

## **PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN MAGANG KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA MAHASISWA FEB UNIVERSITAS PGRI SEMARANG)**

**Herlisa Setiari<sup>1)</sup>, Heri Prabowo<sup>2)</sup>, Sutrisno<sup>3)</sup>, dan Henry Casandra Gultom<sup>4)</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang  
Jln. Dr. Cipto No. 24 Semarang

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang  
Jln. Dr. Cipto No. 24 Semarang

<sup>3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang  
Jln. Dr. Cipto No. 24 Semarang

<sup>4)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang  
Jln. Dr. Cipto No. 24 Semarang

e-mail:[herlisa@google.com](mailto:herlisa@google.com)<sup>1)</sup>, [heriprabowo.se.mm@gmail.com](mailto:heriprabowo.se.mm@gmail.com)<sup>2)</sup>,  
[sutrisnommpd@gmail.com](mailto:sutrisnommpd@gmail.com)<sup>3)</sup>, [nandagoeltom@gmail.com](mailto:nandagoeltom@gmail.com)<sup>4)</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji variabel independen yaitu *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini mahasiswa pada jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas PGRI Semarang angkatan 2018 yang berjumlah 167 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa ekonomi dan bisnis angkatan 2018 yang berjumlah 167 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Metode analisis yang digunakan adalah *Struktural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart PLS 3.2.9*.

Hasil penelitian menunjukkan model penelitian telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada asumsi SEM dengan *Smart PLS 3.2.9* sehingga model dinyatakan layak. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *Soft skill* dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 2) Pengalaman Magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 3) Motivasi Kerja dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 4) *Soft skill* dan Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 5) Pengalaman magang dan motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 6) Pengaruh tidak langsung *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja, 7) Pengalaman magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja..

**Kata kunci :** *Soft skill, Pengalaman Magang Kerja, Kesiapan Kerja, Motivasi*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the independent variables, namely soft skills and work experience on the dependent variable of work readiness through work motivation as a mediating variable. The population in this study was students in the 2018 Faculty of Economics*

and Business (FEB) Department of PGRI Semarang University, which amounted to 167 people. Sampling in this study used a saturated sample. The sample in this study were all students of economics and business class 2018, totaling 167 people. Collecting data in this study using a questionnaire. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM) with Smart PLS 3.2.9 analysis tool.

The results showed that the research model had met the validity and reliability of the construct on the SEM assumption with Smart PLS 3.2.9 so that the model was declared feasible. Based on data analysis, it can be concluded that: 1) Soft skills and work readiness of students of the Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang, 2) Internship experience and work readiness of students of the Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang, 3) Work motivation and work readiness of students of the Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang, 4) Soft skills and Work Motivation of Students of the Faculty of Economics and Business, PGRI University of Semarang, 5) Internship experience and work motivation of students of the Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang, 6) Indirect influence of soft skills on work readiness of Faculty Students Economics and Business PGRI Semarang University through work motivation, 7) Internship experience and work readiness Students of the Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang through work motivation

**Keywords:** *Soft Skill, Internship Experience, Job Readiness, Motivation*

---

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terus berkembang saat ini memiliki tantangan yang besar terhadap perkembangan ekonomi yang akan berdampak pada daya saing penyerapan tenaga kerja serta kriteria tenaga kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan-perusahaan, instansi pemerintahan atau organisasi lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang di perlukan dalam suatu perusahaan dan juga sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan dalam kegiatan ekonomi.

Industri yang berkembang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas. Sumber daya manusia dituntut lebih pintar, lebih kreatif dan inovatif, memiliki disiplin ilmu, peka terhadap lingkungan dan dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka. Dengan kondisi seperti ini membuat dunia kerja semakin kompetitif dan membutuhkan tenaga kerja sebanyak dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Keterampilan dan keahlian tenaga kerja dapat diperoleh melalui pembelajaran di lembaga pendidikan atau di lembaga pelatihan keterampilan.

