



**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, *SOFT SKILL*  
DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA  
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG ANGKATAN 2020**

**Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1  
untuk mendapat Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun oleh:**

**Muhammad Rizqi Auliya Minaka**

**NPM 20810309**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rizqi Auliya Minaka  
Npm : 20810309  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*  
dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa  
Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini Benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran-pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil atau pikiran saya sendiri. Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 7 Agustus 2024



Muhammad Rizqi Auliya Minaka

**PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draf Skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill dan Hard Skill**

**Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas PGRI Semarang**

**Angkatan 2020.**

Di susun oleh:

Muhammad Rizqi Auliya Minaka

20810309

Telah Menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd.  
NIP. 196011211987031001

Pembimbing II



Rr. Hawik Ervina I. S.E., M.M.  
NPP. 138301402

## HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Muhammad Rizqi Auliya Minaka  
Npm : 20810309  
Progam Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA,  
SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN  
KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS PGRI SEMARANG  
ANGKATAN 2020.

Telah berhasil diperhatikan dihadapan Dewan Penguji

Tanggal : 7 Agustus 2024

### Dewan Penguji

Penguji I	: Dr. Drs. Sutrisno, S.E, M.M., M.Pd. (.....)	
	NIP. 196011211987031001	
Penguji II	: Rr. Hawik Ervina I. S.E., M.M. (.....)	
	NPP. 138301402	
Penguji III	: Ira Setiawati, S.E., M.Si. (.....)	
	NPP. 197801548	

## PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, SOFT SKIL DAN HARD  
SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS PGRI  
SEMARANG ANGKATAN 2020

Disusun oleh:

Muhammad Rizqi Auliya Minaka

NPM. 20810309

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi

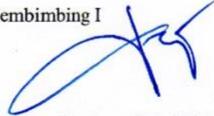
Pada tanggal 7 Agustus 2024

Dan dinyatakan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Penguji Progam Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I



Dr. Drs. Sutrisno, S.E, M.M., M.Pd.

NIP. 196011211987031001

Pembimbing II



Rr. Hawik Ervina I. S.E.,M.M.

NPP. 138301402



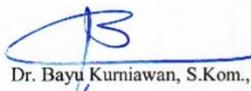
Dekan

Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.

NPP. 187901540

Mengetahui,

Ketua Progam Studi



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.

NPP. 219001572

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Waktu kamu lahir, kamu menangis dan orang-orang di sekelilingmu tersenyum. Jalanilah hidupmu sehingga pada waktu kamu meninggal, kamu tersenyum dan orang-orang di sekelilingmu menangis.

### **PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada:**

1. Almamater UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2. Kedua orang tua saya, Bapak Karjono dan Ibu Basariyah tercinta. Yang telah merawat saya dengan penuh kasih sayang, selalu mengajarkan kepada saya pentingnya kewajiban melaksanakan sholat lima waktu dimanapun dan kapanpun. dan tidak lupa pula selalu mendoakan saya hingga saat ini. Sehat selalu dan diberikan umur panjang untuk bapak ibu saya, Amin yarabbal alamin.
3. Kakak saya, Siti Faza Malia Nimah Terimakasih sudah selalu support, sering berbagi apapun kepada saya dan tetap menjadi pribadi yang baik.
4. Kepada diri saya sendiri  
Terimakasih sudah mampu melangkah sejauh ini, ingat jangan pernah mengeluh jika belum mencoba. Berdoalah dan minta pertolongan kepada Allah SWT serta kepada kedua orang tua. Sesungguhnya ridha Allah terletak pada ridha kedua orang tua.
5. Teman – teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan motivasi.
6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 . Sampel penelitian ini terdiri dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui google form yang menggunakan skala likert. Data tersebut diolah menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh variabel pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja memperoleh F hitung sebesar 22, 930 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, hasil pengujian t dari variabel pengalaman magang menyatakan nilai t hitung sebesar 2,503, variabel minat kerja sebesar 5,107, variabel *soft skill* sebesar 8,345, variabel *hard skill* sebesar 4,465 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

Kata Kunci: Pengalaman Magang; Minat Kerja; *Soft Skill*; *Hard Skill*; Kesiapan kerja

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the factors that influence the work readiness of students from the Faculty of Economics and Business, Faculty of Engineering and Informatics and the Faculty of Law, PGRI University Semarang class of 2020, PGRI University Semarang class of 2020. The sample for this research consisted of 100 students from the Faculty of Engineering and Informatics and the Faculty of Law, PGRI University Semarang class of 2020. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form using a Likert scale. The data was processed using multiple linear regression analysis methods via SPSS 27. The results of the research showed that work readiness was influenced by the variables of internship experience, work interest, soft skills and hard skills on work readiness. The F count was 22.930 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , which means that internship experience, work interest, soft skills and hard skills simultaneously have a significant influence on student work readiness. Apart from that, the results of the t test for the internship experience variable stated that the t value was 2.503, the work interest variable was 5.107, the soft skills variable was 8.345, the hard skills variable was 4.465 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , which means internship experience, work interest, soft skills and hard skills have a positive and significant partial effect on the work readiness of students from the Faculty of Economics and Business, Faculty of Engineering and Informatics and Law, PGRI University Semarang class of 2020.*

*Keywords: Internship Experience; Job Interests; Soft skills; Hard Skills; work preparation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M, Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui skripsi.
4. Dr. Drs. Sutrisno, S.E, M.M., M.Pd. selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, sabar, dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan skripsi sehingga skripsi dapat selesai.

5. Rr. Hawik Ervina I, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, sabar, dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan skripsi sehingga skripsi dapat selesai.
6. Bapak Ibu Dewan penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Karjono dan Ibu Basariyah atas kasih sayang, doa, bimbingan serta dukungan yang tak pernah terputus kepada penulis.
8. Teman-teman Manajemen 2020 yang selalu mewarnai hari-hari bersama, ada di saat senang maupun sedih. Terima kasih atas persahabatan yang tak akan pernah terlupakan, dukungan serta semangat yang tak henti kepada penulis.
9. Seluruh pihak yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis sadar dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 7 Agustus 2024



Muhammad Rizqi Auliya Minaka  
20810309

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	16
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	17
1.4 Tujuan Penelitian.....	18
1.5 Manfaat Penelitian.....	19
1.6 Sistematika Penelitian.....	21

BAB II LANDASAN TEORI.....	22
2.1 Kesiapan Kerja.....	22
2.2 Pengalaman Magang.....	28
2.3 Minat Kerja.....	33
2.4 <i>Soft Skill</i> .....	36
2.5 <i>Hard Skill</i> .....	39
2.6 Kajian Penelitian terdahulu .....	45
2.7 Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	48
2.8 Model Empiris Penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Desain penelitian .....	55
3.2 Populasi,Sampel,Teknik Pengambilan Sampel .....	55
3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian.....	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan .....	68
4.2 Deskripsi Umum Objek Tempat Penelitian.....	69
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden .....	70
4.4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	73
4.5 Deskripsi jawaban Responden pada Variabel Penelitian .....	76
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	81
4.8 Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	99

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Jenjang Pendidikan yang ditamatkan (Agustus 2022) .....	3
Tabel 2.1 Kajian penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Data Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Angkatan 2020.....	56
Tabel 3.2 Pengembangan Variabel Penelitian.....	58
Tabel 3.3 Skala Likert.....	60
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner .....	69
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Fakultas.....	72
Tabel 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Tahun Angkatan.....	72
Tabel 4.5 Data Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji e Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji T Parsial.....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengembangan Model Penelitian.....	54
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Indikator Penelitian.....	100
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 3 Deskripsi Umum Responden.....	108
Lampiran 4 Data Tabulasi.....	109
Lampiran 5 Uji Validitas.....	132
Lampiran 6 Uji Realibilitas.....	134
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik .....	135
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	137

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran pada kurun waktu tertentu dalam upaya mengembangkan ilmu serta kemampuan secara bertahap berdasarkan tingkat kemajuan setiap individu (Sulistianingsih et al., 2018). Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 mengenai sistem pendidikan nasional, tujuan dari pendidikan nasional yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Maka dalam hal ini, pendidikan berperan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menghadapi kompetisi kerja di era globalisasi.

Era globalisasi saat ini di mana perkembangan industri telah meningkat secara pesat, memberikan tantangan dunia kerja dan kebutuhan tenaga kerja yang berpengetahuan menuntut sumber daya manusia perlu dapat bersaing pada berbagai aspek dengan kemampuan yang dimiliki (Sari et al., 2019). Sumber daya manusia itu sendiri merupakan individu produktif yang bekerja dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi sehingga

menjadi pilar penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (yani, 2022) Oleh karena itu, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan tenaga kerja yang profesional untuk dapat berkontribusi secara optimal.

Untuk menghadapi tantangan era globalisasi yang kompetitif, diperlukan kompetisi atau skill yang benar-benar baik dan matang, sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan merupakan modal dasar yang sangat penting, baik secara kuantitas maupun terutama dalam kualitas manusia (Suyanto et al., 2019).

Pembentukan tenaga kerja yang profesional harus dibentuk melalui program pendidikan yang sesuai dengan apa yang diharapkan pada dunia kerja. Pemahaman mengenai dunia kerja ini berbeda dengan kenyataan yang ada, banyak aspek-aspek pembangunan membutuhkan tenaga kerja profesional yang tidak dapat dicukupi oleh output pendidikan (Suyanto et al., 2019). Hal ini terlihat dari kurangnya kualitas pendidikan tinggi menyebabkan daya saing yang rendah, akibatnya berdampak pada ketidaksiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja sehingga terciptanya pengangguran bagi lulusan sarjana. Rendahnya kualitas pendidikan tinggi menyebabkan output pendidikan tinggi memiliki daya saing yang rendah dalam pasar kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Dampak dari ketidakseimbangan ini adalah banyaknya jumlah pengangguran yang ada di

Indonesia, jumlah ini memperlihatkan bahwa adanya ketidakmampuan pendidikan dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk dunia kerja.

**Tabel 1.1 Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Jenjang Pendidikan yang Ditamatkan (Agustus 2022).**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Universitas	673.485
2.	Akademi/Diploma	159.490
3.	SLTA Kejuruan/SMK	1.661.492
4.	SLTA Umum/SMA	2.478.173
5.	SLTP	1.500.807
6.	SD	1.274.153
7.	Tidak/Belum taman SD	663.125
8.	Belum pernah sekolah	15.206

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) (Tahun 2022)

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 8,43 juta jiwa pada Agustus 2022. Pengangguran terbuka paling banyak berstatus lulusan sekolah menengah atas, sedangkan paling sedikit dari kelompok penduduk yang tidak pernah sekolah. Rinciannya, ada 673,49 ribu (7,99%) penganggur yang merupakan lulusan universitas, kemudian

159,49 ribu (1,89%) penganggur lulusan Akademi/Diploma, dan 1,66 juta jiwa lulusan SLTA Kejuruan/SMK.

Selanjutnya ada 2,48 juta jiwa (29,41%) penganggur lulusan SLTA Umum/SMU, 1,5 juta (17,81%) lulusan SLTP, dan 1,27 juta jiwa (15,12%) lulusan SD. Terakhir ada 653,13 ribu jiwa (7,87%) penganggur yang tidak/belum tamat SD, dan 15,21 ribu jiwa (0,18%) tidak/belum pernah sekolah.

Pada Agustus 2022 jumlah penduduk usia kerja di Indonesia mencapai 209,42 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, yang masuk kategori angkatan kerja sebanyak 143,72 juta jiwa, terdiri dari 135,3 juta jiwa bekerja dan 8,42 juta jiwa menganggur/tidak bekerja. Ada pula 65,7 juta jiwa penduduk yang masuk kelompok usia kerja, tapi bukan angkatan kerja karena masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau melakukan kegiatan lainnya.

Data tersebut menunjukkan bahwa pengangguran lulusan sarjana menjadi suatu problematika bagi negara berkembang salah satunya Indonesia dimana dengan menempuh pendidikan di perguruan tinggi tidak menjamin seseorang untuk diterima kerja. Tetapi, dengan menempuh pendidikan hingga perguruan tinggi, seseorang akan mendapat pemahaman tentang pendidikan karakter yang erat kaitannya dengan kehidupan dan beretika sehari-hari. Selain itu, pendidikan berkarakter juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki seseorang

dan memperoleh pekerjaan juga bukanlah suatu tujuan akhir dari studi seseorang.

Masalah pengangguran lulusan sarjana merupakan akibat dari krisis finansial yang dapat memporak porandakan ekonomi nasional. Masalah ini harus segera ditangani, karena nantinya akan berdampak pada pembangunan nasional. Meningkatnya pengangguran terdidik di Indonesia menunjukkan bahwa lulusan SMA dan perguruan tinggi yang diharapkan dapat memajukan bangsa ini di masa dalam dilema pengangguran terdidik. Seseorang dengan pendidikan tinggi belum menjamin mereka akan mendapatkan pekerjaan.

Dalam mengatasi permasalahan mengenai rendahnya kualitas sumber daya manusia dan untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja maka dibutuhkan kesiapan kerja yang matang. Kesiapan kerja merupakan modal utama seseorang sebelum menjadi tenaga kerja yang profesional (Ambarwati & Rusdarti, 2020).

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja (Ambarwati & Rusdarti, 2020). Menurut (Purnama & Suryani, 2019) kesiapan kerja merupakan hal penting yang merupakan bagi dunia industri

atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang professional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *soft skill*. Hal senada juga dikemukakan oleh (Cavanagh et al., 2015), bahwa kesiapan kerja dilihat dari salah satu aspek yaitu salah satunya aspek *soft skill* (kemampuan interpersonal). Menurut penelitian (Cavanagh et al., 2015), bahwa seorang pencari kerja menganggap kemampuan akademik merupakan hal yang paling penting dan hal yang paling dibutuhkan oleh dunia usaha atau dunia industry, dan menganggap bahwa *soft skill* merupakan faktor terpenting dalam persiapan seseorang untuk bekerja.

