

## **PENGARUH *SOFT SKILLS*, PENGALAMAN MAGANG, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FEB UNIVERSITAS X**

**Nabila Balqis Aprilia<sup>1</sup>; Artha Febriana<sup>2</sup>; Aris Puji Purwatiningsih<sup>3</sup>; Awanis Linati Haziroh<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro<sup>1,2,3,4</sup>

Email : nabilabalqisapriliala@gmail.com<sup>1</sup>; artha.febriana@dsn.dinus.ac.id<sup>2</sup>; awanislinati@dsn.dinus.ac.id<sup>3</sup>; aris.puji.p@dsn.dinus.c.id<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri mendorong pentingnya kajian terhadap faktor-faktor pembentuk kesiapan kerja. Penelitian ini menganalisis bagaimana *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi memasuki dunia kerja memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa semester akhir FEB Universitas X. Metode kuantitatif eksplanatori diterapkan dengan melibatkan 127 mahasiswa yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala lima poin dan diolah melalui analisis regresi linier berganda berbantuan SPSS versi 25. Hasil kajian membuktikan ketiga variabel memberikan dampak positif bermakna baik secara individual maupun bersama-sama terhadap kesiapan kerja. Motivasi memasuki dunia kerja menunjukkan pengaruh terkuat, disusul *soft skills* dan pengalaman magang. Kombinasi ketiganya mampu menerangkan proporsi besar dari variasi kesiapan kerja responden. Peningkatan kesiapan mahasiswa memasuki dunia profesional membutuhkan strategi menyeluruh melalui penguatan motivasi, integrasi pengembangan *soft skills* dalam pembelajaran, dan peningkatan mutu program magang. Institusi pendidikan sebaiknya menghadirkan layanan konseling karier sistematis serta memperluas kolaborasi dengan sektor industri, sementara mahasiswa dituntut aktif mengasah kompetensi guna menghadapi kompetensi pasar tenaga kerja.

Kata Kunci : *Soft Skills*; Pengalaman Magang; Motivasi; Kesiapan Kerja

### **ABSTRACT**

*The mismatch between graduate competencies and industry requirements emphasizes the importance of studying factors shaping work readiness. This research analyzes how soft skills, internship experience, and motivation influence work readiness among final-year students at the FEB, X University. An explanatory quantitative method was employed involving 127 students selected through purposive sampling. Data were collected using five-point scale questionnaires and processed through multiple linear regression analysis assisted by SPSS version 25. Findings demonstrate that all three variables exert positive significant impacts both individually and collectively on work readiness. Motivation exhibits the strongest influence, followed by soft skills and internship experience. The combination of these three factors explains a substantial proportion of variation in respondents' work readiness. Enhancing students' readiness to enter the professional world requires comprehensive strategies through strengthening motivation, integrating soft skills development into learning curricula, and improving internship program quality. Educational institutions should provide systematic career counseling services and expand collaboration with industry sectors, while students are expected to actively develop competencies to face labor market competition.*

Keywords : *Soft Skills*; Internship Experience; Motivation; Work Readiness

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi serta percepatan transformasi digital yang semakin masif sejak munculnya wabah COVID-19 telah memicu transformasi besar terhadap kebutuhan kompetensi tenaga kerja global (OECD, 2022). Dunia industri saat ini tidak lagi sekedar mengintegrasikan keahlian teknis, melainkan ikut menekankan pentingnya *soft-skills*, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, berfikir kreatif dan kritis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, tenaga kerja yang mampu mengombinasikan keterampilan teknis dan non-teknis dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di tingkat global (Yan dan Nasri, 2025). Kondisi ini menempatkan perguruan tinggi sebagai lembaga yang berkewajiban membekali mahasiswanya dengan keahlian yang relevan bagi pasar kerja. Meski demikian, fenomena di lapangan memperlihatkan adanya jarak yang cukup lebar antara kemampuan para lulusan dengan ekspektasi dunia usaha yang belum sepenuhnya terjembatani.

Diskrepansi yang nyata antara profil keahlian alumni dengan kualifikasi yang dipersyaratkan sektor kerja turut berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja serta meningkatnya pengangguran terdidik. World Bank (2020) menyebutkan bahwa mismatch keterampilan merupakan Kondisi ini menjadi pemicu krusial bagi tingginya angka pengangguran di kalangan alumnus universitas. Merujuk pada laporan Badan Pusat Statistik (BPS), terlihat adanya tren positif di mana tingkat pengangguran terbuka menyusut tipis, yakni dari angka 4,82% pada periode Februari 2024 menuju 4,76% di bulan Februari 2025. Jumlah pengangguran masih berada pada angka sekitar 7,28 juta jiwa (BPS, 2025). Tingginya pengangguran di kalangan alumnus universitas mencerminkan terjadinya diskrepansi antara kualifikasi yang dihasilkan institusi pendidikan dengan profil kebutuhan pasar tenaga kerja. Kondisi ini sekaligus menegaskan pentingnya peran pendidikan tinggi dalam mentransformasi kualitas sumber daya manusia guna mendukung tercapainya cita-cita Indonesia Emas di tahun 2045. yang menjadikan pengembangan kompetensi tenaga kerja sebagai fondasi utama daya saing nasional (Bappenas, 2023).

Berbagai upaya telah dilakukan oleh institusi pendidikan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, di antaranya melalui pengembangan kurikulum yang berorientasi pada kebutuhan industri, pelatihan *soft skills*, serta penyediaan program pengalaman kerja seperti magang. Meskipun demikian, implementasi upaya tersebut masih menghadapi sejumlah kendala. Mahasiswa semester akhir kerap mengalami hambatan berupa rendahnya pemahaman terhadap etika profesional, kurangnya kepercayaan diri, kesulitan mengaplikasikan pengetahuan teoretis ke dalam praktik kerja, serta motivasi yang belum stabil (World Bank, 2020). Hal ini menunjukkan kesiapan kerja tidak semata-mata didasarkan oleh prestasi akademik, melainkan ikut dipengaruhi oleh pengalaman, kondisi psikologis, serta kematangan profesional individu.

