



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10304-10318

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Internship Experience*, *Soft Skill*, dan *Work Interest* terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa FIKOM UMI

Nenci Febrina Br Ginting, Remus Silalahi, Maludin Panjaitan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[febrinanenci@gmail.com](mailto:febrinanenci@gmail.com), [eem.silalahi@gmail.com](mailto:eem.silalahi@gmail.com), [maludinp@gmail.com](mailto:maludinp@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internship Experience*, *Soft Skill*, dan *Work Interest* terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis *t* diperoleh nilai *t* hitung *internship experience* sebesar  $6,733 > t$  tabel  $1,986$  nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *internship experience* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*, nilai *t* hitung *soft skill* sebesar  $2,293 > t$  tabel  $1,986$  nilai sig  $0,024 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*, nilai *t* hitung *work interest* sebesar  $6,766 > t$  tabel  $1,986$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *work interest* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Berdasarkan hasil uji hipotesis *F* diperoleh nilai *F* hitung adalah  $39,682 > F$  tabel  $2,70$  nilai sig  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *internship experience*, *soft skill* sebesar, dan *work interest* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,552/55,2\%$ , hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *internship experience*, *soft skill* sebesar, dan *work interest* terhadap *work readiness* sebesar  $55,2\%$ .

Kata kunci: *Internship Experience*, *Soft Skill*, *Work Interest*, *Work Readiness*

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah Penelitian

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga kesiapan kerja (*work readiness*) yang memadai. Kesiapan kerja (*work readiness*) menjadi isu penting dalam dunia pendidikan tinggi, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi (Fikom) Universitas Methodist Indonesia yang dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis. Perkembangan teknologi digital, perubahan pola komunikasi organisasi, serta tuntutan industri kreatif dan media menuntut lulusan Fikom tidak hanya memiliki pengetahuan teoretis, tetapi juga keterampilan praktis, sikap profesional, dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Mahasiswa dituntut mampu berkomunikasi secara efektif, berpikir kritis, bekerja sama dalam tim, serta memiliki etika dan tanggung jawab kerja yang baik.

*Work readiness* atau kesiapan kerja merupakan kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang ditandai dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan industri. Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Methodist Indonesia dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan kerja yang memadai agar mampu bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Perkembangan teknologi informasi dan dinamika dunia komunikasi menuntut lulusan FIKOM untuk adaptif, komunikatif, kreatif, serta memiliki kemampuan kerja sama dan pemecahan masalah.

*Internship experience* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *work readiness* pada mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Methodist Indonesia (FIKOM UMI). Melalui program magang, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku perkuliahan ke dalam situasi kerja nyata. Pengalaman ini membantu mahasiswa memahami dinamika dunia kerja, termasuk budaya organisasi, etika

profesional, pola komunikasi, serta tuntutan kinerja yang harus dipenuhi. Selain itu, internship experience berperan dalam meningkatkan keterampilan praktis seperti kemampuan komunikasi interpersonal, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu yang sangat dibutuhkan di lingkungan profesional.

Mahasiswa FIKOM UMI yang mengikuti magang juga cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi karena telah terbiasa menghadapi tanggung jawab dan tekanan kerja. Interaksi langsung dengan praktisi di industri komunikasi memberikan wawasan tentang standar kompetensi yang diharapkan oleh dunia kerja. Dengan demikian, pengalaman magang tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan mahasiswa, tetapi juga membentuk sikap profesional dan kesiapan mental. Hal ini menjadikan *internship experience* sebagai faktor strategis dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa FIKOM UMI agar lebih siap bersaing di pasar kerja setelah lulus.

*Soft skill* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *work readiness* pada mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Methodist Indonesia (FIKOM UMI). Di era persaingan kerja yang semakin ketat, kemampuan teknis saja tidak cukup tanpa didukung oleh *soft skill* yang memadai. *Soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, adaptabilitas, dan pemecahan masalah sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, khususnya di bidang komunikasi. Mahasiswa FIKOM UMI dituntut mampu menyampaikan ide secara efektif, menjalin hubungan interpersonal yang baik, serta bekerja secara kolaboratif dalam berbagai situasi profesional.

