



Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan

Article	Abstract
<p>Author Nanda Agustina*, Fadma Yulianti, Mahyuddin, Rizky Nastiti</p> <p>Affiliation Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan</p> <p>Corresponding Author: nnandaagustina78@gmail.com</p> <p>Data: Received: 23 April 2026; Revised: 17 Mei 2026; Published: 18 Mei 2026</p> <p>DOI: 10.32764/margineco.v10i1.7127</p>	<p>This study aims to analyze the influence of soft skills, hard skills, and organizational experience on the work readiness of students at the Kalimantan Institute of Business and Technology. This research employs an associative quantitative (explanatory) approach with a questionnaire method. The research sample consists of 65 respondents selected using a census sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The partial statistical test results indicate that soft skills and hard skills have a positive and significant effect on students' work readiness, while organizational experience has a positive but non-significant effect. Simultaneously, the three variables significantly influence students' work readiness. The coefficient of determination R² of 0.748 indicates that 74.8% of the variation in work readiness can be explained by these three variables, while the remaining 25.2% is influenced by other factors outside the research model.</p> <p>Keywords: Hard Skill; Organizational Experience; Soft Skill; Work Readiness.</p> <p>Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i>, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan sampel penelitian sebanyak 65 responden yang dipilih menggunakan teknik sensus sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan pengalaman organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,748 menunjukkan bahwa 74,8% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 25,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.</p> <p>Kata Kunci: Hard Skill; Kesiapan Kerja; Pengalaman Organisasi; Soft Skill.</p>

©2017; This is an Open Access Research distributed under the term of the Creative Commons Attribution Licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original works is properly cited.

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan utama dalam pendidikan tinggi saat ini adalah meningkatnya kebutuhan akan kesiapan kerja (*work readiness*) lulusan. Kesiapan kerja menjadi indikator penting yang menunjukkan sejauh mana individu memiliki kompetensi, sikap, dan kemampuan untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif dan dinamis. Dalam konteks ini, perguruan tinggi tidak hanya berperan dalam transfer pengetahuan, tetapi juga dalam membentuk keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri (Caballero & Walker, 2010); (Liana et al., 2025).

Meskipun demikian, permasalahan ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja masih terjadi. Banyak lulusan perguruan tinggi mengalami kesulitan dalam memasuki pasar kerja karena kurangnya pengalaman praktis dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri (Ardhana et al., 2025); (Jenni et al., 2026). Hal ini berdampak pada tingginya tingkat pengangguran terdidik di Indonesia.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) melalui publikasi Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2025, tingkat pengangguran terbuka nasional tercatat sebesar 4,76%. Dari jumlah tersebut, sekitar 1,01 juta dari 7,28 juta pengangguran merupakan lulusan perguruan tinggi (diploma dan sarjana) (Badan Pusat Statistik, 2025). Data ini menunjukkan bahwa lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi tantangan dalam terserapnya mereka di dunia kerja.

Dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, berbagai faktor internal dan eksternal perlu diperhatikan. Di antaranya adalah *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi (Maulkre Her Susilo & Muhammad Yuslikh Waskito, 2026); (Azizah & Widodo, 2025). *Soft skill* mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama, pemecahan masalah, dan kecerdasan emosional yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja modern (Azizah & Widodo, 2025); (Lukito, 2023). *Hard skill* berkaitan dengan kemampuan teknis dan penguasaan bidang keilmuan tertentu yang dapat diukur secara langsung (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Sementara itu, pengalaman organisasi memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan kepemimpinan, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi melalui aktivitas non-akademik (Sihotang & Samuel, 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya (Sihotang & Samuel, 2024); (Lukito, 2023); (Azizah & Widodo, 2025); (Maulkre Her Susilo & Muhammad Yuslikh Waskito, 2026) menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki hubungan dengan kesiapan kerja. *Soft skill* dan *hard skill* secara konsisten terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan hasil penelitian terkait pengalaman organisasi menunjukkan temuan yang beragam. Namun, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan masih terbatas. Oleh karena itu, terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam melihat kontribusi relatif masing-masing variabel terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian ini didasari oleh fenomena yang ditemukan selama tahap observasi awal dan diskusi informal terhadap mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan yang aktif dalam organisasi kampus. Hasil observasi menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) pada kesiapan kerja mahasiswa. Ditemukan bahwa sebagian mahasiswa masih mengalami kendala dalam kesiapan kerja. Kendala tersebut terlihat dari masih kurangnya kemampuan komunikasi profesional, penguasaan keterampilan teknis tertentu, serta belum optimalnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan yang aktif dalam organisasi kampus, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Employability Theory