Berdasarkan hasil tracer study Universitas X tahun 2024, tercatat bahwa 58,34% lulusan belum bekerja pada saat pelacakan, yang mengindikasikan bahwa sejumlah alumni perguruan tinggi masih menghadapi tantangan saat berupaya melakukan transisi ke ranah profesional. Hasil survei awal terhadap 36 mahasiswa semester tujuh FEB Universitas X menunjukkan bahwa sekitar 55,56 % mahasiswa belum memiliki kesiapan kerja yang optimal, meskipun seluruh responden telah mengikuti program magang dan sebagian besar menilai diri mereka memiliki kemampuan komunikasi serta kerja tim yang cukup baik. Ketidaksiapan ini terlihat dari keraguan terhadap kepercayaan diri, kejelasan arah tujuan karier, serta keyakinan terhadap kompetensi profesional yang dimiliki, sehingga memberikan sinyal bahwa terdapat beragam variabel yang turut membentuk tingkat kesiapan dalam berkarier dan perlu dikaji lebih lanjut.

Dalam konteks tersebut, kesiapan kerja menjadi konsep yang penting untuk dipahami secara komprehensif. Kesiapan kerja mengacu pada suatu keadaan yang merefleksikan sejauh mana seseorang menguasai kapabilitas, sikap, serta kesiapan mental untuk memasuki serta beradaptasi dengan dunia kerja. Kesiapan dalam berprofesi tidak terbatas pada kemahiran teknis semata, melainkan melibatkan perpaduan antara kecakapan interpersonal, mentalitas kerja yang baik, ketajaman analisa kritis, adaptif, serta kepercayaan diri untuk melakukan pembelajaran berkelanjutan serta melakukan pengembangan diri yang relevan dengan tuntutan lingkungan kerja (Setiarini et al., 2022).

Faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yakni *soft skills* (Darma et al., 2020). *Soft skills* ialah keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kapabilitas interpersonal dan intrapersonal, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, bertanggung jawab terhadap tugas, mengambil keputusan secara kolaboratif, serta mengelola emosi ketika menghadapi situasi kerja yang baru atau tidak terduga (Rosmiati & Hendriani, 2023). Penguasaan *soft skills* yang baik membantu mahasiswa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan membangun hubungan profesional yang efektif, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja (Setiarini et al., 2022).

Selain *soft skills*, program magang juga mempunyai peranan krusial untuk membentuk kesiapan karier (Wibowo dan Nugroho, 2021). Pengalaman magang ialah proses instruksional berbasis praktik yang memungkinkan untuk terlibat secara langsung dalam lingkungan kerja nyata (Pambajeng et al., 2024). Melalui kegiatan magang, mahasiswa dapat memahami struktur dan budaya organisasi, menerapkan pengetahuan sesuai bidang keilmuannya, sekaligus mengasah kecakapan berinteraksi serta kolaborasi dalam kelompok yang mendukung kesiapan kerja (Wibowo dan Nugroho, 2021).

Aspek lain yang turut memengaruhi dalam menentukan kematangan persiapan karier adalah antusiasme untuk terjun ke ranah profesional. Motivasi ini merupakan stimulasi internal

dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk bekerja, berprestasi, dan mencapai tujuan karier (Fauzan et al., 2023). Besarnya dorongan internal tersebut memicu mahasiswa untuk mempersiapkan diri secara optimal serta menanggulangi hambatan dunia kerja dengan sikap yang positif dan proaktif (Mihaela et al., 2022).

Penelitian Syifaiyah dan Febriana (2025) menemukan *soft skills*, program magang dan orientasi minat kerja menjadi determinan penting dalam mengonstruksi profil kesiapan kerja. Meskipun demikian, studi tersebut dilakukan pada lulusan Universitas Dian Nuswantoro angkatan 2019-2020, sedangkan penelitian ini berfokus pada mahasiswa semester akhir yang tengah melakukan akselerasi kesiapan terjun ke ranah profesional. Perbedaan karakteristik responden menunjukkan bahwa temuan studi sebelumnya tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang mempersiapkan kelulusannya. Hal ini menginformasi adanya kesenjangan empiris dan kontekstual yang perlu diteliti lebih mendalam untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Melalui studi tersebut, diproyeksikan mampu memperoleh gambaran komprehensif terkait faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, dan menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan dalam menyusun program pengembangan kompetensi yang relevan, adaptif, serta selaras dengan prospek dunia kerja saat ini.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kesiapan Kerja

Simanjuntak dan Armanu (2023) menjelaskan kesiapan kerja mencakup kondisi ketika seseorang telah matang dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kesiapan mental untuk melaksanakan tugas secara profesional. Björck et al. (2025) menambahkan kesiapan kerja juga tercermin dari kemampuan untuk menerapkan pengetahuan akademik di tempat kerja melalui kompetensi *hard skills* serta *soft skills*, serta kesiapan untuk beradaptasi. Enstroem dan Schmaltz (2024) melihat kesiapan kerja sebagai hasil dari pendidikan dan pengalaman yang tercermin dalam kemampuan menghubungkan teori dengan praktik, serta pemahaman terhadap tuntutan organisasi. Menurut Lathif et al. (2025), *soft skills* merupakan kemampuan penting yang dapat dikembangkan untuk mengelola diri, membangun relasi, dan berkontribusi pada Masyarakat. Keterampilan ini melengkapi kompetensi teknis di dunia kerja dan mencakup berbagai aspek seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, manajemen waktu, integritas, kepercayaan diri, empati, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi. Secara umum, dimaknai sebagai suatu tingkat kematangan di mana seorang individu telah mengintegrasikan wawasan

teoretis, kecakapan praktis, serta etika profesional yang dibutuhkan untuk menyelaraskan diri dengan dinamika kerja.

