

Pengaruh Kompetensi, Soft Skill, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Vionalita Dheanisa^{1*}, Dewi Andriani², Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

Email: vionalitadheanisa@gmail.com^{1*}, dewiandriani@umsida.ac.id², rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 30 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Januari 2026; Diterima 25 Februari 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Dheanisa, V., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2026). Pengaruh Kompetensi, Soft Skill, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 1731-1744. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6227>.

Abstrak

Perguruan tinggi di Indonesia menghadapi kesulitan dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan kompetitif di dunia kerja. Berdasarkan data tracer study Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, angka kelulusan masih di bawah 50%. yang diketahui sebagai akibat kesiapan kerja yang masih kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dalam penelitian ini, dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan sampelnya sebanyak dari 138 mahasiswa aktif program studi manajemen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Data dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

Kata Kunci: Kompetensi; Soft Skill; Pengalaman Magang; Kesiapan Kerja.

Abstract

Indonesian universities face challenges in producing competent and competitive graduates in the workforce. Based on tracer study data from the University of Muhammadiyah Sidoarjo, the graduation rate is still below 50%. This is known to be due to less than optimal work readiness. This study aims to determine how competency, soft skills, and internship experience affect the work readiness of students at the University of Muhammadiyah Sidoarjo. This study used a quantitative approach with a sample of 138 active students in the management study program at the University of Muhammadiyah Sidoarjo. The results showed that competency, soft skills, and internship experience simultaneously had a significant effect on the work readiness of students at the University of Muhammadiyah Sidoarjo. Data were analyzed using multiple linear regression using the SPSS program.

Keyword: Competence; Soft Skills; Internship Experience; Job Readiness.

1. Pendahuluan

Setiap universitas memiliki berbagai elemen yang berperan dalam menjaga kualitas, dan salah satu elemen penting tersebut adalah mahasiswa. Mahasiswa merupakan salah satu elemen yang ada dalam perguruan tinggi selain dosen dan bentuk perguruan tinggi itu sendiri (Safitri & Mayangsari, n.d.). Mahasiswa dipandang sebagai bagian dari masyarakat yang diharapkan mampu berperan secara profesional dan proporsional dalam dunia kerja dan dalam bersosialisasi dengan masyarakat secara umum (H. Cahyono, 2019). Seiring perkembangan zaman, lulus dari perguruan tinggi dan menyandang gelar sarjana tidak menjamin individu untuk memperoleh pekerjaan dengan cepat. Para lulusan perguruan tinggi tengah mengalami persaingan tinggi dalam mencari pekerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan tahunan jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak diterima di dunia kerja. (Salsabila & Zahra, 2023). Selama periode studi akhir di tingkat sarjana, mahasiswa harus menghadapi tantangan pekerjaan agar kualitas dapat seimbang demi memenuhi persyaratan perusahaan. Namun, beberapa mahasiswa masih kesulitan memfokuskan arah karirnya (Alifah, n.d.). Data yang diperoleh dari observasi menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa belum sepenuhnya yakin dengan program studi yang mereka pilih. Seharusnya mahasiswa telah mempunyai tujuan yang khusus bersama dengan kemampuan yang ada dalam menentukan karir yang akan dikerjakan oleh mahasiswa selepas lulus dari perguruan tinggi (Marziah & Mayasari, 2022). Dunia akademisi tidak hanya menciptakan jobseeker untuk mencari kerja akan tetapi juga menyediakan pekerjaan. Akademisi juga melakukan pembekalan dan mempunyai kreatifitas untuk membuka lapangan kerja sendiri dengan kesiapan mental. Kesiapan kerja mahasiswa, karena hal tersebut menumbuhkan sikap mandiri, percaya diri, dan kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Oktafiani & Widiharto, n.d.). (Data laporan tracer 2024 UMSIDA) 1550 Alumni atau sebesar 80.98% telah mendapatkan pekerjaan atau berwirausaha, 250 atau 13.06% alumni belum mendapatkan pekerjaan, 86 atau 4.49% alumni memutuskan tidak bekerja, dan 28 atau 1.46% alumni melanjutkan pendidikan. Besarnya jumlah lulusan yang telah mendapatkan pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas lulusan Umsida dapat diterima di dunia usaha / dunia industri. Selain itu lulusan yang belum mendapatkan pekerjaan harus dikaji untuk dapat meningkatkan kualitas layanan Universitas. Universitas juga harus berkomitmen dalam upaya meyakinkan mahasiswa agar melanjutkan pendidikan.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) memang menunjukkan bahwa jumlah sarjana menganggur terus meningkat. Pada 2014, terdapat 495.143 sarjana yang gagal mendapatkan pekerjaan. Angka ini lalu melonjak hampir 100% menjadi 981.203, pada 2020. Pada 2024, jumlah tersebut sedikit menurun menjadi 842.378 orang. Sementara itu, lulusan diploma/akademi menunjukkan tren lebih baik, dengan jumlah pengangguran yang menurun dari 305.261 pada 2020 menjadi 170.527 pada 2024. Keberhasilan ini dapat dikaitkan dengan fokus pendidikan diploma pada keterampilan praktis yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri. Pada kenyataannya, para lulusan ketika memasuki periode ini masih mengalami kesenjangan dan ketidaktahuan akan kemampuan diri, sehingga mahasiswa akan mengalami kesulitan ketika akan memasuki dunia kerja. Hal ini sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dimana beberapa mahasiswa akhir menunjukkan kurangnya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Keberhasilan mahasiswa di pasar tenaga kerja dapat bergantung pada pengembangan profesional mereka. Selain keterampilan teknis, kompetensi diri juga penting. Berpikir kritis, kemampuan komunikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim adalah faktor penting. Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja lainnya ialah kompetensi, keahlian untuk menjalankan atau menyelesaikan tugas atau tugas yang didasarkan pada kemampuan dan pemahaman yang didukung sikap disiplin dalam kerja yang dibutuhkan oleh posisi tersebut (Indriani, 2024). Maka dari itu kompetensi diri yang dilandasi kemampuan akademik, keterampilan dan sikap yang melekat secara permanen pada individu menjadi faktor penting yang dapat menggambarkan bagaimana akan bertindak dalam melaksanakan berbagai tugas (Ismoyo & Wahjudi, 2023). Pengembangan soft skill sangat penting karena melengkapi kompetensi diri dalam bidang akademik, keterampilan, dan sikap, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas perilaku saat melaksanakan setiap pekerjaan.

