

PENGARUH *SOFT SKILL*, *HARD SKILL* DAN PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH RIAU

Azzahra Diva Yana

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304194@student.umri.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, hard skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner kepada 159 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 22 dengan beberapa tahapan uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill, hard skill, dan pengalaman magang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan dan pengalaman praktis bagi mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

Kata Kunci: *Soft Skill*, *Hard Skill*, *Pengalaman Magang*, *Kesiapan Kerja*, *Mahasiswa Akhir*.

PENDAHULUAN

Perubahan global yang berlangsung cepat telah membawa tantangan baru dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Perkembangan teknologi, digitalisasi, dan otomatisasi mendorong pergeseran sistem kerja dari pola konvensional menuju pendekatan modern yang berbasis kompetensi. Di tengah era globalisasi ini, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis (*hard skill*), tetapi juga meliputi keterampilan non-teknis (*soft skill*) seperti komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, dan manajemen waktu. Hal ini menuntut pengelolaan SDM yang strategis dan efektif agar dapat menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan mampu bersaing secara global. Manajemen SDM menjadi kunci dalam mengembangkan potensi individu untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi, sekaligus mencegah ketimpangan kualitas SDM di masa depan (Salsa et al., 2025).

Salah satu tantangan penting dalam pengembangan SDM adalah bagaimana mempersiapkan lulusan perguruan tinggi agar siap memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana seorang lulusan mampu

beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja profesional. Sayangnya, masih terdapat kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri, di mana banyak lulusan dinilai belum memiliki keterampilan praktis dan pengalaman kerja yang memadai (Suyanto et al., 2019). Kesiapan kerja mencakup kesiapan fisik, mental, pengalaman, dan motivasi yang memungkinkan individu menjalankan tugas secara optimal (Effrisanti, 2015). Dalam hal ini, perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kompetensi yang relevan dan dapat bersaing di tingkat nasional maupun global. Untuk itu, transformasi institusi pendidikan tinggi menjadi lembaga yang responsif terhadap dinamika kebutuhan dunia kerja menjadi suatu keharusan.

Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Pekanbaru, Riau, yang berkomitmen dalam mempersiapkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Didirikan pada 5 Juni 2008, UMRI terus berkembang dengan menyediakan fasilitas perkuliahan yang lengkap serta mendorong penguatan kompetensi mahasiswa melalui berbagai program, seperti Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), pertukaran pelajar internasional (IISMA), magang industri bersama PT IKPP dan PT Semen Padang, serta pelatihan kewirausahaan melalui P2MW 2025. Komitmen tersebut tercermin dalam hasil Tracer Study UMRI tahun 2020, yang memberikan gambaran tentang kondisi alumni setelah lulus. Berikut data hasil tracer study:

Tabel 1. Laporan Tracer Study Universitas Muhammadiyah Riau

Tahun	Jumlah responden	Bekerja	Belum memungkinkan bekerja	Wiraswasta	Melanjutkan pendidikan	Tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerja
2020	598	11,4%	3%	2,8%	4,2%	79%

Sumber : Universitas Muhammadiyah Riau

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan total 598 alumni yang menjadi responden, hanya 11,4% yang telah bekerja baik secara tetap maupun tidak tetap, sedangkan 2,8% memilih berwirausaha, dan 4,2% melanjutkan pendidikan. Sementara itu, 3% belum memungkinkan bekerja karena alasan tertentu, dan mayoritas (79%) masih dalam proses mencari pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk tingginya persaingan kerja dan perlunya penguatan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri.

Berdasarkan data jumlah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI) dari tahun 2022 hingga 2024, tercatat total sebanyak 636 mahasiswa yang telah menyelesaikan studi. Pada tahun 2022, jumlah lulusan mencapai 144 orang, kemudian meningkat signifikan pada tahun 2023 menjadi 280 orang, dan menurun kembali menjadi 212 orang pada tahun 2024. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Riau Kelulusan pada Tahun 2020