Namun pada kenyataannya, rendahnya produktivitas manusia terus berlanjut hingga saat ini. Seperti halnya di Indonesia, karena tingginya angkatan kerja dan minimnya mutu pencari kerja juga sulitnya mencari lapangan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Dalam situasi seperti ini, para calon tenaga kerja masa depan perlu dimotivasi untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Saat sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyaknya pengangguran sarjana di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada bulan Februari 2021 mencapai 136.452.110, pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yaitu 8402,15 dan pengangguran terbuka univeritas pada bulan Agustus 2021 sebesar 848.657 dan bulan Februari 2022 mencapai 884.769 jiwa. Dilihat dari data tersebut dari bulan Agustus 2021 sampai bulan Februari 2022 mengalami peningkatan sejumlah 36.112 jiwa. Jika dibiarkan terus menerus, tentu jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi akan terus bertambah.

Perguruan tinggi dituntut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja (Irmayanti, 2020). Dalam keadaan ini mahasiswa yang akan menjadi calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Menurut Gunawan (dalam Purnama & Suryani, 2017: 351) kesiapan kerja merupakan hal penting yang merupakan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang professional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

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

Dewasa ini *soft skill* merupakan faktor penting yang dipertimbangan oleh banyak organisasi dalam pengembangan karir lulusan di masa depan, selain keterampilan teknis yang harus dimiliki (Robles, 2012). Hal ini sangat logis, sebab hasil penelitian menunjukkan, 75% keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh *soft skill* dan hanya 25% ditentukan oleh *hard skill* (Abbas, Abdul Kadir, & Ghani Azhmie, 2013). Hasil penelitian lain menunjukkan 85% *soft skill* dan 15% *hard skill* merupakan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan (Ramlall, 2014) dan karir bisnis (Anthony, 2014). Oleh karena itu sebanyak 77% pengusaha sepakat dalam proses perekrutan karyawan, *soft skill* dijadikan pertimbangan yang posisinya sama penting dengan *hard skill* (Paolini, 2015). *Soft skill* yang dimaksud meliputi pemecahan masalah (Nealy, 2005), loyalitas, penampilan (Jennifer, 2013), serta berkomunikasi dengan klien dan kolega (Myers et all, 2014; Cimatti, 2016).

*Soft skill* menurut Mahasneh & Thabet, W (2015) didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis. Sementara menurut Holford (2019) *soft skill* adalah pengetahuan yang masih berada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal. Bagi calon tenaga kerja, ada beberapa *soft skill* yang harus diperhatikan antara lain keterampilan berkomunikasi, keterampilan secara tim, keterampilan wirausaha, etika, moral dan keterampilan kepemimpinan.

Menurut Yulianti dan Khafid (2015) semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Selanjutnya bukan hanya *soft skill* saja yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja, menurut Kardimin (2004:2) salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang adalah pengalaman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faradila Suyanto (2019) mengemukakan bahwa pengalaman magang dan minat kerja secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Diyah Rosyani (2017) menyimpulkan bahwa pengalaman magang, minat kerja dan informasi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan ketiga hal tersebut dimana pengalaman magang masuk kedalam faktor yang mempengaruhi kesiapan seseorang.

Pengalaman merupakan suatu pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai seseorang yang diperoleh dari pembelajaran baik itu sengaja maupun tidak sengaja. Menurut William dalam Hamalik (2012: 29) pengalaman adalah sumber pengetahuan dan keterampilan bersifat pendidikan yang merupakan satu kesatuan di sekitar tujuan peserta didik. Hamalik (2010)

mengungkapkan penilaian magang dapat dilihat dari penilaian aspek pengetahuan, penilaian aspek keterampilan dan penilaian aspek sikap. Maka dari itu pentingnya program magang yang merupakan bentuk kegiatan menambah pengalaman yang dapat memperkenalkan mahasiswa pada dunia kerja, serta praktik kerja yang dapat meningkatkan daya kreasi dan produktivitas terhadap mahasiswa sebagai persiapan dalam menghadapi atau memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Beberapa tantangan yang dialami mahasiswa adalah kehilangan kesempatan untuk mengikuti magang atau kuliah praktik (Aucejoe et al, 2020). Hal tersebut menyebabkan kurangnya persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Winterton dan Turner (2019) menjelaskan bahwa lulusan baru sering dinilai memiliki keterampilan yang kurang ketika bergabung dalam organisasi.