RESEARCH ARTICLE

Soft skill mempunyai peran strategis dalam menentukan seberapa sukses seseorang dalam bekerja, terutama bagi lulusan perguruan tinggi (Y. R. Cahyono & Gunawan, 2024). Menurut [10] Semakin banyak potensi soft skill yang dimiliki seseorang, semakin siap untuk bekerja, dan sebaliknya, semakin sedikit potensi soft skill yang dimiliki seseorang, semakin kurang siap untuk bekerja. Oleh karena itu, potensi soft skill perlu diutamakan agar tingkat kesiapan kerja yang dikuasai semakin meningkat. Soft skill yang diperoleh melalui pengalaman magang sangat berharga, karena membantu mahasiswa mengembangkan kompetensi praktis yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. Selain soft skill, Salah satu aspek penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja adalah pengalaman magang. Secara sederhana, pengalaman magang dapat dipahami sebagai bentuk pelatihan kerja yang dijalani oleh mahasiswa. Pengalaman tersebut bisa didapatkan melalui berbagai cara, baik melalui proses pendidikan maupun pelatihan.(Yanti *et al.*, 2025). Pengalaman magang dianggap sangat penting untuk mempersiapkan diri untuk kerja. Jika mahasiswa tidak memilikinya, mereka akan sulit untuk menjadi percaya diri saat memasuki dunia kerja.(Karsinggih & Andriani, n.d.). Selain itu, program magang dunia industri memberikan mahasiswa kesempatan dan peluang untuk mengenal dan mengembangkan potensi mereka dengan bekerja di tempat kerja(A. A. Putri & Andriani, n.d.). Kesiapan kerja mahasiswa salah satu aspek penting setelah siswa menyelesaikan pendidikannya. Setelah lulus, siswa dapat bekerja atau membangun pekerjaan sendiri dalam waktu yang singkat(Malang, n.d.). Kesiapan kerja sendiri dipengaruhi oleh dua komponen, yaitu komponen dari dalam maupun komponen dari luar. Komponen dari luar yang mempengaruhi kesiapan kerja, menurut(N. K. Putri & Andriani, n.d.), adalah dukungan sosial baik dari keluarga, guru serta orang tua. Sedangkan komponen dari dalam yang mempengaruhi kesiapan kerja, menurut(Anggraeni & Nurhadi, 2024) meliputi kepribadian, kecerdasan, minat, kemampuan, keterampilan, kecakapan serta motivasi. Kesiapan kerja mahasiswa yang baik sangat bergantung pada perencanaan karir yang matang, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri menghadapi tantangan di dunia kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gap research yaitu pada penelitian terdahulu (Febrian *et al.*, 2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan penelitian (Irwansya, 2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian terdahulu (Sentinuwo *et al.*, 2025) menyatakan bahwa soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan menurut(Ratuela *et al.*, 2022a) menyatakan bahwa soft skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian terdahulu (Wahyuni *et al.*, n.d.) menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan menurut penelitian (Salsabilla *et al.*, n.d.) menyatakan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaan yang juga menjadi celah pengembangan penelitian yaitu pada penelitian terdahulu (Irwansya, 2023) pengumpulan sampel menggunakan teknik random sampling. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini memakai teknik purposive sampling.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompetensi

Menurut (Rakhmalina, 2021) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang ditunjukkan oleh sikap profesional dalam suatu aspek tertentu dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut. sebagai unggulan dalam aspek tersebut.(Asdin *et al.*, 2024) Indikator kompetensi menurut (Indriani, 2024):

- 1) Pengetahuan : Mengetahui dan memahami informasi di masing-masing bidang.
- 2) Keterampilan : Potensi dalam keterampilan berinteraksi dengan baik secara lisan maupun tulisan.
- 3) Sikap : Perilaku, karakter, dan dorongan afektif yang dimiliki.

RESEARCH ARTICLE

Kompetensi merupakan kemampuan atau skill yang kita punya, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, yang mampu melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Temuan terdahulu (Indriani, 2024), (Sari, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Sedangkan temuan (Setiawan & Yusrini, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2.2 Soft Skill

Menurut (Palopo, n.d.) Soft skills merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (interpersonal skills) dan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skills) untuk mencapai tingkat keberhasilan terbaik. Soft skill mencerminkan kompetensi sosial yang berperan dalam hubungan sosial untuk Emotional Intelligence Quotient (EQ). Selain itu, seseorang dapat mengetahui kemampuan seseorang untuk bekerja sama, menyelesaikan masalah, dan bahkan memotivasi atau memberikan solusi dengan orang lain di tempat kerja (Ratuela *et al.*, 2022b). Soft skill pada umumnya didapat dalam kehidupan sehari-hari seseorang melalui lingkungan, pergaulan, kebiasaan dan sifat lainnya. Kehidupan ini biasanya terbentuk karena pengaruh kehidupan sosial seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dalam membangun koneksi dengan orang lain (Setiawati & Mayasari, 2021). Indikator soft skill menurut (Maulidiyah & Ubaidillah, n.d.) :

- 1) Keterampilan atau Kreativitas : Kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang.
- 2) Kemampuan komunikasi : kemampuan menyampaikan pesan yang mudah dipahami.
- 3) Etika : Keterampilan dalam memahami perubahan budaya secara profesional serta kemampuan menyelesaikan masalah dengan berlandaskan pada etika.
- 4) Kerja dalam team : kemampuan untuk berkomunikasi secara objektif dan membangun hubungan dengan orang lain.

Soft skill merupakan kemampuan non-teknis yang sangat penting untuk komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, dan kemampuan mengatur emosi. Temuan terdahulu (Nada & Ubaidillah, n.d.), (Maulidiyah & Ubaidillah, n.d.) menunjukkan bahwa soft skill akan mempengaruhi kesiapan kerja. Sedangkan temuan (Nurbaiti & Almira Devita Putri, 2024) menunjukkan bahwa soft skill tidak mempengaruhi kesiapan kerja.

2.3 Pengalaman Magang

Menurut (Setiawati *et al.*, 2022) pengalaman magang adalah pengalaman atau kemampuan mahasiswa diketahui dan dikuasai setelah melakukan praktek kerja dalam jangka waktu tertentu di dunia industri sehingga akan mempengaruhi siswa untuk berfikir logis dan bersikap kritis hingga mahasiswa siap untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. Sedangkan magang menurut UU nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan ialah segmen dari system pelatihan kerja yang terintegrasi antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan berkerja secara langsung dibawah pengawasan dan bimbingan (Mustari, n.d.). Indikator dari pengalaman magang menurut (Pambajeng *et al.*, 2024):

- 1) Durasi pelaksanaan magang: Jangka waktu mahasiswa menjalani program magang di tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Keterampilan saat bekerja: Keterampilan dan kecenderungan seseorang untuk merespons berbagai aspek pekerjaan dengan perasaan dan pikiran tertentu yang memengaruhi perilaku kerja.
- 3) Kemandirian mahasiswa : Mampu menyelesaikan tugas secara sendiri dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya sendiri
- 4) Pendidikan dan pengembangan SDM: dua proses yang saling melengkapi dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja.

