



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1383-1396

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang)

Reza Alfiana<sup>1✉</sup>, Hawik Ervina Indiworo<sup>2</sup>, M. Fadjar Darmaputra<sup>3</sup>

Universitas PGRI Semarang

Email: [rezaalfiana23@gmail.com](mailto:rezaalfiana23@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Adapun jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 248 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan untuk menguji hipotesis menggunakan SPSS 24. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* (X1), *hard skill* (X2) dan pengalaman magang (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang.

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

### Abstract

This research aims to determine the influence of soft skills, hard skills and internship experience on the work readiness of non-educated students at PGRI University Semarang. This research uses multiple linear regression analysis methods. The number of samples used in this research was 248 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and to test hypotheses using SPSS 24. Based on the results of this research, it shows that soft skills (X1), hard skills (X2) and internship experience (X3) simultaneously have a positive and significant effect on students' work readiness (Y) non-education PGRI University Semarang.

Keyword: *Soft Skills*, *Hard Skills*, *Internship Experience*, *Work Readiness*

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang pesat memaksa Indonesia untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul agar mampu bersaing. Oleh karena itu, lembaga pendidikan maupun sektor pelatihan harus mampu membentuk SDM yang siap kerja. Cathrine, (2011) menjelaskan bahwa keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang individu berkorelasi kuat dengan kesiapannya bekerja. Artinya, orang dengan kesiapan optimal akan lebih mudah mencapai kesuksesan dan menghadapi kompleksitas dunia kerja.

Menurut Makki (Pratiwi, et al., 2022) Kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berpengaruh secara produktif terhadap pencapaian suatu organisasi di tempat individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Brady (Angraini et al, 2021) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Kesiapan kerja harus memenuhi kriteria yang sistematis, terencana, sehingga mendapat hasil kerja yang maksimal maupun kerja sama dalam dunia kerja.

Berdasarkan data Sakernas (2020), jumlah pengangguran terdidik di Indonesia sebanyak 20.354 sedangkan jumlah tenaga kerja terdidik sebanyak 58.285. Berdasarkan data Statistics Finland (2021), pengangguran meningkat selama pandemi, terutama di bidang pendidikan. Pengangguran terdidik naik dari 6,69% pada 2020 menjadi 8,55% pada 2021 untuk karyawan dengan gelar sarjana. Jumlah penduduk usia kerja Indonesia pada Agustus 2022 sebanyak 209,42 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, termasuk mereka yang bekerja, 143,72 juta orang. Dengan demikian, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) nasional sebesar 68,63%, dengan angka TPAK laki-laki sebesar 83,87% dan angka TPAK perempuan sebesar 53,41%.

Dari data diatas terlihat bahwa angka pengangguran antara tahun 2020-2022 masih cukup tinggi dan cenderung *fluktuatif*. Selain itu, banyaknya mahasiswa yang mencari pekerjaan juga dapat meningkatkan angka pengangguran. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja dimasa depan harus dapat mempersiapkan kualifikasi. Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa menunggu lama.

Tabel 1 Tracer Sudy Mahasiswa Universitas PGRI Semarang Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Lulusan	Sudah bekerja (%)	Belum Bekerja (%)	Gaji Presenta seJenis Perusahaan (%)	Presenta seMasa	Presenta seMasa (%)	Presenta seMasa Tunggu (%)
2020	27	32%	17%	<1jt 4%	Swasta	61%	<6 bulan 65%
2021	45	52%	35%	2- 3% 5jt	Instansi Pemerintahan	24%	>6 bulan 35%
2022	22	16%	48%	6- 93% 10jt	Wiraswasta	15%	

Sumber: (Novita, 2023)

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat diketahui perkembangan kesiapan kerjadari tahun 2020 hingga 2022 terdapat penurunan perkembangan tingkat kesiapan kerja pada Mahasiswa Universitas PGRI Semarang. Tingkat kesiapan kerja terendah terdapat pada tahun 2022 yaitu sebesar 48% mahasiswa yang belum bekerja, sedangkan tingkat kesiapan kerja tertinggi terdapat pada tahun 2021 yaitu sebanyak 52% mahasiswa yang sudah bekerja. Dengan banyaknya jumlah lulusan mahasiswa sarjana yang akan mencari pekerjaan, hal ini mungkin dapat meningkatkan angka pengangguran bila tidak memiliki kesiapan kerja yang baik. Jadi setiap calon tenaga kerja harus bisa mempersiapkan diri agar lolos. Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang individu atau mahasiswa untuk bisa langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu yang lama.

