

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, SOFT SKILL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA EKONOMI DAN ADMINISTRASI FEB UNJ**

**Rizka Darlia<sup>1</sup>, Marsofiyati<sup>2</sup>, Achmad Fauzi<sup>3</sup>**  
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: <a href="mailto:rizkadarliaa@gmail.com">rizkadarliaa@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 26 Juli 2025	Accepted 29 Juli 2025	Published 30 Juli 2025

**ABSTRAK**

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi fokus utama dalam mengantisipasi ketatnya persaingan pasar tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada mahasiswa angkatan 2021 Program Studi Ekonomi dan Administrasi FEB Universitas Negeri Jakarta, meliputi Pendidikan Ekonomi, Pendidikan Administrasi Perkantoran, Pendidikan Bisnis, dan Administrasi Perkantoran Digital. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linier berganda, serta uji normalitas dan linearitas menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang, motivasi kerja, dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai determinasi  $R^2$  sebesar 0,74, yang mengindikasikan ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan 74% variansi kesiapan kerja mahasiswa. Analisis indikator mengungkapkan bahwa aspek pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam pengalaman magang memiliki persentase tertinggi. Demikian pula, indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis pada motivasi kerja dan adaptabilitas pada *soft skill* merupakan yang tertinggi dibandingkan indikator lainnya di masing-masing variabel. Temuan ini menunjukkan efektivitas program magang dalam memberi pemahaman praktis dunia kerja, terpenuhinya kebutuhan dasar mahasiswa, serta kemampuan adaptasi yang baik. Sebagai rekomendasi, penguatan difokuskan pada indikator dengan skor terendah, yaitu profesionalitas kerja dalam pengalaman magang, penghargaan dan pengakuan dalam motivasi kerja, serta kemampuan pemecahan masalah pada *soft skill*. Institusi diusulkan mengembangkan kurikulum terintegrasi yang menggabungkan kegiatan magang, pembelajaran *soft skill*, dan peningkatan motivasi kerja untuk memperkuat kompetensi tersebut. Pendekatan terpadu ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan secara menyeluruh.

Kata kunci: Kesiapan Kerja; Pengalaman Magang; Motivasi Kerja; *Soft Skill*

**PENDAHULUAN**

Era Society 5.0 menghadirkan tantangan baru bagi tenaga kerja melalui penetrasi teknologi cerdas seperti *collaborative robots* (cobot), yang di satu sisi meningkatkan efisiensi kerja namun di sisi lain berpotensi menggeser peran manusia (Handayani, 2024). Dalam konteks ini, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan yang mampu beradaptasi dan bersaing di dunia kerja yang dinamis (Pramesti, Meisya, & Amrillah, 2024).

Meskipun perguruan tinggi telah membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan akademik, kenyataan menunjukkan masih tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan sarjana. Data BPS (2024) mengungkap bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas mencapai 5,25%. Ketidaksiharian antara latar belakang pendidikan dan

kebutuhan pasar kerja (horizontal mismatch) menjadi salah satu penyebab utama rendahnya daya serap lulusan (Yonanda & Usman, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan soft skill Maulidiyah & Ubaidillah (2024), maupun eksternal seperti pengalaman magang (Pambajeng, Sari, & Sumartik, 2024). Mahasiswa universitas dinilai memiliki potensi akademik dan pengembangan diri yang lebih luas, serta keterlibatan dalam kegiatan pengayaan seperti magang dan pelatihan praktis yang membantu adaptasi terhadap dunia kerja (Rosalina, Suherman, & Ratu Khalida, 2025).

Hasil pra-riset yang dilakukan pada mahasiswa Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta menunjukkan bahwa hanya 62% mahasiswa merasa siap menghadapi dunia kerja. Tiga faktor dominan yang memengaruhi kesiapan tersebut adalah pengalaman magang (90,60%), soft skill (84,40%), dan motivasi kerja (75,00%). Ketiganya dipandang saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja secara utuh.

