

Efek Pengalaman Magang, *Soft Skill* Dan Motivasi Bekerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja

Rian Azhar¹, Zulkarnain Basir², Muhammad Umar Data³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
rianazhar0102@gmail.com

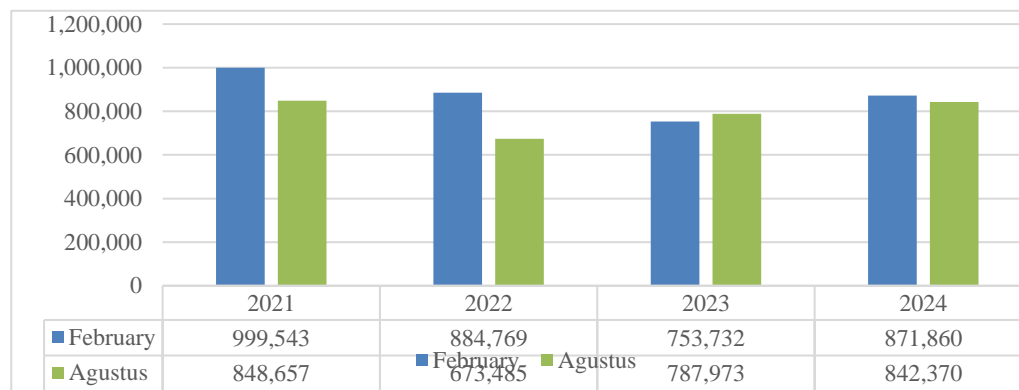
Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji dampak pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya. Pengumpulan data menggunakan data primer pada 163 (populasi) Mahasiswa Program Studi Manajemen Tahun masuk 2021 yang telah mengikuti kegiatan pemagangan pada beberapa Instansi dan atau Perusahaan di Kota Makassar. Penarikan sampel menggunakan jumlah indikator = $20 \times 5 = 100$ responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi serta pengujian linearitas). Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 27 memberikan bukti bahwa pengalaman magang, *soft skill* dan motivasi bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci : Pengalaman magang, *soft skill*, motivasi bekerja, kesiapan kerja

1. Latar Belakang

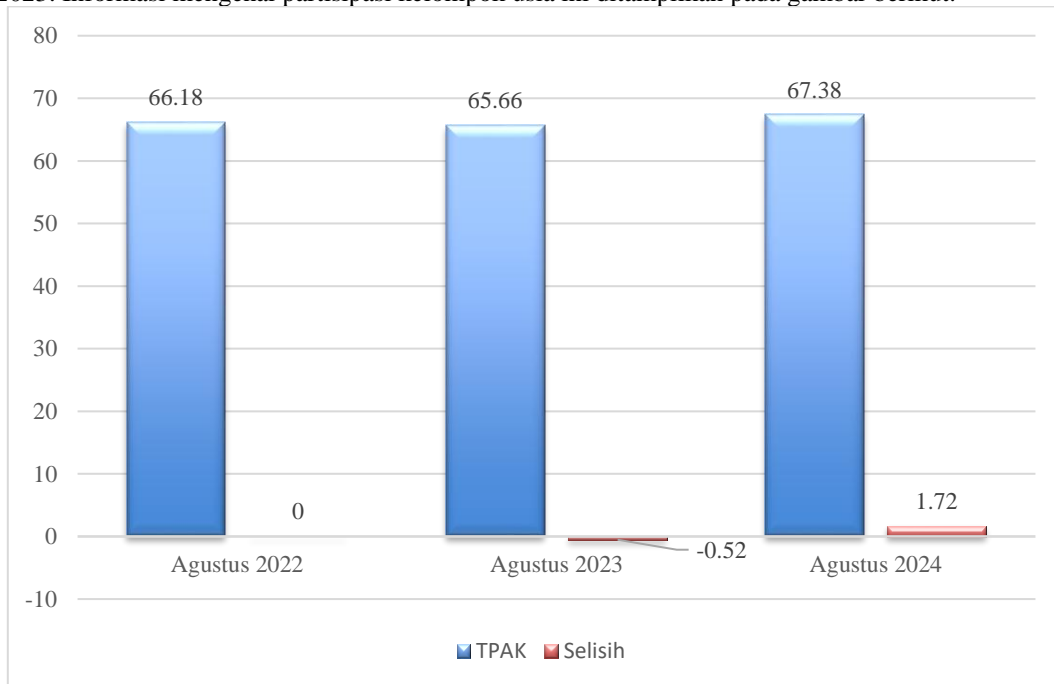
Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi untuk tidak hanya mengandalkan kompetensi akademik, tetapi juga memiliki kesiapan kerja yang holistik. Dalam hal ini, kesiapan kerja (*work readiness*) menjadi suatu indikator penting yang mencerminkan sejauh mana seorang lulusan mampu beradaptasi, berinovasi, dan memberikan kontribusi nyata di dunia profesional. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan dituntut untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang mampu berpikir kritis dan analitis, tetapi juga siap secara mental, sosial, dan profesional dalam menghadapi tantangan dunia kerja [1]. Indonesia masih berhadapan dengan tantangan dalam mengembangkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi di tingkat internasional. Sistem pendidikan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri mengakibatkan banyak lulusan perguruan tinggi mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan [2]. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tinggi di Indonesia dari tahun 2021-2024 adalah sebagai berikut ;