Di dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk siap dan mampu menghadapi perubahan di masa depan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan *soft skill* seperti kemampuan memecahkan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kreativitas, manajemen, koordinasi dengan orang lain, kecerdasan emosional, kemampuan penilaian dan pengambilan keputusan, orientasi layanan, negosiasi dan fleksibilitas kognitif. Berdasarkan teori yang di katakan Mulyono (2011:99), bahwa *soft skill* merupakan komplemen dari *hard skill*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu. Semakin baik penguasaan kemampuan *soft skill* maka akan semakin kuat kepribadian seseorang dalam menghadapi tantangan kerja maupun tantangnya lainnya.

Pekerjaan mengharuskan mahasiswa atau individu untuk memiliki kesiapan kerja dan memiliki *skill* atau kemampuan. Disebutkan oleh (Deswarta et al, 2023) bahwa *hard skill* (keterampilan teknis yang relevan dengan bidang studi) adalah keterampilan intelektual yang bermanfaat sebagai penentu bagi individu dalam menelaah dan berpikir untuk mampu menemukan jalan keluar dalam persoalan. Bagi mahasiswa, *hard skill* merupakan

kemampuan dalam menelaah ilmu dan kemampuan bidang ilmu tertentu.

Seorang mahasiswa dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya agar siap ketika memasuki dunia kerja dan bersedia melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Pengalaman magang dianggap penting untuk mengoptimalkan kesiapan kerja, dan jika mahasiswa tidak memilikinya tentu akan kesulitan untuk mencapai semangat dirinya dalam menghadapi dunia kerja nantinya. Melalui pengalaman magang, mahasiswa memiliki kompetensi yang luar biasa khususnya ditingkat pengetahuan, serta etos kerja dan *skill* yang memenuhi tuntutan kehidupan kerja dan memberikan apresiasi juga pengakuan pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pembelajaran. Pentingnya pengalaman kerja dalam membentuk kesiapan kerja sarjana tercermin melalui keikutsertaan program magang sarjana.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sari & Manunggal, (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, (2024) bahwa *Soft Skill* dan *Hard Skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja masih memiliki hasil yang berbeda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Pambajeng, (2023) menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. T. Sari & Nurhidayati, (2022) menyatakan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya penelitian lebih lanjut yang mana dengan harapan mampu untuk menerangkan hubungan kausal (sebab akibat) antara *soft skill*, *hard skill* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020 sejumlah 656 mahasiswa. Peneliti menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%.

Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* jenis *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diisi oleh 248 responden secara online. Kuesioner ini menggunakan skala likert. Analisis data penelitian menggunakan software SPSS 24.

Menggunakan uji instrument meliputi Uji validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda). Uji hipotesis (uji parsial (T), uji simultan (F), uji koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Penelitian ini jumlah data responden yang didapat oleh peneliti sebanyak 248 responden mahasiswa non pendidikan (Fakultas Teknik dan Informatika, Fakukltas Hukum, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam sebuah penelitian, data yang dianggap baik dan memadai adalah data yang memiliki distribusi yang bersifat normal. Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Exact Sig dan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini, data yang digunakan cocok menggunakan Exact P Values. Menurut (Patel, 2011) *“ideally you would use exact p values all of the time”* artinya idealnya kita harus menggunakan Exact p values dalam setiap pengujian. Nilai residual yang berdistribusi normal menandakan bahwa regresi tersebut baik. Berikut adalah karakteristik pengambilan keputusan dalam uji normalitas:

- 1) Jika Sig (2-tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.
- 2) Jika Sig (2-tailed) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78451991
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.031
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas, yang menunjukkan bahwa menggunakan metode Exact P Values Kolmogorov – Smirnov Test menghasilkan nilai sig  $0,200 > 0,05$ . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Sebuah model regresi dianggap efektif apabila tidak terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebas yang ada di dalamnya. Dengan menghindari rutinitas yang terjadi dalam membuat keputusan, tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk memahami bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Penerapan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan Multikolinearitas:

- a) Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai dari VIF  $< 10$ , maka kesimpulannya adalah tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel *independen*.
- b) Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai dari VIF  $> 10$ , maka kesimpulannya adalah terdapat multikolinearitas diantara variabel *independen*.