Penelitian ini menggunakan *Employability Theory* sebagai kerangka utama. Teori ini menjelaskan bahwa kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja merupakan hasil kombinasi antara kompetensi, atribut personal, pengalaman, serta kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Liana et al., 2025). Dengan demikian, *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi dipandang sebagai faktor yang membentuk kesiapan kerja (*work readiness*) mahasiswa sebagai bagian dari *employability* (Caballero & Walker, 2010); (Akbar et al., 2025); (Putri & Arini, 2025). Dalam konteks ini, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dan pengalaman praktis yang diperoleh melalui aktivitas akademik maupun non-akademik.

Soft Skill

Sikap seseorang, bakat interpersonal, dan ciri kepribadian adalah contoh dari *soft skill*, yang bukan merupakan kemampuan teknis. (Azizah & Widodo, 2025) Menjelaskan bahwa *soft skill* berperan dalam memengaruhi karier serta interaksi profesional maupun pribadi seseorang. (Lukito, 2023) Menyebutkan bahwa

soft skill mencakup kompetensi, kemampuan, serta karakter yang lebih berfokus pada perilaku dibandingkan dengan pengetahuan formal. Selain itu, (Holford, 2019); (Byrne et al., 2020) menegaskan bahwa *soft skill* bersifat subjektif dan sulit diukur secara kuantitatif karena berkaitan dengan aspek internal individu.

Dalam penelitian ini, *soft skill* dioperasionalkan melalui indikator: komunikasi efektif, kerja sama tim, kemampuan problem solving, kecerdasan emosional, etika kerja (Sharma, 2021); (Lukito, 2023) *Soft skill* berperan penting dalam membantu individu beradaptasi, membangun relasi profesional, dan meningkatkan efektivitas kerja, sehingga berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hard Skill

Hard skill merupakan kemampuan teknis yang dapat diukur dan diamati secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan. (Lyu & Liu, 2021) menyatakan bahwa *hard skill* berkaitan dengan kemampuan teknis yang spesifik, seperti penggunaan teknologi atau alat tertentu. (Putro & Yuliadi, 2022) menjelaskan bahwa *hard skill* merupakan ilmu teknis yang dapat dikembangkan seiring perkembangan teknologi.

Dalam konteks mahasiswa manajemen, *hard skill* dalam penelitian ini mencakup: kemampuan analisis data bisnis, penggunaan software (Excel/SPSS/aplikasi bisnis), penyusunan laporan manajerial, pemahaman dasar akuntansi/manajemen, kemampuan pemecahan masalah bisnis berbasis data (Fhalina Lisdiana Hardi, 2022); (Gabbay et al., 2018); (Lukito, 2023).

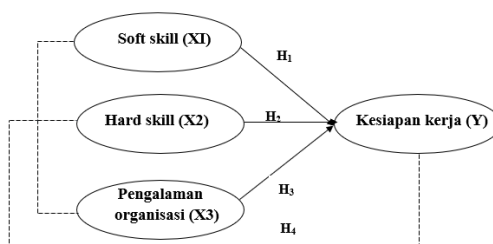
Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi merupakan pengalaman individu dalam berpartisipasi dalam kelompok terstruktur yang memiliki tujuan bersama. (Greenberg. Jerald, 2011) Menggambarkan kelompok sebagai struktur sosial yang anggotanya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Pertwi et al., 2021) menambahkan bahwa organisasi menjadi wadah bagi individu untuk mengembangkan diri melalui interaksi dan kolaborasi. Dalam penelitian ini, pengalaman organisasi diukur melalui indikator: resposivitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati, transparansi (Ratminto et al., 2018)