No	Tahun	Jumlah mahasiswa
1	2022	144
2	2023	280
3	2024	212
Total		636

Sumber : Universitas Muhammadiyah Riau

Meskipun terdapat peningkatan jumlah lulusan dari tahun ke tahun, realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua lulusan berhasil memasuki dunia kerja secara cepat dan efektif. Banyak dari mereka mengalami kesulitan dalam menentukan arah karier, merasa kurang percaya diri, dan belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kesenjangan ini menjadi masalah yang semakin nyata dalam konteks ketenagakerjaan, dan bahkan turut menyumbang pada meningkatnya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi (Erlangga et al., 2024).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah *soft skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan non-teknis yang mencakup cara seseorang berinteraksi, berkomunikasi, dan berperilaku dalam lingkungan sosial maupun profesional. Kemampuan ini meliputi komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta nilai-nilai positif seperti kejujuran, disiplin, dan kemampuan beradaptasi (Baiti et al., 2017). Di Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau, meskipun mahasiswa telah dibekali dengan pengetahuan akademik, banyak yang masih mengaku belum percaya diri menghadapi dunia kerja. Mereka mengalami kesulitan dalam menyampaikan pendapat, bekerja lintas tim, atau mengambil keputusan secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan antara capaian akademik dan keterampilan non-teknis masih menjadi tantangan yang harus diperhatikan dalam proses pendidikan tinggi. *Soft skill* menjadi elemen penting untuk mendukung kelancaran adaptasi dan partisipasi lulusan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selain *soft skill*, *hard skill* juga menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja mahasiswa. *Hard skill* merupakan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja, dan biasanya berkaitan langsung dengan bidang studi atau profesi tertentu (Baiti et al., 2017). Mahasiswa Jurusan Manajemen UMRI masih menghadapi kendala dalam menguasai *hard skill* yang sesuai dengan kebutuhan industri. Meskipun materi teknis telah diajarkan, sebagian mahasiswa mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan teori ke praktek, terutama karena keterbatasan sarana praktek langsung atau perkembangan teknologi yang belum sepenuhnya diikuti. Mahasiswa yang tidak memiliki penguasaan *hard skill* yang memadai berpotensi kesulitan menyelesaikan tugas pekerjaan secara efisien. Oleh karena itu, penguatan *hard skill* selama masa studi, baik melalui pembelajaran kelas maupun kegiatan praktekum, sangat penting untuk mendukung kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengalaman magang, yang memberi mahasiswa kesempatan untuk terlibat langsung dalam dunia kerja dan menerapkan ilmu yang telah dipelajari. Magang memungkinkan mahasiswa memahami dinamika organisasi, menyelesaikan masalah secara praktis, dan membangun etos kerja profesional (Simanungkalit et al., 2024). Namun, di Jurusan Manajemen UMRI, tidak

semua mahasiswa memperoleh pengalaman magang yang relevan dengan bidang studinya. Beberapa di antaranya ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai, mengalami keterbatasan durasi, atau minim pendampingan selama pelaksanaan magang. Hal ini menyebabkan proses magang menjadi kurang optimal dalam meningkatkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, peran aktif perguruan tinggi sangat penting, tidak hanya dalam mewajibkan magang, tetapi juga memastikan program tersebut relevan, terarah, dan diawasi secara efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan bekal utama yang mencakup kematangan fisik, mental, dan pengalaman yang mendukung seseorang dalam menjalankan tugas-tugas di dunia kerja (Muspawi et al., 2020). Kesiapan ini memungkinkan lulusan terjun langsung ke dunia kerja tanpa memerlukan waktu adaptasi yang lama, yang didukung pula oleh pengalaman belajar yang relevan (Sari, 2022). Rafidah *et al.* (2024) menambahkan bahwa kesiapan kerja mencakup kemampuan menghadapi tuntutan pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja meliputi aspek individu seperti intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, hobi, prestasi, penggunaan waktu senggang, serta pengalaman kerja; dan aspek sosial seperti dukungan orang tua dan lingkungan sekitar (Muri, 2010). Adapun indikator kesiapan kerja dalam Juariah (2019) bersikap kritis, berani bertanggung jawab secara individu, mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan memiliki ambisi untuk terus berkembang.