Tabel 3

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.682	.884		4.164.000		
	Soft Skill	.294	.061	.312	4.786.000	.114	8.799
	Hard Skill	.369	.066	.327	5.604.000	.142	7.024
	Pengalaman Magang	.364	.065	.330	5.584.000	.139	7.197

a. Dependent Variable: KKR

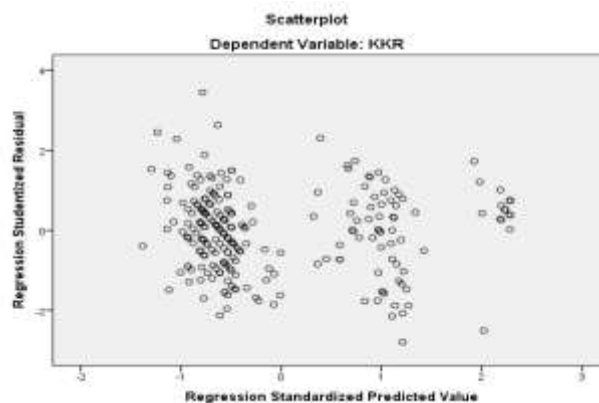
#### Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel *Soft Skill* adalah 0,114, variabel *Hard Skill* 0,142, dan variabel Pengalaman Magang 0,139. Kemudian untuk hasil dari VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel *Soft Skill* sebesar 8,799, variabel *Hard Skill* sebesar 7,024, dan variabel Pengalaman Magang sebesar 7,197. Ini mengindikasikan bahwa dari hasil uji multikolinearitas, variabel *Soft Skill*,

*Hard Skill* dan Pengalaman Magang tergolong normal serta tidak mengalami multikolinearitas diantara variabel *independen*, dikarenakan nilai *tolerance* untuk setiap variabel penelitian  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat varians yang tidak konsisten dari residual antar satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dianggap efektif jika tidak mengalami heteroskedastisitas atau bisa disebut homokedastisitas. Cara untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara mengamati adanya pola khusus pada grafik scatterplot, jika pola tersebut ada maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Tetapi apabila dalam sebuah grafik tersebut tidak terdapat titik-titik yang membentuk pola khusus atau tersebar diatas dan dibawah 0 maka dapat dikatakan tidak heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24*

Dilihat dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini, karena titik-titik pada grafik tersebar di kedua sisi angka 0 tanpa membentuk sebuah pola khusus.

#### Uji Model

##### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi adalah alat uji yang digunakan untuk memprediksi sejauh mana variabel *independen* (X) mempengaruhi variabel *dependen* (Y) dalam sebuah pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar kapasitas variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen*. Dibawah ini adalah hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ):

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.880	2.8016

a. Predictors: (Constant), PMR, HSR, SSR

b. Dependent Variable: KKR

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Dari Tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,880. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Pengalaman Magang memberikan pengaruh sebesar 88% terhadap variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja. Sementara itu 12% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model atau penelitian ini.

#### Uji T

Dalam penelitian ini, uji t parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel bebas yaitu *soft skill*, *hard skill* dan pengalaman magang berpengaruh secara signifikan dan bersifat positif terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja. Tingkat kesalahan yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 dan taraf keyakinan sebesar 95%. Adapun rumus pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menunjukkan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$\begin{aligned} \text{Rumus T tabel} &= t\left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 248-3-1\right) \\ &= t(0,025; 244) = 1,969 \end{aligned}$$

Tabel 5

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.682	.884		4.164	.000		
Soft Skill	.294	.061	.312	4.786	.000	.114	8.799
Hard Skill	.369	.066	.327	5.604	.000	.142	7.024
Pengalaman Magang	.364	.065	.330	5.584	.000	.139	7.197

a. Dependent Variable: KKR

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

#### Hasil Uji T

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

- Pada variabel *Soft Skill* (X1) menunjukkan hasil dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t$  hitung  $4,786 > 1,969$   $t$  tabel. Oleh karena itu H1 diterima, yang mengindikasikan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja.
- Pada variabel *Hard Skill* (X2) menunjukkan hasil dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t$  hitung  $5,604 > 1,969$   $t$  tabel, sehingga H2 diterima, yang menunjukkan bahwa *Hard Skill* memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja.
- Pada variabel Pengalaman Magang (X3) menunjukkan hasil dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  atau  $t$  hitung  $5,584 > 1,969$   $t$  tabel, sehingga H3 diterima, yang menunjukkan bahwa Pengalaman Magang memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja.

