



Pengaruh Employability Skill dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Riau
The Influence of Employability Skill and Internship Experience on Work Readiness of Management Students Class Riau University

Audra Bianka Faisal^{*1)}, Susi Hendriani²⁾, Dian Puspita Novrianti³⁾

Manajemen, Universitas Riau

Jalan Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau, 28293

E-Mail: biankasofra@gmail.com

**Aksioma: Jurnal
Manajemen**

Vol. 4

No. 2

Halaman 150-162,

Bulan Agustus, Tahun 2025

E-ISSN 2828-0997

Abstract

This research was conducted to study the influence of employability skills and internship experience on the work readiness of undergraduate management students from the Class of 2021 at the Faculty of Economics and Business, Riau University. The population in this research consisted of management students from Class 2021 who had completed an internship, totaling 287 people, with a sample of 167 individuals determined by the purposive sampling technique. The research prove that employability skill and internship experience have a positive and significant effect simultaneously on work readiness, employability skill has a positive and significant effect on work readiness, and internship experience has a positive and significant effect on work readiness. So that increasing employability skill and internship experience will increase student work readiness.

Keywords : *Employability Skill, Internship Experience, Work Readiness.*

Abstrak

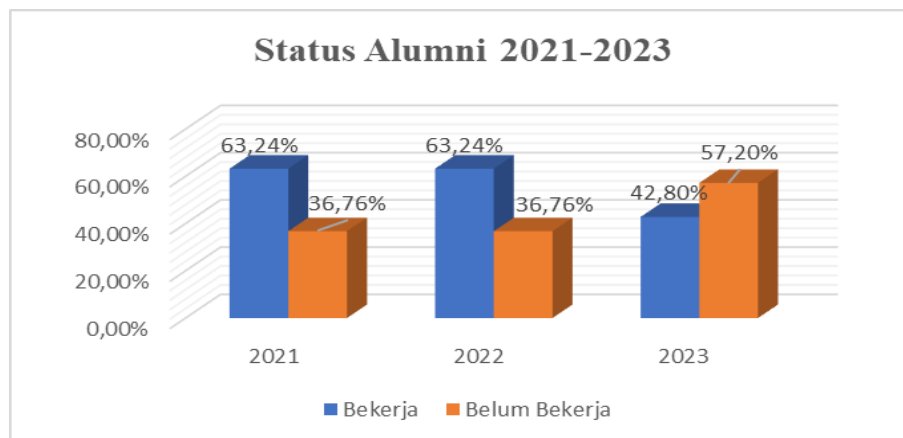
Riset ini dijalani untuk mempelajari pengaruh employability skill dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi S1 Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. Sampel riset ini mencakup mahasiswa Prodi S1 Manajemen angkatan yang telah melaksanakan magang berjumlah 167 orang yang ditentukan dengan teknik sampling purposive. Riset ini memakai metode kuantitatif yang mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dengan analisis regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil riset menghasilkan bahwa employability skill dan pengalaman magang memberi pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, employability skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, serta pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa. Sehingga peningkatan employability skill dan pengalaman magang akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci : *Employability Skill, Pengalaman Magang, Kesiapan Kerja.*

PENDAHULUAN

Di tengah gencarnya persaingan dunia kerja yang sangat kompetitif, kesiapan kerja menjadi isu yang krusial bagi lulusan perguruan tinggi. Lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang memadai untuk langsung berkontribusi di dunia kerja. Namun pada kenyataannya, kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan industri membuat tidak semua mahasiswa yang lulus akan langsung mendapatkan pekerjaan (Pramesti et al., 2024). Perguruan tinggi sebagai institusi akademik, berfokus pada pengembangan pemikiran analitis dan keilmuan, namun sering kali terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi yang diajarkan dengan keterampilan yang diperlukan oleh industri.

Dunia kerja saat ini menuntut lulusan yang selain memiliki wawasan teoritis, juga efektif menerapkan ilmunya dalam situasi kerja nyata. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengkajian kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi agar dapat ditingkatkan dan mereka menjadi siap menaklukkan tantangan dunia kerja dan mampu bersaing secara kompetitif di pasar tenaga kerja.



