

Pengaruh Pengalaman Magang, *Soft Skill* Dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

Mimiasri ^{1*}, Abdul Halik ², Siti Mujanah ³

^{1*} Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Aceh, Indonesia.

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, Indonesia.

Email: mimi.asri@unmuha.ac.id ^{1*}, halik@untag-sby.ac.id ², sitimujanah@untag-sby.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 7 Oktober 2025; Diterima dalam bentuk revisi 15 November 2025; Diterima 15 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Mimiasri, M., Halik, A., & Mujanah, S. (2026). Pengaruh Pengalaman Magang, *Soft Skill* Dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 258-268. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5682>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, *soft skills*, dan *hard skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 63 mahasiswa yang telah mengikuti program magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan *soft skills* dan *hard skills* berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan *soft skills* dan *hard skills* perlu ditingkatkan, serta kualitas pengalaman magang harus diperbaiki agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri.

Kata Kunci: Keterampilan Lunak (*Soft Skill*); Keterampilan Keras (*Hard Skill*).

Abstract

This study aims to analyze the influence of internship experience, *soft skills*, and *hard skills* on the job readiness of students from the 2021 Management Program at the Faculty of Economics, Universitas Muhammadiyah Aceh. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data was collected through questionnaires completed by 63 students who have participated in internships. The results show that, partially, internship experience does not have a significant effect on job readiness, while both *soft skills* and *hard skills* do have a significant influence. Simultaneously, all three variables positively affect the students' job readiness. This research concludes that the development of *soft skills* and *hard skills* needs to be enhanced, while the quality of internship experiences should be improved to better align with industry needs.

Keyword: Internship Experience; *Soft Skill*; *Hard Skill*.

1. Pendahuluan

Perubahan cepat pada dunia kerja menempatkan kesiapan kerja mahasiswa sebagai perhatian utama perguruan tinggi, termasuk Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Kesiapan kerja dipahami sebagai keadaan ketika individu memiliki bekal keterampilan, sikap, serta kemampuan beradaptasi untuk menjalankan tugas profesional secara efektif (Muspawi & Lestari, 2020; Pambajeng *et al.*, 2024). Di sisi lain, kebutuhan pasar kerja semakin menekankan keseimbangan antara keterampilan teknis yang terukur dan kecakapan interpersonal yang menunjang kolaborasi serta komunikasi (Ratuela *et al.*, 2022; Raihan & Nengsih, 2024). Karena itu, program magang kerap diposisikan sebagai sarana pembelajaran aplikatif yang membantu mahasiswa mengenali ritme kerja, memperluas pengalaman praktik, serta menguatkan kemampuan yang relevan (Putri, 2023; Mustari & Armanu, 2021). Namun, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manfaat magang tidak selalu muncul secara konsisten; dampaknya sangat dipengaruhi kualitas pelaksanaan, pembimbingan, serta kesesuaian tugas dengan kebutuhan pengembangan mahasiswa (Cunha *et al.*, 2023; Setiarini *et al.*, 2022). Kondisi serupa terlihat pada survei awal terhadap 12 mahasiswa angkatan 2021 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Sebanyak 8 mahasiswa (66,7%) menilai magang membantu peningkatan kemampuan komunikasi dan kerja tim, serta keterampilan teknis seperti analisis masalah dan penguasaan perangkat lunak. Sebaliknya, 4 mahasiswa (33,3%) menyatakan magang belum banyak membantu persiapan memasuki dunia kerja. Penilaian tersebut terutama dikaitkan dengan minimnya pendampingan mentor dan penugasan yang kurang relevan atau cenderung monoton. Pola ini menguatkan pandangan bahwa pengalaman magang tidak dapat dinilai hanya dari keikutsertaan atau durasi, melainkan perlu ditelaah bersama keterampilan nonteknis dan teknis yang dimiliki mahasiswa (Minaka, 2024; Nurjannah *et al.*, 2021). Oleh sebab itu, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sekaligus memberi dasar perbaikan program magang dan penguatan pembelajaran yang lebih responsif terhadap kebutuhan dunia kerja (Pambajeng *et al.*, 2024; Raihan & Nengsih, 2024).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kesiapan Kerja