Generasi muda seperti mahasiswa harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Salah satunya adalah mahasiswa yang berkuliah di perguruan tinggi yang sedang menjalani praktik magang. Pentingnya praktik magang bagi mahasiswa adalah mereka bisa mendapatkan pengalaman langsung tentang kehidupan kerja dan terjun langsung ke lapangan. Seseorang yang sudah membekali dirinya akan memudahkan dalam melakukan suatu pekerjaan, sebaliknya apabila seorang individu tidak mempersiapkan dirinya dengan baik maka akan sulit untuk menjalankan tugasnya. Seorang mahasiswa dapat memperoleh kesiapan kerja melalui pengalaman magang yang telah disediakan oleh universitas.

Seperti yang dilakukan beberapa mahasiswa, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika , dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 yang mendapatkan pendidikan perkuliahan formal, melakukan praktik magang merupakan salah satu bentuk pelatihan kompetensi profesional yang memadukan antara pendidikan perkuliahan jurusan dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan kerja langsung di lapangan. Kegiatan pengalaman praktik magang harus ada penanggung jawab antara pihak individu atau instansi yang menaungi, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai tahap evaluasi dan sampai sertifikasi dalam pengalaman praktik magang yang menjadi panduan untuk memasuki kehidupan kerja.

Fakultas membekali para mahasiswa dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pendidikan di dalam kampus dan pelatihan di luar kampus. Di dalam kampus, para mahasiswa dibekali dengan mata kuliah sesuai dengan jurusan baik secara teori maupun praktik. Adapun di luar kampus, mahasiswa memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja melalui praktik magang.

Pengalaman magang merupakan suatu kegiatan yang memberikan pelatihan sesuai penugasan keahlian di bidang masing-masing yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan dalam dunia kerja nyata (Muhammad & Mustari, 2021). Tidak hanya magang, tetapi mahasiswa juga dapat aktif di luar kampus seperti mengikuti

organisasi atau dapat memperdalam kemampuannya dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya (Setyaningrum et al., 2018). Dengan hal tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa serta membentuk pribadi yang profesional, berkualitas, dan mampu dikembangkan menurut bidang keahliannya.

Melalui pengalaman magang, mahasiswa diharapkan memiliki tingkat kompetensi tertentu, yaitu keterampilan, etos kerja dan tingkat pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja serta memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan (Suyanto et al., 2019). Kegiatan Pengalaman magang memberikan pelatihan sesuai penugasan keahlian di bidang masing-masing yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan . kemampuan dalam dunia kerja nyata (Muhammad & Mustari, 2021).

Sebagai penunjang dalam memberikan pengetahuan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang mengenai dunia kerja yang diantaranya tidak diperoleh selama menimba pendidikan formal dibangku perkuliahan, dibantu oleh program praktik magang yang membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja praktik magang. Kehidupan bekerja pengalaman saat praktik magang di dunia kerja sangat diperlukan bagi mahasiswa setelah lulus, karena pengalaman yang diperoleh melalui praktik magang mempercepat transisi ke dunia kerja. Selain mendapatkan pekerjaan, mahasiswa juga belajar cara mencari pekerjaan yang terkait dengan bakat

dan kepentingan. Karena bakat dan minat memotivasi individu untuk fokus dan meningkatkan aktivitas mental dan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Sebagai seorang mahasiswa, wajar jika memiliki minat terhadap karir setelah lulus, memilih karir yang tepat berdasarkan minat adalah langkah awal dalam memulai karir. Selain pengalaman magang, hal lain yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah minat kerja.

Minat merupakan salah satu faktor utama yang memiliki kecenderungan dalam melakukan sesuatu secara terus-menerus sesuai dengan keinginannya (Suyanto et al., 2019). Jika seseorang memiliki minat terhadap bidang keahlian tertentu, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan saat melakukan suatu pekerjaan sehingga menciptakan motivasi yang kuat, keseriusan, serta keterbiasaan dalam mengerjakannya. Menurut (Sari et al., 2019), seseorang yang berminat pada bidang yang telah ia pilih, nantinya akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *soft skill*. Hal senada juga dikemukakan oleh (Cavanagh et al., 2015) bahwa kesiapan kerja dilihat dari salah satu aspek yaitu salah satunya aspek *soft skill* (kemampuan interpersonal). Menurut penelitian (Cavanagh et al., 2015) bahwa seorang pencari kerja menganggap kemampuan akademik merupakan hal yang paling penting dan hal yang paling dibutuhkan oleh dunia usaha atau dunia industri, dan menganggap bahwa *soft skill* merupakan faktor terpenting dalam persiapan seseorang untuk bekerja.

Dewasa ini *soft skill* merupakan faktor penting yang dipertimbangkan oleh banyak organisasi dalam pengembangan karir lulusan di masa depan, selain keterampilan teknis yang harus dimiliki (Robles, 2012). Hal ini sangat logis, sebab hasil penelitian menunjukkan, 75% keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh *soft skill* dan hanya 25% ditentukan oleh *hard skill* (Abbas et al., 2013). Hasil penelitian lain menunjukkan 85% *soft skill* dan 15% *hard skill* merupakan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan (Ramlall, 2014). Oleh karena itu sebanyak 77% pengusaha sepakat dalam proses perekrutan karyawan, *soft skill* dijadikan pertimbangan yang posisinya sama penting dengan *hard skill* (Paolini, 2015).

Mahasneh et al., (2015), menyatakan bahwa *Soft skill* didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis. *Soft skill* adalah pengetahuan yang masih berada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal. Bagi calon tenaga kerja, ada beberapa *soft skill* yang harus diperhatikan antara lain keterampilan berkomunikasi, keterampilan secara tim, keterampilan wirausaha, etika, moral dan keterampilan kepemimpinan.

Yulianti & Khafid, (2015), menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh

karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Selanjutnya bukan hanya *soft skill* saja yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja, yaitu *Hard Skill*. Basir, (2011) menyatakan bahwa *hard skill* adalah kemampuan yang dapat dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari. *Hard skill* menggambarkan perilaku serta keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit). *Hard skill* adalah skill yang bisa menghasilkan sesuatu yg sifatnya *visible* dan *immediate*. Kemampuan *hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. *Hard skill* dapat di nilai dari *technical test* atau *practical test*.

*Hard skill* merupakan keterampilan teknis dan akademis yang bisa didapatkan dari pendidikan formal seperti sekolah, kuliah dan pelatihan. *Hard skill* penting untuk dimiliki mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang tertentu (Hamdani et al., 2022). Suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target apabila sudah menguasainya. Mahasiswa dapat mengembangkan *hard skill* selain dari pendidikan formal juga bisa didapat dengan media berbasis online, mengingat zaman sudah semakin canggih dengan era digital.

Berdasarkan permasalahan tersebut, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dibahas pada penelitian ini diantaranya penelitian

mengenai pengalaman magang terhadap kesiapan kerja menunjukkan hasil yang bervariasi pula. Pada penelitian (Wiharja, 2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat Silviana, 2016) yang memperoleh hasil yaitu secara parsial, pengalaman magang berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja.

Selain penelitian mengenai variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang menunjukkan hasil bervariasi, penelitian mengenai minat kerja terhadap kesiapan kerja menunjukkan hasil yang bervariasi pula. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Gohae, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara minat kerja terhadap kesiapan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Sulistianingsih et al., 2018) menyatakan bahwa minat kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kesiapan kerja. Dengan melihat perbedaan hasil yang diperoleh dari penelitian 4 terdahulu, maka peneliti ingin menguji kembali mengenai variabel minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Lisdiantini et al., (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif yang berarti bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa program studi

Administrasi Bisnis semester VI Politeknik Negeri Madiun, dengan demikian Hipotesis yang diajukan terbukti. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,358 atau 35,8% yang berarti bahwa variabel *soft skill* mampu memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI Politeknik Negeri Madiun (Y) sebesar 35,8%. Sedangkan sisanya sebesar 65,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penelitian (Yustati & Auditya, 2019) menyatakan bahwa Praktik pengalaman lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan bekerja di sektor lembaga keuangan syariah atau bank syariah.

Putri, S. K., & Anwar, (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)” menemukan hasil bahwa variabel pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Sedangkan menurut penelitian (Muhammad & Mustari, 2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang Dan

Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)” menemukan hasil bahwa Pengalaman Magang Dan Minat Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). ( $X_1$ ) dan Minat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kesiapan Kerja ( $Y$ ) pengaruh positif dan pengaruh signifikan tersebut dapat diketahui melalui hasil uji F yang dimana nilai dari F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 67.136 yaitu lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3.07. Selain itu nilai signifikansi dari dari pengaruh tersebut sebesar  $0.000 < 0.5$ .

Suyanto et al. (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang” Berdasarkan hasil penelitian pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa FE UNP adalah sebagai berikut : Minat kerja dan pengalaman magang secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan kerja mahasiswa FE UNP. Artinya semakin tinggi minat kerja dan pengalaman magang maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa FE UNP. Minat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan kerja mahasiswa FE UNP. Artinya, semakin tinggi minat kerja, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa FE UNP. Pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan kerja mahasiswa FE UNP.

Artinya, semakin tinggi minat kerja, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa FE UNP.

Universitas PGRI Semarang merupakan universitas swasta yang menyelenggarakan program praktek kerja yaitu magang kerja harapannya dalam program ini untuk mengarahkan dan meningkatkan *soft skill* maupun *hard skill* yang dimiliki Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Angkatan 2020, juga mempersiapkan kesiapan mahasiswa dalam terjun ke dunia pekerjaan. Selain itu, adanya magang kerja atau pengalaman kerja magang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Angkatan 2020 diharapkan dapat memiliki kompetensi yang memadai, yaitu pengetahuan yang tinggi, keterampilan dan semangat kerja yang sesuai dengan dunia kerja dan dapat membuktikan terhadap pengalaman kerja yang merupakan bagian dalam proses pendidikan.

Beberapa tantangan yang dialami mahasiswa adalah kehilangan kesempatan untuk mengikuti magang atau kuliah praktik (Aucejo et al., 2020). Hal tersebut menyebabkan kurangnya persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dalam hal pengetahuan dan keterampilan.

Selain itu, banyaknya mahasiswa yang mencari pekerjaan juga dapat meningkatkan angka pengangguran. Oleh karena itu, setiap tenaga

kerja masa depan harus dapat mempersiapkan kualifikasi. Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa menunggu lama.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang Minat kerja *soft skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum dan Fakultas Teknik Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Meningkatnya Jumlah pengangguran lulusan sarjana menjadi suatu problematika bagi negara berkembang salah satunya Indonesia dimana dengan menempuh pendidikan di perguruan tinggi tidak menjamin seseorang untuk diterima kerja. Lulusan baru sering dinilai memiliki keterampilan yang kurang ketika bergabung dalam organisasi. Beberapa tantangan yang dialami mahasiswa adalah kehilangan kesempatan untuk mengikuti magang atau kuliah praktik. Hal tersebut menyebabkan kurangnya persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dalam hal pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan oleh penulis maka penulis tertarik untuk memilih objek penelitian pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang. Dikarenakan peneliti yang

merupakan calon dari lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 ingin mengetahui seberapa baik persiapan peneliti dan teman-teman peneliti yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Dari permasalahan tersebut maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*, *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Dari permasalahan penelitian diatas maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.
2. Apakah Minat Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.

3. Apakah *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.
4. Apakah *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.
5. Apakah Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah penelitian yang telah peneliti rumuskan dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang Minat kerja *soft skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum dan Fakultas Teknik Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.

maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Minat kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan

Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.

3. Untuk mengetahui Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.
4. Untuk mengetahui Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020”.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dan hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis:**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi signifikan dalam bidang manajemen SDM, khususnya dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas wawasan akademis dan menyediakan informasi tambahan yang bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lain yang tertarik

dalam riset serupa. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM dengan memperkaya pemikiran dan pemahaman dalam konteks kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Akademik:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai referensi penting di lingkungan Program Studi Manajemen. Informasi dan temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berfokus pada aspek SDM dalam perkuliahan maupun dalam kehidupan bekerja. Hal ini dapat memperkaya literatur akademis di bidang tersebut.

b. Bagi Penulis:

Penelitian ini merupakan implementasi ilmu dan teori yang diperoleh penulis selama kuliah, khususnya dalam mata kuliah keuangan. Melalui penelitian ini, penulis dapat menerapkan pengetahuan akademisnya dalam konteks praktis, mengasah keterampilan penelitian, dan memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen keuangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah referensi perpustakaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan-bahan khususnya bagi mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi dan pihak yang berkepentingan untuk bahan penelitian yang sejenis.

## **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

### **Bab I      Pendahuluan**

Berisi mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

### **Bab II     Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis yang berguna sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti.

### **Bab III    Metode Penelitian**

Berisi tentang kerangka proses berpikir, variabel penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan pengujian data, serta teknik analisis data.

### **Bab IV    Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berisi tentang deskripsi obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

### **Bab V     Simpulan dan Saran**

Berisi tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kesiapan kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dalam melakukan pemahaman terhadap dirinya sendiri, kematangan fisik, mental, sikap, keahlian, dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal dan baik (Ramadhan & AgusSolehudin, 2020)

Dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan (Lie & Darmasetiawan, 2018). kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kesiapan setiap individu sesuai dengan potensi dirinya dan tuntutan masyarakat dalam jenis pekerjaan tertentu, sehingga dapat langsung diterapkan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keterampilan atau kemampuan menurut

kesanggupan mahasiswa untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus masa perkuliahan tanpa masa penyesuaian panjang di lingkungan kerja dengan bekal kesiapan mental, pengetahuan, pengalaman dan kematangan. Kesiapan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dunia kerja sangatlah berbeda dengan dunia perkuliahan, pada dunia kerja nantinya akan dipertemukan dengan banyak rintangan yang dihadapi seperti persaingan semakin ketat, tekanan dari lingkungan kerja serta tanggung jawab yang dipegang juga sangat besar.