Meskipun berbagai studi menunjukkan adanya pengaruh positif pengalaman magang, soft skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja, beberapa temuan menyatakan pengaruh tersebut tidak selalu signifikan tanpa didukung oleh faktor lain seperti kualitas program magang atau integrasi soft skill dalam pembelajaran (Zulchulaefa, 2023). Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut untuk menguji kontribusi masing-masing variabel terhadap kesiapan kerja secara empiris.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam mendukung pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih adaptif terhadap tuntutan dunia kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang lulusan memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang dibutuhkan untuk sukses dalam dunia kerja (Pambajeng et al., 2024). Aspek kesiapan kerja mencakup kematangan fisik dan mental, pengalaman belajar yang relevan, komunikasi efektif, serta tanggung jawab dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan profesional (Pratiwi, Lestari, & Januardi, 2024) (Indrawati et al., 2023). Penelitian juga menekankan pentingnya pengalaman praktis seperti magang, karena melalui magang mahasiswa memperoleh keterampilan profesional yang sulit didapat di dalam kelas (Akhtar & Parkar, 2024). Komponen inti kesiapan kerja meliputi kompetensi teknis dan non-teknis, karakter pribadi, serta kemampuan sosial (kerja sama tim dan komunikasi) yang mendukung kesiapan berkarir (Nugroho, Irianto, & Suryanto, 2024).

### Pengalaman Magang

Pengalaman magang atau praktik kerja industri merupakan program pembelajaran kontekstual yang memungkinkan mahasiswa terlibat langsung dalam lingkungan kerja nyata (Popov, 2025) (Yusadinata, Machmud, & Santoso, 2021). Tujuan magang adalah mengembangkan keterampilan praktis, membangun kepercayaan diri, serta menumbuhkan karakter profesional seperti kerja sama, tanggung jawab, dan kemampuan komunikasi (Eka Nurwidi Astuti & Muhtadin Amri, 2024) (Yusadinata et al., 2021). Melalui magang, mahasiswa dapat menerapkan teori yang dipelajari ke dalam praktik industri dan mendapatkan wawasan mendalam tentang profesi tertentu (Polonsky & Waller, 2018). Penelitian Pambajeng et al. (2024) menunjukkan bahwa durasi magang yang cukup panjang (3–6 bulan) secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu bekerja dengan tanggung jawab dan kesungguhan demi mencapai tujuan tertentu (Prayogo, Hermanto, Widiatmaka, Prasetyo, & Sugiyarto, 2022) (Mamentu, Nelwan, & Sendow, 2023). Pada siswa/mahasiswa, motivasi kerja meliputi keinginan kuat untuk berkarir, harapan pencapaian, serta dukungan lingkungan yang mempengaruhi aspirasi profesi (Putri & Suhartini, 2021) (Vilysia & Turangan, 2024). Motivasi kerja yang tinggi (tercermin dari tanggung jawab, kemandirian, dan semangat berprestasi) akan meningkatkan kesiapan siswa menghadapi dunia profesional (Yusadinata et al., 2021) (Vilysia & Turangan, 2024).

### Soft Skill

Soft skill adalah kemampuan interpersonal dan intrapersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional, yang melengkapi kompetensi teknis individu (Fitriyani, Wahyudi, & Kurniasih, 2025) (Avleeva, Wickey Byrd, Pratt, & Gonzalez, 2025). Keterampilan non-teknis ini sangat penting dalam dunia kerja karena membantu individu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, membangun hubungan kerja yang efektif, serta menumbuhkan profesionalisme (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Dalam pandangan pemberi kerja, soft skill seperti etika kerja, komunikasi, dan adaptabilitas sering dianggap sama pentingnya atau lebih penting dibanding kemampuan teknis (Avleeva et al., 2025). Dengan demikian, penguasaan soft skill secara signifikan mendukung kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja (Fitriyani et al., 2025).

