

PENGARUH PROGRAM PRAKTIK KERJA LAPANGAN UNTUK PENGEMBANGAN SOFT SKILL,
HARD SKILL, DAN KEMANDIRIAN TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS 17
AGUSTUS 1945 SURABAYA PROGRAM STUDI MANAJEMEN TAHUN ANGKATAN 2021 - 2022

Lisa Maya Syafitri¹, Tri Andjarwati²

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email : lisamayaa06@gmail.com¹, triandjarwati@untag – sby.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the Field Work Practice Program for the development of soft skills, hard skills, and independence in the context of work readiness of students of the University of August 17, 1945 Surabaya Management Study Program, class of 2021 to 2022. This study uses a quantitative method with data collection techniques in the form of distributing questionnaires via Google Form. The analysis method used is multiple linear regression. The sample in this study amounted to 131 students. The results of the study showed that all indicators in the research instrument were declared valid and reliable. The results of the T test showed that soft skills, hard skills, and independence had a significant effect on student work readiness. The results of the R² test or coefficient of determination showed an R² value of 0.641. This means that around 64.1% of changes in work readiness can be explained by the three independent variables, namely soft skills, hard skills, and independence.

Keywords : Hard Skills, Independence, Work Readiness, Field Work Practice Program, Soft Skills.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Program Praktik Kerja Lapangan terhadap pengembangan soft skill, hard skill, dan kemandirian dalam rangka kesiapan kerja Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d. 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner melalui Google Form. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 mahasiswa. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji T menunjukkan bahwa soft skill, hard skill, dan kemandirian berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil uji R² atau koefisien determinasi

Article history

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

menunjukkan nilai R ² sebesar 0,641. Ini berarti bahwa sekitar 64,1% perubahan dalam kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu soft skill, hard skill, dan kemandirian. Kata Kunci : Hard Skill, Kemandirian, Kesiapan Kerja, Program Praktik Kerja Lapangan, Soft Skill.	
---	--

1. Pendahuluan

Tingkat pengangguran di Indonesia, yang mencapai 7,2 juta orang, mencerminkan ketidaksesuaian antara lulusan pendidikan dan kebutuhan industri. Banyak lulusan yang belum memiliki keterampilan teknis dan soft skill yang dibutuhkan pasar kerja, sehingga tidak terserap meskipun lowongan tersedia. Kondisi ini menuntut reformasi sistem pendidikan dan pelatihan kerja melalui kolaborasi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan industri. Penguatan kurikulum, perluasan pelatihan vokasi, program magang, serta peningkatan literasi digital menjadi langkah penting untuk menyiapkan tenaga kerja yang lebih siap dan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Tabel 1. Data Pengangguran Tahun 2014 - 2024 Menurut BPS

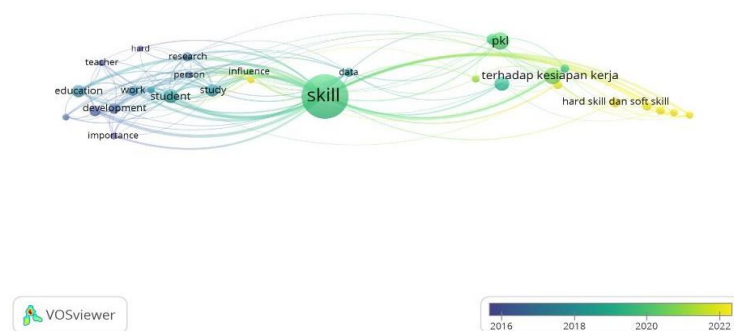
Pengangguran Indonesia Satu Dekade Terakhir		
Tahun	Jumlah	Persentase
2014	7,15 Juta	5,70%
2015	7,45 Juta	5,81%
2016	7,02 Juta	5,50%
2017	7,01 Juta	5,33%
2018	6,87 Juta	5,13%
2019	6,82 Juta	5,01%
2020	6,88 Juta	4,99%
2021	8,75 Juta	6,26%
2022	8,4 Juta	5,83%
2023	7,99 Juta	5,45%
2024	7,2 Juta	4,82%