Kesiapan Kerja

Tingkat kesiapan kerja seseorang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka telah memperoleh informasi, pola pikir, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk berhasil bergabung dengan dunia kerja. Kemampuan untuk meningkatkan kapasitas kerja seseorang, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap, adalah apa yang dimaksud (Agusta, 2014); (Azizah & Widodo, 2025) ketika ia mengatakan bahwa seseorang siap kerja. Pada saat yang sama, menurut (Lucas et al., 2017) kesiapan kerja didefinisikan sebagai kapasitas untuk secara teoritis dan praktis memenuhi harapan dunia kerja. Menurut (Caballero & Walker, 2010); (Fitri & Khalid, 2024) kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil di tempat kerja merupakan cerminan dari kesiapan kerjanya (Fitri & Khalid, 2024). Oleh karena itu, kesiapan mental dan emosional untuk suatu pekerjaan sama pentingnya dengan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja meliputi inteligensi, bakat, minat, pengetahuan, kondisi fisik, kepribadian, dan nilai-nilai kehidupan (Winkel & Hastuti, 2004). Selain itu, kesiapan kerja juga dapat dilihat dari ciri-ciri seperti memiliki motivasi, kesungguhan, keterampilan, dan kedisiplinan dalam bekerja (Anoraga, 2014). Indikator kesiapan kerja mencakup kemampuan beradaptasi, menerapkan keterampilan, mempelajari hal baru, menyelesaikan tugas, menyesuaikan gaya kerja, serta mengikuti pelatihan (Rahmat 2024). Dengan demikian, kesiapan kerja adalah konsep multifaset yang mewakili kesiapan umum individu untuk menghadapi tantangan lingkungan kerja yang terus berubah.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah peneliti

Sintesis Teoretis

Berdasarkan *Employability Theory*, kesiapan kerja merupakan hasil integrasi antara kompetensi individu, pengalaman, dan kemampuan adaptasi (Sihotang & Samuel, 2024). Dalam konteks ini, *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa (Byrne et al., 2020). *Soft skill* meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama, dan adaptasi sosial dalam lingkungan kerja. *Hard skill* memberikan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif (Fhalina Lisdiana Hardi, 2022). Pengalaman organisasi memberikan pengalaman nyata dalam bekerja dalam tim, kepemimpinan, dan tanggung jawab (Pertiwi et al., 2021).

Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara simultan membentuk kesiapan kerja mahasiswa, di mana individu dengan kombinasi *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi yang baik akan memiliki tingkat *employability* yang lebih tinggi (Caballero & Walker, 2010); (Muspawi & Lestari, 2020).

Hipotesis

H₁: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H₂: *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H₃: Pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H₄: *Soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kausal-asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel, yaitu *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 di Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan yang aktif dalam organisasi kampus.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 yang aktif dalam organisasi kampus, yaitu sebanyak 65 mahasiswa. Karena seluruh populasi dijadikan sampel, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling (Sugiyono, 2021). Hasil penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi yang hanya mencakup mahasiswa Manajemen angkatan 2022 yang aktif berorganisasi, sehingga tidak merepresentasikan seluruh mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan."

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini: data primer, diperoleh langsung dari mahasiswa melalui kuesioner. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala *Likert* 5 poin (Sugiyono, 2021). Kuesioner disebarluaskan secara online menggunakan *Google Form* pada tanggal 12 Januari 2026 hingga 16 Maret 2026. Untuk menghindari jawaban ganda, setiap responden hanya diperbolehkan mengisi satu kali melalui pembatasan akun dan verifikasi nama/NPM. Penjelasan penelitian dan *informed consent* disajikan secara tertulis pada halaman pembuka *Google Form*, di mana responden wajib menyatakan kesediaannya sebelum melanjutkan pengisian kuesioner."

Instrumen Penelitian dan Operasional Variabel

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari teori yang telah digunakan dan mengacu pada penelitian terdahulu, kemudian disesuaikan dengan konteks mahasiswa.

Tabel 1, Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Soft skill</i> (X1)	Kemampuan interpersonal dan non-teknis mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan yang diukur melalui kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, kemampuan berpikir kritis, penerapan etika, serta keterampilan kepemimpinan dalam lingkungan profesional.	1. Kemampuan komunikasi 2. Kecerdasan emosional 3. Kemampuan berpikir 4. Etika 5. Keterampilan kepemimpinan