Gambar 1. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tinggi Tahun 2021-2024

Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia untuk a lulusan perguruan tinggi mengalami perubahan sepanjang tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan jika pada Februari 2021, jumlah pengangguran tercatat sebanyak 999.543 orang, kemudian berkurang menjadi 848.657 pada Agustus 2021. Tren penurunan terus berlanjut hingga Februari dan Agustus 2022, dengan jumlah masing-masing 884.769 dan 673.485 individu. Namun, pada 2023 terjadi kenaikan, dari 753.732 pada bulan Februari menjadi 787.973 di bulan Agustus. Peningkatan berlanjut pada Februari 2024 dengan 871.860 individu, kemudian sedikit menurun menjadi 843.370 pada Agustus 2024 [3].

Di samping data pengangguran terbuka yang ditinjau dari pendidikan tinggi, berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan juga mengindikasikan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk kelompok usia 20–25 tahun pada tahun 2023-2024 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2022-2023. Informasi mengenai partisipasi kelompok usia ini ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Pada kelompok Usia 20–25 Tahun Agustus 2022 – 2024 di Provinsi Sulawesi Selatan

Gambar 2. menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Pada 24 Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Agustus 2022 – Agustus 2023 mengalami penurunan, namun pada Agustus 2024 persentase . Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Pada kelompok Usia 20–25 Tahun mengalami peningkatan sebesar 1,72%. Kelompok usia 20–25 merupakan fase produktif dan biasanya mencakup mahasiswa yang berada pada tahap akhir atau lulusan baru dari institusi pendidikan tinggi. Kondisi Ini menunjukkan bahwa walaupun tergolong rendah, namun kelompok usia ini telah terlibat dalam dunia kerja atau secara aktif mencari pekerjaan [3]. Namun, masih banyak dari mereka yang belum sepenuhnya siap untuk bersaing di dunia kerja dan diperburuk oleh ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan kesempatan kerja.

Kondisi tersebut tercermin dari masih terjadinya fluktuasi dan tergolong tingginya angka pengangguran terbuka di kalangan lulusan perguruan tinggi, yang sebagian berasal dari kelompok usia ini. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, seperti pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi kerja. Berdasarkan fakta lapangan menunjukkan bahwa permasalahan utama bukan pada rendahnya keikutsertaan dalam pasar kerja, tapi kenapa masih ada lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja, padahal mereka sudah punya ijazah dan sudah ikut masuk ke pasar kerja, masalah tersebut mencerminkan kesiapan kerja yang belum optimal. Minimnya kesiapan ini menjadi salah satu penyebab lulusan perguruan tinggi sulit bersaing dan terserap secara efektif di dunia kerja

Minimnya kesiapan ini menyebabkan lulusan harus bersaing lebih ketat dengan tenaga kerja lain yang mungkin sudah memiliki pengalaman kerja lebih dulu. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka lulusan baru akan semakin sulit mendapatkan pekerjaan. Untuk dapat bersaing di dunia kerja, mahasiswa perlu mengembangkan berbagai aspek yang menunjang kesiapan kerja mereka sebelum terjun ke industri. Faktor-faktor seperti pengalaman magang,

penguasaan keterampilan lunak (*soft skills*), dan motivasi kerja menjadi penentu utama dalam kesiapan individu menghadapi tantangan profesional. Magang memberikan mahasiswa kesempatan untuk memahami lingkungan kerja secara langsung dan mengaplikasikan teori yang telah dipelajari. Selain itu, *Soft skill* seperti keterampilan komunikasi, tanggung jawab, dan kerja sama tim semakin diperhitungkan dalam dunia industri. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi sejauh mana seseorang mampu beradaptasi, berkembang, dan mempertahankan posisinya di dunia kerja. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi aspek krusial yang perlu dipersiapkan dengan baik agar mahasiswa dapat bersaing dan berkontribusi secara optimal di dunia profesional [4].