Pengalaman magang merupakan proses pembelajaran langsung di tempat kerja yang memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan. Temuan terdahulu (Yanti *et al.*, 2025), (Fitri, 2025) menunjukkan bahwa pengalaman magang akan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

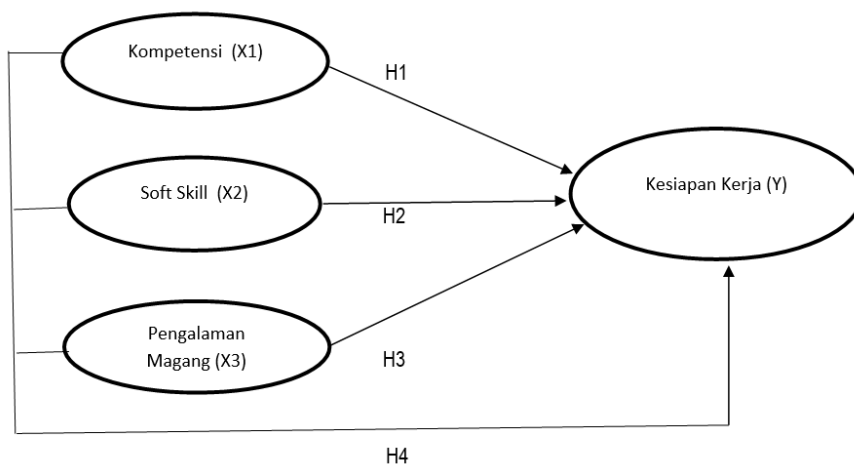
RESEARCH ARTICLE

2.4 Kesiapan Kerja (Y)

Menurut (Susilowati & Fauzan, 2022) Kesiapan kerja adalah Keadaan seseorang yang siap atau mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Kesiapan kerja bagi lulusan adalah sejauh mana lulusan tersebut dianggap mampu mengasah minat dan bakat yang membuat seseorang siap dan mampu beradaptasi di tempat kerja. Setiap orang memiliki tingkat kesiapan kerja yang berbeda-beda, dan kesiapan ini menjadi hal penting yang harus diperhatikan sebelum terjun ke dunia kerja. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik cenderung lebih matang dan lebih dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. (Sholihah & Muhyi, 2024). Indikator dari kesiapan kerja mahasiswa (Ameliyah & Fitriana, 2022) yaitu:

- 1) Bertanggung jawab: Sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh.
- 2) Keinginan ingin maju: Sebuah keinginan untuk melakukan perbaikan atas kesalahan yang pernah diperbuat.
- 3) Adaptasi lingkungan: Suatu tindakan yang bertujuan agar seseorang dapat beradaptasi dengan kondisi sekitar.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Valentina & Muchsini, 2024) dan (Lasinta, n.d.) mengatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa sangat berpengaruh pada seberapa baik diri seseorang akan lulus dari perguruan tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa adalah dorongan dalam diri seseorang, pengalaman magang dan perencanaan karir yang sangat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

H2 : Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

H3 : Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

H4 : Kompetensi, Soft Skill, dan Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan deskriptif angka-angka yang telah didapatkan setelah penelitian. Lokasi penelitian ini berada pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Populasi penelitian ini adalah Mahasiswa Prodi Manajemen yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tahun angkatan 2022 yang mengambil mata kuliah Magang berjumlah 208 mahasiswa. Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari isaac dan michael adalah 138 responden, dengan menggunakan teknik purposive sampling.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{208}{1 + 208(0,05)^2}$$

$$= 138$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e. tingkat kesalah sampel (sampling error), biasanya 5%

Data awal yang dikumpulkan oleh penelitian ini terdiri dari data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner Goggle Form. Nilai bobot kuisisioner digunakan untuk mengevaluasi jawaban responden, yang dihitung berdasarkan skala likert dengan menggunakan indikator variabel yang memiliki (5) lima skala. Dengan menggunakan alat bantu software olah data yaitu SPSS statistik 26. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran memakai skala Likert, yang selanjutnya akan beberapa uji yaitu : Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Uji linierr berganda, Uji Hipotesis (uji T), Uji F dan Uji determinasi berganda (R2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa valid setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Ini akan menentukan validitas pernyataan tersebut dan menentukan apakah mereka digunakan atau tidak untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Pada penelitian ini uji validitas dianalisis melalui pearson correlation (pearson product moment) yang menggunakan tingkat signifikansi 5%, maka penilaian validitas item pertanyaan dapat dinilai melalui tingkat signifikannya yakni jika nilainya < 0,05 dan nilai R hitung > R tabel yang sebesar 0,1660 untuk jumlah sampel (n) sebanyak 138 dapat dinyatakan valid.