### ***Soft Skills***

*Soft Skills*, menurut penelitian Obiageli dan Chidimma (2025) adalah keterampilan non-teknis yang memfasilitasi seseorang membangun relasi interpersonal dan berhasil di lingkungan profesional. Bjorck et al. (2025) menganggapnya sebagai kompetensi perilaku yang mencakup sikap dan kecerdasan emosional yang ditingkatkan melalui pengalaman belajar nyata dengan fokus pada kerja tim, komunikasi, fleksibilitas, etika, dan manajemen diri. Tell dan Hoveskog (2025) memandang *soft skills* sebagai kemampuan beradaptasi, kreativitas, kerja sama, dan kepemimpinan dinamis yang menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan budaya organisasi untuk pengambilan keputusan yang efektif. Menurut Lathif et al. (2025), *soft skills* merupakan kemampuan penting yang dapat dikembangkan untuk mengelola diri, membangun relasi, dan berkontribusi pada masyarakat. Keterampilan ini melengkapi kompetensi teknis di dunia kerja dan mencakup berbagai aspek seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, manajemen waktu, integritas, kepercayaan diri, empati, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi. Secara keseluruhan, *soft skills* adalah keterampilan perilaku dan interpersonal yang meliputi kapabilitas berinteraksi, sinergi dalam kelompok, fleksibilitas, dan kematangan emosional, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesuksesan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

### **Pengalaman Magang**

Teng et al. (2025) menjelaskan bahwa magang adalah kegiatan belajar melalui pengalaman praktis yang membantu meningkatkan kemampuan komunikasi, disiplin, dan tanggung jawab mahasiswa dalam memahami proses kerja operasional. Banker dan Borchardt (2025) menggambarkan magang sebagai metode belajar berbasis yang mengintegrasikan penguasaan kemahiran fungsional serta atribut interpersonal bagi para mahasiswa melalui interaksi dengan atasan dan pemahaman terhadap aturan kerja di organisasi. Nawawi (2021) mendefinisikan pengalaman magang sebagai wawasan serta kemahiran yang diinternalisasi melalui pengalaman lapangan langsung di tempat kerja untuk meningkatkan kesiapan dan kemampuan menghadapi lingkungan kerja nyata. Dari ketiga studi ini, ditarik kesimpulannya bahwa pengalaman magang yaitu proses pembelajaran praktis yang memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan akademik, mengembangkan *soft skills*, dan beradaptasi dengan ekosistem industri yang nyata, guna membangun fondasi yang kokoh dalam menyongsong perjalanan karier di masa mendatang

### **Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

Penelitian oleh Grosemans dkk (2024) mendefinisikan motivasi dalam kaitannya dengan keterlibatan karier, yaitu sejauh mana seseorang terlibat dalam tindakan karier yang proaktif. Hal ini mencakup pengembangan modal manusia, eksplorasi diri, jaringan, dan perencanaan manajemen karier. Sementara itu studi oleh Gerritsen dkk (2025), membuktikan bahwa merefleksikan motivasi merupakan aktivitas penting bagi mahasiswa saat mereka bersiap untuk beralih ke dunia kerja. Refleksi motivasi dijelaskan sebagai proses pemikiran mendalam tentang apa yang membawa kepuasan dalam pekerjaan, sebagai bagian dari persiapan untuk memasuki lingkungan kerja. Di sisi lain, penelitian oleh Puspitasari dan Fadhli (2024), menjelaskan Antusiasme dalam menapaki ranah profesional dipahami sebagai impuls psikologis yang menggerakkan individu, baik dipicu oleh stimulasi dalam diri maupun faktor lingkungan sekitar, seperti hasrat pribadi, ketertarikan, ekspektasi, ambisi, tekanan sosial, kebutuhan fisik, dan kebutuhan penghargaan diri, yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karir. Konsep ini sejalan dengan penelitian Endyanto dan Purwatiningsih (2025) yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya pendorong internal yang membuat individu bersedia mengerahkan kemampuan dan usaha dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, disimpulkan bahwasanya antusiasme untuk meniti karier merupakan stimulasi psikologis yang menggerakkan seseorang berpartisipasi secara aktif dalam dunia kerja guna mencapai tujuan dan harapan karier.

#### **Berikut hipotesis pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja**

*Soft skills* mencakup kemampuan sosial dan personal memiliki komponen krusial dalam memajukan kesiapan kerja mahasiswa menghadapi persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif (Diana et al. 2025). Bukti empiris menunjukkan *soft skills* berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, di mana *soft skills* lebih baik memungkinkan memiliki tingkat kesiapan lebih tinggi untuk memasuki dunia bekerja (Amanda et al. 2024). Selain itu, kombinasi *soft skills*, *hard skills*, serta motivasi kerja turut mendukung terbentuknya kesiapan kerja (Junir dan Rustam 2025).

H1 : *Soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

#### **Berikut hipotesis pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja**

Pengalaman magang juga berperan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Amanda et al. (2024) menjelaskan partisipasi aktif mahasiswa dalam program praktik kerja lapangan membantu mereka memahami kondisi lingkungan kerja secara nyata serta menyesuaikan diri dengan tuntutan profesional. Oleh karena itu, semakin luas pengalaman magang yang diperoleh, semakin siap mahasiswa tersebut menghadapi dunia bekerja. Diana et al. (2025) menyatakan bahwa dengan mendidik mahasiswa tentang dunia kerja dan membantu mereka mengenali tantangan potensial, praktek kerja lapangan memiliki pengaruh besar pada etika kerja.

Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang dapat memanfaatkan informasi dan kualifikasi kompetensi yang menjadi standar ekspektasi dalam ekosistem profesional, menjadikan pengalaman ini sebagai faktor kunci dalam persiapan mereka (Juniaty et al. 2024).

H2 : Pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### **Berikut hipotesis pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan antusiasme seseorang dalam terjun ke lingkungan profesional, yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal seperti hasrat pribadi, ketertarikan, ekspektasi, ambisi, tekanan sosial, kebutuhan fisik, dan kebutuhan penghargaan diri yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karier (Hariyati et al. 2022). Dorongan ini menjadi motivasi personal dan tuntutan hidup bertindak sebagai katalisator bagi individu untuk mencapai kondisi siap kerja setelah menyelesaikan pendidikan (Zahmelinda dan Armiami, 2023). Mahasiswa dengan motivasi tinggi memasuki dunia kerja cenderung secara aktif mencari informasi tentang peluang karier, berpartisipasi dalam program pengembangan kompetensi, Menyusun dokumen lamaran kerja, membangun jaringan profesional, dan memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi proses seleksi (Azky dan Mulyana, 2024). Motivasi transisi menuju ranah profesional bertindak sebagai stimulan yang memacu para akademisi muda guna terus mengasah keterampilan dan mempersiapkan diri secara optimal menghadapi kompetensi pasar tenaga kerja. Studi Hariyati et al. (2022) membuktikan terdapat korelasi positif yang nyata antara dorongan untuk berkarier dengan tingkat kematangan profesional, temuan ini senada dengan temuan Zahmelinda dan Armiami (2023) yang mengonfirmasi pengaruh signifikan dorongan untuk meniti karier dengan kematangan kompetensi profesional yang dimiliki oleh para siswa. Berdasarkan berbagai temuan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3 : Motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### **Berikut hipotesis pengaruh *Soft Skills*, Pengalaman Magang, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

*Soft skills*, ialah kesiapan profesional seorang mahasiswa dibentuk melalui sinergi antara keterlibatan dalam program magang serta kuatnya dorongan untuk meniti karier. Sejalan dengan temuan Hariyati et al. (2022) keinginan kuat untuk terlibat di pasar kerja berfungsi sebagai stimulus intrinsik yang memicu seseorang melakukan persiapan diri secara lebih serius untuk terjun ke lingkungan profesional. Temuan tersebut diperkuat oleh Zahmelinda dan Armiami (2023) yang menyatakan intensi untuk menapaki karier profesional, ketika didukung oleh pengalaman praktik dan kemampuan non-teknis yang memadai, secara signifikan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Integrasi *soft skills* yang mendukung kemampuan interpersonal, pengalaman magang yang memberikan

pemahaman praktis, serta motivasi memasuki dunia kerja sebagai pendorong psikologis diyakini mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa secara komprehensif. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H4 : *Soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

#### METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang dirancang untuk mengidentifikasi serta menguji hubungan sebab-akibat antar konstruk penelitian. Rancangan kausal dipilih karena tujuan utama kajian adalah mengungkap bagaimana variabel independent yakni keterampilan non-teknis (*soft skills*), praktik kerja lapangan, serta dorongan berkarir memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen berupa kesiapan kerja mahasiswa. Populasi dalam riset ini mencakup keseluruhan mahasiswa semester akhir FEB Universitas X yang terdaftar pada periode penelitian, dengan total 342 mahasiswa. Rincian distribusi populasi terdiri dari 228 mahasiswa dari program studi Manajemen dan 114 mahasiswa program studi Akuntansi, yang seluruhnya telah menempuh minimal semester ketujuh dan memenuhi persyaratan yaitu mengikuti program magang.

Penentuan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling, yaitu metode pemelihan sampel nonprobabilitas dengan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti berdasarkan pertimbangan teoretis dan praktis. Kriteria inklusi yang diterapkan meliputi: (!) mahasiswa semester akhir yang telah atau sedang mengikuti program magang, (2) terdaftar aktif sebagai mahasiswa FEB Universitas X, dan (3) bersedia berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi kuesioner secara lengkap. Peneliti menyadari bahwa penggunaan nonprobability sampling membawa implikasi terhadap keterbatasan generalisasi temuan, di mana hasil penelitian lebih tepat diinterpretasikan dalam konteks populasi terbatas dan memerlukan kehati-hatian apabila akan diterapkan pada konteks yang lebih luas.

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sejumlah 127 responden dengan mengacu pada pedoman Hair et al. (2019). Menurut Hair et al (2019), untuk analisis regresi berganda, jumlah sampel minimal dapat ditentukan dengan rasio 5-10 observasi untuk setiap indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan 20 indikator yang terdistribusi pada empat variabel penelitian. Dengan demikian, kebutuhan sampel minimal berkisar antara 100 hingga 200 responden. Jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan sebanyak 127 responden berada dalam rentang tersebut, sehingga dinilai memadai untuk menghasilkan hasil analisis yang dapat diandalkan. dengan kriteria mahasiswa semester akhir yang sudah melakukan magang dan bersedia berpartisipasi, menghasilkan 127 responden yang memadai untuk analisis regresi linier berganda.

Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner tertutup berskala lima poin yang terdiri dari 20 butir pertanyaan terbagi dalam empat variabel penelitian. Setiap variabel diukur melalui lima indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu: Soft Skills (Lathif et al., 2025), Pengalaman Magang (Teng et al., 2025), Motivasi Memasuki Dunia Kerja (Grosemans et al., 2024), dan Kesiapan Kerja (Simanjuntak dan Armanu, 2023). Operasionalisasi variabel mencakup aspek kemampuan interpersonal, pengalaman praktik kerja, dorongan psikologis memasuki dunia kerja, dan kematangan profesional mahasiswa. Analisa data mencakup pengujian asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui regresi linier berganda memanfaatkan SPSS versi 25. Prosedur ini memastikan temuan pengukuran akurat dan interpretasi temuan dapat dilakukan secara tepat.