Gambar 1. Status Alumni Manajemen 2021-2023
Sumber: LPPMP UNRI, 2024

Gambar diatas menunjukkan kondisi lulusan dari tiga tahun terakhir terkait tingkat keberhasilan memasuki dunia kerja. Dari total mahasiswa yang telah lulus, tidak semua berhasil langsung terserap di pasar kerja. Berdasarkan *Tracer Study*, realisasi yang ingin dicapai untuk keberhasilan alumni memasuki dunia kerja adalah 80%. Namun, dalam tiga tahun terakhir terlihat bahwa jumlah alumni yang bekerja belum mencapai target. Bahkan terjadi penurunan dalam 3 tahun terakhir sebesar 20%. Fenomena ini menunjukkan semakin banyak lulusan yang menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang dapat disebabkan karena meningkatnya persaingan, rekrutmen yang semakin selektif, serta ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Dimana hal tersebut adalah sebuah tanda rendahnya kesiapan kerja yang dialami oleh lulusan (Pramesti et al., 2024).

Jika masalah ini dibiarkan, jumlah lulusan yang menghadapi waktu tunggu lama atau tidak terserap pasar kerja akan terus meningkat akibat dari minimnya kesiapan kerja yang dimiliki. Hal ini akan menimbulkan implikasi serius bagi daya saing lulusan dan reputasi institusi pendidikan, khususnya lulusan Prodi S1 Manajemen FEB Universitas Riau.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada mahasiswa akhir Prodi S1 Manajemen atau mahasiswa Angkatan 2021, ditemukan bahwa mereka memiliki kesiapan kerja yang cukup rendah. Hanya sebanyak 48% mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja baik sementara 52% belum optimal. Kesiapan yang rendah ini dapat dilihat dari tingkat ambisi yang minim ditandai dengan rendahnya keinginan atau dorongan mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan. Dari pra survei ditemukan bahwa mahasiswa masih memiliki pengelolaan emosional yang rendah ditunjukkan dari ketidakmampuan mengatasi stress dan tekanan. Masih banyak pula mahasiswa

yang merasa tidak mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan serta kesulitan dalam kerja sama tim.

Menurut (Sukardi, 2017, hlm. 47), faktor-faktor yang menjadi penentu kesiapan kerja dapat berasal dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar individu. Faktor diri sendiri salah satunya ialah keterampilan dasar serta pengalaman yang dimiliki. Keterampilan dasar atau *employability skill* merupakan keterampilan non-teknis yang dapat dialihkan yang sangat penting untuk menjejalkan kaki di dunia kerja, mempertahankan pekerjaan, dan memajukan karier seseorang di berbagai bidang (Sunardi et al., 2016). Menurut (Noviyanti & Setiyani, 2019; Puteri, 2024), semakin tinggi *employability skill*, maka semakin baik kesiapan kerja yang dimiliki individu.

Berdasarkan pra survei yang penulis lakukan, diketahui bahwa tingkat *employability skill* mahasiswa tergolong rendah. Terutama dalam segi komunikasi, kemampuan berpikir kritis, manajemen waktu, serta penggunaan teknologi. Padahal, keterampilan-keterampilan tersebut sangat dibutuhkan pada era digitalisasi (Islam, 2022). Rendahnya kemampuan komunikasi dapat terlihat dari ketidakmampuan mahasiswa dalam berkomunikasi formal seperti komunikasi dengan dosen. Mahasiswa hanya terbiasa berkomunikasi non formal dengan teman sebaya yang menggunakan Bahasa tidak baku bahkan dengan Bahasa daerah. Selain itu, kemampuan berpikir kritis yang rendah dapat dilihat dari maraknya fenomena menyalin hasil karya orang lain di internet. Minimnya manajemen waktu dapat dilihat dari banyaknya mahasiswa yang sering terlambat menghadiri perkuliahan atau mengumpulkan tugas kuliah beberapa jam sebelum tenggat waktu. Sementara kemampuan penggunaan teknologi yang rendah terlihat dari beberapa mahasiswa yang masih kebingungan menggunakan aplikasi dasar yang menunjang perkuliahan seperti Mendeley. Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa masih menghadapi tantangan dalam *employability skill*. Kekurangan ini menunjukkan kesiapan kerja mahasiswa masih rendah terlihat dari segi keterampilan dasar yang relevan dengan dunia kerja saat ini.