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1-1	0,706	0,1660	Valid
	X1-2	0,789	0,1660	Valid
	X1-3	0,777	0,1660	Valid
Soft Skill (X2)	X2-1	0,752	0,1660	Valid
	X2-2	0,767	0,1660	Valid
	X2-3	0,647	0,1660	Valid

RESEARCH ARTICLE

	X2-4	0,705	0,1660	Valid
Pengalaman Magang (X3)	X3-1	0,702	0,1660	Valid
	X3-2	0,709	0,1660	Valid
	X3-3	0,753	0,1660	Valid
	X3-4	0,652	0,1660	Valid
	Y-1	0,751	0,1660	Valid
Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)	Y-2	0,707	0,1660	Valid
	Y-3	0,791	0,1660	Valid

Melalui pemaparan hasil uji validitas, menunjukkan jika nilai pada setiap item pernyataan pada penelitian memiliki signifikansi $0,05$ dan $R_{hitung} > R_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan secara keseluruhan item menunjukkan hasil valid.

4.1.2 Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas ditujukan guna mengetahui tingkat kekuatan sebuah item pernyataan, dimana jika nilai yang dihasilkan dapat $\geq 0,60$ pada penggunaan analisis *Cronbach's Alpha* maka item tersebut dapat dinilai reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,801	0,60	Reliabel
Soft Skill (X2)	0,685	0,60	Reliabel
Pengalaman Magang (X3)	0,661	0,60	Reliabel
Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)	0,638	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,80, Soft Skill sebesar 0,685, Pengalaman Magang 0,661, dan Kesiapan Kerja Mahasiswa sebesar 0,638. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$. Sehingga kuisioner yang mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

4.1.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk dapat mengetahui nilai residual yang dihasilkan melalui analisis regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09926556
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

RESEARCH ARTICLE

Pada tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,063. Standard pengujian uji normalitas dengan memakai *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu jika nilai probabilitas > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dipakai pada penelitian guna mengetahui adanya masalah multikorelasi atau permasalahan korelasi yang sangat tinggi atau rendah, dimana penilaian akan berpedoman pada hasil nilai Tolerance dan VIF.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity	Statistics
Kompetensi	.695	1.438
Soft Skill	.642	1.558
Pengalaman Magang	.759	1.317

Pada tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan toleransi lebih besar dari 0,1 (>0,1). Cara mendeteksi tidak adanya multikolinieritas yaitu jika nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas [18]. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas yang satu dengan variabel lainnya tidak saling mempengaruhi atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.5 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dipakai untuk dapat mengasumsikan apakah terdapat autokorelasi pada model regresi di penelitian, dengan menggunakan uji *Autokorelasi Durbin Watson*.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.699 ^a	.488	.477	1.11332	1.810

Autokorelasi merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak ada masalah autokorelasi. Pada tabel di atas dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1.810 dengan $1.6755 < 1.810 < 1.806$, maka tidak terjadi autokorelasi.

4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk memastikan bahwa ada ketidaksamaan varian residual pada setiap pengamatan yang dilakukan terhadap model regresi tersebut. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser; nilai signifikansi lebih dari 0,05 dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig
Kompetensi (X1)	1.511	0,133
Soft Skill (X2)	-0,983	0,327
Pengalaman Magang (X3)	-0,546	0,586

RESEARCH ARTICLE

Bersarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel Kompetensi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,133, variabel Soft Skill memperoleh nilai signifikan sebesar 0,327, dan variabel Pengalaman Magang memperoleh nilai signifikan sebesar 0,586. Teknik demukian, diketahui masing-masing variabel memiliki nilai signifikan dari Uji Glejser lebih dari 0,05 dan dinyatakan terbebas masalah heteroskedastisitas.