Penelitian ini menerapkan prinsip etika dengan memberikan penjelasan tujuan penelitian dan memperoleh informed consent dari responden. Kerahasiaan identitas dijaga dengan tidak mencantumkan nama atau informasi pribadi. Data disimpan secara aman dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dengan menerapkan prinsip anonimitas dan konfidensialitas.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Karakteristik Responden

Studi tersebut melibatkan 127 mahasiswa semester akhir FEB Universitas X sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden didominasi Perempuan dengan total 93 (69,9%) orang, sementara partisipan laki-laki sejumlah 40 (30,1%) orang. Distribusi usia menunjukkan sebagian besar partisipan studi didominasi oleh kelompok usia 21 hingga 23 tahun, dengan jumlah mencapai 117 (88%) individu, diikuti kelompok usia di bawah 21 tahun sebanyak 15 orang atau 11,3%, dan satu orang atau 0,8% berusia di atas 23 tahun. Ditinjau dari program studi, responden dari Manajemen berjumlah 81 orang atau 60,9%, sementara responden dari Akuntansi sebanyak 52 orang atau 39,1%. Profil demografis ini memberikan gambaran karakteristik partisipan penelitian sebelum dilakukan analisis lebih lanjut pada variabel yang dikaji.

### Analisis dan Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Keabsahan instrumen diuji melalui teknik korelasi *Pearson Product Moment*, di mana prosedur evaluasinya dilakukan dengan mengonfrontasi nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap r-tabel sebesar 0,361 ( $df = 28$ ,  $\alpha = 5\%$ ). Hasil pengujian terhadap 30 responden menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r-hitung berkisar antara 0,628 hingga 0,869, melebihi r-tabel, maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memanfaatkan koefisien Cronbach's Alpha dengan standar minimum 0,70. Kriteria Keputusan adalah apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka instrumen dinyatakan reliabel. Hasil pengujian menunjukkan *soft skills* (0,791), pengalaman magang (0,786), motivasi memasuki dunia kerja (0,806), serta kesiapan kerja (0,856). Temuan tersebut membuktikan instrumen penelitian memiliki ketepatan pengukuran dan tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga dapat dipastikan bahwa alat ukur ini memenuhi syarat penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik regresi untuk memastikan estimator yang dihasilkan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

### Uji Normalitas

Penerapan uji normalitas dalam riset ini dimaksudkan untuk memvalidasi bahwa nilai residual pada model regresi menyebar secara normal, yang merupakan syarat fundamental bagi pengujian hipotesis. Melalui teknik Kolmogorov-Smirnov, parameter normalitas terpenuhi apabila skor signifikansi berada di atas ambang 0,05. Berdasarkan temuan data, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena angka tersebut lebih besar dari kriteria 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model ini siap untuk masuk ke tahap analisis berikutnya.

### Uji Multikolinearitas

Untuk menjamin independensi antar variabel bebas, dilakukan pengujian multikolinearitas dengan mencermati nilai VIF dan *Tolerance*. Kriteria yang ditetapkan adalah nilai VIF harus di bawah 10 dan *Tolerance* di atas 0,10. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai yang sesuai dengan ambang batas tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah hubungan linier yang berlebihan antar variabel independent, sehingga setiap variabel dapat menjelaskan variabel kesiapan kerja secara independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji kesamaan varians residual memanfaatkan uji Glejser dengan kriteria tidak terdapat heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Temuan uji memperlihatkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi melebihi 0,05 ( $X_1 = 0,751$ ;  $X_2 = 0,872$ ;  $X_3 = 0,133$ ), membuktikan model regresi bebas dari heteroskedastisitas dengan varians residual konstan sehingga menghasilkan estimasi tidak bias dan efisien.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dilakukan guna melihat pengaruh *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan temuan analisis data, didapatkan persamaan regresi linier berganda yakni :

$$Y = 0.453 + 0.343 X_1 + 0.141 X_2 + 0.506 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi ini yaitu :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 0,453

Nilai konstanta senilai 0,453 memperlihatkan, jika semua variabel independen (*soft skills*, pengalaman magang, motivasi memasuki dunia kerja) mendekati nol, sehingga tingkat kesiapan kerja mahasiswa tetap memiliki nilai sebesar 0,453 satuan.

2. Koefisien Soft Skills ( $X_1$ ) = 0,343

Koefisien regresi *soft skills* mencapai 0,343 memperlihatkan, bahwa setiap penambahan satu satuan *soft skills* akan terjadi kenaikan kesiapan kerja senilai 0,343 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

3. Koefisien Pengalaman Magang ( $X_2$ ) = 0,141

Koefisien regresi pengalaman senilai 0,141 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pengalaman magang, menyebabkan peningkatan kesiapan kerja sebanyak 0,141 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien Motivasi Memasuki Dunia Kerja ( $X_3$ ) = 0,506

Koefisien regresi motivasi memasuki dunia kerja sebesar 0,506 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi memasuki dunia kerja dapat menambah kesiapan kerja sebanyak 0,506 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel lainnya, menandakan motivasi memasuki dunia kerja memberikan kontribusi terbesar pada peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

5. Error term ( $e$ ) merupakan komponen dalam model penelitian yang mencerminkan pengaruh faktor-faktor lain di luar variabel *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi kerja yang tidak dianalisis secara langsung dalam penelitian ini, namun tetap memiliki kontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tidak sekedar dipengaruhi variabel yang diteliti, melainkan melibatkan faktor lain di luar penelitian.

Mengacu pada analisis regresi yang memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam *soft skills*, pengalaman magang, serta motivasi memasuki dunia kerja berdampak positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas X.

#### **Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Temuan analisa koefisien korelasi memperlihatkan nilai R sebagai indikator kekuatan hubungan antar variabel. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi senilai 0,858.