### **2.1.2. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja**

Ciri-ciri kesiapan kerja Menurut Robert P. Brady, dalam penelitian Muhamad ( 2017), kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

a. *Responsibility* (tanggung jawab)

Di tempat kerja, karyawan tidak hanya harus bertanggung jawab atas dirinya sendiri, tetapi juga bertanggung jawab atas rekan kerja, tempat kerja, dan pencapaian tujuan kerja.

b. *Health & savety* (kesehatan dan keselamatan)

Seseorang yang siap bekerja harus mampu menjaga kerapihan dan kebersihan diri. Selalu dalam kondisi yang baik, baik secara fisik maupun mental.

c. *Communication* (komunikasi)

Karyawan dengan keterampilan komunikasi yang baik dapat mengikuti

instruksi dan menerima umpan balik dan kritik.

d. *Skills* (keterampilan)

Kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah

sesuatu yang lebih berharga dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki karyawan meliputi keterampilan terkait pekerjaan, aset, kecerdasan, dan pengetahuan.

e. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri menentukan sikap individu dalam berperilaku.

Artinya jika seorang karyawan cenderung percaya bahwa dirinya sukses, itu merupakan pendorong untuk sukses.

f. *Fleksibility* (fleksibilitas) Dalam lingkungan kerja yang baru,

karyawan harus mampu beradaptasi dengan peran dan situasi kerja yang baru.

### **2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja (Muri Yusuf, 2010)

yaitu:

a. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:

1) Bakat

Bakat merupakan suatu keadaan yang dimiliki oleh seorang individu, suatu kualitas yang memungkinkan individu tersebut berkembang di masa yang akan datang, oleh karena itu kemampuan mahasiswa harus diketahui sedini mungkin agar mahasiswa dapat dipersiapkan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2) *Soft skill* (Keterampilan)

*Soft skill* adalah kemampuan atau keterampilan, baik untuk sendiri, dalam kelompok atau masyarakat dan dengan Sang Pencipta.

3) Motivasi kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat berpengaruh dan mendorong mahasiswa untuk memasuki kehidupan kerja untuk membangun keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja.

4) Kemampuan intelegensi

Setiap orang mempunyai kecerdasan yang berbeda, sehingga orang dengan kecerdasan lebih tinggi menyelesaikan masalah yang sama lebih cepat daripada orang dengan kecerdasan lebih rendah. Kecerdasan seseorang memainkan peran penting dalam mempertimbangkan apakah seseorang siap bekerja.

5) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan tim, memiliki sikap jujur, dan tanggung jawab. Keterampilan ini mempengaruhi kesiapan kerja.

6) Minat

Minat merupakan perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan orang pada suatu pilihan tertentu. Minat memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kesiapan dan prestasi kerja serta pilihan pekerjaan atau karir.

7) Sikap

Sikap adalah kemauan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam hubungannya dengan hal-hal tertentu. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja.

8) Prestasi

Penguasaan mata pelajaran dalam pelatihan yang dilakukan oleh orang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja.

9) Pengetahuan tentang dunia kerja

Informasi yang dimiliki anak saat ini, termasuk masa kerja, persyaratan, kualifikasi, posisi struktural, promosi, gaji yang diterima, hak dan tanggung jawab, di mana pekerjaan itu berada, dll.

10) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik seperti tubuh berotot, tinggi dan tampan, tubuh kurus dan pendek, penampilan tidak etis dan kasar.

#### 11) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki mahasiswa selama duduk di perkuliahan atau di luar kuliah diperoleh melalui latihan kerja lapangan.

b. Faktor eksternal, yang meliputi bimbingan dari orang tua, masyarakat sekitar, teman sebaya, dan lainnya.

#### **2.1.4. Indikator Kesiapan Kerja**

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari indikator yang mengukur kesiapan kerja. Brady (2010) menyebutkan terdapat enam indikator kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

##### a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain.

##### b. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja.

##### c. Keterampilan

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan

keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru.

d. Komunikasi

Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja.

e. Pandangan Diri

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaannya.

## **2.2. Pengalaman Praktik Magang**

### **2.2.1. Pengertian Pengalaman Praktik Magang**

Jackson (2018) berpendapat bahwa magang atau praktik kerja lapangan merupakan bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja. (Marie et al., n.d.) mengatakan magang yaitu suatu bentuk pembelajaran pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk memasuki tempat kerja dengan tujuan berlatih di bidang mereka.

Menciptakan pengalaman berarti menciptakan hubungan sosial dengan orang-orang, tidak hanya membuat SOP, tetapi mengharapkan pekerja garis depan untuk mengikutinya tanpa memahaminya (B. Soeherman, 2016). Pengalaman adalah peningkatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan

berperilaku baik dari pendidikan formal maupun informal atau dapat diartikan sebagai proses yang mengantarkan seseorang ke tingkat perilaku yang lebih tinggi. Pengalaman juga dapat diartikan sebagai pengetahuan atau kompetensi.

Penyiapan tenaga professional yang berkualitas di sisi lain, membutuhkan peningkatan pelatihan. Upaya peningkatan meliputi pelaksanaan kegiatan praktek di lapangan. Pelatihan lapangan atau dalam hal ini magang adalah pelatihan atau pendidikan untuk memperoleh keterampilan tertentu di bawah pengawasan dan bimbingan instruktur yang berpengalaman (Azwar, 2019).

Berdasarkan teori di atas dapat terlihat bahwa pengalaman magang praktik kerja industri adalah keterampilan atau pengalaman yang diketahui dan diperoleh mahasiswa setelah bekerja di dunia usaha dan dunia industri dalam jangka waktu tertentu.

### **2.2.2. Tujuan Pengalaman Praktik Magang**

Praktik pengalaman magang bertujuan agar mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja praktek dan agar mahasiswa memahami atau mengamati proses yang ada di industri dunia kerja. Oleh karena itu, tujuan dari pengalaman magang adalah untuk mengembangkan keterampilan peserta, terutama aspek kompetensi yang berkaitan dengan fungsi manajemen (perencanaan,

pelaksanaan, organisasi, koordinasi, personalia, pengawasan, pengendalian dan evaluasi) (Pratiwi, S. 2013), melalui:

- a. Menggunakan teknik dan pendekatan yang tepat dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.
- b. Penggunaan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Menggunakan konsep manajemen sebagai metode kerja dalam memberikan pelayanan tempat manajemen. Tujuan praktik magang yang termasuk dalam konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktekkan keterampilan manajemen dalam situasi lapangan nyata dan kemampuan untuk mendekati dan menjembatani persiapan peserta untuk terjun ke bidang pekerjaannya setelah program pelatihan.

Tujuan praktik magang di atas juga dapat diartikan sebagai tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penerapan praktik kerja industri, meskipun pada kenyataannya terdapat banyak perbedaan antara mata kuliah yang dilakukan di perkuliahan dengan di dunia kerja sesungguhnya, namun setidaknya lembaga pendidikan memberikan gambaran tentang mata kuliah yang diperoleh mahasiswa melalui praktik kerja industri.

### 2.2.3. Indikator Pengalaman Praktik Magang

Magang Menurut Oemar (2011) merupakan praktik pengalaman kerja lapangan adalah tahapan pelatihan profesional, dimana mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan secara formal bekerja turun ke lapangan di bawah pengawasan seorang manajer yang kompeten dalam profesi untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan tanggung jawab. Indikator-indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan oleh Sholekah et al. (2021) yaitu:

- a. Durasi pelaksanaan praktik magang
- b. Pendidikan dan pengembangan SDM

Suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas SDM agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik.

- c. Pemantapan hasil belajar

Kemampuan spesifik wajib dimiliki oleh mahasiswa supaya dapat melakukan tugas secara efisien, profesional dan efektif. Kemampuan ini bersifat mendasar harus dikuasai dalam melakukan kegiatan belajar.

d. Keterampilan kerja

Suatu pekerjaan membutuhkan keterampilan atau keterampilan sehingga seseorang tersebut dapat menjalankan profesinya secara memadai.

e. Pembentukan sikap

Seseorang yang bekerja atau sedang melakukan sesuatu akan optimal jika seseorang tersebut benar-benar senang dengan apa yang dikerjakan. Hal ini didukung oleh rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan kegiatan yang diikuti mahasiswa pendidikan berupa latihan mengajar bersifat akademik ataupun non akademik.

#### **2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Hani T. Handoko, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

- a. Kemampuan dan keterampilan teknik untuk menilai keahlian dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan,
- b. Kebutuhan dan sikap untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- c. Kemampuan manipulatif dan analisis untuk memperelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.

- d. Minat dan bakat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- e. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pelatihan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

### **2.3. Minat Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Minat Kerja**

Minat merupakan suatu kecenderungan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencoba atau mencari aktivitas-aktivitas dalam bidang tertentu. Selain itu, minat juga merupakan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas disertai dengan rasa bahagia dan senang (Rasuli & Azhar, 2015). Damayanti (2016) berpendapat mengenai sebuah minat terdapat hubungan antara dorongan dalam diri seseorang terhadap keinginan dalam mengikuti sesuatu yang diminatinya, apabila seseorang berminat pada suatu hal tertentu maka akan cenderung merasa senang dan apabila terlibat dalam suatu ahli tersebut seseorang ini akan lebih memperhatikan objek tersebut dengan diwujudkan oleh perasaan ingin tahu dan ingin lebih mempelajari lebih dalam lagi dalam objek yang diminati.

Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap suatu hal dan biasanya sering disebut keinginan atau gairah (Nurhyani,

2012). Menurut A. Muri Yusuf (2010), minat adalah suatu kecenderungan atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung secara terus-menerus yang mengutamakan perhatian seseorang, sehingga pribadinya menjadi selektif terhadap objek minatnya. Mahasiswa yang mempunyai minat pada bidang keahlian tertentu akan tertarik untuk mempelajarinya lebih mendalam. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan minat merupakan kecenderungan atau ketertarikan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

### **2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja**

Menurut Crow and Crow dalam Rouf (2011), ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi munculnya sebuah minat yaitu:

1. Faktor dorongan dari dalam Dapat ditinjau dari beberapa kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti dorongan ingin tahu sesuatu hal, dimana dorongan ingin tahu menjadikan seseorang untuk minat dalam hal menuntut ilmu dan belajar.
2. Faktor emosional atau perasaan Dapat ditinjau dari pengendalian emosi atau perasaan seperti, apabila seseorang ingin mendapatkan suatu penghargaan dalam suatu aktifitas, maka seseorang tersebut akan menimbulkan suatu rasa senang nantinya

dan hal itu akan mampu untuk meningkatkan minat yang telah ada.

3. Faktor motif sosial Dapat ditinjau dari sebuah penempatan diri dengan lingkungan untuk melakukan sebuah aktifitas, seperti minat pada pekerjaan tertentu.

Menurut A. Muri Yusuf (2010) menyatakan bahwa minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu kegiatan. Semakin kuat minatnya, maka semakin kuat pula ia melakukan pekerjaan tersebut. Bagi mahasiswa dalam kaitannya dengan kesiapannya untuk bekerja, minat menjadi faktor yang mempengaruhinya. Mahasiswa yang mempunyai minat tinggi terhadap suatu jurusan, maka ia akan mempelajari pengetahuan dan berlatih sesuai dengan jurusannya. Karena keseriusannya dalam belajar tersebut, maka ia dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan, sehingga mahasiswa akan menjadi lebih siap untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa minat kerja merupakan suatu kecenderungan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sesuai dengan jurusan yang dipilihnya yang membuat mahasiswa menjadi senang apabila melakukan pekerjaan atau kegiatan tersebut.

### 2.3.3. Indikator Minat Kerja

Menurut Pintrich dan Schunk dalam (Sari, Y. A., & Rafsanjani, 2020) mengatakan bahwa indikator minat sebagai berikut:

1. Kesadaran individual

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena beranggapan lebih memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain.

2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas

Mahasiswa tumbuh rasa minat berkarir di bank syariah dalam aktifitasnya yang pernah dipraktikkan (pengalaman magang).

3. Ketertarikan yang muncul dalam diri mahasiswa

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Latar belakang pendidikan

Mahasiswa memiliki keinginan untuk berkarir di bank syariah setelah lulus kuliah karena sesuai dengan bidangnya.

5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya.

## 2.4. *Soft Skill*

### 2.4.1. *Pengertian Soft Skill*

Menurut Azhar (2020) mengemukakan bahwa *soft skill* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri

(*intrapersonal skill*) yang mampu dikembangkan untuk bekerja secara maksimal. Dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah masyarakat, keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual. *Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud ialah etika, professional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis.

*Soft skill* juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Menurut (Ariasepta, 2022) *soft skill* tersebut meliputi (a) kualitas pribadi misalnya tanggung jawab, kepercayaan diri, kejujuran, berlaku adil, kemampuan bekerja sama, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bersosialisasi, manajemen (pengendalian diri) dan integritas atau kejujuran dan (b) kemampuan interpersonal yaitu keterampilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain yang mampu mengembangkan untuk bekerja secara maksimal, misalnya berpartisipasi sebagai anggota kelompok, mengajar ( berbagi pengetahuan) ke orang lain, melayani pelanggan, kepemimpinan, kemampuan negosiasi dan bisa bekerja dalam keragaman. Oleh karena itu,

kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* atau keterampilan lunak ialah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill***

Menurut Muhibbin terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal (Putra Ichsan S. dan Ariyanti Pratiwi, 2010).

1. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

- a Kecerdasan atau intelegensi Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang diperoleh seorang mahasiswa.
- b Minat Minat akan menambah perhatian mahasiswa yang disukai sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai tujuannya.
- c Bakat Bakat merupakan kemampuan mahasiswa yang tumbuh dalam diri mahasiswa sesuai dengan masing-masing potensi.
- d Sikap Mahasiswa Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya

e Motivasi Motivasi adalah suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

#### **2.4.3. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya:**

- a. Keadaan keluarga Keluarga yang harmonis akan mempengaruhi cita-cita anaknya agar dapat tercapai dengan baik.
- b. Motivasi Sosial Motivasi dapat menimbulkan hasrat dan dorongan seorang individu untuk belajar dengan lebih baik.
- c. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar Sikap atau kepribadian dosen atau pembimbing, tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki dan bagaimana dosen atau pembimbing mengajarkan pengetahuan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kepandaian anak didiknya.
- d. Alat-alat pelajaran Sekolah yang memiliki fasilitas yang lengkap dan mendukung mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran mahasiswa.
- e. Lingkungan dan Kesempatan Banyak anak yang tidak dapat meningkatkan kualitas belajar karena tidak adanya kesempatan, pengaruh lingkungan negative serta faktor- faktor yang terjadi diluar kemampuan.

#### **2.4.4. Indikator *Soft Skill***

Menurut Akhmad Jafar (2017) sebagai berikut :

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kesanggupan atau kecakapan penyampaian pesan, pikiran atau gagasan kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung ataupun tidak langsung.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi kewajiban dan tugasnya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, lingkungan (alam, sosial dan budaya), masyarakat, Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

## 3. Kerjasama

Kemampuan sekelompok orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

## 4. Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru.

## 5. Kejujuran

Sikap melakukan sesuatu dengan sebenarnya baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari.

### **2.5 *Hard Skill***

Keterampilan Teknis *Hard Skill* secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Keterampilan Teknis atau

*Hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Misalnya seorang dokter harus menguasai bidang ilmu kedokteran, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, dan pemain sepak bola yang mahir menggiring bola.

Menurut Astutik & Pambudi (2019) *Hard skill* atau Keterampilan Teknis dapat di nilai dari tes teknis atau tes praktis. *Hard skill* dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan tenaga penjualan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Lisdiana Hardi (2020) Keterampilan Teknis *Hard Skill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *Hard Skill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Rasid et al., (2018) mengemukakan bahwa Keterampilan Teknis atau *Hard skill* yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan suatu bidang ilmu tertentu. Contohnya bidang ilmu kedokteran, science, teknologi, olahraga, seni dan bidang ilmu lainnya. Kita bisa melihat atau mengukur *hard skill* seseorang dari riwayat pendidikannya.

*Hard Skill* atau kemampuan akademik maupun kemampuan teknis sebagai pendukung agar lebih mampu bekerja produktif dan berkualitas (Irfan et al., 2022). Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk atau pelayanan tersebut. Kemampuan *hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan.

*Hard skill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai yang dia miliki. Sebelum melamar sebuah pekerjaan pun seharusnya lulusan mahasiswa dari perguruan tinggi dapat memperhatikan yang harus diterimanya dengan kemampuannya. Membandingkan kemampuan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan adalah hal yang baik. Untuk itu mahasiswa dapat mempersiapkan dirinya dengan mengembangkan hard skill sebagai dasar untuk melamar pekerjaan dan diimbangi dengan *soft skill* sebagai landasan untuk melakukan pekerjaan. Karena hampir semua perusahaan bersyarat adanya kombinasi *soft skill* dan *hard skill* apapun calon karyawannya.

### **2.5.1. Macam – Macam Keterampilan Teknis *Hard Skill***

- a. keahlian interpersonal yaitu keahlian untuk menangani konflik /masalah  
Adanya kemampuan interpersonal yang tinggi, Keterampilan interpersonal mempunyai peranan yang sangat penting guna mencari kesuksesan. ketrampilan interpersonal juga dapat digunakan sebagai sarana untuk memecahkan masalah dalam sebuah hubungan.
- b. Teknik keterampilan yaitu keahlian yang dimiliki seseorang karyawan dalam rangka mendukung proses pekerjaannya dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan.

### **2.5.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Keterampilan Teknis *Hard Skill***

Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambudi (2019) meliputi:

- a. Kemampuan teknis Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode,tehnik-tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Ilmu pengetahuan keterampilan yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki, menngkatkan Ilmu pengetahuan diperoleh dari pendapatan formal maupun non formal c. Ilmu tehnologi Ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu tehnologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan

### **2.5.3. Indikator Keterampilan Teknis (*Hard Skill*)**

Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambudi, (2019) menyatakan indikator *Hard skill* meliputi:

a. Kemampuan menghitung.

salah satu ilmu yang berkaitan dengan usaha untuk melatih kecerdasan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang memerlukan perhitungan Memupuk dan mengembangkan kemampuan berfikir logis dan kritis dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

b. Kemampuan teknis (menganalisis)

Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.

c. Teknik (kemampuan menulis)

adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/ dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.

d. Ilmu pengetahuan dan wawasan Ilmu pengetahuan. (kemampuan berbahasa asing).

yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup

pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Wawasan adalah cara pandang mengenai suatu hal

e. Kemampuan Menggunakan Teknologi (komputer)

Kemampuan menggunakan teknologi dalam bekerja sebagai pendorong perubahan.

f. Kritis (pemikiran kreatif dan inovatif)

Punya pemikiran yang kritis juga dapat membantu Anda menjadi pribadi yang lebih terorganisasi, Mudah Menemukan Jalan Keluar atas Masalah yang Dihadapi. Memiliki pemikiran kritis juga bisa menghasilkan produk yang lebih berkualitas.

## 2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2 Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Judul Artikel	Nama Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, <i>Soft Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Uin Raden Mas Said Surakarta)	Salsabila Kurnia Putri (2023)	Variabel Bebas (independent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman Magang</li> <li>• Minat Kerja</li> <li>• <i>Soft Skill</i></li> <li>• Motivasi Kerja</li> </ul> Variabel Terikat (Dependent) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan Kerja</li> </ul>	Pengalaman magang, minat kerja, <i>soft skill</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bank Syariah Prodi Perbankan Syariah Uin Raden Mas Said Surakarta.
2.	Pengaruh Minat Kerja Dan Prestasi Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan	Chrisna Tri Harjanto (2013)	Variabel Bebas (independent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minat Kerja</li> </ul>	Minat Kerja Dan Prestasi Praktik Kerja Industri berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa

	Kerja Siswa Kelas Xii Smk N 1 Seyegan		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Praktik Kerja Industri</li> </ul> Variabel Terikat (Dependent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan Kerja Siswa</li> </ul>	Kelas Xii Smk N 1 Seyegan.
3.	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Sumatera Utara)	Ninda Awil Daini Efendi (2021)	Variabel Bebas (independent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Soft Skill</i></li> <li>• Motivasi</li> </ul> Variabel Terikat (Dependent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan Kerja</li> </ul>	<i>Soft Skills</i> Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan, serta terdapat pengaruh signifikan <i>soft skill</i> dan motivasi secara bersama-sama Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Sumatera Utara).
4.	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo	Muh. Risaldi Mardin (2021)	Variabel Bebas (independent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Soft Skill</i></li> <li>• <i>Hard Skill</i></li> </ul> Variabel Terikat (Dependent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan Kerja</li> </ul>	<i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo.
5.	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19	Desi Setiawati , Mayasari (2021)	Variabel Bebas (independent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Soft Skill</i></li> <li>• <i>Hard Skill</i></li> </ul> Variabel Terikat (Dependent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan Kerja</li> </ul>	<i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19.
6.	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado	Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan,	Variabel Bebas (independent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hard skill</i></li> <li>• <i>Soft Skill</i></li> <li>• Efikasi Diri</li> </ul>	<i>Hard skill</i> dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif tidak signifikan

		Genita G. Lumintang (2022)	Variabel Terikat (Dependent): • Kesiapan Kerja	terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara simultan <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado.
7.	Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado	Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang (2023)	Variabel Bebas (independent): • Minat kerja • Efikasi Diri Variabel Terikat (Dependent): Kesiapan Kerja	Minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado.
8.	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen Feb Universitas Muhammadiyah Surakarta	Mohamad Isfarhani (2021)	Variabel Bebas (independent): • <i>Soft Skill</i> • Motivasi Kerja Variabel Terikat (Dependent): • Kesiapan Kerja	<i>soft skill</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Prodi Manajemen Feb Universitas Muhammadiyah Surakarta.
9.	Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)	Andi Muhammad Ikhsan Mustari (2021)	Variabel Bebas (independent): • Pengalaman Magang • Minat Kerja Variabel Terikat (Dependent): • Kesiapan Kerja	Pengalaman Magang Dan Minat Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya).
10.	Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja	Faradila Suyanto, Elvi Rahmi,	Variabel Bebas (independent): • Minat Kerja	Minat Kerja Dan Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan Terhadap

	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	Abel Tasman (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman Magang</li> </ul> Variabel Terikat (Dependent): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan Kerja</li> </ul>	Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
--	--	--------------------	--	--

## 2.7. Pengaruh antar variabel dan pengembangan hipotesis

### 2.7.1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

#### Mahasiswa

Pengalaman praktik kerja industri adalah pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha dan dunia industri selama jangka waktu tertentu. Semakin banyak pengalaman magang akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menjadi tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Afriyulaniza, 2019) menyatakan bahwa pengalaman praktik magang industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja . Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengalaman Magang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

### **2.7.2. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa**

Minat Kerja merupakan suatu ketertarikan terhadap suatu kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan program keahlian yang dipilihnya yang membuat mahasiswa merasa senang jika melakukan kegiatan atau pekerjaan tersebut. Tujuan tertentu yang dimaksud tersebut karena dalam kaitannya dengan dunia kerja, maka dapat dikatakan sebagai tujuan untuk bekerja. Dengan adanya minat kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginannya.

Dorongan tersebut bisa membuat mahasiswa menjadi lebih aktif untuk belajar/berlatih maupun memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Harja & Ali, 2013) menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Minat Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

### **2.7.3. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa**

*Soft skill* adalah keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, bermasyarakat, atau berkelompok serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki

sikap jujur, bertanggung jawab, santun dan keterampilan spiritual. *Soft skill* penting oleh kontribusinya terhadap kesiapan kerja. Pekerja lulusan lembaga pendidikan yang tidak memiliki *soft skill* baik, umumnya tidak memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja. Hampir semua perusahaan lebih mengutamakan kemampuan *soft skill* pelamar kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang didapat di perguruan tinggi berperan dalam membentuk kesiapan kerja lulusannya. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain bakat, motivasi kerja, *soft skill*, kemampuan intelegensi, dan sebagainya. Menurut (Lucas et al., n.d.) semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik . Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

#### **2.7.4. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa**

*Hard skill* bisa dikatakan sebagai keahlian utama yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Keahlian yang dimaksud adalah kemampuan

spesifik tentang suatu hal. Kemampuan *hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan.

Ratuela et al., (2022) *hard skill* yang positif jika diterapkan dengan maksimal akan mampu mendorong kesiapan kerja. *Hard Skill* yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, hal ini disebabkan mampu bersaing dengan lulusan setiap universitas yang lainnya, sehingga maka secara parsial *hard skill* memiliki hubungan terhadap kesiapan kerja dan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dengan kesiapan kerja.

H4 : *Hard Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

#### **2.7.5 Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.**

Kesiapan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Salah satunya adalah mahasiswa yang berkuliah di perguruan tinggi yang sedang menjalani praktik magang. Pentingnya praktik magang bagi mahasiswa adalah mereka bisa mendapatkan pengalaman langsung tentang kehidupan kerja dan terjun langsung ke lapangan. Semakin banyak pengalaman magang akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menjadi tinggi. Penelitian yang

dilakukan oleh (Afriyulaniza, 2019) menyatakan bahwa pengalaman praktik magang industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Dengan adanya minat kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginannya. Dorongan tersebut bisa membuat mahasiswa menjadi lebih aktif untuk belajar/berlatih maupun memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang didapat di perguruan tinggi berperan dalam membentuk kesiapan kerja lulusannya. Menurut Muri Yusuf A (2010) kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain bakat, motivasi kerja, *soft skill*, kemampuan intelegensi, dan sebagainya .

Mahasiswa diberikan kesempatan untuk melatih kemampuan *soft skill*, seperti adanya tugas individu dan tugas kelompok untuk membangun sikap kerjasama, jujur, disiplin dan tanggungjawab, presentasi hasil diskusi kelompok untuk melatih kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Bahkan, sistem kegiatan belajar mengajar lebih mengedepankan aspek keaktifan mahasiswa dalam berdiskusi dan kedisiplinan mahasiswa dalam menghadiri perkuliahan.

Bukan hanya *soft skill* saja yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja, seorang mahasiswa juga harus memiliki *Hard Skill*. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis dan akademis yang bisa didapatkan dari pendidikan formal seperti sekolah, kuliah dan pelatihan. *Hard*

*skill* penting untuk dimiliki mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang tertentu (Hamdani et al., 2022) Suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target apabila sudah menguasainya. Mahasiswa dapat mengembangkan hard skill selain dari pendidikan formal juga bisa didapat dengan media berbasis online, mengingat zaman sudah semakin canggih dengan era digital.