4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghasilkan sebuah persamaan regresi. Ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi nilai perubahan dari variabel independen dan variabel dependent, serta untuk memperkirakan kemungkinan adanya masalah atau kesalahan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constan)	1.932	1.021	
Kompetensi (X1)	.136	.061	.163
Soft Skill (X2)	.357	.060	.458
Pengalaman Magang(X3)	.180	.057	.223

Melalui pemaparan tabel diatas, dapat diketahui hasil persamaan regresi yang terbentuk melalui kolom bagian *Unstandardized Coefficients B* yakni,

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.932 + 0,136X_1 + 0,357X_2 + 0,180X_3$$

Dari persamaan dapat diartikan jika nilai konstanta (a) yang sebesar 1.932 memiliki arti jika faktor pada Kompetensi (X1), Soft Skill (X2), Pengalaman Magang (X3) dianggap konstan dengan nilai nol (0), maka besarnya kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 1.932% (dapat diartikan jika seluruh variabel bebas bernilai 0 atau dalam keadaan buruk maka otomatis nilai konstanta akan menjadi negatif atau keadaan variabel terikat juga menjadi buruk). Nilai koefisien variabel Kompetensi bernilai positif, diartikan apabila ada kenaikan 1% variabel tersebut maka ada kenaikan 0,136% pada variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa. Melalui persamaan diketahui hasil nilai koefisien dari variabel Soft Skill adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan jika terdapat kenaikan 1% pada variabel tersebut maka akan ada kenaikan pula sebesar 0,357% pada variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa. Atas pemaparan hasil persamaan regresi yang diketahui bernilai positif, maka artinya saat variabel tersebut mengalami kenaikan sebanyak 1% maka nada peningkatan pula pada variabel Pengalaman Magang sebesar 0,180%.

4.1.8 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial (uji T) bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan signifikansi antara setiap variabelbebas (secara individu) dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pedoman dengan nilai signifikansi 5%, sehingga hasil analisis harus menunjukkan nilai di bawah 0,05 untuk menunjukkan bahwa dikatakan memiliki hubungan signifikan dengan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.932	1.021		1.893	.061
Kompetensi (X1)	.136	.061	.163	2.218	.028
Soft Skill (X2)	.357	.060	.458	5.966	.000
Pengalaman Magang (X3)	.180	.057	.223	3.166	.002

RESEARCH ARTICLE

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan sebesar $k = 3$, dan $df_2 = n - k - 1$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,977. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pada hipotesis pertama, variabel kompetensi memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,218, yang berarti lebih besar daripada t-tabel 1,977, sehingga kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan hipotesis 1 diterima. Pada hipotesis kedua, variabel soft skill memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,966, yang juga lebih besar daripada t-tabel 1,977, sehingga soft skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan hipotesis 2 diterima. Selanjutnya, pada hipotesis ketiga, variabel pengalaman magang memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,166, yang lebih besar daripada t-tabel 1,977, sehingga pengalaman magang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan hipotesis 3 diterima.

4.1.9 Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan (Uji F) digunakan untuk dapat melihat adakah hubungan signifikansi antara seluruh 1740 variabel bebas (secara bersama –sama) terhadap 1740 variabel terikat. Pedoman yang digunakan sebagai acuan untuk dapat menilai adanya suatu hubungan keterikatan secara simultan pada 1740 variabel dengan pilihan signifikansi sebesar 5% yakni, dengan adanya hasil nilai signifikansi itu sendiri yang bernilai $< 0,05$.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	158.744	3	52.915	42.918	.000
Residual	167.678	136	1.233		
Total	326.421	139			

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F-hitung sebesar 42.918 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, soft skill dan pengalaman magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

4.1.10 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk menentukan apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terbatas atau tidak. Nilai pengaruh secara keseluruhan dapat dihitung dengan mengisi kolom tabel R Square dengan mengalikan (x) dengan 100%.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.699 ^a	.488	.477	1.11332	1.810

Pada tabel diatas, dapat dilihat jika nilai pengaruh variabel bebas pada variabel terikat di penelitian ini tidaklah terlalu besar yakni hanya sebesar 48,8% baik pada hubungan secara parsial maupun simultan, sehingga dapat dikatakan pula jika besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat pada penelitian ini cukup terbatas. Dalam penelitian ini sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan akademik, tetapi juga mencerminkan sikap, perilaku, serta upaya pengembangan diri yang berkontribusi pada pembentukan