Kesiapan kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan bahwa individu memiliki keseimbangan untuk keselarasan antara aspek fisik, mental, dan pengalaman belajar. Keadaan ini memungkinkan individu untuk menjalankan tugas atau kewajiban yang terkait dengan pekerjaan secara efisien [5]. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja adalah pengalaman langsung di lingkungan profesional. Pengalaman ini memungkinkan mahasiswa untuk mengasah keterampilan, memahami dinamika dunia kerja, serta membangun kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini, pengalaman magang menjadi salah satu bentuk pembelajaran yang memberikan gambaran nyata tentang tuntutan dan ekspektasi di dunia kerja. Pengalaman magang merupakan sarana pembelajaran praktis yang memberikan mahasiswa arau lulusan baru peluang untuk menerapkan pengetahuan yang telah mereka peroleh dikelas serta dilengkapi dengan pengalaman yang berharga [6]. Pengalaman tersebut juga berkontribusi pada kemajuan perusahaan dengan mengharapkan bahwa pengalaman itu bisa menjadi pembelajaran dalam dunia profesi [7].

Selain pengalaman langsung di lingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam kesiapan kerja mahasiswa adalah penguasaan *soft skill*. Keterampilan ini berperan dalam membentuk pola komunikasi, kerja sama tim, serta adaptabilitas individu di dunia kerja. *Soft skills* merupakan kemampuan non- teknis yang mencakup kesadaran diri, kemampuan berinteraksi dengan orang lain, serta mempertahankan hubungan spiritual dengan sang pencipta [8]. Selain itu, penguasaan *soft skill* dan pengalaman magang juga berkontribusi dalam membangun motivasi kerja, yang menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja mahasiswa yang memiliki kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, dan bekerja sama dalam tim cenderung lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan di dunia profesional. Motivasi bekerja merujuk pada segala sesuatu yang dapat menghasilkan dorongan dan semangat kerja untuk mengaktifkan, mengarahkan, serta mengoptimalkan aktivitas guna memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk kesiapan kerja saat memasuki dunia kerja. Motivasi yang cukup akan mendorong seseorang untuk aktif, terarah, dan berupaya maksimal dalam berbagai aktivitas yang mendukung kesiapan mereka menghadapi tantangan di lingkungan profesional [9].

Merujuk pada beberapa pernyataan diatas, maka terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, mahasiswa harus mengembangkan diri dengan faktor-faktor yang mendukung kesiapannya untuk memasuki dunia kerja. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya sebagai institusi pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam membekali mahasiswanya dengan keterampilan dan pengalaman yang relevan agar siap menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif melalui program akademik khususnya, magang, serta penguatan *soft skill*. Mahasiswa diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga kesiapan praktis yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan profesional. Selain itu, motivasi bekerja yang tinggi menjadi faktor pendorong agar mahasiswa mampu bersaing dan terus mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan industri, sehingga alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten, siap bersaing, dan mampu memberikan kontribusi nyata dalam dunia kerja serta pembangunan ekonomi secara lebih luas.

Penelitian ini mengacu pada *Work Readiness Scale* (WRS), bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensi yang terdiri atas empat domain utama, yaitu *work competence*, *social intelligence*, *personal characteristics*, dan *organizational acumen*. Model ini menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berinteraksi secara sosial, karakter pribadi seperti kepercayaan diri dan tanggung jawab, serta pemahaman terhadap norma dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan memperkuat aspek multidimensional dari *Work Readiness Scale* [10].

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, yang dipahami sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu melalui survey yang dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden (Mahasiswa Tahun masuk 2021 yang telah mengikuti pemagangan

pada Instansi/Perusahaan di Kota Makassar [11]. Penarikan sampel menggunakan jumlah indikator = $20 \times 5 = 100$ responden (Mahasiswa), bahwa jumlah sampel yang ideal untuk penelitian kuantitatif adalah jumlah indikator dikalikan 5 hingga 10 kali [12].