Penguasaan *soft skill* juga membantu mahasiswa dalam menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, dan mengambil keputusan secara tepat. Selain itu, *soft skill* berperan dalam membentuk sikap profesional, etika kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih percaya diri dan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* melalui proses pembelajaran, organisasi kemahasiswaan, dan kegiatan praktikum menjadi faktor strategis dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa FIKOM UMI agar siap memasuki dunia kerja.

*Work interest* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *work readiness* pada mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Methodist Indonesia (FIKOM UMI). Minat kerja mencerminkan ketertarikan dan kecenderungan individu terhadap bidang pekerjaan tertentu, sehingga berpengaruh pada kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Mahasiswa FIKOM UMI yang memiliki *work interest* yang tinggi akan menunjukkan motivasi yang kuat untuk mempelajari kompetensi yang relevan dengan bidang komunikasi, baik melalui perkuliahan, praktikum, maupun kegiatan di luar kampus.

Minat kerja juga mendorong mahasiswa untuk lebih aktif mencari pengalaman, seperti mengikuti pelatihan, seminar, dan magang yang sesuai dengan tujuan kariernya. Selain itu, *work interest* berperan dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, ketekunan, serta kesediaan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki minat kerja yang jelas cenderung lebih fokus dalam mengembangkan diri dan mampu merencanakan karier secara matang. Dengan demikian, *work interest* tidak hanya mempengaruhi motivasi belajar, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mental mahasiswa. Oleh karena itu, *work interest* menjadi faktor strategis dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa FIKOM UMI agar siap bersaing di dunia kerja.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Intership Experience* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?
2. Apakah *Soft Skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?
3. Apakah *Work Interest* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?
4. Apakah *Internship Experience*, *Soft Skill*, dan *Work Interest* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Soft Skill* terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Interest* terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internship Experience*, *Soft Skill*, dan *Work Interest* terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa FIKOM UMI Angkatan 2023 dan 2024?

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat bagi berbagai pemangku kepentingan, antara lain:

1. Penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemahaman penulis mengenai peran *Internship Experience*, *Soft Skill*, dan *Work Interest* dalam meningkatkan *Work Readiness*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan dalam mengidentifikasi keterampilan penting yang perlu dikembangkan sebagai persiapan sebelum memasuki dunia kerja.
2. Universitas Methodist Indonesia  
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk penyusunan kurikulum yang lebih selaras dengan tuntutan industri dan pasar kerja. Selain itu, temuan penelitian dapat memberikan masukan berharga bagi pihak akademik dalam menentukan prioritas pengembangan keterampilan mahasiswa selama proses pembelajaran.
3. Industri dan Pasar  
Penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih aktif dalam menyediakan pelatihan atau program magang guna meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, industry dapat berkontribusi langsung dalam mempersiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar.
4. Penelitian selanjutnya  
Penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih mendalam faktor-faktor penentu seperti hard skill mahasiswa, baik dalam konteks serupa maupun variabel-variabel lain yang relevan.

## Kajian Teori

### Kajian Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

##### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks pendidikan tinggi, MSDM tidak hanya berlaku lagi bagi dosen dan staf, tetapi juga terhadap mahasiswa sebagai sumber daya manusia potensial yang sedang di kembangkan.”

Menurut Manullang (2022:7). “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni ilmu pengadaan, pengembangan, serta pemanfaatan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan MSDM tidak berhenti pada perekrutan, tetapi juga mencakup proses pengembangan potensial manusia agar siap menghadapi tantangan di dunia kerja.”