Sumber daya manusia mencakup potensi, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta kualitas individu yang dapat dimanfaatkan untuk meraih tujuan hidup, pengembangan diri, dan kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai elemen penting dalam organisasi, tetapi juga sebagai kekuatan internal individu untuk menghadapi pekerjaan, kehidupan, dan relasi sosial secara efektif. Tantangan utamanya adalah bagaimana individu mampu mengelola dan mengembangkan kapasitas tersebut agar dapat beradaptasi dan tumbuh di lingkungan kerja yang terus berubah. Salah satu persoalan utama yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya tingkat kesiapan kerja individu, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Karyawan yang tidak siap kerja cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi, tidak mencapai target kinerja, serta kesulitan dalam menghadapi tekanan kerja. Untuk mengatasi masalah ini, dibutuhkan upaya dari lembaga pendidikan dan individu itu sendiri, seperti peningkatan kemampuan teknis (hard skill), kemampuan interpersonal (soft skill), serta pembentukan kemandirian melalui pengalaman praktik kerja lapangan guna menunjang kesiapan kerja. Kesiapan kerja merujuk pada kesiapan seseorang untuk memasuki dunia profesional, mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, sikap, dan mentalitas yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efisien. Kesiapan ini sangat krusial dalam menentukan keberhasilan di dunia kerja, karena individu yang siap akan lebih mudah beradaptasi, produktif, dan mampu menjawab tantangan dunia kerja.

Fenomena tingginya pengangguran di Indonesia, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi, masih menjadi persoalan utama. Berdasarkan data BPS Februari 2025, tingkat pengangguran dari lulusan universitas meningkat sebesar 1,1%, mencapai angka 7,28 juta orang. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya pengembangan kapasitas individu sejak masa pendidikan, sehingga lulusan sering kali tidak memiliki keterampilan tambahan yang dibutuhkan dunia kerja.

Perusahaan saat ini lebih memilih kandidat yang memiliki kombinasi antara keterampilan teknis dan soft skill, seperti kemampuan komunikasi, adaptasi, pemecahan masalah, dan lainnya. Memiliki keahlian tambahan akan meningkatkan daya saing di pasar kerja serta memberikan fleksibilitas karier, memungkinkan individu untuk tidak terpaku pada bidang studi mereka, melainkan juga terbuka terhadap berbagai peluang di bidang lain yang lebih luas dan prospektif.



Gambar 1. Hasil Uji VOSviewer

Sumber: Diolah oleh peneliti

Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal, komunikasi, dan adaptasi dalam lingkungan kerja. Keterampilan ini sangat penting untuk kesiapan kerja karena membantu individu berinteraksi secara efektif, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan dinamika di tempat kerja. Hard skill adalah keterampilan teknis yang dapat dipelajari dan diukur secara formal, biasanya diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan. Hard skill berperan penting dalam kesiapan kerja karena merupakan dasar utama dalam menjalankan tugas secara efisien sesuai bidang pekerjaan.



Gambar 2. Hasil Uji VOSviewer

Sumber: Diolah oleh peneliti

Kemandirian adalah kemampuan individu untuk bertindak, berpikir, dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Hal ini mencakup kemampuan menyelesaikan masalah, menghadapi tantangan, dan membuat keputusan berdasarkan pertimbangan pribadi. Kemandirian berkaitan erat dengan kepercayaan diri, pengelolaan diri, dan kesiapan menghadapi ketidakpastian. Dalam konteks dunia kerja, kemandirian berperan penting dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, pengelolaan waktu dan sumber daya, serta pemecahan masalah. Kurangnya kemandirian dapat menyebabkan keraguan dalam bertindak, yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Praktik Kerja Lapangan (PKL) atau magang, meskipun tidak memiliki definisi baku, secara umum dipahami sebagai pengalaman kerja jangka pendek yang memberikan mahasiswa kesempatan belajar langsung di dunia industri sesuai minat dan kemampuan mereka (Saputra & Jalinus, 2020). Melalui PKL, mahasiswa memperoleh pelatihan kerja yang memperkuat keterampilan teknis dan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama, etika kerja, dan penyelesaian masalah. Pengalaman ini juga membantu meningkatkan kemandirian mahasiswa dalam menyelesaikan tugas secara profesional. Mahasiswa yang telah mengikuti PKL cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja karena memiliki pengalaman nyata serta keterampilan yang lebih matang dibandingkan mereka yang belum menjalani PKL. Ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri masih menjadi tantangan, terutama karena masih banyak lulusan yang belum siap kerja secara teknis dan non-teknis. Dunia kerja saat ini menuntut lulusan yang memiliki keterampilan yang menyeluruh, tidak hanya dari sisi akademik.