Menurut Muspawi *et al.*, (2020) kesiapan kerja adalah kondisi di mana individu memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan kerja. Ini mencakup penguasaan keterampilan teknis (Hard Skill), keterampilan interpersonal (Soft Skill), serta pengalaman praktis yang relevan. Disisi lain, menurut Pambajeng *et al.*, (2024) kesiapan kerja adalah kondisi atau tingkat persiapan individu untuk memasuki dunia kerja, yang mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam lingkungan kerja. Ini meliputi keterampilan teknis dan non-teknis, pengetahuan tentang industri dan proses kerja, serta sikap yang mencakup motivasi dan disiplin. Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana individu memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam dunia kerja. Kesiapan kerja mencakup penguasaan Hard Skill, Soft Skill, dan pengalaman praktis yang relevan. Dengan demikian, kesiapan kerja merupakan kombinasi dari berbagai aspek yang saling mendukung untuk mencapai kesuksesan di lingkungan kerja. Muspawi *et al.*,(2020) kesiapan kerja mencerminkan seberapa baik individu dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.2 Pengalaman Magang

Pengalaman dapat dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang berkontribusi pada perkembangan potensi perilaku individu, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal. Proses ini mencakup serangkaian interaksi dan kegiatan yang memungkinkan seseorang untuk mengasah

keterampilan serta memperluas wawasan (Kamal *et al.*, 2019). Pengalaman yang diperoleh selama menjalani pekerjaan akan membantu individu dalam mengatasi tantangan dan permasalahan yang kompleks. Dengan bekal pengalaman tersebut, mereka dapat lebih cepat menemukan solusi dan mengambil keputusan yang efektif dalam situasi yang sulit (Ariyanto *et al.*, 2021). Putri, (2023) berpendapat bahwa magang dan kerja lapangan merupakan pengalaman belajar penting yang membantu lulusan mengembangkan keterampilan, keahlian, dan kompetensi yang diperlukan untuk ketentuan karir mereka. Sedangkan Mustari *et al.*, (2021) berpendapat bahwa magang adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang telah dilakukannya dalam perjalanan hidupnya. Pengalaman magang merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan tinggi yang bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Melalui magang, mahasiswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan dalam karir mereka di masa depan.

2.3 Soft Skill

Menurut Ratuela *et al.*, (2022) Soft Skill di anggap kepribadian, sosial, komunikasi dalam mengelola perilaku diri seseorang. Selain itu, Soft Skill memiliki beberapa bagian dari kesadaran diri dalam menilai informasi secara logis sebelum mengambil kesimpulan, mampu memecahkan masalah, mengambil resiko serta pandai mengatur waktu. Memiliki rasa percaya diri, berempati, inisiatif juga mampu beradaptasi secara efektif di segala situasi. Menurut Minaka, (2020) Apabila seseorang memiliki kemampuan Soft Skill yang cukup baik, mereka akan lebih siap untuk bekerja. Akan tetapi, apabila seseorang memiliki kemampuan Soft Skill yang buruk, bisa dikatakan bahwa tingkat kesiapan kerjanya akan lebih rendah. Oleh karena itu, kemampuan Soft Skill harus diperhatikan agar tingkat kesiapan kerjanya meningkat. Soft Skill sering kali dianggap sebagai pelengkap bagi Hard Skill, yang merupakan keterampilan teknis dan pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk menjalankan tugas tertentu. Meskipun Hard Skill dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan, Soft Skill lebih sering dikembangkan melalui pengalaman sosial dan interaksi sehari-hari. Oleh karena itu, pengalaman magang menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan Soft Skill mahasiswa, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka setelah lulus.