Pengalaman magang juga menjadi faktor dari individu yang mempengaruhi kesiapan kerja. Tidak bisa dipungkiri bahwa selain keterampilan, pengalaman menjadi hal terpenting yang dilihat oleh perusahaan saat melamar pekerjaan. Pengalaman magang adalah sebuah pembelajaran yang bertujuan untuk menumbuhkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang dibutuhkan untuk menciptakan lulusan siap kerja (Jackson, 2018).

Pada saat ini, sebagian besar mahasiswa Prodi S1 Manajemen angkatan 2021 telah menyelesaikan magang, dengan waktu magang rata-rata adalah 3 bulan. Namun, terdapat permasalahan dari magang yang telah dijalani. Berdasarkan observasi, banyak mahasiswa merasa bahwa durasi magang yang dijalani belum cukup untuk mempersiapkan diri mereka dalam dunia kerja. Temuan (Pambajeng et al., 2024) menyatakan bahwa magang dengan minimal durasi 3-6 bulan dapat menambah kualitas diri. Selain itu, banyak mahasiswa menjalani magang yang tidak selaras dengan konsentrasi maupun program studinya. Ketidaksiuaian tersebut menyebabkan mahasiswa hanya cakap ilmu namun tidak dapat menerapkan ilmu yang telah ia miliki tersebut.

Pada saat magang, masih banyak mahasiswa yang tidak memahami proses dan penggunaan alat kerja di tempat magang, hal ini disebabkan karena kurangnya keterlibatan aktif mahasiswa dalam tugas yang diberikan atau kurangnya kesempatan untuk mencoba langsung alat kerja yang tersedia. Banyak pula mahasiswa yang tidak merasakan adanya pembentukan sikap kerja saat magang seperti sikap disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran yang disebabkan karena kurang membangun hubungan baik dengan mentor atau pekerja yang ada di tempat magang.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, penulis telah menemukan perbedaan hasil penelitian terdahulu terhadap variabel pengalaman magang. Dimana studi yang dilakukan oleh (Alhadi et al., 2022; Usman dan Ningtias, 2020; Yuniati, 2017) menemukan bahwa pengalaman magang tidak ada pengaruh yang signifikan bagi kesiapan kerja. Sementara studi yang dilakukan oleh (Mustari, 2021; Pambajeng et al., 2024; Wahyuni et al., 2023) menemukan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan juga signifikan bagi kesiapan kerja.

Berdasarkan perbedaan hasil studi sebelumnya, maka penelitian ini penulis jalankan untuk mengkaji kembali bagaimana pengaruh pengalaman magang bagi kesiapan kerja dan mengkajinya bersama dengan variabel *employability skill* yang belum diteliti secara mendalam pada mahasiswa Prodi S1 Manajemen Angkatan 2021 FEB Universitas Riau.

Sehingga dari fenomena, permasalahan, dan kesenjangan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana “Pengaruh *Employability Skill* dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi S1 Manajemen Angkatan 2021 Universitas Riau”.

Tinjauan Pustaka

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja tercipta dari kata kesiapan dan kerja. Kesiapan merujuk pada kondisi individu yang memungkinkan mereka merespons atau melakukan suatu kegiatan yang melibatkan kapabilitas, aspek psikologis, dan sikap yang perlu dikuasai dan dibentuk sebelum menjalani aktivitas tertentu. Sementara itu, dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kerja berarti sebagai suatu aktivitas yang dilakukan dalam rangka mencari nafkah atau memperoleh penghasilan.

Menurut pendapat Fitriyanto (2006), kesiapan kerja ialah suatu keadaan yang memperlihatkan adanya keselarasan antara kematangan fisik, psikologis, serta pengalaman yang membuat seseorang mampu untuk menjalankan suatu aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya (Muspawi & Lestari, 2020). Kemudian menurut (Pambajeng et al., 2024), kesiapan kerja diartikan sebagai keadaan di mana seseorang mempersiapkan dirinya secara menyeluruh dalam pengetahuan, keahlian, perilaku, serta nilai yang dibutuhkan untuk menekuni suatu profesi. Sementara menurut (Puspitasari & Fadhlil, 2024) kesiapan kerja merujuk pada keadaan seseorang yang mencerminkan kematangan mental dan emosional dalam menghadapi dunia kerja dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kesiapan kerja ialah keadaan seseorang yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, psikologis, perilaku, pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalani pekerjaan secara baik dan efektif.