## **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hamali (2023:16) mengutarakan bahwa selain fungsi, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan penting dalam kegiatan operasional suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial  
Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membuat membentuk divisi sumber daya manusia untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.  
  
Mengukur dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja sasaran dan persyaratan kecakapan yang telah disepakati, memperkirakan dan memperbaiki kinerja, mengenali dan memuaskan kebutuhan belajar dan pengembangan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - a. Pembelajaran organisasi dan individu.
  - b. Memberi peluang belajar dan pengembangan.
  - c. Merencanakan dan mengembangkan karir individu secara potensial.
4. Manajemen Imbalan  
Pembayaran untuk kontribusi mengkaitkan imbalan dengan usaha, hasil, kecakapan, dan keterampilan. Sistem pembayaran mengembangkan struktur pembayaran dan sistem yang layak, adil, dan transparan.
5. Hubungan Karyawan  
Mengelola dan mempertahankan hubungan formal dan tidak formal dengan serikat pekerja dan anggotanya dalam hubungan industrial.

## **Work Readiness (Kesiapan Kerja)**

### **Pengertian Work Readiness (Kesiapan Kerja)**

Menurut Slameto (2021:154), “kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional yang memungkinkan individu untuk melakukan suatu kegiatan secara optimal.”

Menurut Yusuf (2022:121), “mengutarakan kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang lengkap dan menyeluruh pada individu meliputi aspek fisik, psikologi, serta kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.”

### **Indikator Work Readiness (Kesiapan Kerja)**

Suarta et al. (2022:308) menyatakan bahwa kesiapan kerja individu pasti berbeda-beda karena dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda. Namun, dalam konteks umum, Suarta et al. (2022:308) menyatakan bahwa kesiapan kerja individu pasti berbeda-beda karena dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda. Namun, dalam konteks umum, Suarta et al. menyatakan bahwa beberapa hal berikut dapat menjadi pengukuran atau indicator kesiapan kerja seseorang:

1. Pengalaman Praktik Di Tempat Kerja  
Pengalaman praktik di tempat kerja mencakup pekerjaan magang, kerja praktik, atau kerja paruh waktu yang terkait dengan bidang studi seseorang.
2. Bimbingan Karir  
Bimbingan karir adalah proses atau layanan yang membantu orang memahami potensi mereka, mengetahui

peluang karir, dan merencanakan karir mereka.

3. Dukungan Keluarga

Ini termasuk dukungan moral, emosional, keuangan, dan praktis yang diberikan keluarga kepada orang-orang saat mereka mempersiapkan diri untuk bekerja.

### ***Internship Experience (Pengalaman Magang)***

#### **Pengertian *Internship Experience (Pengalaman Magang)***

Menurut Sutrisno (2021:87), “pengalaman magang adalah suatu kegiatan pembelajaran melalui praktik kerja langsung di tempat kerja yang bertujuan memberikan pengalaman nyata bagi peserta untuk memahami dunia kerja dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.”

Menurut Hidayat (2022:45), “pengalaman magang adalah bentuk pengalaman kerja sementara yang memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama studi ke dalam praktik kerja nyata di lingkungan perusahaan atau instansi.”

#### **Indikator *Internship Experience (Pengalaman Magang)***

Fitriani & Pramono (2021:166) mengutarakan pandangannya terhadap indikator dari pengalaman magang adalah:

1. Relevansi Magang dengan Bidang Studi  
menunjukkan sejauh mana kegiatan dan tanggung jawab mahasiswa selama magang selaras dengan kompetensi akademik yang dipelajari di perguruan tinggi.
2. Durasi dan Intensitas Magang  
Lama waktu pelaksanaan magang serta tingkat keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kerja di lapangan.
3. Penguasaan Keterampilan Kerja  
Indikator ini menilai sejauh mana pengalaman magang membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang keilmuan, serta keterampilan nonteknis yang dibutuhkan di dunia kerja.
4. Pembimbingan dan Supervisi  
aspek ini penting dalam menentukan kualitas pengalaman belajar mahasiswa selama magang.