Soft Skill

Soft skill adalah kemampuan nonteknis yang mencakup keterampilan interpersonal dan intrapersonal seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, serta pengelolaan diri, yang berperan penting dalam mendukung kinerja dan kesiapan kerja individu (Satriawan et al., 2020). *Soft skill* berkembang melalui pengaruh faktor internal, seperti kecerdasan, bakat, minat, motivasi, dan sikap mahasiswa, serta faktor eksternal seperti kondisi keluarga, cara mengajar dosen, fasilitas belajar, tokoh inspiratif, dan lingkungan kampus yang mendukung (Deswarta et al., 2023). Menurut dalam (Lasinta, 2024), indikator *soft skill* terdiri dari: kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, serta keterampilan kepemimpinan.

Hard Skill

Hard skill merupakan keterampilan teknis yang bersifat spesifik dan dapat dilatih secara sistematis melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, seperti kemampuan mengolah data, menggunakan teknologi, serta memahami teori dalam bidang keahlian tertentu (Minaka, 2024). Faktor yang memengaruhi penguasaan *hard skill* meliputi bakat, pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan motivasi (Emawati, 2024). Indikator *hard skill* menurut dalam (Tampubolon, 2024) mencakup kemampuan menghitung, kemampuan teknis, penguasaan ilmu pengetahuan dan wawasan, kemampuan menggunakan teknologi, serta berpikir kritis, semuanya berkontribusi

terhadap kesiapan individu dalam menghadapi tantangan di dunia kerja secara profesional.

Pengalaman Magang

Pengalaman magang merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa terlibat langsung dalam dunia kerja nyata guna mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional yang mendukung kesiapan kerja (Minaka, 2024). Melalui magang, mahasiswa tidak hanya memperoleh wawasan teknis tetapi juga belajar beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami dinamika organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman magang meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap kerja, motivasi, dan minat terhadap bidang kerja (Anggraeni, 2023). Indikator pengalaman magang mencakup durasi pelaksanaan, peningkatan SDM, pemantapan hasil belajar, keterampilan kerja, serta pembentukan sikap profesional (Widyawati, 2024), yang semuanya berperan penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja secara optimal.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode ini diterapkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, seperti *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman magang, terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau, dengan subjek penelitian yaitu mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2021 yang telah berada pada tingkat akhir dan memiliki pengalaman mengikuti kegiatan magang, baik melalui program Kampus Merdeka maupun magang mandiri sesuai ketentuan akademik.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yang umumnya melibatkan penerapan metode statistik untuk menghimpun data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti memerlukan sumber data yang dapat mendukung kelancaran dan akurasi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden yaitu mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2021 Umri. Kuesioner akan disebarakan secara *offline*. Kuesioner disusun menggunakan *skala* pengukuran *likert*. Dalam penelitian ini, *skala Likert* digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan Manajemen UMRI Angkatan 2021 yang berjumlah 264 Mahasiswa. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling non-probabilitas*, yang memungkinkan pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Salah satu metode yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019).

Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang representatif (Soesana *et al.*, 2023), dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi (*margin of error*)

Adapun perhitungan sampelnya sebagai berikut :

$$n = \frac{264}{1 + 264(0,05)^2} = \frac{264}{1.66} = 159$$

Dari perhitungan rumus diatas terlihat bahwa jumlah sampel yang diambil sebanyak 159 responden dari Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Manajemen Angkatan 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Soft Skill</i>	159	15.00	75.00	54.6101	8.31341
<i>Hard Skill</i>	159	15.00	71.00	53.1761	7.50066
Pengalaman Magang	159	15.00	75.00	54.2893	8.36384
Kesiapan Kerja	159	15.00	75.00	55.5409	8.77911
Valid N (<i>listwise</i>)	159				

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. *Soft Skill* (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 54,6101 dengan standar deviasi sebesar 8,31341. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel *Soft Skill* berdistribusi normal.

2. *Hard Skill* (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 71 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 53,1761 dengan standar deviasi sebesar 7,50066. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel *Hard Skill* berdistribusi normal.

3. Pengalaman Magang (X3)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 54,2893 dengan standar deviasi sebesar 8,36384. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Magang memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel Pengalaman Magang berdistribusi normal.

4. Kesiapan Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 55,5409 dengan standar deviasi sebesar 8,77911. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Magang memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel Pengalaman Magang berdistribusi normal.