Indikator kesiapan kerja menurut (Wiryani et al., 2015) yaitu pertimbangan logis dan objektif, berpikir kritis, mampu mengendalikan emosional, adaptasi dengan lingkungan, bertanggung jawab, mempunyai ambisi, menguasai bidang keahlian, kerjasama dengan orang lain. Adapun dalam penelitian ini memakai empat indikator yaitu (1) ambisi, (2) pengendalian emosional, (3) adaptasi, dan (4) kerjasama.

Employability Skill

Menurut Sunardi, *employability skill* adalah seperangkat keterampilan non-teknis yang dapat dialihkan yang sangat penting untuk menghadapi dunia kerja, mempertahankan pekerjaan, dan memajukan karier seseorang di berbagai bidang (Sunardi et al., 2016). Menurut Cassidy sebagaimana dikutip dalam buku karangan (Munadi et al., 2018, hlm. 32), mengatakan bahwa *employability skill* merupakan keterampilan-keterampilan yang relevan dengan berbagai bidang pekerjaan dan profesi.

Sementara (Idham & Aliyyah, 2020) juga mendefinisikan *employability skills* sebagai kemampuan atau keterampilan dasar yang dimiliki oleh individu untuk mempersiapkan dirinya untuk meraih pekerjaan, sehingga setelah berhasil memiliki pekerjaan ia bisa bekerja dengan baik dan bisa mengembangkan karir menuju pencapaian yang sukses. Dari beberapa pengertian mengenai *employability skill tersebut*, penulis simpulkan bahwa *employability skill* menggambarkan keterampilan dasar yang harus dikuasai setiap orang untuk mempersiapkan dirinya dalam bersaing di dunia kerja agar dapat melakukan tanggung jawab dan tugasnya dengan efektif dan dapat mencapai kesuksesan karirnya.

Indikator *employability skill* menurut (Hanapi et al., 2018) yaitu: komunikasi, berpikir kritis, manajemen informasi, kerjasama tim, manajemen waktu, etika dan moral profesional, kepemimpinan, keterampilan sosial, dan keterampilan kewirausahaan. Sementara indikator

menurut (Orji et al., 2020) yaitu: komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, manajemen waktu, membuat keputusan, adaptasi, inisiatif dan usaha, dan menggunakan teknologi. Adapun indikator yang penulis gunakan yaitu: (1) komunikasi, (2) berpikir kritis, (3) manajemen waktu, (4) penggunaan teknologi.

Pengalaman Magang

Magang telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa magang ialah salah satu komponen dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terintegrasi, mencakup pelatihan kerja di sebuah lembaga pelatihan dan penerapan praktis di lapangan dibawah arahan serta pengawasan ahli.

Sementara Jackson berpendapat bahwa pengalaman magang merupakan sebuah pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, kedisiplinan, serta kompetensi profesional yang diperlukan agar lulusan dapat siap terjun ke dunia kerja (Jackson, 2018). Pengalaman magang juga didefinisikan oleh Thompson sebagai metode pembelajaran praktis yang memungkinkan mahasiswa atau *fresh graduates* untuk menerapkan pengetahuan akademis mereka sekaligus mendapatkan pengalaman yang bermanfaat (Thompson et al., 2021). Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman magang adalah proses pembelajaran praktis yang dilakukan mahasiswa dengan melibatkan pelatihan dan praktik kerja langsung di bawah bimbingan profesional, yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan serta wawasan selama masa praktik.

Indikator magang menurut (Hamalik, 2007, hlm. 127) yaitu: pengalaman praktis, kerja produktif, *work-connected activity*, durasi, memiliki kecakapan dasar, paham proses dan alat kerja, menumbuhkan kebiasaan dan kecakapan kerja, mempunyai tanggung jawab sosial, menghargai kerja dan para pekerja. Sementara menurut (Lovie, 2023) yaitu: penguatan hasil belajar, pengenalan lingkungan, pembentukan sikap kerja, serta keterampilan sesuai bidang. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu (1) *work-connected activity*, (2) proses dan alat kerja, (3) durasi magang, (4) sikap kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dijalankan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh mahasiswa Prodi S1 Manajemen Angkatan 2021 yang telah melaksanakan magang sebanyak 287 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan perhitungan jumlah sampel sebanyak 167 orang.