#### Uji F

Uji F pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independen*) yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersamaan (simultan). Keputusan dalam uji f ini didasarkan pada nilai Perhitungan dalam uji simultan atau uji f menggunakan tingkat kesalahan yaitu 5% atau 0,05 dan taraf keyakinan 95% dengan rumus pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (Signifikan  $<$  0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *independen* berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen*.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel (Signifikan  $>$  0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel *independen* tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen*.

$$\begin{aligned} \text{Rumus f tabel} &= f(k; n-k) &&= f(3; 248 - 3) \\ &= f(3; 245) &&= 2,64 \end{aligned}$$

Tabel 6

Hasil (Simultan)		ANOVA <sup>a</sup>				Uji F
Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14295.095	3	4765.032	607.097	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1915.127	244	7.849		
	Total	16210.222	247			

a. Dependent Variable: KKR

b. Predictors: (Constant), PMR, HSR, SSR

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  f hitung atau  $f \text{ hitung } 607,097 > 2.64$  f tabel . Oleh karena itu  $H_a$  diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel *independen* yaitu *Soft Skill, Hard Skill* dan Pengalaman Magang memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen* yaitu Kesiapan Kerja.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu bentuk model dari regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel *dependen* (kriterium), dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dapat memengaruhi dan mengubah nilai variabel *dependen*. Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS24:

Tabel 7  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.682	.884		4.164	.000		
Soft Skill	.294	.061	.312	4.786	.000	.114	8.799
Hard Skill	.369	.066	.327	5.604	.000	.142	7.024
Pengalaman Magang	.364	.065	.330	5.584	.000	.139	7.197

a. Dependent Variable: KKR

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24*

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

$$Y = 3,682 + 0,294X_1 + 0,369X_2 + 0,364X_3 + e$$

Menjelaskan persamaan yang berkaitan dengan variabel Y dalam uji regresi linier berganda:

- a. a = konstanta sebesar 3,682 menjelaskan apabila variabel *soft skill*, *hard skill* dan pengalaman magang dinyatakan sama dengan 0 maka tingkat kesiapan kerja sebesar 3,682.
- b. Variabel *soft skill* (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,294, yang menunjukkan bahwa jika variabel *soft skill* mengalami peningkatan sebesar 100%, maka variabel kesiapan kerja juga akan meningkat sebesar 29,4%. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X1) memiliki arah positif terhadap kesiapan kerja (Y).
- c. Variabel *hard skill* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,369, yang menunjukkan bahwa jika variabel *hard skill* mengalami peningkatan sebesar 100%, maka variabel kesiapan kerja juga akan meningkat sebesar 36,9%. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* (X2) memiliki arah yang positif terhadap kesiapan kerja (Y).
- d. Variabel pengalaman magang (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,364, yang menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman magang mengalami peningkatan sebesar 100%, maka variabel kesiapan kerja juga akan meningkat sebesar 36,4%. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X3) memiliki arah yang positif terhadap kesiapan kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang. Hal ini dapat diketahui pada hasil penelitian hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai dari t hitung  $4,786 > 1,969$  t tabel dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu H1 diterima. *Soft skill* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

2. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang. Hal ini dapat diketahui pada hasil penelitian hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai dari t hitung  $5,604 > 1,969$  t tabel dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu H1 diterima. *Hard skill* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### 3. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang. Hal ini dapat diketahui pada hasil penelitian hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai dari t hitung  $5,584 > 1,969$  t tabel dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu H1 diterima. Pengalaman magang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

## SIMPULAN

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *soft skill* (X1), *Hard Skill* (X2), dan pengalaman magang (X3) terhadap variabel kesiapan kerja (Y) mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Gohae, A. S. (2020). Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 1954–1964.
- Jaya, N. A. (2023). *Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 2(3), 33–40.
- Muhammad, A., & Mustari, I. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 1, 1–18.
- Nada, N. Q., & Ubaidillah, H. (n.d.). *Pengaruh Softskill, Motivasi, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Progam Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)*. 12, 1–11.
- Novita, D. (2023). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja*

- (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina Vol.1, No.4*
- 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 (JAB, 14(1)*, 20–32.
- Podungge, R., Bokingo, A. H., & Hilala, E. (2023). Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management & Business, 6(2)*, 224–232.
- Puteri, S. S., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 1*, 511–526. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525>
- Putri Pambajeng, A. (2023). *The Influence Of Internship Experience, Work Motivation, And Soft Skills On College Student Work Readiness In Entering The World Of Work [Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Ker. 1–17.*
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA, 10(1)*, 172–183.
- Rosyani, D., & Yushita, A. N. (2017). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Minat Kerja Dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia, 6(3)*, 1–14.
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8(2)*, 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Setiarini, H., Prabowo, H., & Gultom, 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 ). 10(2)*, 195–204.
- 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>