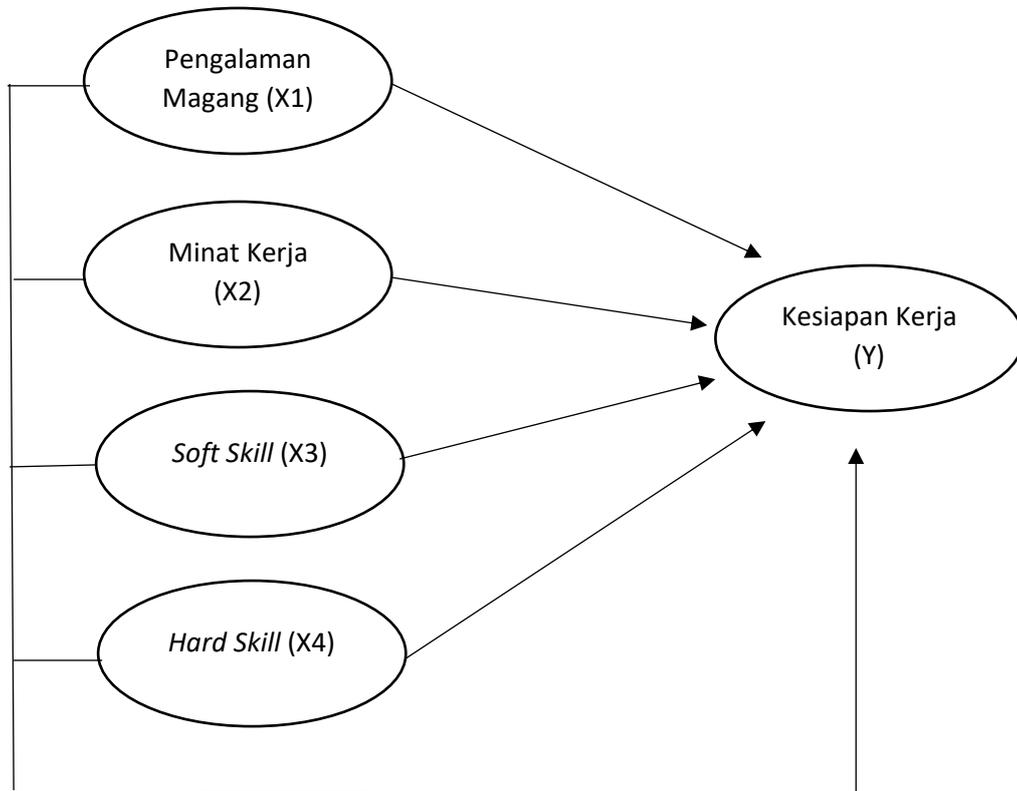
H5 : Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh simultan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020.

## **2.8. Model Empiris Penelitian**

## **2.9. Kerangka Berpikir**

Sugiyono, (2017) kerangka berpikir yang baik yaitu menjelaskan secara teoritis antar suatu variabel yang akan diteliti. Artinya harus dijelaskan secara teoritis dan konseptual hubungan antara variabel dependen dan independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 variabel. Variabel independen yang digunakan adalah pengalaman magang ( $X_1$ ), minat kerja ( $X_2$ ), *soft skill* ( $X_3$ ), *hard skill* ( $X_4$ ) dan variabel dependen yang digunakan adalah kesiapan kerja ( $Y$ ). Berikut adalah gambaran kerangka berfikir pada penelitian ini:

### Kerangka berpikir



### 2.10. Hipotesis Penelitian

Dalam kerangka berfikir diatas, hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel teikat baik secara langsung maupun tidak langsung Barlian. E, (2016) , maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H2 : Minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H3 : *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H4 : *Hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H5 : Pengalaman Magang, Minat kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh

terhadap Kesiapan Kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam Penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dan menerapkan analisis statistik. Dari segi kejelasan, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sementara dari segi karakteristiknya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal komparatif, yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

#### **3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Sugiyono (2016) mengatakan "populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai sifat sifat tertentu yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulannya". Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sekelompok orang dengan karakteristik tertentu yang diperlukan sebagai objek/subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan

Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

Tabel 1.3 Data Mahasiswa Fakultas ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan fakultas Hukum angkatan 2020.

No	Fakultas	Angkatan	Jumlah mahasiswa
1.	Ekonomi dan Bisnis	2020	1080
2.	Teknik dan informatika	2020	1931
3.	Hukum	2020	278
Total			3289

Sumber : pddikti.kemdikbud.go.id

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristiknya. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono 2016). Karena kesimpulan yang diambil dari suatu penelitian sampel akan diterapkan pada populasi, maka sampel yang diambil dari populasi harus mewakili.

Sampel penelitian ini terdiri dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel.

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

$$n = \frac{3289}{1 + (3289 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{3289}{33,89}$$

$n = 97$  dibulatkan menjadi 100

$n = 100$

Keterangan:

$n$  : Jumlah sampel

$N$  : Jumlah populasi

$e$  : *Margin of error* atau kesalahan maksimum yang bisa ditoleransi 10%

Maka, ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 mahasiswa sebagai responden dalam penelitian ini.

### 3.2.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik sampling penelitian merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan sampel. Teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua jenis yaitu *Probability sampling* dan *non probability* (Sugiyono, 2017).

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota (elemen) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yang menggunakan metode purposive sampling. Penggunaan metode ini dikarenakan sampel yang dipilih harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Sampel yang akan diambil dari populasi adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020. Kriteria yang ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 3.3. Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

**Tabel 1.4 Pengembangan Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengalaman Magang (X1)	Menurut Jackson (2018) berpendapat bahwa magang atau praktik kerja lapangan merupakan bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja.	Indikator menurut (Sholekah et al., 2021): 1. Durasi pelaksanaan praktik magang 2. Pendidikan dan pengembangan SDM 3. Pemantapan hasil belajar 4. Keterampilan kerja 5. Pembentukan sikap	Likert
Minat Kerja (X2)	Menurut Ikbal (2011) minat merupakan suatu kecenderungan yang	Indikator menurut (Sari, Y.A & Rafsanjsani, 2020): 1. Kesadaran individual	Likert

	mendorong seseorang untuk berusaha mencoba atau mencari aktivitas-aktivitas dalam bidang tertentu. Selain itu, minat juga merupakan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas disertai dengan rasa bahagia dan senang (Susanti, S., Rasuli, H. M., & Azhar, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Minat ekstrinsik</li> <li>3. Ketertarikan</li> <li>4. Latar belakang pendidikan</li> <li>5. Merasa senang dengan hal yang berhubungan dengan minat</li> </ol>	
<i>Soft Skill</i> (X3)	Menurut Elfrindi, <i>Soft Skill</i> merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud ialah etika, profesional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis (2011).	(Indikator menurut Akhmad Jafar, 2017): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan komunikasi</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Adaptasi</li> <li>5. kejujuran</li> </ol>	Likert
<i>Hard Skill</i> (X4)	Menurut Feri Sulianta (2018:2) " <i>Hard Skill</i> , memaksudkan keahlian teknikal yang umumnya dipelajari orang-orang dalam berbagai pelatihan, training, serta keilmuan di perkuliahan atau lembagaedukasi lainnya. <i>Hard Skill</i> biasanya identik dengan perannya dalam pekerjaan, misalnya analisis informasi, manajer finansial, programmer, chef, arsitek, dan sebagainya."	Indikator (Menurut Wahyuni Sri Astutik, 2019): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan menghitung</li> <li>2. Kemampuan menganalisis</li> <li>3. Kemampuan berbahasa asing</li> <li>4. Kemampuan menggunakan teknologi</li> <li>5. Kemampuan berpikir kreatif dan inovatif</li> </ol>	Likert
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dalam melakukan pemahaman terhadap dirinya sendiri, kematangan fisik, mental,	Indikator menurut Brady (2010): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab</li> <li>2. Fleksibilitas</li> <li>3. Keterampilan</li> <li>4. Komunikasi</li> <li>5. Pandangan diri</li> </ol>	Likert

	sikap, keahlian, dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal dan baik (Ramadhan, G., Kusumah, I. H., & Solehudin, 2020).		
--	--	--	--

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebar kuesioner menggunakan Google Formulir. sebagai media dalam pengisian kuesioner kepada mahasiswa. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengukuran untuk variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono., (2015) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel akan diukur dengan dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini:

**Tabel 1.5 Skala Likert**

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3

4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

### 3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistic (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga mudah di pahami oleh peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistika deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan software perangkat lunak SPSS 27 dengan analisis data sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

##### a. Uji Validitas

Kuesioner yang dinyatakan valid atau tidak, jika dapat mengungkap apa yang telah diukur kuesioner itu. Penelitian ini memakai bantuan SPSS versi 22 cara mengkorelasi antara skor butir pertanyaan dengan total variabel  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel jika bernilai positif maka indikator tersebut valid (Ghozali, 2016) Apabila angka korelasi dibawah 0,50 maka

sebelumnya yakni butir instrumen tersebut tidak valid wajib disempurnakan ataupun dihilangkan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sesungguhnya ialah instrument guna mengukur sebuah kuesioner yang merupakan parameter dari suatu variabel ataupun konstruk. Sebuah kuesioner dapat dianggap valid apabila tanggapan individu pada pernyataan adalah konstan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016) Uji reliabilitas dari tiap konstruk yang dipakai di penelitian ini memakai metode Cronbach's Alpha melalui software SPSS versi 27 (Raharjo & Bieattant, 2019), Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan cara ukur sekali saja, yakni pengukuran hanya dilaksanakan sekali serta hasilnya dibandingkan bersama pertanyaan lainnya ataupun mengukur antara hubungan antara jawaban pertanyaan yang diciptakan. Sebuah variabel itu dianggap reliabel apabila angka Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2016)

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi 47 klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain :

**a. Uji Normalitas**

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistical

parametric. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu :Uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bermaksud guna menguji apakah model regresi dijumpai adanya korelasi antara independent variabel. Model regresi yang baik hendaknya tidak berlangsung korelasi antara independent variable. Bila independen variabel saling berhubungan hingga variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal ialah independent variabel yang angka hubungan antar sesama independent variabel sama dengan nol. Untuk mengindikasikan terdapatnya ataupun tidaknya multikolinieritas pada model regresi :

- 1) Nilai *tolerance* atau lawannya
- 2) Variance inflation factor (VIF) Nilai yang umum dipakai guna memperlihatkan multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  serta nilai  $VIF > 10$  maka terjadinya multikolinieritas, bila nilai

tolerance  $> 0,10$  serta nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas di model regresi (Ghozali, 2016).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dihitung dengan menggunakan metode uji Glejser, pengujian ini dilakukan dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardised residual regresi sebagai variabel dependen. Kepuasan pengujian dalam uji Glejser yaitu :

1. Jika hasil uji diatas level signifikan ( $r > 0,05$ ), maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika hasil uji dibawah signifikan ( $r > 0,05$ ), maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah korelasi secara linier antara dua ataupun lebih independen variabel ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) dengan dependent variable (Y). Analisis ini untuk memprakirakan nilai dari dependent variabel bila angka independen variabel naik atau turun serta guna melihat arah korelasi antara independent variabel bersama dependent variabel apakah tiap independent variabel berkorelasi positif maupun negative (Apriliyana, 2017) Persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kesiapan Kerja Mahasiswa

$\alpha$  = Konstanta  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi (memperlihatkan nilai naik ataupun turun dependen variabel yang dibasiskan terhadap korelasi nilai independent variabel )

X1 = Pengalaman Magang

X2 = Minat Kerja

X3 = *Soft skill*

X4 = *Hard Skill*

E = Error

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji T**

Digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing masing variabel. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel Coefficients pada kolom signifikan, dengan kriteria :

- 1) Jika Probabilitas  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

##### **b. Uji F**

Digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Hasil uji f dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig dengan kriteria :

- 1) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Koefisien determinasi di hasil SPSS dapat dilihat pada model summary. Koefisien ini dipakai guna mengukur tingkat kekuatan model variabel bebas dalam menjabarkan variasi dependen variabel. Hasil dari R<sup>2</sup> menerangkan seberapa kuat variasi dari variabel penjelas dapat menjelaskan proporsi variabel total dari satu variabel dependen. Jika hasil dari R<sup>2</sup> rendah maka persentase pengaruh yang diberikan juga rendah begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2016).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Pengumpulan Data Di Lapangan**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum adalah responden yang merupakan sumber data pada penelitian ini ditunjukkan untuk mencari informasi yang dibutuhkan. Yaitu mengenai bagaimana suatu variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung (online) melalui google formulir dengan cara menyebarkan link tersebut melalui aplikasi *whatsapp* dengan cara chat pribadi dan grub. Serta dilakukan dengan tatap muka secara langsung dengan memberikan link kuesioner kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020. Pengiriman kuesioner ini dilakukan secara online dengan penyebaran berupa link kuesioner di mulai tanggal 8 Juni 2024 – 26 Juni 2024 dengan jumlah penerima kuesioner sebanyak 100 orang yang terdiri dari Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Data Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Presentase %
Angket yang di sebar	100	100%
Angket yang kembali	100	100%
Angket yang diolah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari data 4.1 diatas, maka dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner secara online dan langsung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 sebanyak 100 mahasiswa atau responden yang menerima angket atau kuesioner. Dari total kuesioner yang diterima kembali, semuanya dapat diolah dengan menggunakan IBM SPSS STATISTICS 27 yang kemudian di intrepresiasi dengan pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja.

#### **4.2 Deskripsi Umum Objek Tempat Penelitian**

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dalam melakukan pemahaman terhadap dirinya sendiri, kematangan fisik, mental, sikap, keahlian, dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal dan baik (Ramadhan & AgusSolehudin, 2020). Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan

Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

Dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. . (Lie & Darmasetiawan, 2018) kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kesiapan setiap individu sesuai dengan potensi dirinya dan tuntutan masyarakat dalam jenis pekerjaan tertentu, sehingga dapat langsung diterapkan.

#### **4.3 Deskripsi Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020. Yang memiliki kesempatan untuk memberikan tanggapan pertanyaan yang di dapatkan selama adanya proses penelitian berlangsung sebagai suatu dasar dalam pengambilan keputusan. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 yaitu sebagai responden. Jumlah populasi yang tercatat yaitu sebanyak 100 mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas

Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020. Dengan jawaban kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 100 responden.

#### 4.3.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mahasiswa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	57	57%
Perempuan	43	43%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 sebanyak 100 orang. Yang berjenis laki – laki sebanyak 57 orang (57%) dan yang berjenis perempuan sebanyak 43 orang (43%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 adalah laki – laki.