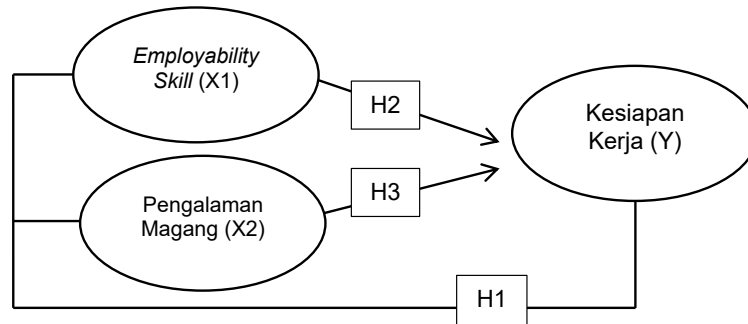
Teknik sampling yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak mendapatkan peluang/kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel ditarik dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2020, hlm. 120). Kriteria sampel yang diperlukan penelitian ini adalah Mahasiswa aktif Prodi S1 Manajemen Angkatan 2021 yang telah melaksanakan magang serta durasi magang yang dijalani minimal 3 bulan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari responden yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, mengenai pengaruh *employability skill* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Data sekunder ialah data yang dikumpulkan oleh pihak lain sebagai pelengkap penelitian, yaitu data Tracer Study yang didapatkan dari LPPMP (Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan) Universitas Riau serta data jumlah mahasiswa pada tata usaha Jurusan Manajemen. Penulis mengumpulkan data yang diperlukan melalui observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Penulis menganalisis data dengan metode kuantitatif kausal atau melihat apakah ada hubungan sebab-akibat antar variabel yang akan diuji.

Untuk menganalisis pengaruh *employability skill* serta pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, digunakan analisis statistik menggunakan program SPSS versi 23 dan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah melalui uji instrument dan asumsi klasik,

dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Setelahnya, dilakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk melihat apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Untuk mengetahui hal tersebut dilakukan Uji F dan Uji t. Terakhir, dilakukan pengujian koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: (Noviyanti dan Setiyani, 2019; Ramadhan *et al.*, 2020)

Hipotesis

1. *Employability skill* dan pengalaman magang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja.
2. *Employability skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
3. Pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum melaksanakan kegiatan penyebaran kuesioner atau instrumen penelitian kepada responden, perlu dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Uji validitas bertujuan untuk memastikan kevalidan instrumen penelitian yang dipakai. Suatu item dalam sebuah instrumen dianggap valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > nilai kritis 0,3. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation
Kesiapan Kerja	Y1	0,580
	Y2	0,727
	Y3	0,549
	Y4	0,615
<i>Employability Skill</i>	X1.1	0,707
	X1.2	0,513
	X1.3	0,568
	X1.4	0,541
Pengalaman Magang	X2.1	0,469
	X2.2	0,673
	X2.3	0,780
	X2.4	0,655

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil pengujian validitas terhadap semua item pernyataan menunjukkan semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 sehingga semua item pernyataan disimpulkan valid dan layak pakai sebagai instrumen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar mengetahui tingkat keandalan instrument yang dipakai. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dimana apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	.Cronbach's.Alpha.
Kesiapan Kerja	0,799
Employability Skill	0,773
Pengalaman Magang	0,818

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil pengujian reliabilitas terhadap keseluruhan variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga seluruh variabel penelitian ini dianggap reliabel dan layak untuk disebarkan kepada responden.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar dapat melihat apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61495753
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.043
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan agar mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan dua cara. Pertama, dengan melihat nilai *Tolerance* jika lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Kedua, dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) apabila kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Employability Skill	.469	2.132
	Pengalaman Magang	.469	2.132

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* $0,469 > 0,10$. Nilai VIF yang dihasilkan yaitu $2,132 < 10$. Sehingga dapat diambil simpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas, yaitu perbedaan variansi dari residual dalam satu pengamat ke pengamat lainnya. Pengujian dilakukan melalui uji Rank Spearman. Apabila nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Correlations

Model			Employability Skill	Pengalaman Magang	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Employability Skill	Correlation Coefficient	1.000	.683**	-.011
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.887
		N	167	167	167
Pengalaman Magang	Pengalaman Magang	Correlation Coefficient	.683**	1.000	-.048
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.536
		N	167	167	167
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.011	-.048	1.000
		Sig. (2-tailed)	.887	.536	.
		N	167	167	167

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diketahui kedua variabel mempunyai nilai *Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu penelitian dimana variabel independen yang digunakan adalah dua variabel atau lebih melalui sebuah persamaan. Apabila menggunakan satu variabel independen maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun dalam penelitian ini variabel independen adalah *employability skill* dan pengalaman magang, sementara variabel dependen yang digunakan adalah kesiapan kerja.