Uji Validitas

Penelitian ini menguji validitas variabel brand *soft skill*, *hard skill*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja di mana jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka ada korelasi antar variabel, dan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Dengan $r \text{ tabel}$ untuk 159 responden pada $df = n-2$ ($df = 159 - 2$) dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0,1557.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1.1	0,614	0,1557	Valid
	Y.1.2	0,637	0,1557	Valid
	Y.1.3	0,659	0,1557	Valid
	Y.2.1	0,602	0,1557	Valid
	Y.2.2	0,674	0,1557	Valid
	Y.2.3	0,632	0,1557	Valid
	Y.3.1	0,701	0,1557	Valid
	Y.3.2	0,690	0,1557	Valid
	Y.3.3	0,679	0,1557	Valid
	Y.4.1	0,699	0,1557	Valid
	Y.4.2	0,626	0,1557	Valid
	Y.4.3	0,665	0,1557	Valid
	Y.5.1	0,612	0,1557	Valid
	Y.5.2	0,562	0,1557	Valid
	Y.5.3	0,654	0,1557	Valid
Soft Skill (X1)	X1.1.1	0,547	0,1557	Valid

Variabel	Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.1.2	0,402	0,1557	Valid
	X1.1.3	0,407	0,1557	Valid
	X1.2.1	0,714	0,1557	Valid
	X1.2.2	0,692	0,1557	Valid
	X1.2.3	0,643	0,1557	Valid
	X1.3.1	0,652	0,1557	Valid
	X1.3.2	0,554	0,1557	Valid
	X1.3.3	0,541	0,1557	Valid
	X1.4.1	0,572	0,1557	Valid
	X1.4.2	0,624	0,1557	Valid
	X1.4.3	0,650	0,1557	Valid
	X1.5.1	0,680	0,1557	Valid
	X1.5.2	0,580	0,1557	Valid
	X1.5.3	0,621	0,1557	Valid
Hard Skill (X2)	X2.1.1	0,544	0,1557	Valid
	X2.1.2	0,584	0,1557	Valid
	X2.1.3	0,550	0,1557	Valid
	X2.2.1	0,561	0,1557	Valid
	X2.2.2	0,610	0,1557	Valid
	X2.2.3	0,612	0,1557	Valid
	X2.3.1	0,521	0,1557	Valid
	X2.3.2	0,583	0,1557	Valid
	X2.3.3	0,395	0,1557	Valid
	X2.4.1	0,473	0,1557	Valid
	X2.4.2	0,640	0,1557	Valid
	X2.4.3	0,676	0,1557	Valid
	X2.5.1	0,683	0,1557	Valid
	X2.5.2	0,587	0,1557	Valid
	X2.5.3	0,575	0,1557	Valid
Pengalaman Magang (X3)	X3.1.1	0,450	0,1557	Valid
	X3.1.2	0,608	0,1557	Valid
	X3.1.3	0,523	0,1557	Valid
	X3.2.1	0,692	0,1557	Valid
	X3.2.2	0,702	0,1557	Valid
	X3.2.3	0,725	0,1557	Valid
	X3.3.1	0,693	0,1557	Valid
	X3.3.2	0,671	0,1557	Valid
	X3.3.3	0,655	0,1557	Valid

Variabel	Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X3.4.1	0,622	0,1557	Valid
	X3.4.2	0,609	0,1557	Valid
	X3.4.3	0,544	0,1557	Valid
	X3.5.1	0,634	0,1557	Valid
	X3.5.2	0,563	0,1557	Valid
	X3.5.3	0,663	0,1557	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel dependen dan independen di atas kriteria 0,1557 (r tabel). jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dependen dan independen adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pelaksanaan uji reliabilitas dengan dasar bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, kuesioner dinyatakan reliabel dan konsisten, sedangkan jika kurang dari 0,60, kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,900	0,60	Reliabel
Soft Skill (X1)	0,867	0,60	Reliabel
Hard Skill (X2)	0,852	0,60	Reliabel
Pengalaman Magang (X3)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S), dengan keputusan diambil berdasarkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		159
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.24802450
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.035
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074^c

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dengan nilai $0,74 > 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* and *variance inflating factor* (VIF) (Sugiyono, 2018).