### ***Soft Skill (Keterampilan Non-Teknis)***

#### **Pengertian *Soft Skill (Keterampilan Non-Teknis)***

Menurut Robbins&Judge (2021:34), “*Soft Skill* (keterampilan non-teknis) adalah kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan cara seseorang berkomunikasi, bekerja sama, dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif di lingkungan kerja.

Supriyanto (2023:68), “menyatakan bahwa keterampilan sosial dan emosional yang mendukung seseorang dalam berinteraksi, bekerja sama, serta menyelesaikan tugas secara efektif di lingkungan kerja.

#### **Indikator *Soft Skill (Keterampilan Non-Teknis)***

Lussier (2023: 138) mengungkapkan pandangannya, bahwa untuk mengukur seberapa terampil seseorang dalam memimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut:

1. Kemampuan Komunikasi Efektif  
Kemampuan komunikasi efektif adalah kemampuan seseorang untuk menyampaikan ide, pendapat, dan informasi secara terbuka, jelas dan mudah dipahami oleh orang lain.

2. **Tanggung Jawab dan Disiplin**  
Tanggung jawab dan disiplin menunjukkan komitmen seseorang terhadap tugas dan kewajibannya.
3. **Kemampuan Adaptasi**  
Kemampuan adaptasi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan, baik dalam lingkungan, teknologi, maupun situasi sosial di sebut dengan adaptasi.
4. **Kemampuan Manajemen Waktu dan Stres**  
Kemampuan untuk mengatur prioritas, mengelola beban kerja, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dikenal sebagai kemampuan manajemen waktu dan stress.
5. **Etika Kerja dan Profesional**  
Mereka yang memiliki etika kerja yang baik menunjukkan sikap yang jujur, integritas, tanggung jawab, dan sopan santun di tempat kerja mereka.

### **Work Interest (Minat Kerja)**

#### **Pengertian Work Interest (Minat Kerja)**

Menurut Holland (2021:151), “minat kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk memilih aktivitas kerja yang sesuai dengan kepribadian, nilai, serta kemampuan yang dimilikinya. Bahkan minat kerja berperan penting dalam menentukan pilihan karir dan kepuasan kerja seseorang.”

Menurut Suryani (2022:57), “Minat kerja adalah rasa senang, perhatian, dan ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang muncul karena adanya kesesuaian antara pekerjaan tersebut dengan bakat dan kemampuan individu.”

#### **Indikator Work Interest (Minat Kerja)**

Menurut Holland (2021:155), indikator minat kerja tercermin melalui kecenderungan individu terhadap jenis aktifitas kerja yang sesuai dengan tipe kepribadiannya. Holland mengelompokkan indikator minat kerja sebagai berikut:

1. *Realistic*  
menunjukkan minat terhadap kegiatan yang bersifat praktis dan konkret, seperti mengoperasikan alat, mesin atau bekerja di luar ruangan.
2. *Investigative*  
menggambarkan individu yang memiliki rasa ingin tahu tinggi dan senang berpikir analitis.
3. *Artistic*  
menunjukkan minat pada pekerjaan yang memberi ruang untuk kreativitas dan ekspresi diri.
4. *social*  
mencerminkan minat terhadap aktivitas yang melibatkan hubungan dengan orang lain, seperti mengajar, membantu atau memberikan pelayanan sosial.
5. *Enterprising*  
menggambarkan individu yang tertarik pada kegiatan yang melibatkan persuasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan.
6. *Conventional*  
menunjukkan minat terhadap pekerjaan yang bersifat terstruktur, rutin, dan membutuhkan ketelitian.

## 2. Jenis Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada proposal ini yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:8), penelitian deskriptif kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang ada. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan data empiris berupa angka-angka yang dianalisis dengan metode statistik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menjelaskan fenomena yang diteliti secara objektif dan terukur.