Merujuk pada kriteria koefisien korelasi, angka tersebut menunjukkan tingkat asosiasi yang sangat intens, dikarenakan skor tersebut menempati interval 0,80 hingga 1,00. Temuan ini memperlihatkan terdapat Tingkat keterkaitan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen dalam penelitian ini.

Guna memahami sejauh mana variabel independen memberikan kontribusinya, dilakukan uji koefisien determinasi sebagai parameter untuk mengukur kekuatan model regresi yang telah disusun:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,858)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,736 \times 100\%$$

$$Kd = 73,6\%$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai 73.6%, yang tercermin dalam nilai R Square sebesar 0,736 pada tabel ringkasan model, yang dipilih sebagai indikator yang lebih akurat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel. Artinya, *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan berkontribusi sebesar 73,0% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Adapun sisanya, yakni 27,0%, dipicu oleh beragam variabel eksternal yang tidak diobservasi.

### Hasil Uji Hipotesis

H1: *Soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hipotesis pertama diterima karena berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung senilai 4,740 melampaui t tabel 1,979, serta nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha = 0,05$ . Sehingga studi ini memperlihatkan *soft skills* mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H2: Pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kesiapan kerja.

Hipotesis kedua diterima karena berdasarkan hasil analisis memperlihatkan nilai t hitung senilai 2,026 melampaui t tabel 1,979, serta nilai signifikansi sebesar 0,045 dibawah  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut mengindikasikan, pengalaman magang mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial pada kesiapan kerja mahasiswa.

H3: Motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hipotesis ketiga diterima karena hasil analisis memperlihatkan nilai t hitung sebesar 7,267 yang jauh melampaui t tabel 1,979, dengan signifikansi 0,000 di bawah  $\alpha = 0,05$ . Temuan ini membuktikan, motivasi memasuki dunia kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial pada kesiapan kerja mahasiswa.

H4: *Soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hipotesis keempat diterima karena hasil analisis didapatkan nilai F hitung senilai 114,430, sementara nilai F tabel untuk F (0,0; 3; 123) adalah 2,678. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (114,430) melampaui F tabel (2,678), dengan signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha = 0,05$ . Temuan tersebut memperlihatkan model regresi layak digunakan dan *soft skills*, pengalaman magang, serta motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja**

Temuan uji hipotesis pertama menunjukkan *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan koefisien regresi 0,343, nilai t hitung 4,740, dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selaras dengan studi Diana et al. (2025) dan Amanda et al. (2024) yang menegaskan keterampilan non-teknis berkontribusi signifikan pada kesiapan kerja. Skor rata-rata 20,94 menunjukkan mahasiswa memiliki kemampuan komunikasi efektif, kolaborasi, etika profesional, kepemimpinan, dan pengelolaan emosi yang memadai untuk menghadapi tuntutan lingkungan kerja serta meningkatkan kapabilitas kompetitif dalam bursa kerja global.

### **Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja**

Temuan studi memperlihatkan pengalaman magang berpengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, ditunjukkan melalui koefisien regresi 0,141, t hitung 2,026, dan signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Temuan menginformasi semakin mendalam pengalaman praktis yang didapatkan mahasiswa, semakin tinggi Tingkat kesiapan menghadapi tantangan profesional. Hasil konsisten dengan Amanda et al. (2024) dan Woon et al. (2025) yang mengungkapkan keterlibatan program magang meningkatkan pemahaman realitas dunia kerja. Skor rata-rata sebesar 21,25 menunjukkan program magang memberikan pemahaman langsung terhadap budaya organisasi, penerapan konsep akademik dalam praktik, pengembangan sikap profesional, serta membangun kepercayaan diri mahasiswa berinteraksi dengan lingkungan kerja nyata.

### **Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan kerja**

Temuan analisa menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh paling dominan, ditunjukkan koefisien regresi 0,506, t hitung 7,267, dan signifikansi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, serta Zahmelinda dan Armiati (2023) yang mengonfirmasi dampak signifikan motivasi pada kesiapan kerja siswa SMK. Skor rata-rata tertinggi 21,70 mengindikasikan mahasiswa memiliki dorongan internal kuat untuk memasuki lapangan kerja. Individu yang memiliki dorongan kerja kuat biasanya menunjukkan inisiatif lebih tinggi dalam

menghimpun berbagai referensi mengenai prospek karier, berpartisipasi dalam pelatihan pengembangan kompetensi, Menyusun dokumen lamaran kerja, membangun jaringan profesional, dan memiliki kepercayaan diri menghadapi proses seleksi. Motivasi berperan menjadi energi stimulan primer dalam memacu mahasiswa mengoptimalkan persiapan menghadapi kompetensi pasar tenaga kerja.

### **Pengaruh *Soft Skills*, Pengalaman Magang, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja.**

Temuan uji simlutan memperlihatkan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai F hitung 114,430, signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,730 yang bermakna ketiga variabel menjelaskan 73,0% variasi kesiapan kerja mahasiswa. Selaras dengan Amanda et al. (2024), Nurjannah et al. (2024), serta Zahmelinda dan Armiami (2023) yang menyatakan integrasi ketiga faktor memperkuat kompetensi kerja secara komprehensif. *Soft skills* menyediakan fondasi kemampuan interpersonal, pengalaman magang memberikan pemahaman praktis ekspektasi profesional, dan motivasi memauski dunia kerja berfungsi sebagai pendorong pengembangan diri. Kombinasi ini mengasilitasi pemahaman tuntutan industri, peningkatan kemampuan adaptasi, dan pembangunan kepercayaan diri menghadapi persaingan kerja. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, temuan menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam mempersiapkan lulusan kompeten melalui pengembangan keterampilan sosial, eksposur langsung lingkungan profesional, dan penguatan motivasi psikologis untuk memasuki pasar tenaga kerja.