3. Hasil dan Diskusi

Identitas responden adalah profil terhadap objek penelitian yang dapat memberikan informasi tentang identitas yaitu jenis kelamin, usia, Konstrasi dan lain sebagainya.

Tabel 1. Responden berdasarkan gender

Jenis Kelamin	Jumlah (N=100)	Presentase (%)
Laki-Laki	64 orang	64,00
Perempuan	36 orang	36,00
Total	100	100,00

Tabel 1. menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 64 orang atau sebesar 64%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang dengan persentase 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh mahasiswa laki-laki. Perbedaan proporsi ini bukan berarti keterlibatan program magang di dominasi oleh satu gender tertentu, melainkan kemungkinan disebabkan oleh jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian dan berhasil dijangkau selama proses pengumpulan data. Baik mahasiswa laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan dan kewajiban yang sama dalam mengikuti program magang sesuai dengan peraturan akademik yang berlaku pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya.

Tabel 2. Responden berdasarkan usia

Interval Usia	Jumlah (N=100)	Presentase (%)
20 – 25 Tahun	96 orang	96,00
26 – 30 Tahun	4 orang	4,00
Total	100	100,00

Tabel 2. karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 96 orang atau 96%, sedangkan responden dengan usia 26–30 tahun berjumlah 4 orang atau 4%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif dan umum bagi mahasiswa tingkat akhir hal tersebut sejalan dengan data TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan kerja) berdasarkan usia. Rentang usia ini juga mencerminkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja, khususnya setelah mengikuti program magang di instansi, yang merupakan bagian dari proses pembelajaran praktis di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Peminatan

Peminatan	Jumlah (N=100)	Presentase (%)
Manajene Sumber Daya Manusia	50 Orang	50,00
Manajemen Keuangan & Perbankan	41 Orang	41,00
Manajemen Pemasaran	9 orang	9,00
Total	100	100,00

Tabel 3. menunjukkan jika responden berdasarkan peminatan berasal dari peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia sebanyak 50 orang atau 50%. Selanjutnya, responden dari peminatan Keuangan dan Perbankan berjumlah 41 orang atau 41%, dan dari konsentrasi Manajemen Pemasaran sebanyak 9 orang atau 9%. Data ini menggambarkan bahwa dalam penelitian ini, responden yang berhasil dijangkau dominan berasal dari peminatan manajemen sumber daya manusia diikuti oleh manajemen keuangan perbankan dan manajemen pemasaran.

Pada bagian selanjutnya disajikan keterangan mengenai variabel yang datanya diambil dari persepsi responden, dengan uji validitas dilaksanakan untuk menguji keabsahan data yang merupakan tolok ukur yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian alat ukur. Validitas data dalam penelitian dilakukan melalui teknik analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total untuk masing-masing variabel. Sebuah indikator dianggap valid jika nilai korelasi *Pearson* ($r = > 0,30$) dan dengan $\alpha = < 0,05$ [13]. Hasil uji validitas untuk instrumen pernyataan atas variabel pengalaman magang (X_1), *soft skill* (X_2), dan, motivasi bekerja (X_3) terhadap kesiapan kerja (Y) dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. Validitas indikator

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	p-value
Pengalaman Magang (X_1)	X_{11}	0.760	0,000
	X_{12}	0.695	0,000
	X_{13}	0.917	0,000
	X_{14}	0.812	0,000
	X_{15}	0.879	0,000
<i>Soft Skill</i> (X_2)	X_{21}	0.745	0,000
	X_{22}	0.731	0,000
	X_{23}	0.890	0,000
	X_{24}	0.899	0,000
	X_{25}	0.854	0,000
Motivasi bekerja (X_3)	X_{31}	0.756	0,000
	X_{32}	0.710	0,000
	X_{33}	0.885	0,000
	X_{34}	0.830	0,000
	X_{35}	0.786	0,000
Kesiapan Kerja (Y)	Y_{11}	0.840	0,000
	Y_{12}	0.887	0,000
	Y_{13}	0.913	0,000
	Y_{14}	0.932	0,000
	Y_{15}	0.931	0,000

Berdasarkan pada tabel 4. menunjukkan bahwa indikator dari keseluruhan variabel pengamatan (pengalaman magang, *soft skill*, motivasi bekerja dan kesiapan kerja) menunjukkan nilai *pearson correlation* $> 0,30$ dengan p-value = 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan indikator dari variabel yang dianalisis telah memenuhi pengujian keabsahan data.