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	Collinearity Statistics		
		Batas	VIF	Batas
1 Soft Skill	.437	0,10	2,286	10
Hard Skill	.463	0,10	2,160	10
Pengalaman Magang	.400	0,10	2,502	10

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa setiap variabel independen atau variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glajser

		Coefficients ^a			
		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.795	2.029		2.856
	Soft Skill	-.081	.048	-.201	-1.693
	Hard Skill	.099	.052	.222	1.919
	Pengalaman Magang	-.048	.050	-.120	-.966

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas *glejser* diperoleh nilai signifian variabel independen $> 0,05$. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22 adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.072	3.233		.950	.344
Soft Skill	.222	.077	.210	2.895	.004
Hard Skill	.313	.083	.267	3.788	.000
Pengalaman Magang	.437	.080	.416	5.478	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.072 + 0,222X_1 + 0,313X_2 + 0,437X_3$$

Keterangan:

- a = Nilai konstanta (a) sebesar 2,748, menyatakan bahwa jika tidak adanya variabel bebas (*soft skill*, *hard skill*, pengalaman magang) maka kesiapan kerja tetap bernilai 3.072 artinya jika variabel X_1, X_2, X_3 sama dengan 0 maka *purchase intention* tetap menghasilkan nilai 3.072.
- b1 = Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* (X_1) sebesar 0,222. Menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *soft skill*, maka nilai variabel kesiapan kerja bertambah sebesar 0,222. Peningkatan ini bermakna semakin tinggi *soft skill* maka semakin tinggi kesiapan kerja.
- b2 = Nilai koefisien regresi variabel *hard skill* (X_2) sebesar 0,313. Menunjukkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *hard skill*, maka nilai variabel kesiapan kerja bertambah sebesar 0,313. Peningkatan ini bermakna semakin tinggi *hard skill* maka semakin tinggi kesiapan kerja.
- b3 = Nilai koefisien regresi variabel pengalaman magang (X_3) sebesar 0,437. Menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pengalaman magang, maka nilai variabel kesiapan kerja bertambah sebesar 0,437. Peningkatan ini bermakna semakin tinggi pengalaman magang maka semakin tinggi kesiapan kerja.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial (t) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (t) mempengaruhi variabel dependen yaitu kesiapan kerja dari 3 (tiga) variabel independen dalam penelitian ini yaitu *soft skill*, *hard skill*, pengalaman magang (Ghozali, 2018). Maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.072	3.233		.950
	Soft Skill	.222	.077	.210	2.895
	Hard Skill	.313	.083	.267	3.788
	Pengalaman Magang	.437	.080	.416	5.478

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat dilihat hasil hipotesis secara parsial (t) yang akan dibahas sebagai berikut ini:

1. Hasil Pengujian Hipotesis H1

Hasil ini menunjukkan bahwa *soft skill* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) yang berarti hipotesis 1 diterima. Dari tabel 4.19 diatas, dapat dilihat dan dibandingkan bahwa thitung 2.895 ttabel 1,976 dan nilai sig. 0,004 < 0,05. Artinya variabel *soft skill* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama H₀ ditolak dan H₁ diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis H2

Hasil ini menunjukkan bahwa *hard skill* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) yang berarti hipotesis 1 diterima. Dari tabel 4.19 diatas, dapat dilihat dan dibandingkan bahwa thitung 3.788 ttabel 1,976 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel *hard skill* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama H₀ ditolak dan H₁ diterima.

3. Hasil Pengujian Hipotesis H3

Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman magang (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) yang berarti hipotesis 1 diterima. Dari tabel 4.19 diatas, dapat dilihat dan dibandingkan bahwa thitung 5.478 ttabel 1,976 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel pengalaman magang (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Uji Secara Simultan (uji F)

Tujuan dari penggunaan uji F untuk memahami apakah dalam model analisis regresi variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi adalah 5% atau 0,05, apabila dalam pengujian diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka didapatkan pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2018). Berikut disajikan tabel hasil pengujian statistic uji F sebagai berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7825.886	3	2608.629	92.917	.000^b