Universitas PGRI Semarang merupakan universitas swasta yang menyelenggarakan program praktek kerja yaitu magang kerja harapannya dalam program ini untuk mengarahkan dan meningkatkan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, juga mempersiapkan kesiapan mahasiswa dalam terjun ke dunia pekerjaan. Selain itu, adanya magang kerja atau pengalaman kerja magang mahasiswa diharapkan dapat memiliki kompetensi yang memadai, yaitu pengetahuan yang tinggi, keterampilan dan semangat kerja yang sesuai dengan dunia kerja dan dapat membuktikan terhadap pengalaman kerja yang merupakan bagian dalam proses pendidikan. Pengalaman magang mahasiswa merupakan bentuk pelaksanaan untuk mencapai kesiapan kerja.

Kenyataannya menunjukkan bahwa perolehan ilmu selama menempuh kuliah mencerminkan pengetahuan, namun belum tentu hal tersebut dapat menggambarkan seseorang untuk siap kerja (Cabrera dalam Sari & Nurhidayati, 2020: 10). Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terhadap mahasiswa pada jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas PGRI Semarang memberikan hasil bahwa pengalaman yang diperoleh mahasiswa seperti magang tidak membentuk mereka untuk siap dalam bekerja dan terkesan hanya untuk menggugurkan kewajiban mata kuliah.

Maka dari itu selain *soft skill* dan pengalaman magang, kesiapan kerja juga perlu memperhatikan motivasi kerja. Pujiyanto dan Sandy (2017) mengatakan motivasi menentukan sejauh mana seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja. Sirsa (2014) mengemukakan bahwa siswa memerlukan motivasi untuk bekerja sehingga pada saat mereka bekerja ada rasa menyenangkan saat melaksanakan tugas-tuganya. Hasibuan (2007:92) mengemukakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pentingnya kesiapan kerja yang perlu dimiliki pada mahasiswa dengan mempelajari sesuai dengan minat mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Mahasiswa mempersiapkan kerja dapat memberikan peluang mudah dalam sistem penyerapan tenaga kerja dan dapat mengantarkan mahasiswa ke dunia kerja sesuai dengan minat dan bekal pengalaman magang mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa terjadi celah antara fenomena antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang ada. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)”

## 2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh *soft skill* terhadap motivasi kerja mahasiswa Jurusan manajemen Universitas PGRI Semarang**

Memiliki *soft skill* memungkinkan seseorang untuk mampu mengelola diri secara tepat dan efektif. *Soft skill* memiliki peran yang penting dalam membentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan perilaku seseorang yang berdampak pada pengetahuan dan keterampilan teknik seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab.

Motivasi merupakan suatu proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang akan dilakukan. Motivasi mendorong

mahasiswa untuk dapat mencapai keinginan yang dimiliki. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun luar diri (ekstrinsik). Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan motivasi dalam diri seseorang. Seseorang yang memiliki soft skill yang tinggi akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula .

### **Pengaruh pengalaman magang kerja terhadap motivasi kerja mahasiswa Jurusan manajemen Universitas PGRI Semarang**

Salah faktor yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi dalam mempersiapkan lulusan yang siap untuk bekerja yaitu Pengalaman magang kerja yang diperoleh pada pelaksanaan praktik kerja magang. Pada dasarnya prakerin ini menurut Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 11 :“Praktek kerja industri atau yang biasa disebut dengan sistem magang sebagai ajang latihan kerja yang diselenggarakan dengan sebanding antara latihan di lembaga yang menampung magang dengan sistem kerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan atasan yang terampil agar siswa lebih dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat pada lapangan kerja nantinya.”

Selain itu, motivasi dalam memasuki dunia kerja adalah hal yang mendorong mahasiswa untuk terjun atau memasuki dunia kerja agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dalam memasuki dunia kerja mempengaruhi besarnya upaya mahasiswa untuk diterima dalam dunia kerja.