Variabel	Definisi	Indikator
		(Sharma 2021)
Hard skill (X2)	Keterampilan teknis dan akademis mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan di bidang manajemen yang diukur berdasarkan penguasaan ilmu pengetahuan, ilmu teknologi, serta kemampuan dalam mengakses aplikasi kerja yang relevan.	1. Ilmu Pengetahuan 2. Ilmu Teknologi 3. Mengakses aplikasi (Lukito 2023)
Pengalaman Organisasi (X3)	Tingkat keterlibatan mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan dalam kegiatan organisasi kampus diukur melalui aspek <i>responsivitas</i> , akuntabilitas, keadaptasian, empati, serta transparansi dalam kerja kelompok.	1. Responsivitas 2. Akuntabilitas 3. Keadaptasian 4. Empati 5. Transparansi (Ratminto dan Winarsih 2018)
Kesiapan Kerja (Y)	Tingkat kapasitas dan kesediaan mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan untuk memasuki dunia kerja diukur dari kemampuan beradaptasi, menerapkan <i>skill</i> , mempelajari pengetahuan baru, mengerjakan tugas dengan baik, mengubah gaya kerja, serta keaktifan mengikuti pelatihan.	1. Mampu beradaptasi 2. Dapat menerapkan <i>skill</i> 3. Mempelajari pengetahuan baru 4. Mengerjakan tugas 5. Mengubah gaya kerja 6. Mengikuti pelatihan (Rahmat 2019)

Sumber: Data di olah peneliti

Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dalam analisis regresi (Sugiyono, 2021); (Anggara et al., 2026).

Setelah asumsi klasik terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen .

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan keterlibatan organisasi. Secara umum, responden penelitian terdiri dari mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 yang aktif dalam berbagai organisasi kemahasiswaan di Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan. Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 45 mahasiswa atau 69,23%, sedangkan laki-laki berjumlah 20 mahasiswa atau 30,77%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi mahasiswa perempuan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki. Berdasarkan keikutsertaan dalam organisasi, responden terbagi dalam beberapa organisasi kemahasiswaan. Organisasi dengan jumlah anggota terbanyak adalah HMJM yaitu sebanyak 23 mahasiswa (35,38%), diikuti oleh MAPENSI sebanyak 12 mahasiswa (18,46%), dan FSI sebanyak 10 mahasiswa (15,38%). Sementara itu, organisasi dengan jumlah anggota paling sedikit adalah POSA dengan 2 mahasiswa (3,08%). Distribusi ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai organisasi yang beragam, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup representatif terkait pengalaman organisasi mahasiswa dalam penelitian ini.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Organisasi

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	30,77%
	Perempuan	45	69,23%
	Total	65	100%
Organisasi	BEM	4	6,15%

HMJM	23	35,38%
KSPM	7	10,77%
FSI	10	15,38%
KWU	4	6,15%
MAPENSI	12	18,46%
POSA	2	3,08%
OKM	3	4,62%
Total	65	100%

Sumber: Data primer di olah 2026

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Soft Skill (X1)	X1.1	0.244	0.878	Valid	0.903	Reliabel
	X1.2	0.244	0.847	Valid		
	X1.3	0.244	0.811	Valid		
	X1.4	0.244	0.842	Valid		
	X1.5	0.244	0.909	Valid		
Hard Skill (X2)	X2.1	0.244	0.912	Valid	0.825	Reliabel
	X2.2	0.244	0.819	Valid		
	X2.3	0.244	0.851	Valid		
Pengalaman Organisasi (X3)	X3.1	0.244	0.873	Valid	0.856	Reliabel
	X3.2	0.244	0.729	Valid		
	X3.3	0.244	0.787	Valid		
	X3.4	0.244	0.882	Valid		
	X3.5	0.244	0.736	Valid		
Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)	Y1	0.244	0.670	Valid	0.868	Reliabel
	Y2	0.244	0.864	Valid		
	Y3	0.244	0.775	Valid		
	Y4	0.244	0.873	Valid		
	Y5	0.244	0.767	Valid		
	Y6	0.244	0.770	Valid		

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena memiliki r hitung lebih besar dari nilai r Tabel 0.244 dan nilai Cronbach Alpha (α) pada semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kuesioner yang telah disebarkan itu reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,144 diperoleh dari uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* Satu Sampel. Data *residual* mengikuti prinsip-prinsip normalitas konvensional dan memiliki nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Pada uji multikolinieritas ditemukan bahwa semua variabel memiliki nilai Toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas dan variabel independen dapat digunakan secara efektif bersama-sama untuk memprediksi kesiapan kerja mahasiswa. Nilai signifikansi (Sig.) pada uji *glesjer* semuanya lebih tinggi dari 0,05, seperti yang terlihat pada tabel 6. Asumsi klasik tentang kesamaan varians *residual* telah terpenuhi, dan model tersebut sesuai untuk studi lebih lanjut, karena model regresi yang digunakan tidak menghadapi kesulitan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Keterangan	Nilai
N	Jumlah sampel	65
Normal Parameters	Mean	-1.2167
	Std. Deviation	1.00153
Most Extreme Differences	Absolute	0.283
	Positive	0.199
	Negative	-0.283
Test Statistic	Kolmogorov-Smirnov Z	0.283
Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikansi	0.144