Residual	4351.598	155	28.075
Total	12177.484	158	

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel 11 di *soft skill* (X1), *hard skill* (X2) dan pengalaman magang (X3) memiliki F_{hitung} sebesar 92.917. Kemudian untuk menggunakan $df = n - 2$ dengan n yaitu jumlah sampel, sehingga diperoleh $df = 159 - 2 = 157$, sehingga $F_{hitung} = 2.66$. Dengan demikian dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 92.917 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.66 atau dapat juga dikatakan bahwa $92.917 > 2.66$ sehingga terdapat pengaruh antara *soft skill*, *hard skill*, pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini juga diperkuat dengan melihat melalui nilai signifikansi output anova yang mana $sig\ 0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa *soft skill*, *hard skill*, pengalaman magang berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.636	5.298568

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

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 12 diatas, juga dapat diketahui nilai *adjusted R*² sebesar 0.636 atau 63,6%. Berarti *soft skill*, *hard skill*, pengalaman magang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen angkatan 2021 sebesar 63,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 6,36\% = 36,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel *soft skill* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,04 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau. Artinya, semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Sebaliknya, apabila kemampuan *soft skill* menurun, maka tingkat kesiapan kerja juga akan cenderung menurun.

Hasil ini mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini, yang menduga bahwa terdapat pengaruh positif antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Sattriawan *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *soft skill* merupakan kemampuan individu dalam membangun hubungan sosial (*interpersonal skills*) serta mengelola diri sendiri (*intrapersonal skills*), yang keduanya sangat penting dalam menunjang performa dan kesiapan menghadapi dunia kerja. *Soft skill* sendiri merupakan bentuk pengembangan dari kecerdasan

emosional (*emotional intelligence*), yang terbukti menjadi salah satu penentu kesuksesan dalam karier dan kehidupan profesional.

Jika ditinjau dari hasil tanggapan responden, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah indikator memiliki sikap kritis, kemampuan berpikir, dan menyelesaikan masalah, khususnya pada pernyataan saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencari solusi bersama, yang memperoleh nilai *mean* sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa merasa cukup mampu dalam menyelesaikan persoalan secara kolaboratif bersama tim, yang merupakan bagian penting dari kompetensi kerja yang dibutuhkan dalam dunia profesional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsa *et al.* (2025), yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang baik cenderung lebih percaya diri, adaptif, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *hard skill* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 3.788. Maka dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau. Artinya, semakin tinggi penguasaan *hard skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, jika *hard skill* rendah, maka kesiapan kerja pun cenderung menurun. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh antara *hard skill* (X₂) terhadap kesiapan kerja (Y).

Menurut Minaka (2024), *hard skill* merupakan keterampilan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, seperti kemampuan menganalisis data, mengoperasikan perangkat lunak, serta memahami konsep-konsep manajerial yang relevan dengan dunia kerja. Penguasaan *hard skill* membantu mahasiswa dalam menerapkan ilmu di situasi kerja nyata secara efektif.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pada kemampuan menggunakan teknologi, khususnya pada pernyataan Saya menguasai media sosial dengan *mean* sebesar 3,73 yang tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki keterampilan teknologi digital yang cukup baik, yang saat ini menjadi kebutuhan penting dalam dunia kerja, terutama dalam komunikasi, pemasaran, dan analisis data.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nurbaiti *et al.* (2024) yang juga menemukan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Keterampilan teknis yang baik terbukti membantu mahasiswa beradaptasi lebih cepat dan produktif saat masuk ke dunia kerja profesional.

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel pengalaman magang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 5.478, yang artinya pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan

kerja mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau. Artinya, semakin banyak dan berkualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka kesiapan mereka menghadapi dunia kerja juga akan semakin baik. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh antara pengalaman magang (X3) terhadap kesiapan kerja (Y).

Menurut Minaka (2024), pengalaman magang merupakan salah satu metode pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan teori ke dalam praktek kerja nyata. Magang tidak hanya membentuk keterampilan teknis, tetapi juga mengasah mentalitas kerja, kemampuan adaptasi, kedisiplinan, serta nilai-nilai profesionalisme yang esensial dalam dunia kerja.