Persamaan yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kesiapan Kerja

a = Koefisien konstanta

B = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = *Employability Skill*

X₂ = Pengalaman Magang

e = Koefisien error

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dan dipelajari dari Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.383	.715		3.334	.001
	Employability Skill	.614	.067	.594	9.106	.000
	Pengalaman Magang	.246	.057	.280	4.299	.000

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel, maka persamaan regresi bisa dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,383 + 0,614 X_1 + 0,246 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 2,383 memiliki tanda positif, artinya ada pengaruh yang searah antar variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini. Ketika semua variabel independen sebesar 0, maka nilai variabel Kesiapan Kerja secara konstan bernilai 2,383.
2. Nilai koefisien regresi *Employability Skill* (X_1) sebesar 0,614. Artinya setiap terdapat kenaikan *employability skill* sebesar 1 maka terdapat kenaikan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 0,614, begitu pula sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi *Pengalaman Magang* (X_2) sebesar 0,246. Artinya setiap terjadi kenaikan pengalaman magang sebesar 1 maka terjadi kenaikan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 0,246, begitu pula sebaliknya.
4. e yaitu kemungkinan terjadinya kesalahan atau error pada model persamaan regresi yang dikarenakan dari timbulnya kemungkinan variabel lain yang memberikan pengaruh kepada variabel dependen yang tidak disertakan dalam persamaan regresi.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F juga dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Kriteria penilaian hasil uji F, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Perhitungan nilai F_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= .n-k-1; k \\ &= 167-2-1; 2 \\ &= 164; 2 \\ &= 3,05 \end{aligned}$$

Hasil olah data penelitian menggunakan uji F dapat dilihat dan dipelajari dari Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.932	2	445.966	168.933	.000 ^p
	Residual	432.943	164	2.640		
	Total	1324.874	166			

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 7, dihasilkan nilai $F_{hitung} 168,933 > F_{tabel} 3,05$. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil simpulan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat adanya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hasil uji t dua arah, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Namun jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Perhitungan nilai t_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= In-k-1: \alpha/2 \\ &= 167-2-1: 0,05/2 \\ &= 164: 0,025 \\ &= 1,974 \end{aligned}$$

Tabel 8. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.383	.715		3.334	.001
	Employability Skill	.614	.067	.594	9.106	.000
	Pengalaman Magang	.246	.057	.280	4.299	.000

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 8 diatas, maka hasil perhitungan uji t dijabarkan sebagai berikut.

1. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel *Employability Skill* (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian, nilai t_{hitung} sebesar $9,106 > 1,974 t_{tabel}$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan atau H₂ diterima.
2. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel Pengalaman Magang (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian, nilai t_{hitung} sebesar $4,299 > 1,974 t_{tabel}$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan atau H₃ diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mendapatkan hasil mengenai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.669	1.62477

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari hasil perhitungan *Adjusted R Square* yang bisa dilihat pada Tabel, sebesar 66,9% Kesiapan Kerja mahasiswa Prodi S1 Manajemen Angkatan 2021 FEB UNRI dipengaruhi oleh *Employability Skill* dan Pengalaman Magang. Sementara itu sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam mengukur penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Employability Skill* dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian ini menghasilkan bahwa pada uji F, hipotesis pertama yang diajukan diterima. Lalu pada hasil koefisien determinasi, menunjukkan bahwa *employability skill* dan pengalaman magang memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja sebesar 66,9%.

Kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa dikategorikan baik, begitu pula dengan

employability skill dan pengalaman magang. Sehingga pengaruh yang diberikan dari *employability skill* dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa dapat dikatakan searah dan cukup tinggi. *Employability skill* menyediakan kemampuan dasar teknis serta non teknis yang diperlukan dalam dunia kerja, sementara pengalaman magang memperkuat kualitas, nilai serta kepercayaan diri individu untuk menghadapi dunia kerja. Mahasiswa perlu menguasai kedua hal tersebut agar kelak menjadi lulusan yang kompetitif serta berkontribusi maksimal dalam pencapaian karirnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Yolanda et al., 2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *employability skill* memberi pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, didukung pula dari penelitian oleh (Puteri & Rozamuri, 2023) yang mendapati bahwa pengalaman magang memberi pengaruh positif dan signifikan bagi kesiapan kerja. Serta sesuai dengan teori dari (Sukardi, 2017, hlm. 47) dimana keterampilan dasar (*employability skill*) dan pengalaman magang mahasiswa merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.

Pengaruh *Employability Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji t, didapatkan kesimpulan bahwa hipotesis kedua atau H_2 diterima. Hasil yang diperoleh penelitian ini mendapat dukungan penelitian terdahulu yang dilakukan (Khotimah & Wiyono, 2022) dan (Puteri, 2024) yang menyatakan *employability skill* memberi pengaruh positif juga signifikan bagi kesiapan kerja.

Komponen *employability skill* seperti berpikir kritis, komunikasi, dan penggunaan teknologi digital merupakan beberapa keterampilan yang dibutuhkan di industri 4.0 (Islam, 2022). Sementara kemampuan manajemen waktu dapat menciptakan efisiensi pelaksanaan tanggung jawab individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel, rata-rata skor *employability skill* yang dimiliki mahasiswa tergolong baik. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah menggunakan teknologi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa percaya diri dan pandai dalam menggunakan teknologi digital, yang memang selaras dengan realitas dunia kerja masa kini yang semakin terdigitalisasi. Kecakapan mahasiswa dengan teknologi dapat mempermudah mereka menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah kemampuan berkomunikasi. Kemampuan komunikasi yang rendah ini dapat diamati dari hampir semua mahasiswa yang cenderung kebingungan dalam berkomunikasi formal di kampus. Mahasiswa masih sering bertanya dengan teman-temannya mengenai bagaimana kalimat formal dan sopan yang harus mereka gunakan ketika berkomunikasi dengan dosen. Kelemahan ini apabila tidak dilatih akan berdampak hingga dunia kerja, dimana dalam dunia kerja perlu komunikasi yang baik dengan atasan, rekan kerja senior, maupun mitra perusahaan. Komunikasi yang lemah juga dapat menghambat koordinasi tim, pemahaman instruksi, serta memperburuk hubungan dengan klien maupun atasan.

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan perhitungan dalam uji t, didapatkan bahwa hipotesis ketiga atau H_3 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Lestari & Ubaidillah, 2022) yang menghasilkan bahwa pengalaman magang memberi dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sejalan dengan temuan penelitian oleh (Pambajeng et al., 2024) yang menemukan pengalaman magang memberi dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengalaman magang dengan durasi yang cukup serta kesesuaian dengan bidang studi, memungkinkan terbentuknya pembiasaan terkait lingkungan atau sikap kerja, mengetahui bagaimana alur, proses, serta alat kerja pada dunia kerja yang sesungguhnya. Sehingga begitu seseorang lulus dari pendidikan akademik, mereka dapat dengan mudah beradaptasi.

Rata-rata keseluruhan pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa dikategorikan baik. Dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman magang, indikator

pembentukan sikap kerja memperoleh skor tertinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa magang telah membantu mereka mengembangkan sikap kerja positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan etos kerja profesional.

Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah *work-connected activity*. Skor yang relatif rendah mencerminkan bahwa masih ada ketidaksesuaian antara materi perkuliahan dengan praktik kerja yang dialami mahasiswa selama magang. Kurangnya pengalaman magang yang relevan dapat meningkatkan stres saat menghadapi tugas baru, yang pada akhirnya memperburuk pengendalian emosi. Selain itu, mahasiswa akan kesulitan melamar posisi pekerjaan yang sesuai dengan konsentrasi karena mereka mungkin telah memenuhi kualifikasi untuk persyaratan pendidikan, namun mereka bisa saja tidak memenuhi kualifikasi untuk pengalaman kerja yang relevan dengan posisi tersebut. Sehingga, hal tersebut akan mengurangi potensi untuk sukses memasuki dunia kerja karena rendahnya kesiapan kerja yang dimiliki.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yang pertama, *employability skill* dan pengalaman magang secara simultan berpengaruh positif juga signifikan bagi kesiapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kesiapan kerja dinilai baik begitupun tingkat *employability skill* dan pengalaman magang yang dimiliki. Sehingga kombinasi kedua variabel dapat membuat kesiapan kerja yang semakin baik bagi mahasiswa.