PKL berpotensi menjadi solusi atas persoalan tersebut, karena dapat meningkatkan soft skill, hard skill, dan kemandirian mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program PKL terhadap pengembangan ketiga aspek tersebut dalam menunjang kesiapan kerja mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan 2021 dan 2022.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal guna mendukung tercapainya tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan masyarakat luas.

Sementara itu, Kasmir (2016:6) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian proses pengelolaan tenaga kerja, yang mencakup mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, pemeliharaan keselamatan kerja, serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis hingga tahap pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Handoko (2017:10) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang mencakup proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi maupun individu.

Praktik Kerja Lapangan

Menurut Afrianti & Mariya (2024), Praktik Kerja Lapangan merupakan bentuk pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa untuk terlibat langsung dalam lingkungan kerja nyata serta menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan. Sementara itu, Sastra Praja, Wiradendi, dan Adha (2023) menjelaskan bahwa praktik kerja lapangan adalah proses pembelajaran praktis di luar lingkungan kampus yang dirancang untuk membentuk kompetensi profesional dan keterampilan teknis sesuai dengan bidang keahlian mahasiswa. Praktik Kerja Lapangan (PKL) sendiri merupakan salah satu program pendidikan yang memberikan mahasiswa kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung di dunia industri atau profesional, dengan tujuan agar mereka dapat mengimplementasikan teori yang dipelajari di perkuliahan dalam konteks kerja nyata, sekaligus meningkatkan keterampilan praktis yang sesuai dengan bidang studi mereka.

Soft Skill

Soft skill merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan dalam mengelola dirinya sendiri, yang mendukung pencapaian kinerja yang maksimal (Helmy Juliansyah & Muhyani, 2021). Menurut Abdullah Aly dalam Neneng (2021), soft skill mencakup perilaku personal dan sosial seperti rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, kejujuran, serta integritas, yang berkontribusi pada peningkatan performa individu. Banyak ahli menilai bahwa mahasiswa belum sepenuhnya menguasai soft skill, sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab mengapa banyak lulusan perguruan tinggi belum berhasil masuk ke dunia kerja. Wardani dan rekan-rekan (2022) menyatakan bahwa kualitas hidup yang berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang sering kali ditentukan oleh kemampuan soft skill, yang meliputi kerja keras, kemampuan mengeksekusi, kejujuran, visi, serta kedisiplinan. Terdapat beberapa indikator menurut Robles, M. M. (2012), sebagai berikut : Integritas (*Integrity*), Komunikasi (*Communication*), Kesopanan (*Courtesy*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Etika Kerja Positif (*Positive Work Ethic*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Kerja Sama Tim (*Team Work*), Keterampilan Interpersonal (*Interpersonal Skills*), Profesionalisme (*Professionalism*), Berfikir Kritis (*Critical Thinking*).

Hard Skill

Hard skill merupakan bentuk pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu (Ismali, 2012:27). Basir (2015:3) menyebutkan bahwa hard skill adalah kemampuan

yang diperoleh melalui proses pembelajaran formal, seperti di sekolah atau perguruan tinggi, dengan tujuan meningkatkan kapasitas intelektual sesuai bidang studi yang dipelajari. Hard skill mencerminkan perilaku dan keterampilan yang tampak secara nyata atau eksplisit. Jenis keterampilan ini mampu menghasilkan output yang bersifat langsung terlihat dan terukur. Hard skill mencakup segala bentuk kemampuan teoritis yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis maupun pengambilan keputusan, dan umumnya dapat diukur melalui tes teknis atau uji praktik. Nurhidayati (2014) mengemukakan tiga indikator utama untuk mengukur hard skill, yaitu:

1. Keterampilan Teknis. Kemampuan dalam menggunakan metode, teknik, dan alat tertentu untuk menyelesaikan tugas.
2. Ilmu Pengetahuan. Pemahaman tentang teori dan prinsip dasar dalam bidang tertentu.
3. Ilmu Teknologi. Kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kemandirian

Yusup Purnomo Hadiyanto (2007:159) menjelaskan bahwa kemandirian adalah sikap seseorang yang terbentuk secara bertahap sepanjang proses perkembangan, di mana individu secara berkelanjutan belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi, sehingga pada akhirnya mampu berpikir dan bertindak secara independen. Sementara itu, Barry J. Zimmerman, seorang pakar psikologi pendidikan, menyebut kemandirian sebagai proses yang aktif dan konstruktif, di mana mahasiswa mengarahkan cara berpikir, motivasi, dan tindakannya sendiri guna mencapai tujuan akademik secara mandiri. Zimmerman juga menegaskan bahwa mahasiswa yang mandiri tidak hanya menerima pengetahuan secara pasif, tetapi juga aktif dalam mengatur dan mengelola proses belajarnya sendiri. Ada lima indikator kemandirian menurut Zimmermann (2020) sebagai berikut :

1. Inisiatif Diri (Self Initiative). Kemampuan untuk memulai kegiatan belajar atau tindakan tanpa menggunakan instruksi dari orang lain.
2. Penetapan Tujuan Dan Perencanaan (Goal Setting & Planning). Kemampuan menyusun tujuan jangka pendek dan panjang serta strategi untuk mencapainya.
3. Pemantauan Diri (Self Monitoring). Kemampuan untuk memantau perkembangan dan proses yang sedang dijalani dalam belajar atau bekerja.
4. Evaluasi Diri (Self Evaluation). Kemampuan menilai hasil atau pencapaian sendiri, apakah sudah sesuai target atau perlu perbaikan.
5. Motivasi Diri (Self Motivation). Dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa harus dipaksa oleh orang lain.
6. Efikasi Diri. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.

Kesiapan Kerja

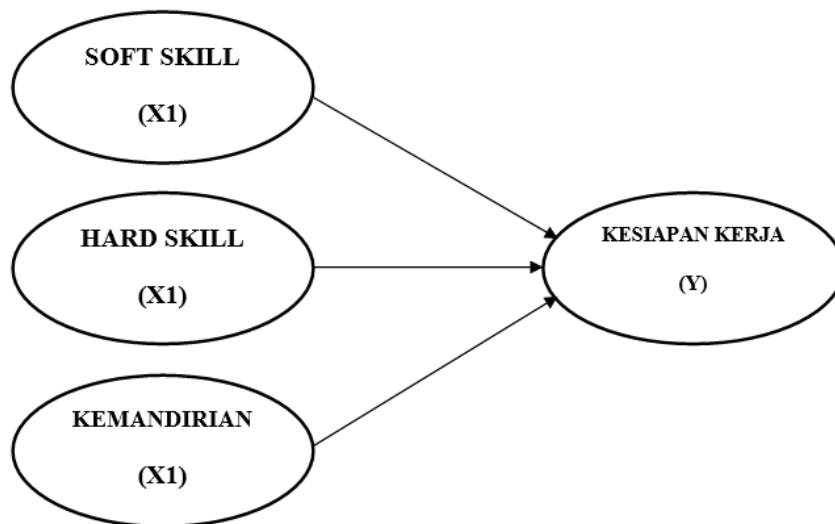
Kesiapan kerja menurut Brady (2009) berfokus pada sifat - sifat pribadi individu, seperti sifat siap bekerjadan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk

mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan. Pendapat lain, menurut Stevanidan Yulhendri (2014) menyebutkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi dari individu yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sedang atau akan dihadapi. Slameto (2015) kesiapan yaitu keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari. Brady (2019) mengidentifikasi enam indikator kesiapan kerja yang penting :

1. Responsibility (Tanggung Jawab)
2. Flexibility (Keluwesan)
3. Skills (Keterampilan)
4. Communication (Komunikasi)
5. Self View (Pandangan Diri)
6. Healthy And Safety (Kesehatan Dan Keselamatan Diri)

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut adalah kerangka konseptual yang penulis gambarkan, untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

Hipotesis penelitian ini mencoba memberikan jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian ini, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya program Studi Manajemen tahun Ajaran 2021 - 2022.