### 4.3.2 Presentase Responden Berdasarkan Fakultas

**Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Fakultas**

Fakultas	Jumlah	Presentase
Ekonomi dan Bisnis	47	47%
Teknik dan Informatika	27	27%
Hukum	26	26%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden Fakultas Ekonomi Dan Bisnis sebanyak 47 orang (47%), Fakultas Teknik Dan Informatika sebanyak 27 orang (27%), Fakultas Hukum sebanyak 26 orang (26%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa yang paling banyak adalah mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

### 4.3.3 Presentase Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

**Tabel 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Tahun Angkatan**

Tahun Angkatan	Jumlah	Presentase
2020	100	100%
2021	-	-
2022	-	-
2023	-	-
Total	100	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah mahasiswa angkatan kuliah tahun 2020 sebanyak 100 orang (100%). Dengan demikian data yang terkumpul sesuai dengan tujuan peneliti yang memfokuskan kepada responden Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

#### 4.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk alat yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid dari suatu kuesioner yang sudah di bagikan. Instrumen yang valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sesuai dengan mestinya (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 5 Data Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Pengalaman Magang	PM 1	0, 546	0, 196	Valid
		PM 2	0, 761	0, 196	Valid
		PM 3	0, 804	0, 196	Valid
		PM 4	0, 814	0, 196	Valid
		PM 5	0, 764	0, 196	Valid
2.	Minat Kerja	MK 1	0, 740	0, 196	Valid
		MK2	0, 764	0, 196	Valid

		MK 3	0,755	0,196	Valid
		MK 4	0,848	0,196	Valid
		MK 5	0,779	0,196	Valid
3.	<i>Soft Skill</i>	SS 1	0,750	0,196	Valid
		SS 2	0,754	0,196	Valid
		SS 3	0,763	0,196	Valid
		SS 4	0,758	0,196	Valid
		SS 5	0,727	0,196	Valid
4.	<i>Hard Skill</i>	HS 1	0,663	0,196	Valid
		HS 2	0,750	0,196	Valid
		HS 3	0,759	0,196	Valid
		HS 4	0,741	0,196	Valid
		HS 5	0,706	0,196	Valid
5.	Kinerja Karyawan	KK 1	0,704	0,196	Valid
		KK 2	0,608	0,196	Valid
		KK 3	0,795	0,196	Valid
		KK 4	0,853	0,196	Valid
		KK 5	0,830	0,196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi 4 variabel ini terdapat 20 pernyataan yang telah diisi oleh 100 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df=N-2$  jadi  $100-2 = 98$ , sehingga  $r \text{ tabel} = 0,196$ . Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item yang ada dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk bentuk pengujian selanjutnya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas pada program SPSS maka dapat diketahui dari nilai Cronbach alpha pada hasil Reliability stastitic.

Menurut Ghozali (2016), jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 maka instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel, berikut tabel hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pengalaman Magang	0, 770	Reliabel
2.	Minat Kerja	0, 835	Reliabel
3.	<i>Soft Skill</i>	0, 805	Reliabel
4.	<i>Hard Skill</i>	0, 773	Reliabel
5.	Kesiapan Kerja	0, 813	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel yang ada dalam kuesioner menunjukkan suatu hasil yang reliabel untuk kemudian digunakan pada penelitian selanjutnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel Cronbach's Alpha dengan seluruh hasil item menunjukkan nilai > dari 0,60. Variabel Pengalaman Magang mendapatkan nilai sebesar 0, 770, Variabel Minat Kerja mendapatkan nilai sebesar 0,835, Variabel *Soft Skill* mendapatkan nilai sebesar 0,805, Variabel *Hard Skill* 0, 773 dan Variabel Kesiapan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,813.

#### 4.5 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel

Berikut ini merupakan hasil deskripsi responden pada masing masing variabel yang dinyatakan dalam statistic deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Magang	100	15	25	19.62	2.842
Minat Kerja	100	14	25	20.54	2.728
<i>Soft Skill</i>	100	14	25	21.08	2.684
<i>Hard Skill</i>	100	15	25	20.34	2.524
Kesiapan kerja	100	14	25	20.84	2.771

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel Pengalaman Magang dengan nilai jumlah (N) sebanyak 100 mempunyai rata rata 19,62 dengan nilai minimal 15 dan maksimal 25 dengan standard deviasi 2,842. Sementara dilihat dari variabel Minat Kerja dengan jumlah nilai (N) sebanyak 100 mempunyai rata rata 20,54 dengan nilai minimal 14 dan maksimal 25 dengan standard deviasi 2, 728. Jika dilihat dari variabel *Soft Skill* dengan jumlah nilai (N) sebanyak 100 mempunyai rata rata 21,08 dengan nilai minimal 14 dan maksimal 25 dengan standard deviasi 2,684. Selanjutnya jika dilihat dari variabel *Hard Skill* dengan jumlah nilai (N)

sebanyak 100 mempunyai rata rata 20,34 dengan nilai minimal 15 dan maksimal 25 dengan standard deviasi 2,524. Selanjutnya jika dilihat dari variable Kesiapan Kerja dengan jumlah nilai (N) sebanyak 100 mempunyai rata – rata 20,84 dengan nilai minial 14 dan maksimal 25 dengan standard deviasi 2,771.

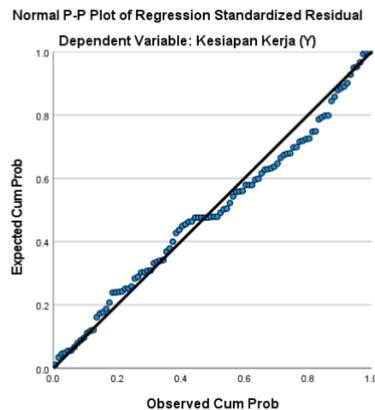
#### **4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Tahapan selanjutnya untuk pengujian indikator adalah uji asumsi klasik. Pada tahap ini peneliti akan melakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

##### **4.6.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistic 27 for windows dengan negative One Sample Kolmogrov Smirnov Test. Pengukuran yang digunakan adalah membandingkan nilai asymp Sig ( 2-tailed) dengan nilai yang ditentukan sebesar 5%. Apabila nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, berikut hasil uji normalitas:

**Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Gambar diatas dapat terlihat bahwa titik titik yang ada dalam grafik P-Plot menunjukkan bahwa grafik mendekati garis diagonal, serta mengikuti garis diagonalnya dalam penyebarannya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai penyebaran serta distribusikan normal.

**Tabel 4.8 Hasil Uji e Sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.93351680	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.079	
	Negative	-.054	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.122	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.122	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.114
		Upper Bound	.131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

Hasil pengujian pada tabel 4.6.1 diatas dengan menggunakan metode One-sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,112 > 0,05$  maka dapat dikatakan data penelitian ini menunjukkan data terdistribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.6.2 Uji Multikolinearitas

Dalam melakukan pengujian multikolinearitas, tujuannya adalah untuk mengevaluasi keberadaan hubungan linier yang signifikan antara variabel variabel independen. Maka dari itu kemiripan atau keterkaitan yang signifikan antara variabel variabel dalam model regresi. Sehingga jika terdapat kesamaan atau korelasi yang kuat antara variabel bebas, hal ini dapat menyebabkan masalah multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, kita dapat melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315		
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	.158	.875	.743	1.346
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.002	.790	1.267
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	<.001	.682	1.467
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.189	.238	.643	1.554

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa variabel Pengalaman Magang menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,743), Minat Kerja (0,790), *Soft Skill* (0,682), *Hard Skill* (0,643). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent yang mewakili nilai tolerance  $> 0,10$ . Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel pengalaman magang menunjukkan nilai VIF sebesar (1,346), Minat Kerja (1,267), *Soft Skill* (1,467), *Hard Skill* (1,554) menunjukkan nilai VIF  $< 10,00$ . Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam proses regresi.

#### 4.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan menilai apakah terdapat kesamaan varian dari nilai residual dari model regresi. Untuk mengetahui terjadinya gejala heterokedastisitas maka digunakan uji Glejser. Menilai ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi uji T terdapat hasil uji Glejser. Dikatakan lolos heterokedastisitas jika nilai sig  $> 0,05$ . Berikut ini adalah hasil perolehan uji heterokedastisitas:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	.158	.875
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.002
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	<.001
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.189	.238

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimak bahwa nilai sig dari variabel Pengalaman Magang memperlihatkan bahwa nilai sig sebesar (0,875), Minat Kerja (0,002), *Soft Skill* (0,001), *Hard Skill* (0,238). Berdasarkan data nilai sig dari 4 variabel  $> 0,05$  bisa ditarik kesimpulan bahwa terhindar dari gejala heterokedastisitas dan layak digunakan dalam menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

## 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.7.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dapat diketahui dengan menggunakan perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis penelitian secara parsial di terima (signifikan) dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. 2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Pada tabel *Coefficients* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai t tabel pada df  $(n-k-1)$  dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat, maka  $100 - 5 - 1 = 94$ . Pada df 94 dengan  $\alpha = 0,05$  nilai t tabel adalah 1,984.

Tabel 4.11 Hasil Uji T Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	3.158	.000
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.000
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	.000
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.987	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

**a. Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengalaman magang (X<sub>1</sub>) terhadap kesiapan kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t  $3,158 >$  nilai t tabel  $1,984$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja secara signifikan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi minat kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kesiapan kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,229 >$  nilai t tabel  $1,984$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. artinya terdapat pengaruh antara minat kerja terhadap kesiapan kerja secara signifikan.

c. Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *soft skill* (X<sub>3</sub>) terhadap kesiapan kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,627 >$  nilai t tabel  $1,984$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. artinya terdapat pengaruh antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja secara signifikan.

d. Variabel X<sub>4</sub> Terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *hard skill* (X<sub>4</sub>) terhadap kesiapan kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $1,987 >$  nilai t tabel  $1,984$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. artinya terdapat pengaruh antara *hard skill* terhadap kesiapan kerja secara signifikan.

#### 4.7.2 Uji F (ANOVA)

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.330	4	89.332	22.930	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	370.110	95	3.896		
	Total	727.440	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Hard Skill (X<sub>4</sub>), Minat Kerja (X<sub>2</sub>), Pengalaman Magang (X<sub>1</sub>), Soft Skill (X<sub>3</sub>)

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub> terhadap Y

Nilai sign.  $< 0,05$

Nilai  $f$  hitung  $>$  nilai  $f$  tabel

Nilai  $f$  tabel = 3.09

Nilai sign. Sebesar  $0,000 < 0,05$

Nilai  $f$  hitung 22,930  $>$  nilai  $f$  tabel 3,09

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pengalaman magang ( $X_1$ ), Minat kerja ( $X_2$ ), *Soft skill* ( $X_3$ ) dan *Hard skill* ( $X_4$ ) terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $22,930 >$  nilai  $f$  tabel 3,09. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang ( $X_1$ ), Minat kerja ( $X_2$ ), *Soft skill* ( $X_3$ ), dan *Hard skill* ( $X_4$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ) Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.

#### 4.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Pengalaman Magang ( $X_1$ ), Minat Kerja ( $X_2$ ), *Soft Skill* ( $X_3$ ), *Hard Skill* ( $X_4$ ) dan Kesiapan Kerja ( $Y$ ) yang dapat dilihat pada hasil olahan SPSS versi 27 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	3.158	.000
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.000
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	.000
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.987	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4$$

$$= 2,176 + 0,013 + 0,264 + 0,504 + 0,116$$

Interpretasinya

- Nilai a sebesar 1,744 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kesiapan kerja belum dipengaruhi oleh variabel pengalaman magang ( $X_1$ ), minat kerja ( $X_2$ ), *soft skill* ( $X_3$ ) dan *hard skill* ( $X_4$ ). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kesiapan kerja tidak mengalami perubahan.
- $B_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,013 menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengalaman magang maka akan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar

0,013, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- B2 (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,264 menunjukkan bahwa variabel minat kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel minat kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,264, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B3 (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *softskill* maka akan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,504, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B4 (nilai koefisien regresi  $X_4$ ) sebesar 0,116 menunjukkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *hard skill* maka akan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,116, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.7.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel X. Adapun nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.470	1.974

a. Predictors: (Constant), Hard Skill (X4), Minat Kerja (X2), Pengalaman Magang (X1), Soft Skill (X3)

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS v27, diolah pada tahun 2024

R square 0,491

Interpretasinya

Berdasarkan tabel model summary dipengaruhi nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,491 atau 49,1% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,491 (49,1%).

#### 4.8 Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang Angkatan 2020 yang sudah memenuhi kriteria sampel.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung  $3,158 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin banyak pengalaman magang maka akan semakin baik kesiapan kerja dan sebaliknya apabila pengalaman magang semakin buruk maka akan menyebabkan kesiapan kerja menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa *H1* diterima.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wiharja, 2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

#### 2. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung  $3,229 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi minat kerja maka akan semakin baik kesiapan kerja dan sebaliknya apabila pengalaman magang semakin buruk maka akan menyebabkan kesiapan kerja menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa *H2* diterima.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Gohae, 2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### 3. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung  $5,627 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin baik *soft skill* maka akan semakin baik kesiapan kerja dan sebaliknya apabila *soft skill* semakin buruk maka akan menyebabkan kesiapan kerja menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri, S. K., & Anwar, 2023) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### 4. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung  $1,987 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin baik *hard skill* maka akan semakin baik kesiapan kerja dan sebaliknya apabila *hard skill* semakin buruk maka akan menyebabkan kesiapan kerja menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (G Ratuela et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

5. Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*, *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengalaman magang ( $X_1$ ), minat kerja ( $X_2$ ), *soft skill* ( $X_3$ ), *hard skill* ( $X_4$ ) terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $f$  hitung sebesar  $22,930 > f$  tabel  $3,09$  yang dapat disimpulkan uji ketepatan atau kelayakan model (*goodness of fit*) dari variabel pengaruh pengalaman magang, minat kerja *soft skill* dan *hard skill* memiliki pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Informatika, serta Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 mengenai pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman magang ( $X_1$ ) terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ) secara parsial dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,503 nilai signifikansinya 0,000.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Minat kerja ( $X_2$ ) terhadap Kesiapan kerja 5,107 ( $Y$ ) secara parsial dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,077 nilai signifikansinya 0,000.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Soft skill* ( $X_3$ ) terhadap variabel Kesiapan kerja ( $Y$ ) secara parsial dengan nilai  $t$  hitung sebesar 8,345 nilai signifikansinya 0,000.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja ( $Y$ ) secara parsial dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,465 nilai signifikasinya 0,000.