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Soft skill</i> (X1)	0.201	4.973
<i>Hard skill</i> (X2)	0.296	3.375
Pengalaman Organisasi (X3)	0.209	4.792

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.381	1.468	–	2.304	0.025
<i>Soft skill</i> (X1)	-0.060	0.134	-0.124	-0.444	0.658
<i>Hard skill</i> (X2)	-0.114	0.173	-0.152	-0.661	0.511
Pengalaman Organisasi (X3)	0.019	0.119	0.044	0.163	0.871

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.490	1.957	–	0.761	0.450
<i>Soft skill</i> (X1)	0.379	0.179	0.296	2.114	0.039
<i>Hard skill</i> (X2)	0.859	0.231	0.429	3.721	0.000
Pengalaman Organisasi (X3)	0.231	0.159	0.200	1.458	0.150

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	318.847	3	106.282	64.446	0.000
Residual	100.599	61	1.649	–	–
Total	419.446	64	–	–	–

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.872	0.760	0.748	1.28420

Sumber: Data Diolah SPSS V26, 2026

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa. Kesiapan kerja mempertahankan nilai yang konsisten sebesar 1,490 terlepas dari dampak *hard skill*, *soft skill*, dan pengalaman organisasi. Memiliki lebih banyak *soft skill* dapat sangat meningkatkan kesiapan kerja seseorang, karena memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik ($0,039 < 0,05$). *Hard skill* juga berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) serta menjadi variabel dengan pengaruh terbesar, sehingga peningkatan *hard skill* sangat berkontribusi terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, pengalaman organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan ($0,150 > 0,05$), yang berarti meskipun cenderung meningkatkan kesiapan kerja, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Uji Hipotesis

Hasil uji t dengan kriteria signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (1,999) menunjukkan bahwa variabel *soft skill* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa ($t\text{ hitung} = 2,114$, $p = 0,039$), variabel *hard skill* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan ($t\text{ hitung} = 3,721$, $p = 0,000$), dan variabel pengalaman organisasi (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan ($t\text{ hitung} = 1,458$, $p = 0,150$), sehingga H1 dan H2 diterima dan H3 ditolak.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 64,446. Dengan derajat kebebasan $df1 = 3$ dan $df2 = 61$ pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh $F_{\text{tabel}} \approx 2,76$. Oleh karena itu, ketiga variabel independen *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan pengalaman organisasi (X3) memiliki dampak yang cukup besar pada variabel dependen kesiapan kerja mahasiswa (Y) jika digabungkan, karena $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ ($64,446 > 2,76$). Premis bahwa X1, X2, dan X3 semuanya memiliki dampak pada Y secara bersamaan diterima, dan kelayakan model regresi diakui dengan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 menunjukkan bahwa R Kuadrat adalah 0,760 dan R Kuadrat yang Disesuaikan adalah 0,748. Dapat ditunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara gabungan memiliki dampak sebesar 0,748 atau 74,8% pada Y, yaitu Kesiapan Kerja Mahasiswa, sedangkan faktor-faktor lain di luar model penelitian ini menjelaskan sisa 25,2%. Karena ketiga variabel independen tersebut menjelaskan sebagian besar varians pada variabel Y, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan perbedaan individu dalam kesiapan kerja mahasiswa.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan *soft skill* mahasiswa, seperti komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan inisiatif, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja (Lyu & Liu, 2021); (Azizah & Widodo, 2025). Kemampuan tersebut mendukung mahasiswa dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang dinamis, terutama dalam hal interaksi sosial dan penyelesaian pekerjaan berbasis kolaborasi. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa *soft skill* merupakan faktor penting dalam employability individu (Lukito, 2023); (Sharma, 2021). Dengan demikian, *soft skill* terbukti menjadi salah satu determinan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan teknis mahasiswa yang diukur melalui penguasaan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, pemahaman ilmu teknologi, serta keterampilan dalam mengakses aplikasi kerja yang relevan secara nyata akan meningkatkan kesiapan kerja mereka dalam memasuki dunia profesional (Lyu & Liu, 2021); (Putro & Yuliadi, 2022); (Lukito, 2023).