### **Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan manajemen Universitas PGRI Semarang**

*Soft skill* adalah keterampilan atau kemampuan dalam suatu kelompok. Atau dengan masyarakat dan Sang Pencipta. Semakin tinggi soft skill yang dimiliki individu maka tingkat persiapan yang lebih tinggi kesiapan bekerja dan sebaliknya. Soft skill Penting untuk berkontribusi pada kesiapan kerja. Pekerja kelulusan Lembaga pendidikan yang tidak memiliki *soft skill* yang baik umumnya tidak siap untuk menghadapi dunia kerja. Hampir setiap perusahaan Mengutamakan soft skill pelamar. Hal ini Menunjukkan bahwa *soft skill* yang diperoleh di perguruan tinggi berperan Dalam membentuk persiapan profesional lulusan.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan suatu kondisi yang harus dipersiapkan mahasiswa dan universitas sebelum mahasiswa yang bersangkutan dapat menyelesaikan studinya. Sehingga mahasiswa dapat menciptakan lapangan pekerjaan atau setelah lulus siap untuk bekerja.

### **Pengaruh pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan manajemen Universitas PGRI Semarang**

Pengalaman magang kerja adalah pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia kerja dan dunia industri selama jangka waktu tertentu. Pengalaman ini akan mempengaruhi mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri atau emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual mampu beradaptasi dengan lingkungan dan memiliki ambisi untuk maju. Semakin banyak pengalaman magang akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menjadi tinggi.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan manajemen Universitas PGRI Semarang**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik (Uno, 2010:10).

Sirsa (2014) mengemukakan bahwa siswa memerlukan motivasi untuk bekerja sehingga pada saat mereka bekerja ada rasa menyenangkan saat melaksanakan tugastugasnya. Menurut Fattah (2009:19) mengemukakan bahwa proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan. Hasibuan (2007:92) mengemukakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Uno (2014:71) menerangkan bahwa motivasi kerja

merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal tersebut diharapkan dengan adanya motivasi kerja mahasiswa yang tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan penelitian tersebut maka peneliti akan menggunakan semakin tinggi motivasi kerja siswa semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. variabel motivasi kerja untuk melihat hubungan pengaruh motivasi kerja dengan kesiapan kerja.

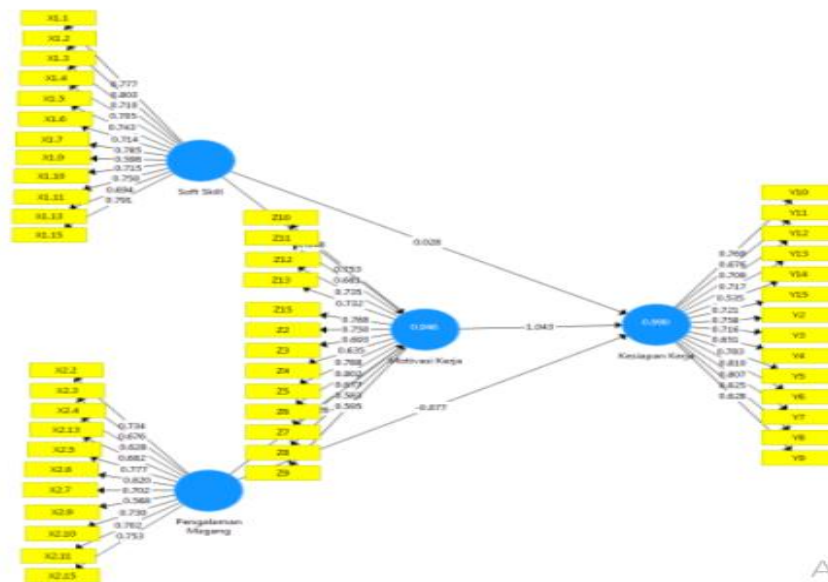
### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif Yang bertujuan untuk menguji pengaruh *soft skill*, pengalaman magang kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas PGRI Semarang. Sugiono (2013:11), berpendapat bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Outer Model Outer

Model digunakan untuk memeriksa validity dan reliability data survey untuk mendapatkan data yang valid dan reliable. Data yang dimasukkan ke dalam aplikasi Smartpls 3.0 dianalisis menggunakan PLS algoritma. Anda dapat menulangi pengujian sampai jumlah indeks dan variabel latennya memenuhi persyaratan PLS. pada saat yang sama, untuk meningkatkan efisiensi dan keandalan model ini, perlu untuk menghilangkan kriteria dan variabel laten yang belum memenuhi persyaratan. Berikut adalah hasil perhitungan model eksterior. Berikut hasilnya:



Gambar 1. Outer Loading

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.067	0.067
d_ULS	41.395	41.452
d_G	n/a	n/a
Chi-Square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

rms Theta

rms Theta	0.176
-----------	-------

Gambar 2. *Goofness of Fit*

Sesuai dengan output pengujian model fit di atas, maka nilai SRMR memenuhi kriteria yakni  $< 0,10$  maka model fit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dengan data. Namun berdasarkan kriteria pengujian RMS Theta atau Rooy Mean Square Theta nilainya  $0,176 > 0,10$  dapat diambil kesimpulan jika tidak memenuhi kriteria pengujian fit.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai PValues. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T Statistics  $> 1.660$  dan P-Values  $< 0,05$ . Hasil lengkap pengujian hipotesis yang menggunakan SmartPLS 3.0 memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Soft Skill -> Kesiapan Kerja	0.141	2.350	<b>0.020</b>
Pengalaman Magang -> Kesiapan Kerja	0.362	5.448	<b>0.000</b>
Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.358	5.409	<b>0.000</b>
Soft Skill -> Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja	0.155	2.078	<b>0.039</b>
Pengalaman Magang -> Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja	0.421	6.908	<b>0.000</b>

Berdasarkan data diatas, kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah sebagai berikut: a. Hipotesis pertama Hipotesis pertama diterima yakni soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.141, T-Statistics  $2.350 > 1.660$  dan nilai P-Value  $0.020 < 0.05$ . b. Hipotesis kedua Hipotesis kedua diterima yakni pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.362, T-Statistics  $5.448 > 1.660$  dan nilai P-Value  $0.000 < 0.05$ . c. Hipotesis ketiga Hipotesis ketiga diterima yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.358, T-Statistics  $5.409 > 1.660$  dan nilai P-Value  $0.000 < 0.05$ . d. Hipotesis keempat Hipotesis keempat diterima yakni soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja dengan nilai original sample sebesar 0.155, T-Statistics  $2.078 > 1.660$  dan nilai P-Value  $0.039 < 0.05$ . e. Hipotesis kelima Hipotesis kelima diterima yakni pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja dengan nilai original sample sebesar 0.421, T-Statistics  $6.908 > 1.660$  dan nilai P-Value  $0.000 < 0.05$ .

#### 4.1 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki *soft skill* dan meningkatkan *soft skill* mereka, maka mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja. Menurut Yulianti dan Khafid (2015) semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja. Oleh karena itu kemampuan *soft skill* harus ditingkatkan oleh setiap individu.

*Soft skill* yang terbentuk dari kemampuan berkomunikasi, kerjasama, tanggung jawab, kejujuran, adaptasi dan manajemen diri. mampu meningkatkan kesiapan kerja yang terbentuk mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja yang baik. Hasil ini sesuai dengan teori yang dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja, durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki pengalaman magang, maka dikemukakan oleh Rusidi (2006) yang dimana pengalaman magang memiliki tujuan antara lain yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, memberikan pengetahuan tentang dunia kerja, mengasah kemampuan berkomunikasi dan menciptakan seseorang untuk bekerja.

Pengalaman magang yang terbentuk dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja, durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat bekerja. Mampu meningkatkan kesiapan kerja yang terbentuk dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja, durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja yang baik. Hasil penelitian ini relevan dengan teori belajar kognitif (Rifa'i dan Anni, 2012) yang menjelaskan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh stimulus yang berada di luar dirinya, melainkan oleh faktor yang ada pada dirinya sendiri. Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu salah satunya adalah motivasi.

Motivasi kerja yang terbentuk dari keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan dan dorongan lingkungan, kebutuhan fisiologis, penghormatan atas diri inisiatif dan kreativitas. Mampu meningkatkan kesiapan kerja yang terbentuk dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja, durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki kemampuan *soft skill* yang baik, maka mahasiswa sudah memiliki motivasi kerja yang baik pula.

*Soft skill* yang terbentuk dari kemampuan berkomunikasi, kerjasama, tanggung jawab, kejujuran, adaptasi dan manajemen diri. Tidak mampu meningkatkan motivasi kerja yang terbentuk dari keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan dan dorongan lingkungan, kebutuhan fisiologis, penghormatan atas diri inisiatif dan kreativitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti mahasiswa yang memiliki pengalaman magang, maka memiliki motivasi kerja yang baik.