### Populasi Penelitian dan Sampel

#### Populasi Penelitian

Ketut (2022:5) menyatakan “populasi adalah keseluruhan orang atau kasus objek, dimana hasil penelitian atau akan digeneralisasikan.” Berdasarkan pernyataan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa/i Angkatan 2023 dan 2024 FIKOM Universitas Methodist Indonesia sebanyak 2002 responden.

#### Sampel

Menurut Ketut (2023:12) mengemukakan “sampel adalah bagian terpilih dari populasi yang dipilih melalui beberapa proses dengan tujuan menyelidiki atau mempelajari sifat-sifat tertentu dari populasi induk”. Penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling. Sugiyono (2022:84) menyatakan bahwa proportional random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak sederhana, tetapi jumlah sampel yang diambil dari setiap subpopulasi disesuaikan secara proporsional dengan ukuran subpopulasi tersebut. Artinya, semakin besar jumlah anggota dalam suatu kelompok, semakin besar pula jumlah sampel yang diambil dari kelompok tersebut. Dengan menggunakan proporsional random sampling, setiap subkelompok dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terwakili dalam sampel. Dalam penelitian ini saya menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dan populasi yang di ketahui yaitu sebanyak 329 orang diantaranya teknik informatika, sistem informasi, dan pendidikan teknologi informasi.

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

Keterangan:

- n= jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = Presentasi kesalahan yang ditoleransi

Menurut Sugiyono (2022:81) “ untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%. Dalam penelitian ini, presentasi yang dapat ditoleransi sebesar 10% maka jumlah sampel penelitian adalah :

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

Diketahui:

N=2002

e=0,1

$$n = \frac{2002}{1 + (2002)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{2002}{24,02}$$

$$n = 95,24$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 95 responden.

Populasi seluruhnya berjumlah 2002 mahasiswa yang terdiri dari tiga program studi di FIKOM Universitas Methodist Indonesia. Jumlah sampel dari masing-masing program studi ditentukan secara proporsional berdasarkan proporsi jumlah mahasiswa tiap program studi terhadap total populasi, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Populasi dan Sampel

Program Studi	Jumlah Populasi (Mahasiswa)	Perhitungan menggunakan rumus slovin, $e 0,05$	Jumlah Sampel (Dibulatkan)
Teknik Informatika	1065	$(1065/2002) \times 95 = 50,5$	51
Sistem informasi	803	$(803/2002) \times 95 = 38,1$	38
Pendidikan Teknik Informasi	134	$(134/2002) \times 95 = 6,4$	6
Total	2002		95 responden

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan penjelasan Priyastama (2020:117) uji normalitas menjadi salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak sebelum dilakukannya uji hipotesis. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Priyastama (2020:122) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menemukan apakah ada korelasi (hubungan kuat) yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (*independet variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Priyastama (2020:125) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

#### Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Rachmawati & Susano (2024:73) menyatakan “Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen”. Umumnya dalam regresi linear berganda, data yang digunakan adalah data berskala interval dan rasio.

#### Uji Hipotesis

##### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Rachmawati & Susano (2024:76) mengatakan “Uji *t-student* digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing (secara parsial) variabel independen terhadap variabel dependen”.

##### Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Rachmawati & Susano (2024:75) berpendapat bahwa pengujian hipotesis secara simultan ini merupakan uji model yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