Hard skill menjadi variabel dengan pengaruh relatif paling besar berdasarkan nilai koefisien regresi terstandar, sehingga dapat dikatakan memiliki kontribusi yang lebih dominan dibanding variabel lainnya dalam model penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kompetensi

teknis dalam meningkatkan kesiapan kerja (Lyu & Liu, 2021); (Maulkre Her Susilo & Muhammad Yuslikh Waskito, 2026); (Akbar et al., 2025).

Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, keterlibatan mahasiswa dalam organisasi belum cukup kuat untuk meningkatkan kesiapan kerja secara statistik dalam konteks penelitian ini. Meskipun secara konseptual pengalaman organisasi dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kemampuan seperti kerja sama, kepemimpinan, dan tanggung jawab, namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi tersebut belum cukup signifikan secara empiris. Oleh karena itu, pengalaman organisasi tidak dapat dinyatakan sebagai faktor penentu utama kesiapan kerja berdasarkan data penelitian ini. Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya (Pertiwi et al., 2021); (Sihotang & Samuel, 2024); (Basri & Dwiningrum, 2020); (Pertiwi et al., 2021). yang menemukan pengaruh signifikan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa hasil dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks penelitian.

Pengaruh *Soft skill*, *Hard skill*, dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif berkontribusi dalam membentuk kesiapan mahasiswa saat memasuki dunia kerja. Namun, penting untuk dibedakan bahwa signifikansi simultan (uji F) tidak berarti semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial. Dalam penelitian ini, hanya *soft skill* dan *hard skill* yang berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan pengalaman organisasi tidak signifikan. Dengan demikian, kontribusi pengalaman organisasi lebih tepat dipahami sebagai bagian dari model keseluruhan, bukan sebagai variabel dominan secara individual. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan hasil interaksi antara kompetensi teknis dan non-teknis, dengan *hard skill* dan *soft skill* sebagai faktor yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara parsial variabel *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan pengalaman organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa secara parsial ditentukan oleh penguasaan *soft skill* dan *hard skill*, sementara pengalaman organisasi tidak menjadi faktor penentu yang signifikan secara statistik.

Namun demikian, secara simultan *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, kombinasi sinergis antara *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara bersama-sama mampu memprediksi tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa paling dominan dipengaruhi oleh kemampuan teknis (*hard skill*). Sedangkan pengalaman organisasi memiliki kontribusi yang lebih terbatas dalam konteks penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi karena hanya berfokus pada sampel 65 mahasiswa aktif berorganisasi di satu program studi, serta belum melibatkan variabel potensial lain seperti motivasi, pengalaman magang, dan *self-efficacy*. Mahasiswa disarankan untuk meningkatkan kesiapan kerja melalui penguatan *hard skill* dan *soft skill* secara seimbang. *Hard skill* dapat ditingkatkan melalui pelatihan Microsoft Excel tingkat lanjut, SPSS dasar untuk analisis data, penyusunan laporan bisnis, serta digital marketing dasar. Sementara itu, *soft skill* dapat dikembangkan melalui kegiatan presentasi, diskusi kelompok, dan pelatihan komunikasi efektif.

Program studi disarankan memperkuat kurikulum berbasis praktik dengan menambahkan mata kuliah atau *workshop* seperti analisis data bisnis, penggunaan *software* manajemen, dan *project-based learning*. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan teknis mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Organisasi mahasiswa disarankan tidak hanya fokus pada kegiatan sosial, tetapi juga meningkatkan kualitas program kerja yang melatih kepemimpinan, manajemen proyek, dan pengambilan keputusan, sehingga pengalaman organisasi lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Institusi disarankan memperluas kerja sama dengan dunia industri melalui program magang terstruktur, studi kasus perusahaan, dan kuliah tamu praktisi agar mahasiswa memperoleh pengalaman nyata