2.4 Hard Skill

Menurut Raihan *et al.*, (2024) Hard skill adalah kemampuan teknis yang dapat diperoleh melalui proses pembelajaran formal, seperti di kelas, atau melalui pengalaman di tempat lain, seperti pelatihan, praktik kerja, atau studi mandiri. Hard Skill mencakup keterampilan spesifik yang dapat diukur dan dievaluasi, yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi seseorang dalam bidang tertentu. Kemampuan ini bersifat nyata, dapat diamati, serta sering kali dikaitkan dengan keahlian teknis atau pengetahuan praktis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Menurut Minaka, (2020) Hard Skill sangat penting untuk dikembangkan, agar seseorang bisa melakukan tugas dengan baik dan tepat dengan keterampilan yang mereka miliki. Seseorang yang pernah menjadi lulusan perguruan tinggi harusnya sudah mengetahui seperti apa kemampuannya sebelum ia melamar pekerjaan. Oleh sebab itu, Hard Skill merupakan salah satu aspek penting yang harus terus di kembangkan mahasiswa sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja nantinya. Menurut Silalahi *et al.*, (2024) Hardskill mengacu pada keterampilan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang terkait dengan disiplin ilmunya. Hard Skill mencakup perilaku dan keterampilan yang dapat diamati secara langsung, termasuk keterampilan teknis yang diperlukan dalam suatu profesi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini kuantitatif asosiatif yang menggunakan data numerik untuk mengukur besarnya pengaruh. Kajian ini memakai data primer yang diperoleh langsung dari penelitian tentang bagaimana Pengalaman Magang, *Soft Skill* dan *Hard Skill* dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa Angkatan

RESEARCH ARTICLE

2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan Populasi adalah Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah melakukan kegiatan magang sebanyak 166 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 63 mahasiswa dengan analisis regresi linear berganda. Dengan hipotesis yang akan diuji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen (Minaka, 2024). Dengan demikian maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) H1: Diduga Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 2) H2: Diduga *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 3) H3: Diduga *Hard Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 4) H4: Diduga Pengalaman Magang, *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa dari Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Angkatan 2021 Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah melakukan kegiatan magang sebanyak 63. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	33	52,4%
2	Wanita	30	47,6%
	Jumlah	63	100%
NO	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	<21 Tahun	1	1,6%
2	21 Tahun	29	46%
3	22 Tahun	16	25,4%
4	23 Tahun	10	15,9%
5	>23 Tahun	7	11,1%
	Jumlah	63	100%
NO	Lama Magang	Frekuensi	Presentase (%)
1	1 Bulan	28	44,4
2	2 Bulan	8	12,7
3	3 Bulan	11	17,5
4	4 Bulan	16	25,4
	Jumlah	63	100%

Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r table (n=63)	Hasil Uji
1	Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,560	0,248	Valid
2		Y2	0,633	0,248	Valid
3		Y3	0,710	0,248	Valid
4		Y4	0,660	0,248	Valid
5		Y5	0,702	0,248	Valid