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Pambajeng et al. (2024) melaporkan bahwa pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill berkontribusi signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mustikawanto (2019) juga menemukan pengaruh positif bersama variabel magang, motivasi, dan kompetensi terhadap kesiapan kerja lulusan SMK. Studi lain menegaskan peran penting magang dan soft skill: Putri & Suhartini (2021) serta Azizah, Muslim, & Cholik (2021) melaporkan bahwa pengalaman kerja industri dan penguasaan soft skill secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Secara keseluruhan, temuan literatur mendukung kerangka teoretik bahwa magang, motivasi kerja, dan soft skill merupakan determinan utama kesiapan kerja lulusan (Pambajeng et al., 2024; Mustikawanto et al., 2019).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan *pendekatan kuantitatif*, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Paradigma yang digunakan adalah positivisme dengan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan teori-teori yang sudah ada dan diuji melalui data empiris.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 389 mahasiswa Program Studi Ekonomi dan Administrasi angkatan 2021 Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program magang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling, menggunakan metode proportionate stratified random sampling, sehingga masing-masing program studi mendapatkan proporsi responden secara adil sesuai jumlah mahasiswanya. Jumlah sampel diperoleh dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yang menghasilkan 197 responden.

Distribusi responden dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah mahasiswa di tiap program studi. Sampel terdiri dari mahasiswa dari empat program studi, yaitu: Pendidikan Ekonomi, Pendidikan Administrasi Perkantoran, Pendidikan Bisnis, dan Administrasi

Perkantoran Digital. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh dan mengurangi kemungkinan bias sampling.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan secara daring (online) menggunakan media seperti Google Form. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu pengalaman magang, motivasi kerja, soft skill, dan kesiapan kerja, yang sebelumnya telah ditentukan berdasarkan kajian pustaka. Responden menjawab kuesioner secara sukarela, sehingga diharapkan dapat memberikan data yang jujur dan akurat.

Kuesioner yang digunakan telah melalui proses uji coba instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas agar data yang dikumpulkan sah dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang sama.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi terbaru. Prosedur analisis meliputi:

1. Uji Instrumen: Meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha.
2. Analisis Statistik Deskriptif: Digunakan untuk menggambarkan data demografi responden dan karakteristik setiap variabel melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.
3. Analisis Statistik Inferensial: Menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas (pengalaman magang, motivasi kerja, soft skill) terhadap variabel terikat (kesiapan kerja). Uji signifikan dilakukan menggunakan uji  $t$  dan uji  $F$ .
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Responden.**

Penelitian ini melibatkan 197 mahasiswa Program Studi Ekonomi dan Administrasi FEB UNJ tahun 2021. Distribusi responden berdasarkan program studi adalah sebagai berikut: Pendidikan Ekonomi (69 orang, 35,0%), Pendidikan Bisnis (42 orang, 21,3%), Pendidikan Administrasi Perkantoran (42 orang, 21,3%), dan Administrasi Perkantoran Digital (44 orang, 22,3%). Sebagian besar responden berusia 22 tahun (93 orang, 47,2%); usia 21 tahun sebanyak 51 orang (25,9%), usia 23 tahun sebanyak 43 orang (21,8%), dan usia 24 tahun paling sedikit (10 orang, 5,1%). Profil ini menunjukkan dominasi responden berusia awal 20-an dan sebaran yang relatif merata antar program studi.

### **Uji Instrumen.**

Validitas instrumen ditetapkan menggunakan kriteria  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,1398) pada  $df = 195$ ,  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen variabel Kesiapan Kerja, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill memiliki nilai  $r$ -hitung di atas  $r$ -tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan  $\alpha = 0,914$  untuk Kesiapan Kerja (Y),  $\alpha = 0,949$  untuk Pengalaman Magang (X1),  $\alpha = 0,956$  untuk Motivasi Kerja (X2), dan  $\alpha = 0,954$  untuk Soft Skill (X3). Nilai  $\alpha$  semuanya di atas 0,60, menandakan bahwa setiap variabel instrumen reliabel secara konsisten.