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengalaman magang ( $X_1$ ), Minat Kerja ( $X_2$ ), *Soft Skill* ( $X_3$ ) dan *hard skill* ( $X_4$ ) terhadap Kesiapan kerja ( $Y$ ) dapat dilihat secara simultan dengan nilai  $f$  hitung sebesar 22, 930 dengan nilai signifikan sebesar 0,001.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya atau implementasi di lapangan:

1. Peningkatan Program Magang: Universitas PGRI Semarang sebaiknya meningkatkan program magang untuk mahasiswa guna meningkatkan pengalaman praktis mereka sebelum memasuki dunia kerja.
2. Studi Lanjutan: Disarankan untuk melakukan studi lebih lanjut dengan memperluas sampel atau fokus penelitian pada variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti kepemimpinan, kreativitas, atau adaptabilitas.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kesiapan kerja mahasiswa Universitas PGRI Semarang dalam menghadapi persaingan global dan dinamika pasar kerja yang semakin kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R., Kadir, F. A. A., & Azmie, I. A. G. (2013). Integrating *Soft Skills* Assessment Through *Soft Skills* Workshop Program for Engineerig Students at University of Pahang: An Analysis. *International Journal Research In Social Sciences*, 2(1).
- Afriyulaniza, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. In *Skipsi*.
- Ambarwati, N., & Rusdarti. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3).
- Apriliyana, M. (2017). Validitas Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Edmodo pada Materi Perubahan Lingkungan dan Daur Ulang Limbah Siswa Kelas X SMA/MA. *Berkala Ilmiah Pendidikan Biologi*, 6(3).
- Ariasepta, R. (2022). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Islam Riau Di Era Revolusi Industri 4.0. *Universitas Islam Riau*.
- Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya (Erafone) Di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4).  
<https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>
- Aucejo, E. M., French, J., Ugalde Araya, M. P., & Zafar, B. (2020). The impact of COVID-19 on student experiences and expectations: Evidence from a survey. *Journal of Public Economics*, 191.  
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104271>
- Azhar, N. (2020). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mecha Angga Cipta. *Jurnal Unikom 2020*.
- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(9).
- B. Soeherman. (2016). Bonnie Soeherman\_Exist or Extinct\_2016\_Revisi. *Books.Google.Com*.
- Basir, S. (2011). *Soft Skill vs Hard skill*. Kantor Akuntan Publik Syarief Basir Dan Rekan.

- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *International Journal of Management Education*, 13(3).  
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
- Damayanti. (2016). *Pengaruh Pandangan Islam, Pelayanan Dan Keamanan Terhadap Minat Nasabah Untuk Menabung Di Bank Syariah Mandiri Cabang X*.
- G Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., Lumintang, G. G., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau (Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau). *Jurnal Emba*, 10(1), 172–183.
- Ghozali. (2016). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Binus.
- Gohae, A. S. (2020). Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3).
- Hamdani, F., Fauzia, A., Efendi, L. A., Liani, S. S., Togatorop, M., Ramadhani, R. W., & Yunita, Y. (2022). Pentingnya pengembangan *soft skills* generasi milenial dalam menghadapi tantangan pasca 94ndustry covid-19. *Indonesia Berdaya*, 3(3). <https://doi.org/10.47679/ib.2022245>
- Harja, I. R., & Ali, M. (2013). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga listrik SMK Negeri 2 Yogyakarta. *Journal of Petrology*, 369(1).
- Hutabarat Silviana, H. (2016). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Td. Pardede Foundation Tahun Ajaran 2015/2016. *Skripsi*, 152(3).
- Irfan, A. M., Amiruddin, A., Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *JoVI: JOURNAL of VOCATIONAL INSTRUCTION*, 1(1).  
<https://doi.org/10.55754/jov.v1i1.32152>
- Jackson, D. (2018). Developing graduate career readiness in Australia: Shifting from extra-curricular internships to work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(1).
- 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. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2).
- Lisdiana Hardi, F. (2020). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung. In *Jurnal Riset Mahasiswa (BRAINY)* (Vol. 1, Issue 2).
- Lisdiantini, N., Utomo, P. Y., & Afandi, Y. (2019). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, 3(08).
- Lucas, N., Lie, C., Noviaty, K., Darmasetiawan, S., & Psi, M. S. (n.d.). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya*.
- Mahasneh, J., Thabet, W., & Mahasneh, J. K. (2015). *Rethinking construction curriculum: A descriptive cause analysis for the soft skills gap among construction graduates Rethinking Construction Curriculum: A Descriptive Cause Analysis for Soft Skills Gap among Construction Graduates*.  
<https://www.researchgate.net/publication/327350987>
- Marie, S., Dissertation, Z., Delaney, J. A., Greene, J. C., Jankowski, N. A., & Trent, W. T. (n.d.). *STUDENT INTERNSHIP EXPERIENCES AND LEARNING OPPORTUNITIES: A MIXED METHODS STUDY*.
- 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.
- Muri Yusuf, A. (2010a). Kiat Sukses dalam Karier. Ghalia Indonesia.
- Muri Yusuf, A. (2010b). Kiat Sukses Dalam Karier. Ghalia Indonesia.
- Nurhyani, U. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Medan). *Jurnal Mediasi*, 4(1).
- Paolini, A. C. (2015). School counselor's role in facilitating the development of students' *soft skills*: intrapersonal and interpersonal attributes to promote career readiness. *Global Journal of Human-Social Science: Linguistics & Education*, 15(10).
- Purnama, N., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Prakerin (Praktik Kerja Industri), Bimbingan Karir, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1).

- Pratiwi, S. (2013). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Hasil Uji Kompetensi Siswa SMK N Tembarak. *Jurnal Skripsi*, 1–12.
- Putri, S. K., & Anwar, M. Z. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Uin Raden Mas Said Surakarta). In *Doctoral Dissertation, Uin Raden Mas Said*.
- Raharjo, T. P., & Bieattant, L. (2019). Pengaruh Pengetahuan Formal Wajib Pajak Dan. *Jurnal Informasi Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 13(2).
- Ramadhan, G., & AgusSolehudin, dan. (2020). PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA DIDIK DI SMK NEGERI 2 BANDUNG. In *Journal of Mechanical Engineering Education* (Vol. 7, Issue 2).
- Ramlall, S. (2014). The Value of Soft-Skills in the Accounting Profession: Perspectives of Current Accounting Students. *Advances in Research*, 2(11). <https://doi.org/10.9734/ijpss/2014/11000>
- Rasid, Z., Tewel, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Rasuli, H. M., & Azhar, A. L. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) pada Perguruan Tinggi di Pekanbaru. In *JOM Fekon* (Vol. 2, Issue 1).
- 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).
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 *Soft Skills* Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4). <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Sari, N. M., Indrawati, C, D. S., & Subarno, A. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri 1 Sukoharjo. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(3).
- Setiarini, H., & Prabowo, H. Sutrisno, & Gultom, HC (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*, 195-204.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa

- program studi 97ndustry97n administrasi perkantoran 97ndustry 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2).
- Sholekah, W., Utomo, S. W., & Astuti, E. (2021). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan Dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(2).  
<https://doi.org/10.30656/jak.v8i2.2531>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV Alfabeta. In *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Sugiyono. (2016). Skala Pengukuran Dan Instrumen Penelitian.” Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). Procrastination And Task. In *repository.unjani.ac.id*.
- Sulistianingsih, A., Rohman, M., & Zaudah Cyly, A. D. M. (2018). Peran Minat Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 5(2).
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2).  
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambudi). (2019). *PENINGKATAN\_KINERJA\_KARYAWAN\_MELALUI\_HARD\_SKILL\_SO*.
- Wiharja, H. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industry dan Internal Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal FamilyEdu*, 5(1).
- Yani, suryani. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. *OSF Preprints*.
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh pengalaman praktik kerja 97ndustry, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan *soft skills* terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi .... *Economic Education Analysis Journal*.
- Yustati, H., & Auditya, L. (2019). Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1). <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5167>

# LAMPIRAN

### Lampiran 1 Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pilihan Jawaban
1.	Pengalaman Magang (X <sub>1</sub> )	Indikator menurut (Sholekah et al., 2021): 1. Durasi pelaksanaan praktik magang 2. Pendidikan dan pengembangan SDM 3. Pemantapan hasil belajar 4. Keterampilan kerja 5. Pembentukan sikap	Berisi 5 jawaban dalam pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-5 : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
2.	Minat Kerja (X <sub>2</sub> )	Indikator menurut (Sari, Y.A & Rafsanjsani, 2020): 1. Kesadaran individual 2. Minat ekstrinsik 3. Ketertarikan 4. Latar belakang pendidikan 5. Merasa senang dengan hal yang berhubungan dengan minat	Berisi 5 jawaban dalam pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-5 : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
3.	<i>Soft Skill</i> (X <sub>3</sub> )	(Indikator menurut Akhmad Jafar, 2017): 1. Kemampuan komunikasi 2. Tanggung jawab 3. Kerjasama 4. Adaptasi 5. kejujuran	Berisi 5 jawaban dalam pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-5 : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
4.	<i>Hard Skill</i> (X <sub>4</sub> )	Indikator (Menurut Wahyuni Sri Astutik, 2019): 1. Kemampuan menghitung 2. Kemampuan menganalisis 3. Kemampuan berbahasa asing 4. Kemampuan menggunakan teknologi	Berisi 5 jawaban dalam pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-5 : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

		5. Kemampuan berpikir kreatif dan inovatif	
5.	Kesiapan Kerja (Y)	Indikator menurut Brady (2010): 1. Tanggung Jawab 2. Fleksibilitas 3. Keterampilan 4. Komunikasi 5. Pandangan diri	Berisi 5 jawaban dalam pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-5 : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### **PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS PGRI SEMARANG ANGKATAN 2020**

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Perkenalkan Saya Muhammad Rizqi Auliya Minaka Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir (skripsi) sebagai syarat dalam melaksanakan studi Strata 1 Manajemen. Oleh karena itu saya memohon ketersediaan waktu saudara/i untuk bisa mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang benar dan jujur sesuai dengan keadaan. Kuesioner ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Teknik Dan Informatika Dan Fakultas Hukum Universitas PGRI

Semarang Angkatan 2020. Seluruh informasi dari saudara/i akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas ketersediaan waktu dan partisipasi dari saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Kriteria Responden Yaitu:

1. Responden yang dipilih adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020.
2. Responden yang dipilih adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang angkatan 2020 yang telah melakukan magang kerja.

### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Saudara/i mahasiswa.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu - ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

*Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Terimakasih atas partisipasi anda dalam mengisi kuesioner ini. Berilah tanda (√) sesuai dengan pilihan anda dalam kolom isian yang tersedia.

### **Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :

- a. Laki – laki
- b. Perempuan

Fakultas

- a. Ekonomi dan Bisnis
- b. Teknik dan Informatika
- c. Hukum

Tahun Angkatan

- a. 2020
- b. 2021
- c. 2022
- d. 2023

## Daftar Pertanyaan

### 1. Pengalaman Magang (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dua bulan merupakan waktu yang ideal dalam melaksanakan magang					
2	Praktik magang memberikan gambaran dunia kerja secara langsung sehingga dapat mempersiapkan diri agar lebih berkualitas					
3	Pengalaman praktik magang melatih diri untuk bekerja secara professional					
4	Pengalaman praktik magang meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan					
5	Praktik magang melatih menjadi disiplin dan membentuk diri menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaan					

## 2. Minat kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berminat bekerja karena bekerja lebih memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain					
2	Saya berminat bekerja karena memiliki pengalaman mengikuti kegiatan (seminar, magang) yang berkaitan dengan mata kuliah yang saya dapatkan selama kuliah					
3	Saya berminat bekerja karena saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya berminat bekerja karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir					
5	Saya berminat bekerja karena dapat mengembangkan pengetahuan dan menerapkan ilmu yang saya dapatkan selama kuliah					

### 3. *Soft Skill (X<sub>3</sub>)*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik					
2	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
3	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya mudah bersosialisasi dengan lingkungan kerja					
5	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					

### 4. *Hard Skill (X<sub>4</sub>)*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan menghitung yang baik					

2	Saya memiliki kemampuan analisis yang baik					
3	Saya menguasai kemampuan berbahasa asing yang baik					
4	Saya bisa menggunakan teknologi dengan baik					
5	Saya memiliki kemampuan berpikir kreatif dan inovatif yang baik					

### 5. Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengamati dan mencermati terlebih dahulu setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya merasa pantas bekerja karena saat di bangku kuliah mendapatkan nilai yang bagus					
3	Saya mudah menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja.					

4	Saya mempunyai tanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik secara individu atau kelompok.					
5	Saya mempunyai visi misi untuk mengikuti perkembangan pekerjaan sesuai bidangnya.					