### **KESIMPULAN**

Studi tersebut meneliti pengaruh *soft skills*, pengalaman magang, dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir FEB Universitas X. Temuan studi memperlihatkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi senilai 50,6%. *Soft Skills* menunjukkan pengaruh paling dominan dengan kontribusi sebesar 34,3% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi senilai 14,1%. Ketiga variabel mempunyai pengaruh signifikan dengan kontribusi mencapai 73,0% terhadap kesiapan kerja mahasiswa, Di samping variabel yang diuji, terdapat faktor lain sebesar 27,0% yang turut berkontribusi namun tidak diobservasi dalam studi tersebut.

### **Implikasi**

Temuan studi memeberikan implikais praktis bagi institusi pendidikan tinggi untuk memprioritaskan penguatan motivasi memasuki dunia kerja melalui layanan bimbingan karier terstruktur dan program mentoring. Pengembangan *soft skills* perlu diintegrasikan dalam kurikulum melalui pembelajaran aktif dan pelatihan tambahan. Kualitas program magang perlu

ditingkatkan melalui kolaborasi strategis dengan industri dan pendampingan sistematis. Bagi mahasiswa, implikasinya adalah pentingnya membangun motivasi karier yang jelas, mengembangkan *soft skills* melalui organisasi, dan memkasimalkan pengalaman magang dengan sikap proaktif. Dunia industri dapat berperan melalui penyediaan program magang berkualitas dan kolaborasi dalam merancang kurikulum yang relevan.

#### **Batasan**

Studi tersebut mempunyai sejumlah batasan yang perlu menjadi perhatian guna menafsirkan temuannya. Pertama, objek studi terbatas pada mahasiswa FEB Universitas X, sehingga penerapan temuan pada mahasiswa dari fakultas lain maupun perguruan tinggi yang berbeda harus dilakukan secara hati-hati. Kedua, kemampuan model penelitian dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 73,0% menunjukkan bahwa masih terdapat 27,0% faktor lain yang belum tercakup, seperti kepercayaan diri, *self-efficacy*, serta dukungan keluarga, yang berpotensi turut memengaruhi kesiapan kerja. Ketiga, pendekatan penelitian yang bersifat cross-sectional, dengan pengukuran variabel pada satu waktu tertentu, belum memungkinkan pengamatan perubahan dan transformasi kematangan profesional mahasiswa secara berkelanjutan dari berbagai periode.

#### **Saran**

##### **Saran untuk Praktik**

Berdasarkan hasil penelitian, indikator dorongan pada variabel motivasi memasuki dunia kerja menunjukkan perlunya penguatan agar mahasiswa semakin siap memasuki dunia kerja, sehingga perguruan tinggi disarankan untuk meningkatkan pembekalan dan pendampingan karier. Pada variabel kesiapan kerja, indikator kemampuan teknis perlu terus dikembangkan melalui pelatihan dan pembelajaran berbasis praktik agar kompetensi mahasiswa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selanjutnya, pada variabel pengalaman magang, indikator pemahaman lingkungan kerja menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas pelaksanaan magang agar mahasiswa memperoleh pengalaman kerja yang lebih bermakna. Selain itu, pada variabel *soft skills*, indikator fleksibilitas emosional masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan pengelolaan emosi dan kemampuan adaptasi guna mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

##### **Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Guna memperkaya keilmuan, studi mendatang perlu mempertimbangkan cakupan subjek yang lebih luas dengan melibatkan mahasiswa dari berbagai fakultas maupun perguruan tinggi yang berada agar hasil penelitian memiliki gaya generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, misalnya kepercayaan diri, dukungan keluarga, serta prestasi akademik, diharapkan mampu memberikan perspektif yang lebih komprehensif terkait elemen penentu kesiapan kerja mahasiswa. Penggunaan desain