RESEARCH ARTICLE

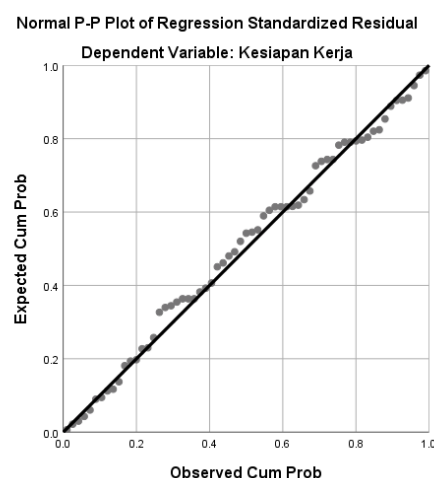
1	Pengalaman Magang (X1)	X1.1	0,578	0,248	Valid
2		X1.2	0,576	0,248	Valid
3		X1.3	0,596	0,248	Valid
4		X1.4	0,689	0,248	Valid
5		X1.5	0,655	0,248	Valid
6		X1.6	0,668	0,248	Valid
1	Soft Skill (X2)	X2.1	0,689	0,248	Valid
2		X2.2	0,610	0,248	Valid
3		X2.3	0,722	0,248	Valid
4		X2.4	0,651	0,248	Valid
5		X2.5	0,692	0,248	Valid
6		X2.6	0,678	0,248	Valid
1	Hard Skill (X3)	X3.1	0,753	0,248	Valid
2		X3.2	0,719	0,248	Valid
3		X3.3	0,747	0,248	Valid
4		X3.4	0,679	0,248	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS Statistics 25 dan menunjukkan bahwa setiap nilai r-hitung melebihi r-tabel ($n = 63$) sebesar 0,248, sehingga instrumen memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	Cronbach.Alpha	Keterangan
1.	Pengalaman Magang (X1)	0,686	0,60	Handal
2.	Soft Skill (X2)	0,757	0,60	Handal
3.	Hard Skill (X3)	0,699	0,60	Handal
4.	Kesiapan Kerja (Y)	0,657	0,60	Handal

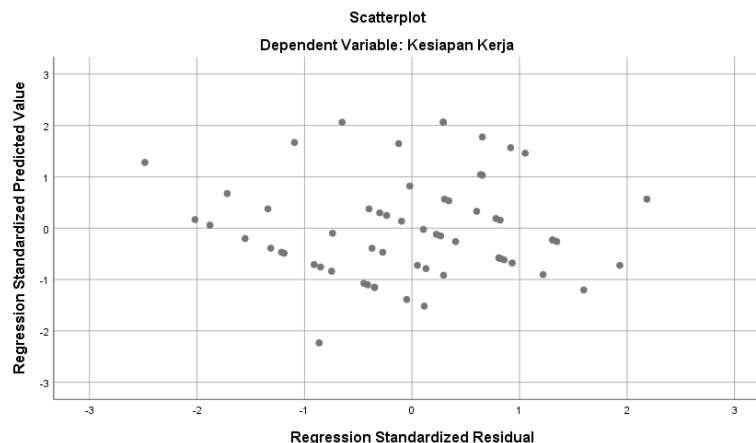
Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga instrumen menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima. Dengan hasil tersebut, kuesioner dinilai konsisten dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

RESEARCH ARTICLE

Gambar 1 menampilkan Normal Probability Plot (P-P Plot) untuk menilai normalitas residual pada model regresi dengan variabel dependen kesiapan kerja. Titik-titik residual terlihat mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot. Titik-titik residual tersebar acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pengalaman Magang (X1)	0,712	1,404	Non Multikolinearitas
2	Soft Skill (X2)	0,611	1,638	Non Multikolinearitas
3	Hard Skill (X3)	0,699	1,431	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5, model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yaitu Pengalaman Magang (X1) dengan Tolerance 0,712 dan VIF 1,404; Soft Skill (X2) dengan Tolerance 0,611 dan VIF 1,638; serta Hard Skill (X3) dengan Tolerance 0,699 dan VIF 1,431. Hasil tersebut menegaskan bahwa hubungan antarsesama variabel bebas berada pada tingkat yang dapat diterima sehingga estimasi regresi tidak terdistorsi oleh multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,090	1,983	
Total Pengalaman Magang (X1)	0,106	0,075	0,133
Total Soft Skill (X2)	0,428	0,080	0,541
Total Hard Skill (X3)	0,280	0,103	0,259

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,090 + 0,106X_1 + 0,428X_2 + 0,280X_3 + e$$

Interpretasi koefisien model sebagai berikut:

- 1) Konstanta (3,090) menunjukkan nilai kesiapan kerja (Y) ketika Pengalaman Magang (X_1), Soft Skill (X_2), dan Hard Skill (X_3) bernilai 0.