Dibuktikan dengan jurnal Aprianus Telaumbanua, Arisman Telaumbanua (2024) dengan Judul "Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0". Hasil analisis menunjukkan bahwa baik soft skill maupun hard skill mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya integrasi antara soft skill dan hard skill dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tuntutan pasar kerja di era digital.

H2 : Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 - 2022.

Dibuktikan dengan jurnal Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang (2022) dengan judul "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard skill dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado.

H3 : Kemandirian berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 - 2022.

Dibuktikan dengan jurnal Insiyah Farihati, Khoiruddin Bashori, Fatwa Tentama (2019) dengan judul "Kedisiplinan, Kemandirian, dan Kesiapan Kerja (Employability) Literature review". Dengan hasil kedisiplinan dan kemandirian secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada analisis data statistik. Data yang digunakan berasal dari data primer. Jenis penelitian yang diterapkan adalah *causal explanatory*, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan 2021 dan 2022, dengan total sebanyak 430 mahasiswa, terdiri dari 123 mahasiswa angkatan 2021 dan 317 mahasiswa angkatan 2022. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Non Probability Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 131 mahasiswa, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

2. Merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen
3. Termasuk dalam tahun ajaran 2021-2022

Data dikumpulkan melalui metode survei dengan membagikan kuesioner kepada para responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 29. Teknik analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama: karakteristik demografi responden dan deskripsi variabel penelitian. Distribusi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa perempuan sebanyak 80 orang atau dengan persentase 59,3% sedangkan responden laki - laki sebanyak 51 orang atau dengan presentase 40,7%. Dalam hal responden berdasarkan universitas, menyatakan bahwa semua responden 131 (100%) berada pada universitas yang sama yaitu Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Responden berdasarkan fakultas menyatakan bahwa semua responden 131 (100%) merupakan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Responden berdasarkan program studi menyatakan bahwa semua responden 131 (100%) merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen. Responden berdasarkan tahun angkatan sebanyak 61 orang tahun angkatan 2021 atau dengan presentase 49%. Dan responden sebanyak 70 orang tahun angkatan 2022 atau dengan presentase 51%.

Uji Validitas.

Tabel 2. Data Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rHitung	rTabel	Sig	Keterangan
Soft Skill (X1)	X1.1.1	0,1716	0,714	<,001	Valid
	X1.1.2	0,1716	0,748	<,001	Valid
	X1.2.1	0,1716	0,718	<,001	Valid
	X1.2.2	0,1716	0,660	<,001	Valid
	X1.3.1	0,1716	0,688	<,001	Valid
	X1.3.2	0,1716	0,635	<,001	Valid
	X1.4.1	0,1716	0,726	<,001	Valid
	X1.4.2	0,1716	0,632	<,001	Valid
	X1.5.1	0,1716	0,683	<,001	Valid
	X1.5.2	0,1716	0,672	<,001	Valid
	X1.6.1	0,1716	0,655	<,001	Valid
	X1.6.2	0,1716	0,708	<,001	Valid