### **Statistik Deskriptif.**

Pada variabel Kesiapan Kerja (Y), analisis statistik deskriptif ( $n = 197$ ) menunjukkan skor minimum 42, maksimum 75, rerata 61,41 (SD = 6,106). Rerata ini relatif tinggi dengan

sebaran moderat di sekitar nilai rata-rata, sehingga mayoritas responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik. Berdasarkan skor indikator, aspek “Keterampilan dan Penguasaan Pengetahuan” mendapatkan persentase tertinggi (20,77 %), mencerminkan bahwa mahasiswa umumnya menguasai materi pembelajaran dengan baik. Sebaliknya, indikator “Sikap Tanggung Jawab” memiliki persentase terendah (18,76 %), menunjukkan aspek tanggung jawab perlu diperkuat agar mahasiswa lebih profesional dan konsisten dalam tugas. Distribusi frekuensi kesiapan kerja simetris mengikuti pola normal, dengan konsentrasi responden di sekitar nilai rata-rata, sehingga data dapat dikatakan representatif menggambarkan mayoritas tingkat kesiapan kerja responden.

Pada variabel Pengalaman Magang (X1), skor responden berkisar antara 30–60 dengan rerata 48,96 (SD = 6,956). Sebagian besar responden memiliki pengalaman magang pada kategori sedang hingga tinggi. Indikator tertinggi adalah “Pengetahuan Kerja (Job Knowledge)” (25,09 %), menunjukkan pemahaman tugas dan prosedur kerja selama magang yang kuat. Indikator terendah adalah “Profesionalitas dalam Bekerja” (24,90 %), yang meskipun sudah baik, masih perlu peningkatan agar sikap profesional di tempat kerja lebih optimal. Histogram pengalaman magang menunjukkan sebaran normal simetris, dengan frekuensi tertinggi di rentang nilai 45–55, menandakan mayoritas responden memiliki pengalaman magang memadai dan data terdistribusi dengan baik.

Pada variabel Motivasi Kerja (X2), skor berkisar 27–60 dengan rerata 48,64 (SD = 7,337). Rerata ini cukup tinggi relatif terhadap simpangan baku, sehingga sebagian besar mahasiswa memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang hingga tinggi. Indikator tertinggi adalah “Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis” (25,09 %), mengindikasikan bahwa kebutuhan dasar fisik yang terpenuhi mendorong motivasi mahasiswa. Sebaliknya, indikator “Penghargaan dan Pengakuan” memiliki persentase terendah (24,92 %), yang berarti faktor penghargaan belum menjadi pendorong utama. Grafik histogram motivasi kerja menunjukkan data tersebar normal, dengan frekuensi tertinggi di nilai 50–55, dan distribusi simetris di sekitar mean.

Pada variabel Soft Skill (X3), skor bervariasi 30–60 dengan rerata 49,01 (SD = 7,134). Mayoritas mahasiswa memiliki soft skill pada kategori sedang hingga tinggi. Indikator “Adaptabilitas” memperoleh persentase tertinggi (25,13 %), menggambarkan kemampuan mahasiswa menyesuaikan diri dengan perubahan sebagai aspek soft skill yang menonjol. Indikator terendah adalah “Pemecahan Masalah” (24,89 %), yang walaupun cukup baik, masih perlu ditingkatkan agar mahasiswa lebih optimal menghadapi tantangan. Histogram soft skill juga menunjukkan pola distribusi simetris normal, dengan konsentrasi responden di sekitar nilai rata-rata. Secara keseluruhan, temuan deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berada pada kategori sedang hingga tinggi, dan data yang diperoleh representatif.