### Lampiran 3 Deskripsi Umum Responden

#### a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	57	57%
Perempuan	43	43%
Total	100	100%

#### b. Fakultas

Fakultas	Jumlah	Presentase
Ekonomi dan Bisnis	47	47%
Teknik dan Informatika	27	27%
Hukum	26	26%
Total	100	100%

#### c. Angkatan

Tahun Angkatan	Jumlah	Presentase
2020	100	100%
2021	-	-
2022	-	-
2023	-	-
Total	100	100%

## Lampiran 4 Data tabulasi

### 1. Pengalaman Magang

PM1	PM2	PM3	PM4	PM5	TOTAL PM (x1)
1	4	5	4	5	19
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22
3	4	3	3	3	16
3	2	3	4	4	16
3	4	3	4	4	18
3	5	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
1	5	5	5	5	21
4	4	4	5	4	21
2	3	3	3	4	15
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	5	20

5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	18
3	5	5	5	5	23
3	5	4	5	4	21
3	5	4	4	5	21
4	5	4	5	4	22
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	22
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
1	5	5	5	5	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	3	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	18
3	4	4	4	4	19
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
2	5	5	5	5	22
5	5	4	3	2	19
3	4	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25

4	4	5	3	5	21
3	4	4	4	4	19
3	5	4	4	4	20
3	4	4	4	5	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	5	20
3	4	4	4	4	19
5	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	5	3	3	4	18
3	4	5	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	4	4	3	3	16
3	4	4	3	3	17
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	5	3	3	17
4	4	3	5	3	19
4	3	4	4	4	19
3	5	4	3	3	18
3	3	4	3	4	17
3	4	4	2	4	17
2	4	4	5	4	19
4	5	5	4	4	22
3	3	4	4	3	17
4	3	3	3	3	16
3	5	2	4	4	18

4	5	5	4	3	21
4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	4	18
4	5	5	5	5	24
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	5	18
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	5	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

## 2. Minat Kerja

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTAL MK (X2)
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
5	5	4	4	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	5	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
3	4	5	5	4	21
5	4	4	3	4	20
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	3	5	5	21
5	4	5	5	5	24
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	4	18
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23

4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	3	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	4	21
3	3	5	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	2	16

4	3	5	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	4	20
5	3	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
5	4	3	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
5	5	5	5	4	24
4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	3	19
3	4	5	3	4	19

4	4	3	4	5	20
4	4	5	3	4	20
5	5	4	3	3	20
3	4	3	4	4	18
5	4	3	3	3	18
4	4	4	5	5	22
4	3	3	4	4	18
1	3	4	4	4	16
4	4	4	3	4	19
5	3	3	3	4	18
5	4	4	4	4	21
2	4	2	2	4	14
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	5	20

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25

### 3. Soft Skill

SS1	SS2	SS3	SS4	SS5	TOTAL SS (x3)
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	4	24
3	5	5	4	5	22
5	5	4	3	5	22
4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	5	4	2	3	18

3	4	5	4	5	21
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
2	3	3	4	3	15
5	5	4	5	5	24
3	4	4	4	4	19
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
3	4	5	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25

5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
3	5	5	5	2	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	5	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
3	4	4	4	4	19
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	3	2	5	19
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	5	20
4	3	5	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22

3	4	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	2	3	3	3	14
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	3	23
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	5	3	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	5	5	4	4	22
3	4	4	3	3	17
3	3	3	3	4	16
4	3	5	5	2	19
4	3	4	4	4	19
3	4	5	3	4	19
4	3	4	4	4	19

3	3	4	5	5	20
3	4	3	5	4	19
4	5	4	5	4	22
5	5	3	5	4	22
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	4	3	3	3	16
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	3	3	4	19
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20

4. *Hard Skill*

HS1	HS2	HS3	HS4	HS5	TOTAL HS (x4)
3	5	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	5	20
4	4	3	5	5	21
4	3	3	5	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
5	5	3	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	5	21
3	4	2	4	4	17
5	5	5	5	5	25
4	4	3	5	4	20
4	5	5	5	4	23

3	2	4	4	3	16
4	5	5	5	5	24
4	3	3	3	3	16
3	4	3	4	3	17
3	4	4	3	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	4	22
3	5	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	4	20
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
3	5	3	5	5	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	3	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	4	20

4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	3	3	3	16
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
5	5	3	5	5	23
5	5	5	4	3	22
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	5	19
3	4	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
4	3	4	5	4	20

4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19
3	5	3	5	3	19
5	4	4	4	4	21
3	3	3	3	4	16
4	4	3	3	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	3	20
4	3	3	4	4	18
4	4	3	3	4	18
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	4	17
4	3	4	5	5	21
4	5	5	4	4	22
3	5	5	4	5	22
5	5	4	2	2	18
3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	3	22

### 5. Kesiapan Kerja

KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	TOTAL KAS (Y)
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	21

5	3	3	5	5	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	4	5	5	5	24
5	4	2	3	4	18
4	5	3	4	5	21
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	5	2	2	1	14
5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20

4	5	5	4	5	23
4	3	4	4	5	20
4	3	4	5	5	21
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	3	4	4	4	19
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	21
4	3	3	4	4	18
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20

5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	2	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	2	4	4	5	19
4	3	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	3	3	5	4	19
4	3	4	4	3	18
5	5	5	3	4	22
3	4	5	5	3	20
4	3	5	3	4	19

4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22
5	4	3	3	3	18
3	4	3	3	4	17
5	5	5	5	5	25
5	3	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	20
4	2	5	4	3	18
5	5	5	5	5	25
3	4	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20

5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20

## Lampiran 5 Uji Validitas

### 1. Pengalaman Magang

		Correlations					
		Pengalaman Magang (X11)	Pengalaman Magang (X12)	Pengalaman Magang (X13)	Pengalaman Magang (X14)	Pengalaman Magang (X15)	Pengalaman Magang (X1)
Pengalaman Magang (X11)	Pearson Correlation	1	.184	.265**	.221*	.126	.546**
	Sig. (2-tailed)		.067	.008	.027	.212	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Pengalaman Magang (X12)	Pearson Correlation	.184	1	.614**	.584**	.497**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.067		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Pengalaman Magang (X13)	Pearson Correlation	.265**	.614**	1	.560**	.588**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Pengalaman Magang (X14)	Pearson Correlation	.221*	.584**	.560**	1	.701**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.027	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Pengalaman Magang (X15)	Pearson Correlation	.126	.497**	.588**	.701**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.212	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Pengalaman Magang (X1)	Pearson Correlation	.546**	.761**	.804**	.814**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 2. Minat Kerja

		Correlations					
		Minat Kerja (X21)	Minat Kerja (X22)	Minat Kerja (X23)	Minat Kerja (X24)	Minat Kerja (X25)	Minat Kerja (X2)
Minat Kerja (X21)	Pearson Correlation	1	.618**	.392**	.442**	.400**	.740**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Minat Kerja (X22)	Pearson Correlation	.618**	1	.409**	.545**	.425**	.764**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Minat Kerja (X23)	Pearson Correlation	.392**	.409**	1	.603**	.524**	.755**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Minat Kerja (X24)	Pearson Correlation	.442**	.545**	.603**	1	.693**	.848**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Minat Kerja (X25)	Pearson Correlation	.400**	.425**	.524**	.693**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Minat Kerja (X2)	Pearson Correlation	.740**	.764**	.755**	.848**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Soft Skill

		<b>Correlations</b>					
		Soft Skill (X31)	Soft Skill (X32)	Soft Skill (X33)	Soft Skill (X34)	Soft Skill (X35)	Soft Skill (X3)
Soft Skill (X31)	Pearson Correlation	1	.515**	.397**	.411**	.461**	.750**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Soft Skill (X32)	Pearson Correlation	.515**	1	.477**	.431**	.409**	.754**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Soft Skill (X33)	Pearson Correlation	.397**	.477**	1	.598**	.430**	.763**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Soft Skill (X34)	Pearson Correlation	.411**	.431**	.598**	1	.414**	.758**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Soft Skill (X35)	Pearson Correlation	.461**	.409**	.430**	.414**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Soft Skill (X3)	Pearson Correlation	.750**	.754**	.763**	.758**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4. Hard Skill

		<b>Correlations</b>					
		Hard Skill (X41)	Hard Skill (X42)	Hard Skill (X43)	Hard Skill (X44)	Hard Skill (X45)	Hard Skill (X4)
Hard Skill (X41)	Pearson Correlation	1	.389**	.456**	.312**	.260**	.663**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.002	.009	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Hard Skill (X42)	Pearson Correlation	.389**	1	.498**	.431**	.397**	.750**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Hard Skill (X43)	Pearson Correlation	.456**	.498**	1	.393**	.342**	.759**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Hard Skill (X44)	Pearson Correlation	.312**	.431**	.393**	1	.578**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Hard Skill (X45)	Pearson Correlation	.260**	.397**	.342**	.578**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Hard Skill (X4)	Pearson Correlation	.663**	.750**	.759**	.741**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 5. kesiapan Kerja

		<b>Correlations</b>					
		Kesiapan Kerja (Y1)	Kesiapan Kerja (Y2)	Kesiapan Kerja (Y3)	Kesiapan Kerja (Y4)	Kesiapan Kerja (Y5)	Kesiapan Kerja (Y)
Kesiapan Kerja (Y1)	Pearson Correlation	1	.336**	.473**	.488**	.476**	.704**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Kesiapan Kerja (Y2)	Pearson Correlation	.336**	1	.310**	.325**	.298**	.608**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	<.001	.003	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Kesiapan Kerja (Y3)	Pearson Correlation	.473**	.310**	1	.653**	.582**	.795**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Kesiapan Kerja (Y4)	Pearson Correlation	.488**	.325**	.653**	1	.754**	.853**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Kesiapan Kerja (Y5)	Pearson Correlation	.476**	.298**	.582**	.754**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Kesiapan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.704**	.608**	.795**	.853**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6 Uji Realibilitas

### 1. Pengalaman Magang

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

### 2. Minat Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

### 3. Soft Skill

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

4. *Hard Skill***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

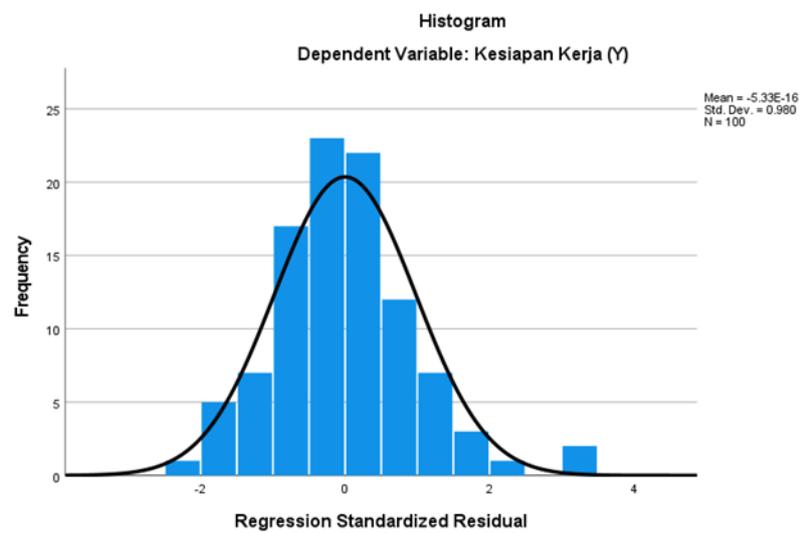
## 5. Kesiapan Kerja

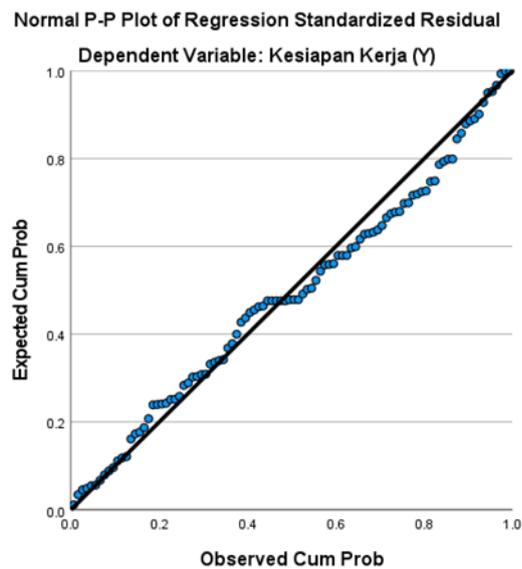
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

## Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.93351680	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.079	
	Negative	-.054	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.122	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.122	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.114
		Upper Bound	.131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

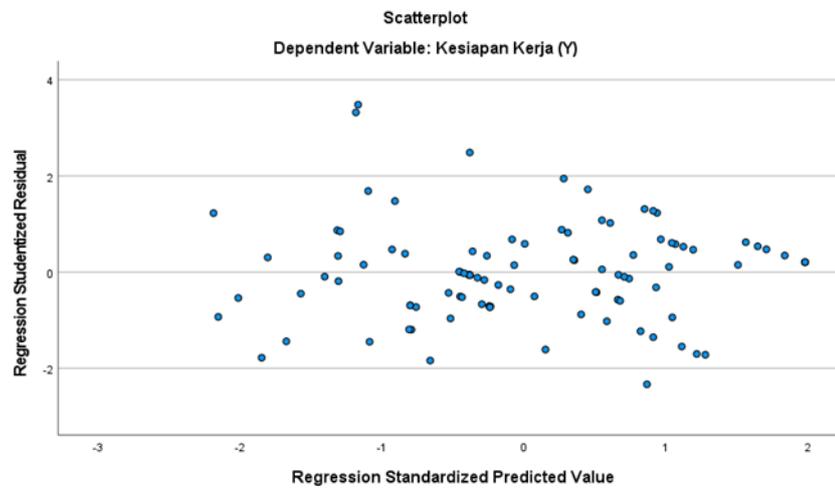
## b. Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315		
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	.158	.875	.743	1.346
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.002	.790	1.267
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	<.001	.682	1.467
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.189	.238	.643	1.554

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

## c. Uji Heteroskedastisitas

**Lampiran 8 Uji Hipotesis****1. Uji T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	3.158	.000
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.000
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	.000
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.987	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

**2. Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.330	4	89.332	22.930	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	370.110	95	3.896		
	Total	727.440	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Hard Skill (X4), Minat Kerja (X2), Pengalaman Magang (X1), Soft Skill (X3)

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	2.153		1.011	.315
	Pengalaman Magang (X1)	.013	.081	.013	3.158	.000
	Minat Kerja (X2)	.264	.082	.266	3.229	.000
	Soft Skill (X3)	.504	.090	.499	5.627	.000
	Hard Skill (X4)	.116	.098	.108	1.987	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.470	1.974

a. Predictors: (Constant), Hard Skill (X4), Minat Kerja (X2), Pengalaman Magang (X1), Soft Skill (X3)

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)