	X1.7.1	0,1716	0,776	<,001	Valid
	X1.7.2	0,1716	0,689	<,001	Valid
	X1.8.1	0,1716	0,717	<,001	Valid
	X1.8.2	0,1716	0,720	<,001	Valid
	X1.9.1	0,1716	0,780	<,001	Valid
	X1.9.2	0,1716	0,769	<,001	Valid
	X1.10.1	0,1716	0,765	<,001	Valid
	X1.10.2	0,1716	0,780	<,001	Valid
Hard Skill (X2)	X2.1.1	0,1716	0,776	<,001	Valid
	X2.1.2	0,1716	0,760	<,001	Valid
	X2.2.1	0,1716	0,791	<,001	Valid
	X2.2.2	0,1716	0,763	<,001	Valid
	X2.3.1	0,1716	0,770	<,001	Valid
	X2.3.2	0,1716	0,728	<,001	Valid
Kemandirian (X3)	X3.1.1	0,1716	0,666	<,001	Valid
	X3.1.2	0,1716	0,652	<,001	Valid
	X3.2.1	0,1716	0,631	<,001	Valid
	X3.2.2	0,1716	0,733	<,001	Valid
	X3.3.1	0,1716	0,735	<,001	Valid
	X3.3.2	0,1716	0,698	<,001	Valid
	X3.4.1	0,1716	0,744	<,001	Valid
	X3.4.2	0,1716	0,708	<,001	Valid
	X3.5.1	0,1716	0,834	<,001	Valid
	X3.5.2	0,1716	0,787	<,001	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1.1	0,1716	0,636	<,001	Valid
	Y.1.2	0,1716	0,620	<,001	Valid
	Y.2.1	0,1716	0,647	<,001	Valid
	Y.2.2	0,1716	0,733	<,001	Valid
	Y.3.1	0,1716	0,705	<,001	Valid
	Y.3.2	0,1716	0,666	<,001	Valid
	Y.4.1	0,1716	0,679	<,001	Valid
	Y.4.2	0,1716	0,705	<,001	Valid
	Y.5.1	0,1716	0,575	<,001	Valid
	Y.5.2	0,1716	0,781	<,001	Valid
	Y.6.1	0,1716	0,611	<,001	Valid
	Y.6.2	0,1716	0,762	<,001	Valid

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa bahwa hasil uji validitas masing - masing instrumen pernyataan menunjukkan bahwa semua variabel valid karena $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,1716.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Soft Skill (X1)	0,763	0,06	Reliabel
Hard Skill(X2)	0,791	0,06	Reliabel
Kemandirian(X3)	0,772	0,06	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,763	0,06	Reliabel

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel soft skill, hard skill, kemandirian dan kesiapan kerja $\geq 0,60$. Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang cukup baik. Dengan kata lain, data yang diperoleh dari instrument ini sudah reliabel. Oleh karenanya, data tersebut layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, seperti pengujian hipotesis atau analisis regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.423687
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa signifikansi sebesar 0,216. Nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data - data diatas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SOFT SKILL	.226	4.416
	HARD SKILL	.227	4.400
	KEMANDIRIAN	.323	3.092

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 $0,226 > 0,10$ dan nilai VIF $4,416 < 10,00$ artinya terbebas dari gejala multikolineritas pada variabel X1. Nilai tolerance variabel X2 $0,227 > 0,10$ dan nilai VIF $4,400 < 10,00$ artinya terbebas dari gejala multikolinearitas pada variabel X2. Nilai tolerance variabel X3 $0,323 > 0,10$ dan nilai VIF $3,092 < 10,00$ artinya terbebas dari gejala multikolinearitas pada variabel X3. Dari ketiga variabel diketahui bahwa nilai tolerance berada di atas $0,10$ dan nilai VIF tidak lebih dari angka 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
Spearman's rho	SOFT SKILL				
		SOFT SKILL	HARD SKILL	KEMANDIRIAN	Unstandardized Residual
		Correlation Coefficient	1.000	.809**	.773**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001
		N	131	131	131
	HARD SKILL	Correlation Coefficient	.809**	1.000	.737**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001
		N	131	131	131
	KEMANDIRIAN	Correlation Coefficient	.773**	.737**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.
		N	131	131	131
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.103	.063	.160
		Sig. (2-tailed)	.243	.472	.067
		N	131	131	131

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Hasil uji Spearman's rho untuk menguji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan Sig. (2-tailed) pada variable soft skill adalah 0,243, variable hard skill sebesar 0,472, dan variable lingkungan kerja sebesar 0,067. Karena semua nilai signifikan $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data telah lolos uji heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.434	2.676		4.647
	SOFT SKILL	.133	.061	.239	2.165
	HARD SKILL	.398	.186	.236	2.138
	KEMANDIRIAN	.420	.101	.386	4.180