### **Pengujian Asumsi Klasik.**

Uji normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov ( $\alpha = 0,05$ ) menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ( $> 0,05$ ) untuk residual model, sehingga seluruh data (Y, X1, X2, X3) terdistribusi normal. Analisis linearitas antara setiap variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui “Deviation from Linearity” dan perbandingan F hitung dengan F tabel ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai signifikansi untuk deviasi linearitas antara X1–Y, X2–Y, dan X3–Y berturut-turut 0,516, 0,924, dan 0,227 (semua  $> 0,05$ ), serta F hitung (0,968, 0,631, 1,213) lebih kecil dari F tabel, menunjukkan tidak ada penyimpangan linearitas. Dengan demikian, hubungan antara Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill dengan Kesiapan Kerja bersifat linear signifikan. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi 0,949 (X1), 0,949 (X2), dan 0,990 (X3), serta VIF 1,053, 1,054, 1,010 (semua VIF  $\ll 10$ ), sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas (metode Glejser) menunjukkan nilai signifikansi 0,226 (X1), 0,162 (X2), dan 0,720 (X3), semuanya  $> 0,05$ , serta scatterplot tidak memperlihatkan pola tertentu pada residual. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi

heteroskedastisitas; varians residual relatif homogen. Secara keseluruhan, semua asumsi klasik regresi terpenuhi.

### Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:  $Y=3,282+0,423X_1+0,395X_2+0,371X_3$  Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,740 menunjukkan bahwa 74,0 % variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan simultan oleh Pengalaman Magang ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Soft Skill ( $X_3$ ); sisanya 26,0 % dijelaskan oleh faktor lain. Hasil uji F simultan memberikan F hitung = 183,481 ( $df_1=3$ ,  $df_2=193$ ) dengan  $p < 0,001$ , jauh melebihi F tabel ( $\approx 2,65$ ) pada  $\alpha = 0,05$ , sehingga ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara parsial, koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1 = 0,423$ ),  $X_2$  ( $b_2 = 0,395$ ), dan  $X_3$  ( $b_3 = 0,371$ ) semuanya positif. Uji t menunjukkan nilai t hitung masing-masing variabel  $X_1 = 12,807$ ;  $X_2 = 12,613$ ;  $X_3 = 11,760$ , dengan  $p = 0,000$  ( $< 0,05$ ) untuk ketiganya (t tabel  $\approx 1,972$ ). Ini menandakan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Magang ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Data deskriptif memperlihatkan bahwa skor rata-rata pengalaman magang relatif tinggi (48,96; SD 6,956) sehingga mayoritas mahasiswa memiliki pengalaman praktikum yang memadai. Koefisien regresi positif ( $b_1 = 0,423$ ,  $p < 0,001$ ) berarti setiap peningkatan pengalaman magang berhubungan dengan kenaikan kesiapan kerja. Temuan ini konsisten dengan literatur: Yusadinata et al. (2021) dan Frahidayah Alfina Eka, Murtini, (2024) melaporkan bahwa praktik kerja industri (magang) signifikan meningkatkan kesiapan kerja siswa, karena memberikan gambaran langsung lingkungan kerja. Pambajeng et al. (2024) dan Supriyanto et al. (2022) juga menegaskan bahwa pengalaman magang meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan, dan pemahaman profesional, sehingga lulusannya lebih matang menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pengalaman magang yang intensif dan bermakna sangat berkontribusi pada kesiapan kerja mahasiswa.

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) juga terbukti berpengaruh positif signifikan. Rerata motivasi kerja mahasiswa termasuk tinggi (48,64; SD 7,337), menunjukkan motivasi yang mendukung. Koefisien regresi motivasi ( $b_2 = 0,395$ ,  $p < 0,001$ ) mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kesiapan kerja. Hasil ini sejalan dengan penemuan Yusadinata et al. (2021) dan Maulidiyah & Ubaidillah (2024), yang menyatakan motivasi kerja berperan penting dalam memacu siswa memperkuat kemampuan dan pengetahuan kerja. Menurut teori Behavior yang dijelaskan dalam temuan Maulidiyah & Ubaidillah (2024), motivasi adalah faktor kunci dalam membentuk sikap siap kerja. Temuan Fauzan, Triyono, Hardiyanta, Daryono, & Arifah (2023) menambahkan bahwa motivasi mendorong pembelajaran berkelanjutan dan kemandirian mahasiswa. Oleh karena itu, mahasiswa dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Demikian pula, Soft Skill ( $X_3$ ) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan ( $b_3 = 0,371$ ,  $p < 0,001$ ). Rata-rata skor soft skill mahasiswa tergolong baik (49,01; SD 7,134), dengan adaptabilitas sebagai aspek tertinggi. Temuan ini didukung oleh penelitian Maulidiyah & Ubaidillah (2024) dan Pambajeng et al. (2024), yang menunjukkan kemampuan soft skill (komunikasi, kerja sama, etika) berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, Sari & Manunggal (2023) dan Khairudin & I'fa (2023) menekankan pentingnya soft skill dalam membangun kepercayaan diri dan daya saing lulusan. Sebagaimana dijelaskan oleh Kimbal, F, A., & Widodo (2023), penguasaan soft skill seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, dan tanggung jawab merupakan faktor penting dalam profesionalisme dan kesiapan kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas soft skill akan mendorong kesiapan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja.