Dari hasil tanggapan responden, indikator pengalaman magang yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek pembentukan sikap, khususnya pada pernyataan saya mampu menerapkan nilai dan prinsip moral dalam melaksanakan tugas dengan mean sebesar 3,73, termasuk kategori baik. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya memperoleh pengalaman teknis selama magang, tetapi juga membentuk karakter dan nilai kerja yang mendukung kesiapan kerja mereka secara holistik.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rafidah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa, baik dari segi keterampilan, sikap, maupun kesiapan mental dalam menghadapi tantangan dunia kerja profesional.

Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill*, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman magang secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 92,917 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,66, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berkontribusi nyata terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa.

Selain itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,636 menunjukkan bahwa 63,6% variabilitas kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman magang, sementara sisanya 36,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kesiapan kerja sendiri merupakan cerminan dari sejauh mana individu mampu mengintegrasikan keterampilan teknis (*hard skill*), keterampilan sosial (*soft skill*), serta pengalaman praktis untuk menghadapi dunia kerja secara profesional. *Soft skill* memungkinkan mahasiswa berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan masalah, sedangkan *hard skill* memberikan keahlian teknis sesuai bidangnya, dan pengalaman magang memperkuat keduanya dengan penerapan langsung dalam dunia kerja (Rafidah *et al.*, 2024).

Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian Minaka (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel pengalaman magang, *soft skill*, dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin baik *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka dalam memasuki dunia profesional. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill*, *hard skill* dan pengalaman magang harus menjadi bagian penting dalam strategi meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau. Artinya, semakin tinggi penguasaan soft skill seperti komunikasi, kerja tim, dan kemampuan adaptasi, maka semakin tinggi pula kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.
2. Hard skill juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penguasaan kemampuan teknis dan akademik yang relevan terbukti mendukung mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja secara lebih percaya diri dan kompeten.
3. Pengalaman magang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang pernah menjalani pengalaman magang cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai lingkungan kerja, etos kerja, serta keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia profesional.
4. Soft skill, hard skill, dan pengalaman magang secara bersama-sama terbukti punya pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan memberikan kontribusi penting dalam mempersiapkan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Artinya, ketika mahasiswa memiliki kombinasi kemampuan pribadi, keterampilan teknis, dan pengalaman nyata di dunia kerja, maka kesiapan mereka pun menjadi lebih matang dan kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, C. D. (2023). *Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang)* (Issue 2020) [Universitas Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/600>

- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Effrisanti, Y. (2015). Pembelajaran Berbasis Proyek Melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan Soft Skills Mahasiswa. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.26533/eksis.v10i1.52>
- Emawati, N. P. (2024). *Pengaruh Hard Skill, Future Time Perspective Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas PGRI Semarang*. UNIVERSITAS PGRI SEMARANG.
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). *Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir*.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juariah. (2019). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah lain Bengkulu [Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu]. In *Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu*. <Http://Repository.iainbengkulu.Ac.Id/3318/1/Juariah.Pdf>
- Lasinta, F. M. (2024). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Minaka, M. R. A. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020*. Universitas PGRI Semarang.
- Muri, A. Y. (2010). *Kiat sukses dalam karier*. Ghalia Indonesia.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Nurbaiti, & Devita Putri, A. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Rafidah, A. F., & Marsofiyati. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Perkantoran*. 12(5).
- Salsa, P. P., & Nurbaya, S. (2025). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5 . 0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar*. 8(1), 456–468.
- Sari, R. T. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA DAN PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PONOROGO ANGKATAN 2018*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO.

- Sattriawan, A., Sutiarto, S., & Rosidin, U. (2020). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Terintegrasi Soft Skills dalam Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 950–963. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v4i2.314>
- Simanungkalit, M. R., Telaumbanua, D. A., Napitupulu, J. A., & Tambunan., T. S. (2024). *PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA*. <https://doi.org/10.61240/jmri.v2i3.84>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (A. Karim (ed.)).
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). *Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. 2, 187–196.
- Tampubolon, M. M. (2024). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 Fkip Universitas Jambi*. Universitas Jambi.
- Widyawati, P. (2024). *Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020) [Skripsi, dipublikasikan*. 156.