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

$$Y = 12,4340 + 0,113X_1 + 0,398X_2 + 0,420X_3$$

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar 12,434 menunjukkan bahwa variabel Soft Skill (X1), Hard Skill (X2), Kemandirian (X3) nilainya 0 (nol) maka kesiapan kerja positif 12,434.
2. Nilai Koefisien Soft Skill (X1) sebesar 0,133 yang menunjukkan jika variabel soft skill (X1) mengalami kenaikan satu kesatuan maka kesiapan kerja positif 0,133.
3. Nilai Koefisien Hard Skill (X2) sebesar 0,398 yang menunjukkan jika variabel hard skill (X2) mengalami kenaikan satu kesatuan maka kesiapan kerja positif 0,398.
4. Nilai Koefisien Kemandirian (X3) sebesar 0,420 yang menunjukkan jika variabel kemandirian (X3) mengalami kenaikan satu kesatuan maka kesiapan kerja positif 0,420.

Dari hasil analisis regresi berganda di atas menunjukkan bahwa kusioner yang diberikan kepada mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi manajemen tahun angkatan 2021 s.d 2022 menunjukkan bahwa soft skill (X1), Hard skill (X2), dan kemandirian (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Y).

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.434	2.676		4.647
	SOFT SKILL	.133	.061	.239	2.165
	HARD SKILL	.398	.186	.236	2.138
	KEMANDIRIAN	.420	.101	.386	4.180

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa hasil uji T (Parsial) sebagai berikut :

1. Uji T variabel soft skill terhadap variabel kesiapan kerja. Berdasarkan hasil uji T diatas bahwa soft skill (X1) memperoleh tHitung sebesar $2,165 > 1,978$ dari tTabel dengan nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana variabel soft skill (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa Untag Surabaya Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d 2022.
2. Uji T variabel hard skill terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil uji T diatas bahwa soft skill (X1) memperoleh tHitung sebesar $2,138 > 1,978$ dari tTabel dengan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana variabel soft skill (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa Untag Surabaya Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d 2022.
3. Uji T variabel kemandirian terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil uji T diatas bahwa soft skill (X1) memperoleh tHitung sebesar $4,180 > 1,978$ dari tTabel dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana variabel soft skill (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa Untag Surabaya Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d 2022.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.641	3.46748

a. Predictors: (Constant), KEMANDIRIAN, HARD SKILL, SOFT SKILL

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 29

Hasil uji R^2 atau koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,641. Ini berarti bahwa sekitar 64,1% perubahan dalam kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu soft skill, hard skill, dan kemandirian. Nilai *Adjusted R Square* yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya prediksi yang sangat baik dan mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Artinya, variabel - variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan dalam meningkatkan kesiapan kerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa Soft Skill (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,032, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Soft Skill (X1) secara signifikan memengaruhi Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan 2021 hingga 2022. Temuan ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan antara soft skill dan kesiapan kerja. Oleh karena itu, pengembangan soft skill menjadi aspek penting yang perlu diprioritaskan oleh Program Studi Manajemen dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Elsa Lydia Samanta Sitorus dan Ati Cahayani (2024) dalam studi berjudul “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FIABIKOM Angkatan 2020 - 2023,” yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut soft skill, hard skill, dan pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa Hard Skill (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji T yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,034, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, Hard Skill (X2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan 2021 hingga 2022. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan hard skill menjadi langkah strategis yang perlu diutamakan oleh program studi guna meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Aprianus Telaum Banua dan Arisman Telaum Banua (2024) dalam kajiannya berjudul “Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0,” yang menyimpulkan bahwa baik soft skill maupun hard skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

3. Pengaruh Kemandirian Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kemandirian (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji T sebesar 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemandirian (X3) secara signifikan memengaruhi tingkat kesiapan kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan 2021 hingga 2022. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Insiyah Farihati, Khoiruddin Bashori, dan Fatwa Tentama (2019) dalam kajiannya yang berjudul “Kedisiplinan, Kemandirian, dan Kesiapan Kerja (Employability) Literature Review,” yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kemandirian secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja individu.