Secara simultan, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kesiapan kerja ( $R^2 = 0,740$ ,  $F = 183,481$ ,  $p < 0,001$ ). Hal ini diperkuat oleh Pambajeng et al. (2024) yang melaporkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut mematangkan kesiapan kerja mahasiswa, membuat transisi ke dunia kerja lebih terencana dan percaya diri. Penelitian Abur Mustikawanto et al. (2019) juga menemukan pengaruh simultan kompetensi (termasuk soft skill), motivasi, dan magang yang signifikan terhadap kesiapan lulusan. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman magang, motivasi kerja, dan kualitas soft skill yang dimiliki mahasiswa, semakin besar kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, kekurangan pada salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk aktif meningkatkan pengalaman magang, memupuk motivasi, dan mengasah soft skill agar lebih siap memasuki dunia kerja.

## IMPLIKASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program magang berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan kerja mahasiswa, namun perlu adanya perpanjangan durasi atau peningkatan jenis tugas agar pengalaman magang lebih komprehensif. Selain itu, meskipun pemenuhan kebutuhan fisiologis mahasiswa telah terpenuhi, motivasi rendah masih menjadi tantangan, sehingga perlu adanya pelatihan, seminar, atau mentoring karier untuk meningkatkan motivasi intrinsik. Adapun dalam soft skills, meskipun adaptabilitas mahasiswa sudah baik, keterampilan pemecahan masalah dan komunikasi perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan workshop. Oleh karena itu, kampus disarankan untuk merancang kurikulum terpadu yang menggabungkan magang, pelatihan soft skills, dan pengembangan motivasi kerja untuk menghasilkan lulusan yang siap menghadapi dunia kerja.

Secara teoritis, temuan penelitian ini mendukung teori experiential learning yang menegaskan bahwa pengalaman praktis berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengaruh positif motivasi kerja juga sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow dan Theory of Planned Behavior, yang menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan dorongan internal mahasiswa mempengaruhi kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Selain itu, kontribusi soft skills dalam kesiapan kerja konsisten dengan literatur tentang employability skills. Penelitian ini juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, seperti minat karier, self-efficacy, dan dukungan lingkungan, yang dapat lebih memperkaya pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

## REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi strategis yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak terkait

### 1. Peningkatan Profesionalitas dalam Pengalaman Magang

Indikator "Profesionalitas dalam Bekerja" menunjukkan hasil yang rendah dalam aspek pengalaman magang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pengalaman magang, institusi pendidikan dan mitra industri perlu mengembangkan kurikulum yang lebih terfokus pada aspek profesionalitas, seperti etika kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, dan integritas. Hal ini dapat dilakukan melalui bimbingan intensif dan evaluasi rutin selama program magang. Selain itu, penyusunan modul khusus mengenai profesionalisme kerja yang dapat digunakan sebelum dan selama magang, serta pelatihan intensif terkait etika dan perilaku profesional, sangat diperlukan agar mahasiswa dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

### 2. Penguatan Indikator Penghargaan dan Pengakuan dalam Motivasi Kerja

Indikator "Penghargaan dan Pengakuan" menunjukkan nilai terendah dalam aspek motivasi kerja mahasiswa. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk lebih aktif

memberikan penghargaan terhadap pencapaian akademik dan non-akademik mahasiswa. Program penghargaan berupa sertifikat, apresiasi publik, dan kesempatan mengikuti pelatihan khusus dapat diimplementasikan untuk meningkatkan semangat dan motivasi mahasiswa. Penghargaan ini tidak hanya dapat meningkatkan rasa dihargai mahasiswa, tetapi juga dapat memberikan dorongan untuk lebih berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.