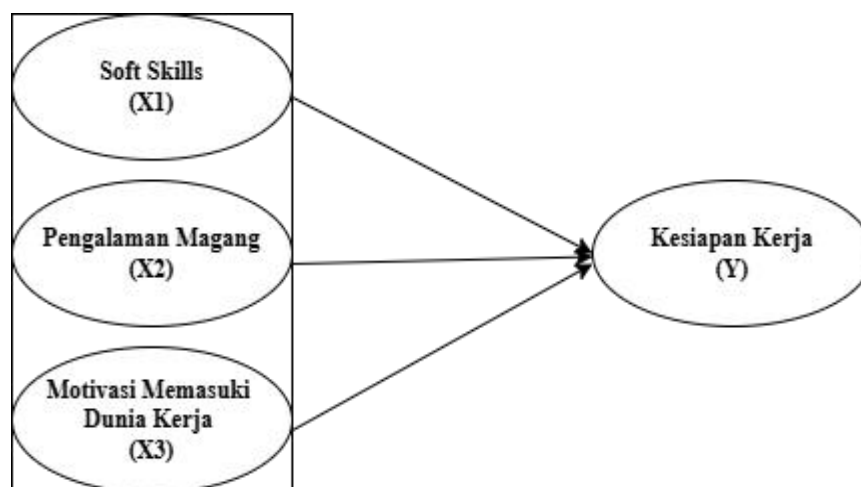
penelitian longitudinal juga direkomendasikan agar perkembangan kesiapan kerja dapat diamati secara berkelanjutan sejak masa studi hingga memasuki dunia kerja, guna menyajikan wawasan yang lebih komprehensif terkait pola perkembangan dan waktu intervensi yang tepat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa : Literature Review*. 4, 3178–3192.
- Bank, W. (2020). *Digital Skills: Frameworks and Programs*. World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/562351611824219616/pdf/Digital-Skills-Frameworks-and-Programs.pdf>
- Bappenas. (2023). *Ringkasan Eksekutif Visi Indonesia 2045*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). [https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file\\_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Policy\\_Paper/Ringkasan\\_Eksekutif\\_Visi\\_Indonesia\\_2045\\_Final.pdf](https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Policy_Paper/Ringkasan_Eksekutif_Visi_Indonesia_2045_Final.pdf)
- BPS. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>
- Darma, Y., Firdaus, M., & Irvandi, W. (2020). *SOFT SKILLS MATEMATIS MAHASISWA*. 18(2), 225–239. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v18i2.1876>
- Diana, U., Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., & Khouruh, U. (2025). Peran Soft Skill dan Praktik Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 20–30. <https://doi.org/10.35130/ae7y4181>
- Endyanto, D. A., & Purwatiningsih, A. P. (2025). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. WILMAR NABATI INDONESIA CABANG SEMARANG)*. 7(2), 509–524.
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Gerritsen, S., Pak, K., Akkermans, & Heijden. (2025). *Building a sustainable career during the initial transition to work : a multiple-stakeholder perspective on proactive behaviors*. 29(7), 749–769. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2024-0096>
- Grosemans, I., Forrier, A., & Cuyper, D. N. (2025). *Dynamic interconnections between career engagement and perceived employability among recent graduates : a latent change score modeling approach*. December. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2024-0072>
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Motivation in Entering the World of Work on Students Work Readiness in the Faculty of Economics Jakarta State University. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 3(2), 104–121. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpepa/article/view/30879>
- Lathif, M. A., Kurniawan, D. A., & Adiatama, D. (2025). *PERAN SOFT SKILLS DALAM MEMPERSIAPKAN FRESH GRADUATE MEMASUKI DUNIA KERJA : ANALISIS MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERGURUAN TINGGI KABUPATEN GARUT* JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi ). 9(1), 3477–3501.
- Mihaela, Luminita, Gabriela, & Elena. (2022). *The relationship between self-esteem and the employees' motivation in work of state organizations*. 3.
- Nurjannah a , Armansyah Walian b, L. c. (2024). *Pengaruh Soft Skill , Praktik Pengalaman Lapangan ( Magang ) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah ( Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang Angkatan 2020-2021*. 4(6), 1566–1575.

- Obiageli, & Chidimma. (2025). *THE IMPACT OF SOFT SKILLS ON THE EMPLOYABILITY OF BUSINESS*. 7(1), 54–65.
- OECD. (2022). *The Future of Work: AI and Automation*. <https://www.oecd.org/future-of-work/ai-and-automation>
- 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, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Puspitasari, & Fadhli. (2024). *PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP WORK READINESS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS KH. ABDUL WAHAB HASBULLAH*. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Rosmiati, & Hendriani. (2023). *Implementasi Model Pembelajaran Soft-Skills Dalam Membentuk Moralitas Siswa Di SMP N 11 Sijunjung*. 6(1).
- Setiari, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Vontinesa Amanda<sup>1</sup>, Kurniawaty Fitri<sup>2</sup>, M. A. T. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)*. 4(1), 1379–1394. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/204615/>
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stmik Sinar Nusantara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 881. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2695>
- Woon, C., Teng, C., Boon, R., Lim, T., Wai, D., Chow, S., Narayanasamy, S., Liow, C. H., & Lee, J. J. (2025). *Internships before and during COVID-19: experiences and perceptions of undergraduate interns and supervisors*. 12(3), 459–474. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2021-0104>
- Xinyue Yan, N. M. N. (2025). *Soft Skills Development in Higher Education: Impact on Graduate Employment Success*. 1(2), 1–11.
- Zahmelinda, S., & Armiami. (2023). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 2 Pariaman*. 7(1), 1495–1506.

#### GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Soft Skills	127	6,00	25,00	20,94	2,42
Pengalaman Magang	127	6,00	25,00	21,25	2,48
Motivasi Kerja	127	6,00	25,00	21,70	2,21
Kesiapan Kerja	127	6,00	25,00	21,60	2,39

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Koefisien Regresi	Keterangan	Koefisien	Keterangan
Soft Skills ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,820	Valid	0,791	Reliable
	$X_{1,2}$	0,746	Valid		
	$X_{1,3}$	0,767	Valid		
	$X_{1,4}$	0,757	Valid		
	$X_{1,5}$	0,670	Valid		
Pengalaman Magang( $X_2$ )	$X_{1,1}$	0,628	Valid	0,786	Reliable
	$X_{1,2}$	0,819	Valid		
	$X_{1,3}$	0,706	Valid		
	$X_{1,4}$	0,726	Valid		
	$X_{1,5}$	0,787	Valid		
Motivasi ( $X_3$ )	$X_{1,1}$	0,745	Valid	0,806	Reliable
	$X_{1,2}$	0,826	Valid		
	$X_{1,3}$	0,758	Valid		
	$X_{1,4}$	0,752	Valid		
	$X_{1,5}$	0,699	Valid		
Kesiapan Kerja (Y)	$X_{1,1}$	0,772	Valid	0,856	Reliable
	$X_{1,2}$	0,778	Valid		
	$X_{1,3}$	0,869	Valid		
	$X_{1,4}$	0,816	Valid		
	$X_{1,5}$	0,759	Valid		

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.1268532
	Std. Deviation	1.23675237
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.047
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.399	2.504
	X2	.411	2.435
	X3	.518	1.932

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025  
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.777	.687		4.041	.000
X1	-.014	.043	-.044	-.318	.751
X2	-.007	.041	-.022	-.162	.872
X3	-.063	.041	-.184	-1.513	.133

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.453	1.153		.393	.695
X1	.343	.072	.347	4.740	.000
X2	.141	.069	.146	2.026	.045
X3	.506	.070	.468	7.267	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.730	1.24289

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	530.307	3	176.769	114.430	.000 <sup>b</sup>
Residual	190.008	123	1.545		
Total	720.315	126			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025