- Fathurrahman. (2024). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Uin Alauddin Makassar.
- Fendry Erlangga, Dadang Karya Bakti, D. A. (2024a). Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223–236.
- Fendry Erlangga, Dadang Karya Bakti, D. A. (2024b). *The Influence Of Organizational Experience, Internship Experience, And Self Efficacy On The Work Readiness Of Final Level Students*. 2(4), 223–236.
- Hananto, B. A. (2024). Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Terhadap Kesiapan Bekerja (Studi Empiris: Mahasiswa Desain Komunikasi Visual Universitas Pelita Harapan). *De-Lite: Journal Of Visual Communication Design Study & Practice*, 3(2),

128. <https://doi.org/10.37312/de-lite.v3i2.6786>
- Hora, M. T., Parrott, E., & Her, P. (2020). How Do Students Conceptualise The College Internship Experience? Towards A Student-Centred Approach To Designing And Implementing Internships. *Journal Of Education And Work*, 33(1), 48–66. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1708869>
- Jusmaliani. (2014). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Kovarik, A., & Warren, G. (2020). Improved Soft Skills And University Club Involvement: Are They Connected? *Journal Of Business, Lar Center Press*, 5(1), 1–6. <http://dx.doi.org/10.18533/job.v5i1.131>
- Lubis, Z. (2025). *Tafsir Surat At-Taubah Ayat 105: Perintah Untuk Bekerja Keras Dalam Islam*. Nu Online.
- Mayaguez, H., Kurniawan, M., & Setyanto, A. R. (2024). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia , Tingkat Pengangguran Dan Kemiskinan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia ( 2014-2023). *Salam:Islamic Economics Journal*, 5(1), 57–71.
- Melda, T., Liana, M., Silaban, P., & Kasandra, J. (2025). Pengaruh Self Efficacy , Locus Of Control Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Advances In Management & Financial Reporting*, 3(3), 1073–1095.
- Minso, A., & Farid, M. F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Universitas Terbuka.
- Mutmainah, Neneng, And C. A. (2020). Efektivitas Layanan Informasi Karier Menggunakan Teori Donald. E. Super Untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Siswa. *Quanta: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(3), 114–125.
- Nurbaiti, A. D. P. 2. (2024). Hard Skill , Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Feb Perguruan Tinggi Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 14(1), 20–32.
- Pddikti. (2025). *Jumlah Mahasiswa*.
- Peng, F. (2023). Level Of Involvement In Extracurricular Activities And Employability Skills Of Graduating Students. *Journal Of Education And Educational Research*, 6(2), 48–57. <https://doi.org/10.54097/jeer.v6i2.14735>
- Pianda, D., Hilmiana, H., Widiyanto, S., & Sartika, D. (2024). The Impact Of Internship Experience On The Employability Of Vocational Students: A Bibliometric And Systematic Review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2386465. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386465>
- Q.S : Al-Isra Ayat 36. (N.D.).
- Q.S : At-Taubah, Ayat 105. (N.D.).
- Rahayu, P. A., & Puspasari, D. (2025). Pengaruh Penguasaan Teknologi Dan Pengembangan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(3), 2101–2110. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i3.3625>
- Ri, T. K. (N.D.). *Tafsir Al-Isra Ayat 36*.
- Salsabila, H. Z., Susanto, I., & Rahman, T. (2025). Analisis Pengaruh Investasi Swasta, Belanja Modal, Dan Upah Minimum Kota (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga

- Kerja Di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 9(1), 54–73. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1704>
- Setiariani, H. (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.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022a). 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>
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022b). The Influence Of Soft Skills And Work Internship Experience On Student Work Readiness Through Work Motivation As An Intervening Variable (Case Study On Feb Students Of Pgri University Semarang). *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204.
- Setiawan, Z. (2023). *18 Perguruan Tinggi Di Lampung*. Kepripost.
- Shelisa, I. I., & Setyanto, A. R. (2023). Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka Serta Kemiskinan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *Independent: Journal Of Economics*, 3, 89–100.
- Sopingi, I. (2011). Etika Bisnis Menurut Al-Ghazali: Telaah Kitab Ihya' ' Ulum Al-Din I *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*. *Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 142–148.
- Syah, R. H., & Aravik, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep Filosofi Dan Implementasi*. Deepublish.
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). *Pengaruh Soft Skills Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Bukti Empiris Dari Universitas Muhammadiyah Makassar*. 4(2), 194–207.
- Tafsir Kemenag Ri. (N.D.). *At-Taubah Ayat 105*.
- Todi, D. S., Anggraeni, E., & Susanto, I. (2025). Pengaruh Tpak, Pendidikan, Dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Termiskin Se-Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7, 135–140. <https://doi.org/10.37034/infv7i2.1108>
- Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). Pengaruh Perkuliahan Magang Du/Di Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 3299–3312. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7391>
- Wati, L. K. (2021). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kepercayaan Diri Memilih Bidang Kerja Dalam Persepektif Ekonomi Syariah (Study Kasus Pada Karyawan Pt. Wirakarya Sakti)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Wijayanti, U. (2020). Efektifitas Pelatihan Kepercayaan Diri Terhadap Kersiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Tingkat Akhir Ditinjau Dari Jenis

Kelamin. *Jurnal Psikosains*, 15(45), 76–90.

Yunardi, M. I. (2020). *Manajemen Soft Skill Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Siswa Sekolah Menengah Atas Di Jorong Lantai Batu Nagari Baringin Kabupaten Tanah Datar*. Iain Batusungkar.