### **3. Pengembangan Kemampuan Pemecahan Masalah pada Soft Skill**

Pemecahan masalah merupakan salah satu indikator terendah dalam pengembangan soft skill mahasiswa. Untuk mengatasi hal ini, institusi pendidikan perlu mengintegrasikan metode pembelajaran berbasis kasus nyata atau proyek berbasis masalah dalam kurikulum mereka. Dengan pendekatan ini, mahasiswa dapat belajar bagaimana mengidentifikasi masalah secara langsung dan merumuskan solusi yang praktis. Selain itu, pelaksanaan workshop khusus tentang teknik pemecahan masalah dan berpikir kritis perlu menjadi bagian integral dari program pengembangan mahasiswa, guna membantu mereka mengasah kemampuan analitis dan kreatif yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.

### **4. Penelitian Lanjutan dengan Variabel dan Metode Tambahan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti menjelaskan sekitar 74% dari variasi kesiapan kerja. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengeksplorasi variabel tambahan, seperti minat karier, efikasi diri, literasi teknologi, dukungan lingkungan sosial, serta efektivitas kurikulum pendidikan. Penelitian mendatang juga disarankan untuk memperluas cakupan responden dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam atau Focus Group Discussion (FGD). Selain itu, triangulasi data melalui observasi langsung atau analisis dokumentasi dapat diterapkan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

### **5. Saran untuk Institusi Pendidikan**

Untuk mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa secara efektif, institusi pendidikan perlu membangun platform digital yang dapat memantau perkembangan kompetensi mahasiswa secara real-time selama magang. Hal ini memungkinkan pemantauan yang lebih akurat dan memberikan umpan balik yang lebih cepat kepada mahasiswa. Selain itu, institusi juga disarankan untuk menjalin komunikasi yang lebih intensif dengan alumni atau praktisi industri guna mendapatkan umpan balik berkala tentang kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. Fasilitas penunjang seperti ruang diskusi terbuka, laboratorium simulasi kerja, dan pusat konsultasi karier yang mudah diakses mahasiswa juga harus disediakan untuk mendukung pengembangan soft skill yang lebih maksimal.

### **6. Saran untuk Mahasiswa**

Mahasiswa diharapkan untuk aktif membangun jejaring profesional sejak dini melalui kegiatan seperti seminar, workshop, magang, atau organisasi kemahasiswaan. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan interpersonal, tetapi juga memperluas wawasan dan memperkenalkan mahasiswa pada dunia kerja yang sesungguhnya. Selain itu, mahasiswa juga disarankan untuk proaktif memanfaatkan layanan pengembangan karier yang disediakan kampus, seperti konsultasi karier, mentoring, atau pelatihan profesionalisme, untuk mengatasi kelemahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini dan mempersiapkan diri dengan lebih baik menuju dunia kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Ekonomi dan Administrasi FEB UNJ, dapat disimpulkan bahwa:

Pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang diperoleh. Sebaliknya, rendahnya pengalaman magang akan berdampak pada rendahnya kesiapan kerja.

Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan kesiapan kerja mahasiswa.

Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin baik penguasaan soft skill mahasiswa, semakin tinggi kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, rendahnya soft skill akan berkontribusi pada rendahnya kesiapan kerja.