Pengalaman magang yang terbentuk dari pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja, durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat bekerja. Tidak mampu meningkatkan motivasi kerja yang terbentuk dari keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan dan dorongan lingkungan, kebutuhan fisiologis, penghormatan atas diri inisiatif dan kreativitas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap



kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan *soft skill* tidak menjadikan mahasiswa memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada kesiapan kerja yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja menjadikan mahasiswa memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada kesiapan kerja yang mereka miliki.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. (2) Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. (3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. (4) *Soft skill* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. (5) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. (6) *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. (7) Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abbas., Abdul Kadir, F, A., & Ghani Azimie. (2013). Integrating Soft Skill Assessment Throught Soft Skill Workshop Program For Engineering Student at University of Pahang: An Analysis *International Journal of Research in Social Science*, 2(1), 33-46.
- [2] Anthony, S. (2014). Integrating Soft Skills in the Curriculum without Sacrificing Content. *Journal for Academy Excellence*, 2(4), 1-57.
- [3] Aucejo, E. M., French, J., Araya, M. P. U., & Zafar, B. (2020). The Impact of Covid on Student Experience and Expectation: Evidence from a Survey. *Journal of Public Economics*, 191, 1-15. Doi: 10.1016/j.jpubeco.2020.104271.
- [4] Badan Pusat Stastistika (BPS). Diakses pada tanggal 21 juli 2022 dari <https://www.bps.go.id/subject/6/tenagakerja.html#subjekViewTab3>
- [5] Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A,m& Bartram, T. (2015). Contributing to a Graduate-Centred Understanding of Work Readliness: an Exploratory Study of Australian Undergraduate Students Perceptions of Their Employability. *International Journal of Management Education*, 13(3),278-288.
- [6] Cimatti, B. (2016). Definitiaon, Development, Assesment of Soft Skill and Their Role for the Quality of Organizazation and Enterprises. *International Journal for Quality Research*. 10 (1), 97-130.
- [7] Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Holfors, W. D. (2018). The Future of Human Creative Knowledge Work Within the Digital Economy. *Futures*. Doi: 10.1016/j.future.2018.10.002

- [10]Irmayanti, Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal REAS: Review of Accounting and Business*,
- [11]Kardimin, A. (2004). *Strategi Melamar Kerja dan Bimbingan Karir*.Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [12]Kardimin, A. (2004). *Strategi Melamar Kerja dan Bimbingan Karir*.Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [13]Mahasneh, J.,& Thabet, W. (2015). Rethinking Contruction Curriculum: A Descriptive Cause Analysis for Soft Skill GAP. *ASC Annual International Conference Procceding*, 1-8.
- [14]Myers, T., Blackman, A., Anderson, T., Hay, R.,& Lee, I. (2014). Cultivating ICT Student's International Soft Skill in Online Learning Environments Using Traditional Active Learning Technique. *Journal of Learning Design*, 7(3), 38-53.
- [15]Nealy, C. (2005). Integrating Soft Skill Through Active Learning In the Management Classroom. *Journal of Collage Teaching & Learning*, 2(4), 1-6.
- [16]Paolini, A. C. (2015). School Counselor's Role in Facilitating the Development of Student' Soft Skill: Intrapersonal and Interpersonal Attributes to Promote Career Readliness. *Global Journal of Human Social Science*, 15(10), 1-10.
- [17]Pujianto.,& Arief, S. (2017). Pengaruh Pengalaman On The Job Training Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 173-187
- [18]Purnama, N.,& Suryani, N. (2019). Pengaruh Prakerin (Praktik Kerja Industri), Bimbingan Karir, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 350-365
- [19]Ramlall, S.,& RRamlall, D. (2014). The Value of Soft Skills in the Accounting Profession: Perspectives of Current Accounting Student. *Advances in Research*, 2(11), 645-654.
- [20]Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Woorkplace. *Business Communication Quartery*, 75(4), 453-465.
- [21]Suyanto, F., Rahmi, E.,& Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *EcoGen*, Vol. 2(2), 187-196,
- [22]Yulianti, K.,& Khafid, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kemampuan Soft Skill Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 389-403.