Penalaran untuk melihat kehandalan variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan handal apabila nilai *cronbach alpha* yang dihasilkannya $> 0,60$ [13], berikut disajikan hasil pengujiaannya:

Tabel 5. Reliabilitas variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengalaman Magang (X_1)	0.875
<i>Soft Skill</i> (X_2)	0.882
Motivasi Bekerja (X_3)	0.854

Kesiapan Kerja (Y)	0.940
--------------------	-------

Tabel 5. memperlihatkan jika keseluruhan variabel telah memenuhi pengujian *reliabilitas* (*Cronbach alpha* > 0,60) sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Pemenuhan analisis regresi berganda mensyaratkan dibutuhkannya pemenuhan asumsi klasik, untuk itu dapat ditunjukkan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Normalitas data

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55936610
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.038
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai KS > 0,05 dan Asymp. Sig > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Selanjutnya pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 7. Multikol

(Constan)	<i>Tolerance</i> < 1	<i>VIF</i> < 10
PMG(X ₁)	.631	1.585
S.S(X ₂)	.605	1.652
MOK(X ₃)	.946	1.057

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel pengalaman magang (X₁), *soft skill* (X₂) nilai dan untuk motivasi bekerja (X₃), ketiganya menunjukkan nilai *tolerance* < 1 dengan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi. Pada bagian berikutnya dilakukan pengujian *heteroskedastisitas*, dilakukan untuk mengetahui apakah data homogen ataukah heterogen. Hasil uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

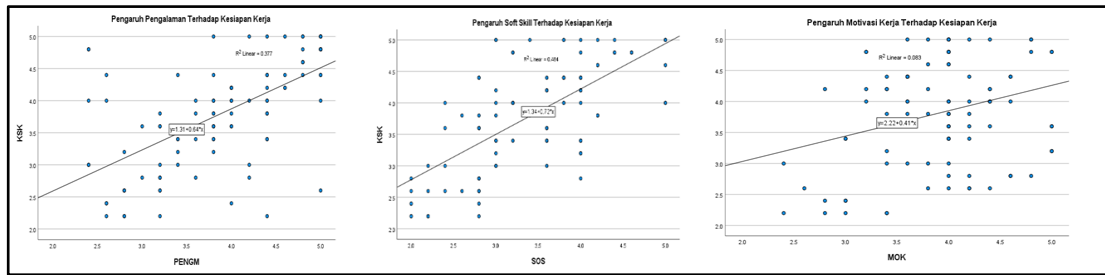
Tabel 8. Heterokedasitas

Model		t-stat	Sig.
1	(Constan)	2.515	.014
	PMG(X ₁)	-1.809	.074
	S.S(X ₂)	.336	.738
	MOK(X ₃)	.416	.679

Dependent Variable: Hetero

Tabel 8 menunjukkan jika keseluruhan variabel; pengalaman magang (X₁), dan *soft skill* (X₂), serta motivasi bekerja (X₃) menghasilkan p-value > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak memiliki data yang *heterogen* atau dapat dikatakan jika data yang digunakan bersifat *homogen* sehingga data yang digunakan layak untuk dipakai.

Bagian akhir dari uji asumsi regresi dilakukan pengujian linearitas sehingga dapat ditunjukkan apakah terdapat pengaruh yang *linear* (searah) antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 3. Pengujian Kesearahan $X \rightarrow Y$

Gambar 3. memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel bebas (pengalaman magang (X_1), *soft skill* (X_2), dan motivasi bekerja (X_3)) memiliki hubungan yang searah terhadap variabel kesiapan kerja (Y). Hubungan linear tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi pengalaman magang dan soft skill serta motivasi bekerja mahasiswa maka semakin tinggi tingkat kesiapan mereka dalam bekerja.