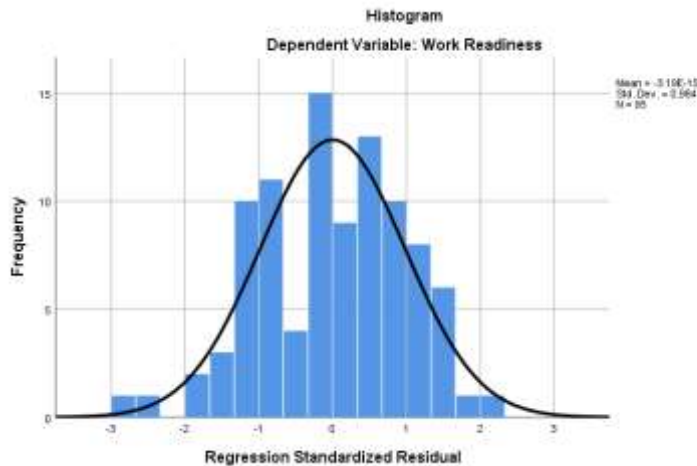
### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan pendapat Rachmawati & Susano (2024:74) secara sederhana Koefisien Determinasi dapat dimaknai sebagai suatu metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas dalam mendefinisikan variabel terikat.

### 3. Hasil Penelitian

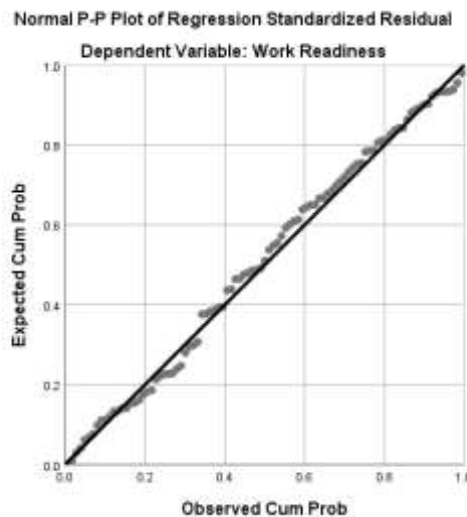
#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 3.1 Normalitas dengan Kurva Histogram

Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.2 Normalitas dengan Normal Probability Plot

Pada Gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85466023
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar  $0,200 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

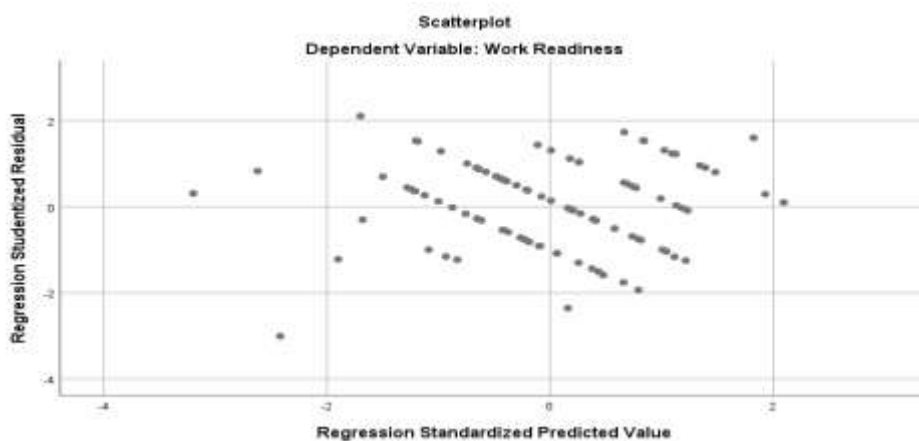
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.569	1.102		
	Internship Experience	.077	.011	.967	1.034
	Soft Skill	.051	.022	.995	1.005
	Work Interest	.120	.018	.962	1.039

a. Dependent Variable: Work Readiness  
 Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.2 memperlihatkan nilai VIF *intership experience* sebesar 1,034, *soft skill* sebesar 1,005, dan *work interest* sebesar 1,039, dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot  
 Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan gambar diatas, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3.3 Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.340	.621		2.157	.034
	Internship Experience	.005	.006	.089	.844	.401
	Soft Skill	-.010	.013	-.080	-.775	.441
	Work Interest	-.010	.010	-.105	-.990	.325