RESEARCH ARTICLE

- 2) Koefisien Pengalaman Magang (0,106) berarti setiap kenaikan 1 satuan pada X_1 diikuti kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,106, dengan syarat variabel lain tetap.
- 3) Koefisien Soft Skill (0,428) berarti setiap kenaikan 1 satuan pada X_2 diikuti kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,428, dengan syarat variabel lain tetap.
- 4) Koefisien Hard Skill (0,280) berarti setiap kenaikan 1 satuan pada X_3 diikuti kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,280, dengan syarat variabel lain tetap.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	3,090	1,983	1,558	2,001	0,125
Pengalaman Magang	0,106	0,075	1,416	2,001	0,162
Soft Skill	0,428	0,080	5,317	2,001	0,000
Hard Skill	0,280	0,103	2,723	2,001	0,008

Hasil uji t pada Tabel 6 menunjukkan bahwa Pengalaman Magang (X_1) memiliki t-hitung 1,416 dengan t-tabel 2,001 dan sig. 0,162 ($> 0,05$). Nilai tersebut menandakan bahwa pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja tidak signifikan secara parsial, sehingga H_0 diterima. Sebaliknya, Soft Skill (X_2) memperoleh t-hitung 5,317 yang melebihi t-tabel 2,001 dengan sig. 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga H_0 ditolak. Selanjutnya, Hard Skill (X_3) memiliki t-hitung 2,723 dengan sig. 0,008 ($< 0,05$), sehingga hard skill juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja dan H_0 ditolak. Secara ringkas, pengalaman magang tidak signifikan, sedangkan soft skill dan hard skill signifikan dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	112,024	3	57,393	33,091	2,76	0,000
Residual	66,579	59	2,061			
Total	178,603	62				

Berdasarkan Tabel 7, nilai F-hitung = 33,09 lebih besar daripada F-tabel = 2,76, dengan nilai Sig. = 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga secara simultan Pengalaman Magang (X_1), Soft Skill (X_2), dan Hard Skill (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error	Std. Error of the Estimate
1	0,792	0,627	0,608		1.062

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,627 menunjukkan bahwa Pengalaman Magang (X_1), Soft Skill (X_2), dan Hard Skill (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,7% variasi Kesiapan Kerja mahasiswa angkatan 2021 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Adapun 37,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dimasukkan dalam model. Temuan tersebut menunjukkan bahwa daya jelaskan model berada pada tingkat yang memadai.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis pada mahasiswa angkatan 2021 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja secara parsial, sedangkan soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan. Pada saat yang sama, pengujian simultan menegaskan bahwa pengalaman magang, soft skill, dan hard skill secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pola tersebut memberi isyarat bahwa kesiapan kerja lebih kuat ditopang oleh kecakapan nonteknis dan teknis, sementara magang tidak otomatis menjadi penentu apabila kualitas pelaksanaannya belum mendukung pembelajaran kerja yang bermakna. Pertama, temuan bahwa pengalaman magang tidak signifikan berbeda dari hasil Cunha *et al.* (2023) yang melaporkan pengalaman magang dan soft skill sama-sama berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Perbedaan arah hasil dapat dijelaskan melalui variasi mutu magang, terutama pada kesesuaian tugas, intensitas supervisi, serta peluang mahasiswa untuk mengerjakan pekerjaan yang menantang secara bertahap. Cunha *et al.* (2023) juga mengakui bahwa pengalaman magang dapat berbeda dari satu tempat ke tempat lain, sehingga dampaknya bergantung pada praktik pembinaan di lapangan. Karena itu, program magang perlu dievaluasi pada aspek yang lebih operasional, misalnya kejelasan target kompetensi, mekanisme umpan balik mentor, dan kecocokan penugasan dengan capaian pembelajaran. Kedua, hasil uji simultan yang menyatakan pengalaman magang, soft skill, dan hard skill berpengaruh signifikan secara bersama-sama sejalan dengan Pambajeng *et al.* (2024) yang menekankan peran pengalaman magang dan soft skill dalam menyiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Temuan tersebut menguatkan gagasan bahwa kesiapan kerja terbentuk melalui gabungan pengalaman praktik dan keterampilan personal-sosial, bukan satu faktor tunggal. Namun, karena pengaruh magang tidak muncul pada uji parsial, pengelola program perlu memastikan magang tidak berhenti pada kegiatan administratif atau repetitif, melainkan memberi ruang latihan tanggung jawab, pemecahan masalah, serta komunikasi profesional yang terukur (Pambajeng *et al.*, 2024).