RESEARCH ARTICLE

kepribadian mahasiswa. Melalui kompetensi yang dimiliki, mahasiswa dapat memiliki pedoman hidup yang baik serta kesiapan yang lebih matang dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keberfungsian kompetensi dapat dilihat dari bagaimana seseorang memperoleh pendidikan dan pengalaman hidup untuk bersaing serta menghadapi tantangan. Selain itu, sikap yang ditunjukkan melalui peran dan perilaku juga mendukung setiap aktivitas agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Temuan ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Indriani, 2024; Sari, 2020). Namun demikian, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Setiawan dan Yusnaini (2021) yang menemukan bahwa kompetensi tidak memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Tingkat kematangan kemampuan seseorang menentukan seberapa baik ia dapat melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan soft skill yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mahasiswa, dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan soft skill, maka semakin rendah pula kesiapan kerja yang dimiliki. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja masa depan perlu memperkuat soft skill agar mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, termasuk tuntutan era digital. Karyawan yang siap bekerja pada umumnya memiliki keterampilan yang lebih tinggi, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja (Ismoyo & Wahjudi, 2023). Oleh karena itu, kesiapan kerja dan kemampuan soft skill menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki mahasiswa, termasuk dalam upaya meningkatkan kemampuan berpikir kreatif, menciptakan inovasi baru, serta memanfaatkan masalah sebagai peluang yang dapat dikembangkan di masa depan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keterampilan yang paling dibutuhkan dalam kesiapan kerja adalah kreativitas dalam menciptakan inovasi baru dan kemampuan mengubah masalah menjadi peluang. Temuan ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa soft skill memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Nada & Ubaidillah, n.d.; Maulidiyah & Ubaidillah, n.d.). Akan tetapi, hasil ini berbeda dengan penelitian Nurbaiti dan Almira Devita Putri (2024) yang menemukan bahwa soft skill tidak memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Selain itu, pengalaman magang juga terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang memberikan manfaat berupa pengetahuan, profesionalisme, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta penerapan pengalaman kerja secara langsung (Setiawati *et al.*, 2022). Tujuan magang sendiri adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang, memberikan pemahaman mengenai dunia kerja, membangun komunikasi, serta mendorong kesiapan untuk bekerja (A. A. Putri & Andriani, n.d.). Dengan demikian, pengalaman magang memberikan pembelajaran penting mengenai lingkungan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dapat membentuk kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman magang sebagai kegiatan yang dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas mahasiswa sangat penting dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Keterampilan seperti menciptakan inovasi baru dan mengubah masalah menjadi peluang juga menjadi bagian penting dalam kesiapan kerja dan pengembangan diri di masa depan. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Yanti *et al.*, 2025; Fitri, 2025). Secara simultan, hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang bersama-sama memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan program magang secara optimal. Selain itu, mahasiswa juga dapat terdorong untuk terus meningkatkan keahlian mereka dalam menghadapi dunia kerja, misalnya melalui seminar atau kegiatan pengembangan diri yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Di samping itu, nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan atau karakter bawaan mahasiswa turut membentuk semangat, kualitas kerja, dan keahlian yang dibutuhkan di dunia kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa

RESEARCH ARTICLE

tidak hanya dibangun oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari perpaduan kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Valentina & Muchsini, 2024; Lasinta, n.d.).

5. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi mahasiswa, maka semakin rendah pula kesiapan kerjanya. Selain itu, soft skill juga menjadi faktor penting dalam mendukung kesiapan kerja mahasiswa karena berkaitan erat dengan kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, secara parsial variabel pengalaman magang juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin besar kesiapan mereka untuk bekerja, sedangkan semakin sedikit pengalaman magang yang dimiliki, maka semakin rendah pula kesiapan kerja mereka. Secara simultan, variabel kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa mahasiswa yang memiliki kompetensi, soft skill, dan pengalaman magang yang baik secara bersama-sama akan lebih mudah mencapai kesiapan kerja dan memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah.