a. Dependent Variable: abs\_res  
Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel *experience* sebesar 0,401, *soft skill* sebesar 0,441, dan *work interest* sebesar 0,325, dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokesdastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.569	1.102		12.317	.000
	Internship Experience	.077	.011	.472	6.733	.000
	Soft Skill	.051	.022	.159	2.293	.024
	Work Interest	.120	.018	.476	6.766	.000

a. Dependent Variable: Work Readiness  
Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 13,569 + 0,077 X_1 + 0,051 X_2 + 0,120 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 13,569 artinya jika nilai variabel *internship experience*, *soft skill* sebesar, dan *work interest* adalah nol, maka nilai *work readiness* akan bernilai sebesar 13,569.
2. Koefisien regresi untuk variabel *internship experience* ( $X_1$ ) sebesar 0,077 artinya bahwa jika *internship experience* meningkat sebesar 1 satuan, maka *work readiness* meningkat sebesar 0,077 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel *soft skill* ( $X_2$ ) sebesar 0,051 artinya bahwa jika *soft skill* meningkat sebesar 1 satuan, maka *work readiness* meningkat sebesar 0,051 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel *work interest* ( $X_3$ ) sebesar 0,120 artinya bahwa jika *work interest* meningkat sebesar 1 satuan, maka *work readiness* meningkat sebesar 0,120 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Secara Parsial (Uji t)

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel =  $\left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t \text{ tabel} = \left( \frac{0,05}{2} ; 95-3-1 \right)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025;91)$$

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13.569	1.102		12.317	.000
	Internship Experience	.077	.011	.472	6.733	.000
	Soft Skill	.051	.022	.159	2.293	.024
	Work Interest	.120	.018	.476	6.766	.000

a. Dependent Variable: Work Readiness

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada variabel *internship experience* ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 6,733 > t tabel 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *internship experience* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.
2. Pada variabel *soft skill* ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,293 > t tabel 1,986 dengan tingkat signifikan 0,024 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.
3. Pada variabel *work interest* ( $X_3$ ) terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 6,766 > t tabel 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *work interest* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.

### Uji Secara Silmutan (Uji F)

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus  $F \text{ tabel} = df_1 ; df_2$

Dimana:

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

$$df_1 \text{ (pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 \text{ (penyebut)} = n - k - 1 = 95 - 3 - 1 = 91$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,70

Tabel 3.6 Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.822	3	29.941	39.682	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.662	91	.755		
	Total	158.484	94			

a. Dependent Variable: Work Readiness

b. Predictors: (Constant), Work Interest, Soft Skill, Internship Experience

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Pada Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah  $39,682 > F$  tabel  $2,70$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *internship experience*, *soft skill* sebesar, dan *work interest* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.

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

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.552	.869

a. Predictors: (Constant), Work Interest, Soft Skill, Internship Experience

b. Dependent Variable: Work Readiness

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,552/55,2\%$ , hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *internship experience*, *soft skill* sebesar, dan *work interest* terhadap *work readiness* sebesar  $55,2\%$  sisanya  $44,8\%$  dipengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Internship Experience Terhadap Work Readiness

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar  $6,733$  yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar  $1,986$ . Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar  $0,000$ , yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu  $0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *internship experience* berpengaruh terhadap *work readiness* dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *internship experience* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. Pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam praktik nyata di dunia kerja, memahami budaya organisasi, serta meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Melalui pengalaman tersebut, mahasiswa menjadi lebih percaya diri dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja setelah lulus. Oleh karena itu, program magang memiliki peran strategis dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa dan perlu terus ditingkatkan kualitas serta relevansinya dengan kebutuhan industri.