Analisis t-test atau uji t digunakan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima ataupun ditolak, untuk itu dapat ditunjukkan table persamaan regresinya sebagai berikut:

Tabel 9. Hipotesis

Hipotesis		t-stat.	t-tabel	p-value
H ₁	Pengalaman Magang \rightarrow Kesiapan kerja	3.629	1,984	.000
H ₂	<i>Soft Skill</i> \rightarrow Kesiapan kerja	5.471	1,984	.000
H ₃	Motivasi bekerja \rightarrow Kesiapan kerja	2.038	1,984	.044

Tabel 9 memberikan bukti bahwa pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, dibuktikan dengan nilai t-stat. dengan arah positif sebesar $3,629 > 1,984$ (t-tab.), sehingga hipotesis pertama terbukti bahwa pengalaman magang memberikan efek yang positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kondisi yang sama juga diperlihatkan pada hipotesis kedua, bahwa *soft skill* memberikan efek positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dibuktikan dengan nilai t-stat = $5,471 > 1,984$ (t-tab.). Serupa dengan penerimaan hipotesis pertama dan kedua, hipotesis ketiga juga dinyatakan diterima bahwa motivasi bekerja memberikan efek yang positif signifikan terhadap kesiapan kerja, nilai t-stat.= $2,038 > 1,984$ (t-tab) dengan p-value = $0,044$. Selanjutnya pada Uji F (*Model of Fit*) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan sudah sesuai atautah tidak, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 10. *Goodness of fit (GoF)*

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	39.604	3	13.201	40.913	.000 ^b
	Residual	30.976	96	.323		
	Total	70.580	99			

Tabel 10 memperlihatkan Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar $40.913 > F\text{-tab} = 11,689$ dengan p-value $0,000$, sehingga model yang digunakan dalam penelitian memenuhi kesesuaian model. Koefisien determinasi (R-square) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) nilai mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas (X)

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R- Square
1	.749 ^a	.561

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 11 diperoleh nilai R-Square sebesar $0,561$ yang berarti bahwa $56,10\%$ variasi atau perubahan pada kesiapan kerja (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh

pengalaman magang (X_1), *soft skill* (X_2), dan motivasi bekerja (X_3), sedangkan sisanya yaitu 43,90% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena nilai *t*-hitung sebesar 3,629 lebih besar dari *t*-tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin banyak dan berkualitas pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung *work readiness scale* [10] bahwa pengalaman magang memperkuat dimensi *work competence* dan *organizational acumen*, yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas teknis dan memahami budaya organisasi. Mahasiswa yang menjalani magang lebih siap menghadapi dunia kerja karena telah mengalami langsung dinamika dan ekspektasi profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian [14] memberikan bukti bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, bahwa pengalaman magang menekankan pentingnya pengalaman praktis dalam menghadapi kesiapan kerja.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Hipotesis kedua dinyatakan diterima karena nilai *t*-hitung sebesar 5,471 > *t*-tabel 1,984, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *soft skill* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa kemampuan seperti komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, dan adaptasi sangat penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini juga memperkuat *work readiness scale* [10] bahwa *soft skill* mencerminkan dimensi *social intelligence* dan *personal characteristics* yang memungkinkan individu untuk menjalin relasi profesional yang sehat dan bekerja efektif dalam tim. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan [15] bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Motivasi Bekerja Terhadap Kesiapan Kerja

Hipotesis ketiga juga terbukti, dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,038 > *t*-tabel 1,984, dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Artinya, motivasi bekerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa Motivasi kerja yang tinggi mendorong mahasiswa untuk memiliki semangat, tujuan jelas, dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh *work readiness scale* [10] bahwa motivasi bekerja mencerminkan *personal characteristics* mahasiswa, seperti dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, ketekunan, dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Mahasiswa dengan motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang kerja dan lebih siap secara mental dalam dunia kerja. Penelitian ini juga terkonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan [16] bahwa motivasi bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian mendukung penelitian [17] bahwa pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya. Hal ini berarti bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, kejujuran, dan kemampuan adaptasi yang baik, cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja. Temuan ini mendukung dimensi *Social Intelligence* dan *Personal Characteristics* pada *work readiness scale*. Pengalaman ini memberikan gambaran konkret tentang dinamika dunia kerja, serta melatih keterampilan profesional yang tidak diperoleh secara penuh di ruang kelas. Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, pelaksanaan program magang menjadi salah satu strategi penting dalam mendekatkan dunia pendidikan dengan dunia industri sebagai wujud implementasi kurikulum berbasis kompetensi, selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya yang memiliki keterampilan komunikasi, kerja sama tim, tanggung jawab, serta kemampuan adaptasi yang baik, terbukti lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja. *Soft skill* ini menjadi penentu keberhasilan mahasiswa dalam proses adaptasi di lingkungan profesional. Hal ini menegaskan pentingnya integrasi pengembangan *soft skill* ke dalam pembelajaran dan kegiatan kemahasiswaan, sebagai bagian dari upaya institusional untuk menyiapkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga unggul secara sosial dan emosional. Motivasi bekerja juga terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dorongan internal untuk mencapai prestasi, serta motivasi eksternal seperti harapan mendapatkan pekerjaan yang layak dan pengakuan sosial, mendorong mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya untuk lebih fokus dalam membekali diri menghadapi dunia

kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan komitmen dalam belajar, berorganisasi, dan mempersiapkan masa depannya sejak dini. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi aspek psikologis yang penting untuk diperkuat melalui pendekatan bimbingan karier, pembinaan mental, dan penguatan nilai-nilai profesionalisme di lingkungan kampus. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi bekerja merupakan determinan utama kesiapan kerja mahasiswa. Ketiganya sejalan dengan kerangka *Work Readiness Scale* (WRS) yang menekankan pentingnya kompetensi kerja, kecerdasan sosial, karakter pribadi, dan pemahaman terhadap lingkungan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak dibentuk oleh satu aspek tunggal, melainkan melalui proses integratif yang melibatkan pengalaman, keterampilan, dan sikap kerja. Oleh karena itu, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya diharapkan terus memperkuat peran kurikulum, kerja sama dengan dunia industri, serta pengembangan karakter dan *soft skill* untuk mencetak lulusan yang benar-benar siap kerja dan mampu bersaing di dunia profesional. Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa hasil riset ini tidak mampu mengeneralisir temuan, karena dilakukan secara terbatas dengan jumlah unit analisis yang juga terbatas, sementara masih banyak anteseden kesiapan kerja yang belum dianalisis pada riset ini, sehingga kepada peneliti lanjutan diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya, seperti peran pemerintah, pengetahuan dan anteseden lainnya sehingga dapat mengeneralisasi anteseden dari kesiapan kerja. Perusahaan serta lembaga penyedia magang diharapkan memberikan bimbingan yang maksimal kepada mahasiswa magang dengan menyajikan arahan, umpan balik, serta pekerjaan-pekerjaan yang sesuai. Ini akan meningkatkan pengalaman mahasiswa dan membangun sinergi antara sektor pendidikan dan dunia kerja. Kepada Mahasiswa diharapkan untuk secara aktif memperoleh pengalaman kerja melalui kegiatan magang yang sesuai dengan bidang studi mereka. Di samping itu, sangat penting untuk secara aktif mengembangkan *soft skill* seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim, serta membangun motivasi kerja sejak awal dengan menentukan tujuan karier yang jelas dan tegas.

Referensi

1. Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan sebagai kunci utama dalam mempersiapkan generasi muda ke dunia kerja di era globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1–12.
2. Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Ketidaksesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026.
3. Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan (2025). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2022-2024. (<https://sulsel.bps.go.id/2022-2024>).
4. Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship bagi peningkatan kompetensi mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199-204.
5. Wibowo, N. S., & Andini, S. T. (2024). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Mahasiswa Universitas Airlangga dalam Menghadapi Dunia Kerja*. 1(3), 47–61.
6. Laila, H. R., Sari, M. I., Nuroliviana, S., & Fua'din, A. (2024). Analisis Pengaruh Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan Industri terhadap Peningkatan Keterampilan Praktis Siswa Jurusan Teknik Elektro. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 238-244.
7. Zahra Saputri, Amroni, A., & Fariza, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduates Di Universitas Catur Insan Cendekia. *Jurnal EBI*, 6(2), 47–51. <https://doi.org/10.52061/ebi.v6i2.290>
8. Ariyani, D. (2023). *Pengaruh Pengalaman Magang, Suasana Belajar Di Kelas, Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Student Employment Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*. 14(5), 1–23.
9. Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerj. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
10. Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
11. Ekawarti, Y., Sjahruddin, H., Nurfaizah, A., & Zakiyah, U. (2025). Tahapan Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis dan Disertasi). Medan. PT Media Penerbit Indonesia
12. Rasyid, M. R., Sjahruddin, H., & Data, M. U. (2024). Kontribusi Keadilan Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1365-1374.
13. Sjahruddin, H. Safruddin, S. P., Guntur Arie, W., & Syahruddin, M. (2024). Metodologi Penelitian Ilmiah. Panduan Praktis Untuk Perancangan, Pelaksanaan, Dan Analisis Data. Medan. PT Media Penerbit Indonesia
14. Simanjuntak, A. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061-1076.
15. Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
16. Febiola, Nopi, Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor (2025). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3(5). 237-277.