Ketiga, pengaruh signifikan soft skill dan hard skill sejalan dengan Raihan dan Nengsih (2024) yang menyimpulkan bahwa kedua keterampilan tersebut meningkatkan kesiapan kerja, khususnya pada kelompok muda yang menghadapi tuntutan kerja serba cepat dan berbasis teknologi. Temuan pada penelitian ini mendukung pandangan bahwa komunikasi, kerja sama, kedisiplinan, dan adaptasi memperkuat kesiapan mahasiswa untuk masuk ke lingkungan kerja, sementara penguasaan keterampilan teknis memperbesar peluang mahasiswa menjalankan tugas secara efektif (Raihan & Nengsih, 2024). Dengan kata lain, soft skill meningkatkan kualitas interaksi kerja, sedangkan hard skill meningkatkan kualitas eksekusi kerja. Keempat, pembahasan terkait magang dapat dikaitkan dengan Putri dan Muizu (2024) yang menemukan pengalaman magang membantu meningkatkan kesiapan kerja fresh graduates. Kesamaan arah terlihat pada uji simultan, tetapi perbedaan muncul pada uji parsial. Perbedaan tersebut dapat terjadi bila pengalaman magang yang dijalani responden belum memberi tanggung jawab kerja yang relevan atau belum disertai pembimbingan yang konsisten. Putri dan Muizu (2024) menekankan pentingnya pengalaman magang yang relevan; karena itu, institusi pendidikan perlu memperketat seleksi mitra magang, menyusun pedoman tugas, serta menyiapkan mekanisme evaluasi mentor dan mahasiswa agar keluaran magang lebih terarah. Kelima, temuan bahwa hard skill berpengaruh signifikan sejalan dengan Ratuela *et al.* (2022) yang juga menempatkan hard skill sebagai prediktor penting kesiapan kerja. Perbedaannya, Ratuela *et al.* (2022) melaporkan soft skill cenderung positif tetapi tidak signifikan, sedangkan penelitian ini menemukan soft skill signifikan. Perbedaan tersebut mungkin dipengaruhi oleh karakter responden, perbedaan lingkungan pendidikan, atau perbedaan indikator pengukuran soft skill yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh soft skill dapat menguat ketika indikator lebih dekat dengan kebutuhan kerja nyata misalnya komunikasi kerja, koordinasi tim, dan manajemen waktu bukan sekadar penilaian umum atas kepribadian. Secara teoretis, hasil penelitian mendukung pandangan bahwa kesiapan kerja dibangun melalui kecakapan interpersonal (soft skill) dan kecakapan teknis (hard skill) yang saling menguatkan. Sementara itu, pengalaman magang berperan sebagai wahana latihan, tetapi dampaknya bergantung pada mutu pembinaan, relevansi penugasan, serta kesempatan mahasiswa terlibat pada pekerjaan yang menuntut tanggung jawab.