#### Pengaruh Soft Skill Terhadap Work Readiness

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), terlihat bahwa nilai t hitung sebesar  $2,293$  lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar  $1,986$ . Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,024$ , yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi  $0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *soft skill* secara parsial berpengaruh terhadap *work readiness* dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi tingkat *work readiness* yang dimiliki. *Soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi sangat dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, menyelesaikan tugas secara efektif, serta membangun hubungan kerja yang positif. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perguruan tinggi melalui pembelajaran, pelatihan, dan kegiatan pendukung lainnya guna meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

#### Pengaruh Work Interest Terhadap Work Readiness

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), terlihat bahwa nilai t hitung sebesar  $6,766$  lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar  $1,986$ . Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000$ , yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi  $0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *work interest* secara parsial

berpengaruh terhadap work readiness dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work interest memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi minat kerja yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat work readiness yang terbentuk. Minat kerja mendorong individu untuk lebih bersemangat dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, baik melalui peningkatan kompetensi, pengembangan keterampilan, maupun kesiapan mental. Mahasiswa yang memiliki work interest yang kuat cenderung lebih fokus dalam menentukan tujuan karier, aktif mencari pengalaman yang relevan, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi di dunia kerja. Oleh karena itu, work interest menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

### **Pengaruh Internship Experience, Soft Skill, Dan Work Interest Terhadap Work Readiness**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,682 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,70. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan internship experience, soft skill, dan work interest secara simultan berpengaruh terhadap work readiness dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa work readiness mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi pengalaman magang, penguasaan soft skill, serta minat kerja yang dimiliki. Pengalaman magang membantu mahasiswa memahami dunia kerja secara nyata, soft skill mendukung kemampuan beradaptasi dan berinteraksi di lingkungan kerja, sedangkan work interest mendorong motivasi dan kesiapan mental dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, peningkatan work readiness mahasiswa perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan program magang, pengembangan soft skill, dan penumbuhan minat kerja yang selaras dengan tujuan karier.

### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa internship experience, soft skill, dan work interest secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness mahasiswa FIKOM UMI. Secara parsial, internship experience (7,7%), soft skill (5,1%), dan work interest (12%) berpengaruh signifikan, dengan work interest sebagai variabel dominan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap work readiness. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,523 menunjukkan bahwa 52,3% variasi work readiness dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 47,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Saran: Perguruan tinggi disarankan meningkatkan kualitas program magang, penguatan pembimbing, integrasi pengembangan soft skill dalam kurikulum, serta layanan pengembangan karier. Mahasiswa diharapkan memanfaatkan magang secara optimal, mengembangkan soft skill, dan mengenali minat kerja sejak dini. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas objek dan sampel penelitian agar hasil lebih komprehensif.

### **Referensi**

1. Fitriani, R., & Pramono, A. (2021). *Evaluasi Pengalaman Magang dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 6(3), 160–168.
2. Hamali, A. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Deepublish.
3. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
4. Hidayat, A. (2022). *Pengalaman Magang sebagai Pembelajaran Kontesktual di Dunia Industri*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 7(2), 40–48.
5. Holland, J. L. (2021). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. New Jersey: Prentice Hall.
6. Ketut, I. N. (2022). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Denpasar: CV Pelita Ilmu.
7. Ketut, I. N. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan*. Denpasar: CV Pelita Ilmu.
8. Lussier, R. N. (2023). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
9. Manullang, M. (2022). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Graha Ilmu.
10. Pratama, A. (2020). *Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Jurnal Psikologi Terapan, 4(1), 50–60.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
12. Robles, M. M. (2022). *Soft Skills and Their Impact on Workplace Success*. Journal of Business Communication, 17(4), 155–165.
13. Slameto. (2021). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
14. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
15. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
17. Sutrisno, E. (2023). *Dasar-dasar Manajemen SDM*. Jakarta: Kencana.
18. Sutrisno, E. (2024). *Kesiapan Kerja Mahasiswa dan Tantangan Dunia Industri*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 50–60.

19. Yusuf, A. (2022). *Kesiapan Kerja dan Pengaruh Pengalaman Magang*. Jurnal Psikologi Pendidikan, 8(2), 120–130.
20. Yusuf, A. (2024). *Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja*. Jurnal Pendidikan dan Psikologi, 9(1), 160–170.