6. Referensi

- Alifah, R. N. (n.d.). *Career plan dan self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*.
- Ameliyah, R., & Fitriana, F. (2022). Pengaruh praktik kerja industri, penguasaan soft skill, dan hasil belajar terhadap kesiapan kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(5), 1087–1099. <https://doi.org/10.59188/jcs.v1i5.140>.
- Anggraeni, N. D., & Nurhadi, D. (2024). Pengaruh communication skills, problem solving skills, career decision making skills, dan self management terhadap kesiapan kerja siswa SMK, 13(3).
- Asdin, Bakhrani A. Rauf, & Arfandi, A. (2024). Analisis kompetensi, motivasi kerja, praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian teknik komputer dan jaringan pada SMK negeri di Kota Kendari. *UNM Journal of Technology and Vocational*, 178–188. <https://doi.org/10.26858/ujtv.v8i2.2254>.
- Cahyono, Y. R., & Gunawan, A. (2024). Pentingnya memiliki soft skill bagi calon pekerja sebagai keterampilan kesiapan kerja, 1(3).
- Febrian, R., Irwanto, I., & Dwi, C. B. (2024). Pengaruh kompetensi keahlian, motivasi kerja, dan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa SMK: Indonesia. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 10(4). <https://doi.org/10.31949/educatio.v10i4.9204>.
- Fitri, M. E. Y. (2025). Pengaruh literasi digital, atmosfer akademik, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen di Universitas Dharma Andalas. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3).

RESEARCH ARTICLE

- Indriani, A. (2024). Pengaruh praktik kerja lapangan, self efficacy, dan kompetensi terhadap kesiapan kerja siswa pada SMK Niba Bogor, 9(2).
- Irwansya, I. (2023). Pengaruh kompetensi kejuruan terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Kota Bima di era revolusi industri 4.0. *JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia*, 2(3), 1–6. <https://doi.org/10.57218/jupenji.vol2.iss3.785>.
- Ismoyo, A. G., & Wahjudi, E. (2023). Dapatkah efikasi diri memediasi pengaruh kompetensi kejuruan terhadap kesiapan kerja siswa di bidang akuntansi? *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 11(2), 198–210. <https://doi.org/10.26740/jpak.v11n2.p198-210>.
- Karsinggih, D., & Andriani, D. (n.d.). *The effect of quality of human resources, communication, and organizational commitment on the performance of government employees in Sidoarjo [Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan di Sidoarjo]*.
- Lasinta, F. M. (n.d.). *Disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)*.
- Marziah, A., & Mayasari, P. (2022). *Perencanaan karir pada mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala*.
- Mustari, A. M. I. (n.d.). *Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja*.
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024). Hard skill, soft skill, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 20–32. <https://doi.org/10.35797/jab.14.1.20-32>.
- Oktafiani, A. P., & Widiharto, A. (n.d.). *Perencanaan karir siswa kelas XI IPS SMA Negeri 1 Kedungwuni*.
- Palopo, I. (n.d.). *Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo*.
- 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>.
- Putri, A. A., & Andriani, D. (n.d.). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai*.
- Putri, N. K., & Andriani, D. (n.d.). *The influence of skills, experience, and work supervision on the work productivity of Sidoarjo hijab UMKM employees*.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022a). *Pengaruh hard skill, soft skill, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado*.

RESEARCH ARTICLE

- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022b). *Pengaruh hard skill, soft skill, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado.*
- Safitri, R. D., & Mayangsari, M. D. (n.d.). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kesiapan kerja mahasiswa praktik pengalaman lapangan (PPL) dalam memasuki dunia kerja di STKIP PGRI Banjarmasin.*
- Salsabila, S., & Zahra, A. A. (2023). Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, 3(1).
- Salsabilla, K., Abidin, Z., & Utamidewi, W. (n.d.). *Pengaruh program magang dan studi independen bersertifikat (MSIB) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Singaperbangsa Karawang.*
- Sari, R. E. (2020). *Pengaruh praktik kerja industri, motivasi kerja, dan kompetensi siswa terhadap kesiapan kerja.*
- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Walangitan, M. D. B. (2025). The influence of career planning, self-efficacy, and soft skill on work readiness of Faculty of Economy and Business Sam Ratulangi University student, 13(1).
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>.
- Setiawan, S., & Yusnaini, Y. (2021). Pengaruh locus of control dan kompetensi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa IAIN Lhokseumawe. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3962–3974. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1357>.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi di masa pandemi COVID-19. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.33087/sjee.v5i1.92>.
- Sholihah, F. A., & Muhyi, M. A. (2024). Analisis kesiapan kerja dalam aspek efikasi diri, keterampilan, dan motivasi kerja (Studi kasus mahasiswa tingkat akhir Universitas Gunadarma Jurusan Manajemen Wilayah Kalimantan), 4.
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh efikasi diri, perencanaan karir terhadap kesiapan kerja dimoderasi layanan informasi karir. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 9(1), 215–226. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1.433>.
- Wahyuni, T. I., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (n.d.). *Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta.*
- Yanti, E., Anwar, D., & Asrol, S. (2025). Pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang, 15.