RESEARCH ARTICLE

Secara praktis, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dapat memperkuat soft skill melalui pembelajaran berbasis proyek, presentasi bisnis, kerja kelompok terstruktur, pelatihan komunikasi profesional, serta kegiatan organisasi yang diberi rubrik penilaian yang jelas. Hard skill dapat ditingkatkan melalui pembaruan materi ajar, praktik perangkat lunak yang relevan, sertifikasi, dan latihan pemecahan masalah berbasis kasus. Program magang perlu ditata dengan standar penugasan, logbook terarah, evaluasi mentor, serta forum refleksi berkala agar pengalaman praktik benar-benar mendorong kesiapan kerja. Untuk penelitian lanjutan, pengujian faktor lain seperti minat kerja, motivasi, atau kualitas pembimbingan magang dapat membantu menjelaskan mengapa pengaruh magang tidak muncul secara parsial pada sampel penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja secara parsial pada mahasiswa angkatan 2021 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Meski tidak signifikan secara statistik, magang tetap bernilai sebagai sarana paparan awal terhadap lingkungan kerja, terutama bila penugasan dan pembimbingan berjalan secara terarah. Sebaliknya, soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja. Soft skill seperti komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, dan kemampuan menyesuaikan diri mendukung kesiapan mahasiswa dalam berinteraksi dan bekerja efektif dalam organisasi. Hard skill meliputi penguasaan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan juga memperkuat kemampuan mahasiswa dalam menjalankan tugas profesional. Secara simultan, pengalaman magang, soft skill, dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa terbentuk melalui kombinasi keterampilan nonteknis dan teknis yang kuat, dengan pengalaman magang berpotensi memperkuat keduanya apabila dirancang dan dilaksanakan dengan kualitas yang memadai.

6. Referensi

- Ariyanto, A., Maimun, & Maulana, F. (2021). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2), 93–98.
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap self-efficacy mahasiswa. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*, 24, 1–7.
- Cunha, A. B. da C., Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa: Literatur review manajemen pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4, 846–852. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.
- Deswarta, M. D., Bowo, & Mardianty, D. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau pada masa endemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1).
- Fahri, G. M. (2020). *Pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Studi komparasi pada mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017)*. [Skripsi].

RESEARCH ARTICLE

- Hastuti, & Sari. (2021). Peran kerangka pemikiran dalam penyusunan proposal penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 135–142.
- Kamal, F. M., Gadeng, T., & Tuwisna. (2019). Pengaruh reward, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(1), 1.
- Khairudin, & I'fa, P. I. (2023). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 659–664. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1203>.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>.
- Minaka, A. R. M. (2024). *Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas PGRI Semarang angkatan 2020*. [Skripsi].
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
- Mustari, A. M., & Armanu, H. (2021). *Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya)*. [Tesis].
- Nada, N. Q., & Ubaidillah, H. (2023). Pengaruh soft skill, motivasi, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo). *Jurnal*, 1–11.
- Namira, T. (2024, July 31). Pentingnya magang bagi mahasiswa: Peluang dan manfaatnya. *INMAS (InfoMahasiswa)*.
- Nurjannah, Lemiyana, A., & Lemiyana. (2021). Pengaruh soft skill, praktik pengalaman lapangan (magang), dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. *Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 1566–1575. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v4i6.2193>.
- Pambajeng, A. P., Sumartik, & Sari, H. M. (2024). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*.
- Putri, N., & Muizu, O. W. Z. (2024). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja fresh graduates. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11, 179–188.
- Putri, S. K. (2023). *Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Studi pada mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)*. [Skripsi].
- Raihan, M., & Nengsih, M. K. (2024). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja (Studi komparasi Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu). *Jurnal Fokus Manajemen*, 4.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.

RESEARCH ARTICLE

- Sari. (2022). *Pengaruh soft skill dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Setiarini, Prabowo, H., Sutrisno, & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2).
- Silalahi, J., & Safrin, F. A. (2024). Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Langkat Nusantara Kepong). *Indonesian Journal of Advanced Research*, 3(4), 441–454. <https://doi.org/10.55927/ijar.v3i4.8745>.
- 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. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>.
- Wahyuni, Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh internship experience dan soft skill terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1, 257–269.