yang relevan dengan dunia kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, *self-efficacy*, pengalaman magang, dan *digital literacy*, serta menggunakan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih general dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3). <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V2i3.3653>
- Akbar, M., Hendriani, S., Fiona, F., & Syamsuri, Abd. R. (2025). Pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Pengalaman Magang Sebagai Variabel Moderasi Pada Mahasiswa. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 2199–2212. <https://doi.org/10.60036/Jbm.734>
- Anggara, B., Talidobel, S., Sumardani, R., Taufik, M., Laksmiamrita, N. P. A., & Rianto, R. (2026). Investor Roles, Green Innovation, And Sustainable Tourism in Mandalika Special Economic Zone. *E-Journal Of Tourism*, 203–220. <https://doi.org/10.24922/Eot.V13i1.3060>
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Ketidaksiharian Antara Pendidikan Dengan Kebutuhan Dunia Kerja Di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.57141/Kompeten.V3i4.156>
- Azizah, L. N., & Widodo, W. (2025). Motivasi Kerja Sebagai Mediator Dalam Hubungan *Soft skill* dan *Hard skill* Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Eco-Buss*, 8(2), 1685–1697. <https://doi.org/10.32877/Eb.V8i2.3261>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Berita Resmi Statistik*.
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa Dalam Membentuk Nilai-Nilai Karakter Di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 15(01), 139–160. <https://doi.org/10.37680/Adabiya.V15i01.273>
- Byrne, Z. S., Weston, J. W., & Cave, K. (2020). Development of a Scale for Measuring Students' Attitudes Towards Learning Professional (I.E., Soft) Skills. *Research In Science Education*, 50(4), 1417–1433. <https://doi.org/10.1007/S11165-018-9738-3>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work Readiness in Graduate Recruitment and Selection: A Review of Current Assessment Methods. *Journal Of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/Jtlge2010vol1no1art546>
- Fhalina Lisdiana Hardi. (2022). Pengaruh *Hard skill* Dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.23969/Brainy.V1i1.3>
- Fitri, D., & Khalid, Z. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri, *Soft Skill* dan Dukungan Sosial Terhadap Employabilitas Generasi Z (Studi Pada Siswa/I SMK Ki Hajar Dewantoro Di Tangerang 2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (JEBISMA)*, 2(1). <https://doi.org/10.70197/Jebisma.V2i1.45>
- Gabbay, J., Le May, A., Connell, C., & Klein, J. H. (2018). Balancing The Skills: The Need for An Improvement Pyramid. *BMJ Quality & Safety*, 27(1), 85–89. <https://doi.org/10.1136/Bmjqs-2017-006773>
- Greenberg, Jerald. (2011). *Behavior In Organizations*. Pearson.
- Holford, W. D. (2019). The Future Of Human Creative Knowledge Work Within the Digital Economy. *Futures*, 105, 143–154. <https://doi.org/10.1016/J.Futures.2018.10.002>
- Jenni, E. R., Asfiani, I., Puspitaningsih, C., Distiana, L., & Farliana, N. (2026). Mismatch Kompetensi Lulusan SMK Dan Kebutuhan Dunia Kerja. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 670–681. <https://doi.org/10.71456/Sur.V4i2.1754>

- Liana, T. M. M., Silaban, P., & Siregar, J. K. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Advances In Management & Financial Reporting*, 3(3), 1073–1095. <https://doi.org/10.60079/Amfr.V3i3.635>
- Lucas, N., Lie, C., Noviaty, K., Darmasetiawan, S., & Psi, M. S. (2017). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya*.
- Lukito, D. (2023). *Hard skills And Soft skills On Performance: Influence and Application of Bengkulu City Education Service Employees*. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(11), 4695–4710. <https://doi.org/10.55927/Eajmr.V2i11.6700>
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). *Soft skills, Hard skills: What Matters Most? Evidence From Job Postings*. *Applied Energy*, 300, 117307. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- Maulkre Her Susilo, & Muhammad Yusliikh Waskito. (2026). PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA SMA AL-MUBAAROK DI KOTA BEKASI. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.46975/Bc72yr57>
- Muhammad, H. M. (2017). *Administrasi Manajemen Pendidikan Teori Dan Aplikasi Dilengkapi Dengan Strategi Pembelajaran Aktif Edisi Baru*. Gema Nusa.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://doi.org/10.47783/Literasiologi.V4i1.138>
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan Pada Generasi Digital. *Aulad: Journal On Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/Aulad.V4i3.202>
- Putri, A. Z., & Arini, E. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 6(2), 471–488. <https://doi.org/10.36085/Jems.V6i2.8329>
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, *Hard skill* Dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni Di Yogyakarta. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(2), 320. <https://doi.org/10.29210/30031770000>
- Sharma, P. (2021). *Personality Development For Life Succes*. BPB Publications.
- Sihotang, F. H., & Samuel, D. (2024). Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja. *Ecodunamika*, 2(1).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfa Beta.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2004). *Bimbingan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Media Abad.