Secara simultan, pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ketiga faktor ini secara bersamaan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, rendahnya ketiga faktor ini akan mengurangi tingkat kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, F., & Parkar, T. (2024). Measuring the Effectiveness of Internship Programs in Aligning Education with Industry during Covid-19: A Case Study. *International Journal of Instruction*, 17(4), 537–556. <https://doi.org/10.29333/iji.2024.17430a>
- Avleeva, E., Wickey Byrd, J., Pratt, S., & Gonzalez, V. (2025). The internship experience: Students' self-evaluations of soft skill development during hospitality internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 36(January), 100552. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2025.100552>
- Azizah, D. N., Muslim, S., & Cholikh, M. (2021). The correlation of industrial work experience and soft skills on work readiness of graduated of vocational high school. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(4), 248. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v3i4.3018>
- Eka Nurwidi Astuti, & Muhtadin Amri. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Fitriyani, A., Wahyudi, W., & Kurniasih, D. (2025). The Effect of Soft Skills and Self Efficacy on Fresh Graduate Job Readiness: Mediation of Work Motivation. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 10(1), 331–346. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.18159>
- Frahidayah Alfina Eka , Murtini, W. S. (2024). PENGARUH PENGALAMAN PKL, KEPERCAYAAN DIRI, DAN PENGUASAAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 21, 63–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.64221>
- Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. *Education Research International*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>

- Khairudin, & I'fa, P. I. (2023). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 659–664. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1203>
- Kimbal, F. A., & Widodo, S. F. A. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan Dan Penguasaan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Teknik Permesinan Di Smk Negeri 1 Nanggulan. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin*, 11(1), 63–72. Retrieved from <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/mesin/article/view/19843>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875–4889.
- Mustikawanto, A. (2019). Effect of Competency, Work Motivation, Industrial Work Experience and Facilities on the Readiness of Work for Senior High School Graduates in Electro Expertise Programs. *Innovation of Vocational Technology Education*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.17509/invotec.v15i1.16045>
- Nugroho, N. E., Irianto, J., & Suryanto, S. (2024). a Systematic Review of Indonesian Higher Education Students' and Graduates' Work Readiness. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 8(1), 350–363. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v8i1.33073>
- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). the Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Popov, J. (2025). Motivation in internship: working to learn and learning to work. *Journal of Vocational Education and Training*, 00(00), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13636820.2025.2462957>
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan*, 3(4), 236–243. Retrieved from <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>
- Pratiwi, N., Lestari, N. D., & Januardi, J. (2024). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Simki Pedagogia*, 7(1), 192–204. <https://doi.org/10.29407/jsp.v7i1.529>
- Prayogo, D., Hermanto, A. W., Widiatmaka, F. P., Prasetyo, D., & Sugiyarto, S. (2022). The Effect of Practical Experience, Knowledge of Job Opportunities, Teacher Professionalism and Work Motivation on Work Readiness. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 204–218. <https://doi.org/10.25217/ji.v7i1.2062>
- Putri, R. A., & Suhartini, C. (2021). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 5 Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 179–187. <https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4395>
- Rosalina, S., Suherman, E., & Ratu Khalida, L. (2025). Efektivitas Program Magang Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Kampus Merdeka Dalam Mengembangkan Kompetensi Mahasiswadi Social Economic Acceleator Lab (SEAL). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1684–1694. Retrieved from <https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsihttps://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4192>
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*,

- 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Vilysia, & Turangan, J. A. (2024). *THE INFLUENCE OF INTERNSHIP EXPERIENCE, SOCIAL SUPPORT, AND WORK MOTIVATION ON WORK READINESS OF FEB STUDENTS OF UNIVERSITAS TARUMANAGARA*. 2(3), 1–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i3.151-161>
- Yusadinata, A. S., Machmud, A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4108–4117. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1318>
- Yonanda, A. & Usman, H. (2023). Determinants of Horizontal Mismatch Status in Higher Education Graduate Workers in Indonesia. *Journal of Employment*. 18 (2). pp. 142-157. DOI: 10.47198/naker. v18i2.
- Zulchulaefa. (2023). Status Mahasiswa Magang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Retrieved from kumparan.com website: <https://kumparan.com/zulchulaefa/status-mahasiswa-magang-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan-indonesia-1zXzTCj43IQ/full>