Kedua, *employability skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Adanya pengaruh disebabkan karena *employability skill* yang dimiliki seperti komunikasi, manajemen waktu, berpikir kritis, dan penggunaan teknologi dikategorikan baik dan dapat membantu mempersiapkan seseorang dalam dunia kerja karena keterampilan tersebut relevan dengan dunia kerja.

Ketiga, pengalaman magang secara parsial berpengaruh positif juga signifikan bagi kesiapan dalam bekerja. Adanya pengaruh disebabkan karena kegiatan magang yang telah dijalani memiliki durasi yang cukup sehingga dapat membantu mahasiswa mengembangkan sikap kerja serta memahami proses dan alat kerja. Sehingga, pengalaman magang cukup membantu meningkatkan kepercayaan serta nilai diri mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel penelitian sebagai pengukuran kesiapan kerja mahasiswa yang dapat dijadikan variabel independent maupun moderasi, seperti efikasi diri, minat kerja, hard skill, informasi dunia kerja, atau dukungan sosial. Sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan menjadi temuan dan wawasan baru bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hanapi, Z., Mohd Shariff, M. S., Paijan, A., Mamat, A. B., & Abu Kassim, F. (2018). Indikator Kemahiran Employability dalam Kalangan Graduan Pendidikan. *Sains Humanika*, 10(3–3), 119–124. <https://doi.org/10.11113/sh.v10n3-3.1523>
- Idham, R. A., & Aliyyah, I. H. (2020). Validitas Alat Ukur Employability Skills Scans Versi Indonesia. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 4(2), 289. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v4i2.8049>
- Islam, M. A. (2022). Industry 4.0: Skill set for employability. *Social Sciences & Humanities Open*, 6.
- Jackson, D. (2018). Developing graduate career readiness in Australia: Shifting from extra-curricular internships to work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(1), 23–35.
- Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students' Readiness in Entering the World of Work with Self Efficacy as a Moderating Variable (Study on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo). *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3, 1–20.

- <https://doi.org/10.21070/jims.v3i0.1565>
- Lovie, M. (2023). Evaluasi Efektivitas Magang Mahasiswa dalam Penguatan Kompetensi Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Profesi*, 8(1), 35–48.
- Munadi, S., Widarto, Yuniarti, N., Jerusalem, M. A., & Hermansyah. (2018). *Employability Skills Lulusan SMK Dan Relevansinya Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja* (1 ed.). UNY Press.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Noviyanti, D., & Setiyani, R. (2019). Kesiapan Kerja Siswa: Studi Empiris Tentang Pengaruh Mediasi Employability Skill. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 551–567. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31481>
- Orji, C. T., Ajayi, O. V., & Ugwu, C. C. (2020). Employability skills for university graduates: evidence from a developing country. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(4), 637–652. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/HESWBL-04-2019-0051>
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama*, 03(04), 236234–236243.
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Puteri, D. V. (2024). Employability Skill dan Grit Terhadap Kesiapan Kerja yang Dimoderasi Informasi Dunia Kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 177–192. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.15>
- Puteri, S. S., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, 1, 511–526. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Sukardi, D. K. (2017). *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Ghalia Indonesia.
- Sunardi, Purnomo, & Sutadji, E. (2016). Employability skills measurement model's of vocational student. *AIP Conference Proceedings*, 1778(October 2016). <https://doi.org/10.1063/1.4965777>
- Thompson, M. N., Perez-Chavez, J., & Fetter, A. (2021). Internship Experiences Among College Students Attending an HBC: A Longitudinal Grounded Theory Exploration. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 589–607. <https://doi.org/10.1177/1069072721992758>
- Wiryani, N. P. R., Sunarya, I. M. G., & Santyadiputra, gede S. (2015). Survei Deskriptif Faktor Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri Di Bidang Tik Se-Bali Tahun Ajaran 2014/2015. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (KARMAPATI)*, 4, 1–10.
- Yolanda, S., Ayub, D., & Fitrilinda, D. (2023). Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 301–307. <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1126>