5. Kesimpulan Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d 2022.
2. Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d 2022.
3. Kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2021 s.d 2022.

Saran

1. Bagi Universitas
Diharapkan agar program Praktik Kerja Lapangan (PKL) terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan dunia industri yang terus berkembang. Kurikulum PKL dapat lebih difokuskan pada penguatan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim, serta hard skill seperti analisis data, penggunaan software manajemen, dan penyusunan laporan bisnis.
2. Bagi Mahasiswa
Mahasiswa diharapkan lebih proaktif dalam memanfaatkan kesempatan PKL sebagai sarana pengembangan diri. Selain menyelesaikan tugas yang diberikan, mahasiswa perlu aktif mencari pengalaman tambahan, membangun jaringan profesional, serta merefleksikan pengalaman PKL untuk meningkatkan kemandirian dan kesiapan kerja.
3. Bagi Mitra PKL / Dunia Perindustrian
Perusahaan atau instansi mitra diharapkan dapat memberikan ruang yang lebih besar kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam proyek - proyek nyata serta memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat memperkaya pengalaman mahasiswa dan membantu dalam pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas objek penelitian pada program studi lain atau universitas berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman mahasiswa selama mengikuti program PKL.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, P., & Mariya, S. (2024). Kendala Pelaksanaan Praktik Lapangan Kependidikan (PLK) Mahasiswa Pendidikan Geografi Angkatan Tahun 2020 Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 28355-28365.
- Asiyah, N. (2013). Pola Asuh Demokratis, Kepercayaan Diri dan Kemandirian Mahasiswa Baru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 108-121.
- Daulay, N. (2021). Motivasi Dan Kemandirian Belajar Pada Mahasiswa Baru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 18(1), 21-35.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian Enterprising Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Action Research Literate (ARL)*, 8(7).
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2019). Perbedaan Tingkat Kelekatan Dan Kemandirian Mahasiswa Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 3(1), 1-11.
- Irfan, A. M., Amiruddin, Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *JoVI: Journal of Vocational Instruction*, 1(1), 18-26.
- Juliansyah, H., & Muhyani. (2022). Hubungan Antara Akhlak dengan Soft Skill Siswa di SMA Negeri 1 Kota Bogor. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 160-170.
- Murchahyanto, H. (2023). Penerapan Media Chat GPT pada Pembelajaran Manajemen Pendidikan Terhadap Kemandirian Mahasiswa. *Edumatic: Jurnal Pendidikan Informatika*, 7(1), 115-122.
- Ndun, A. V. E., Arjana, I. G. B., & Se, R. (2019). Pengaruh Persepsi, Sikap, dan Perilaku Terhadap Soft Skill Peserta Didik SMA Kristen 2 Kupang. *Ciencias: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 1-14.
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20-32.
- Nurhidayati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Daya Listrik di Kota Cilegon. *CSEJ: Communication and Social Economics Journal*, 2(1).
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability. *Education+Training*, 49(4), 277-289.
- Praja, P. L. S. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (Magang) Dan Pengalaman Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa FE UNJ Angkatan 2019. *Jurnal Ilmiah Seroja*, 4(2).
- Priyastutik, S., Suhendri, H., & Kasyadi, S. (2019). Pengaruh Kemandirian Dan Konsep Diri Terhadap Pemecahan Masalah Matematika Siswa. *JKPM: Jurnal Kajian Pendidikan Matematika*, 4(1), 1.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,

10(1), 172-183.

- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions Of The Top 10 Soft Skills Needed In Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Safitri, Y., & Syofyan, R. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang dan Future Time Perspective terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3857-3865.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1).
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195-204.
- Telaumbanua, A., & Telaumbanua, A. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan (JSP)*, 12(2), 126-136.
- Wardani, M. K., & Iriani, A. (2022). Soft Skill Oriented Project Based Learning Training Module in Center of Excellence Vocational High School. *Journal of Education Action Research*, 6(2), 286-295.
- Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556-569.
- Zimmerman, B. J. (2000). *Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective*. Academic Press.
- Zimmerman, B. J. (2002). *Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview*. *Theory Into Practice*, 41(2), 64-70.