

SKRIPSI

PENGARUH PROGRAM MAGANG KAMPUS TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UNTAD DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
manajemen pada Program Studi S1 Manajemen

Oleh:

MUH. MUKHLAS MANSYUR
C 201 21 164

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TADULAKO
PALU
2025**

UNDERGRADUATE THESIS

THE INFLUENCE OF CAMPUS INTERNSHIP PROGRAM ON SOFT SKILLS AND WORK READINESS OF MANAGEMENT STUDENTS AT FEB UNTAD



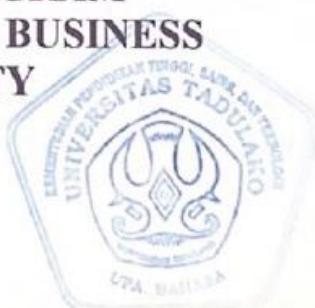
Submitted as a partial fulfilment of the requirements for Bachelor Degree
at Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Tadulako University

Compiled by:

MUH. MUKHLAS MANSYUR

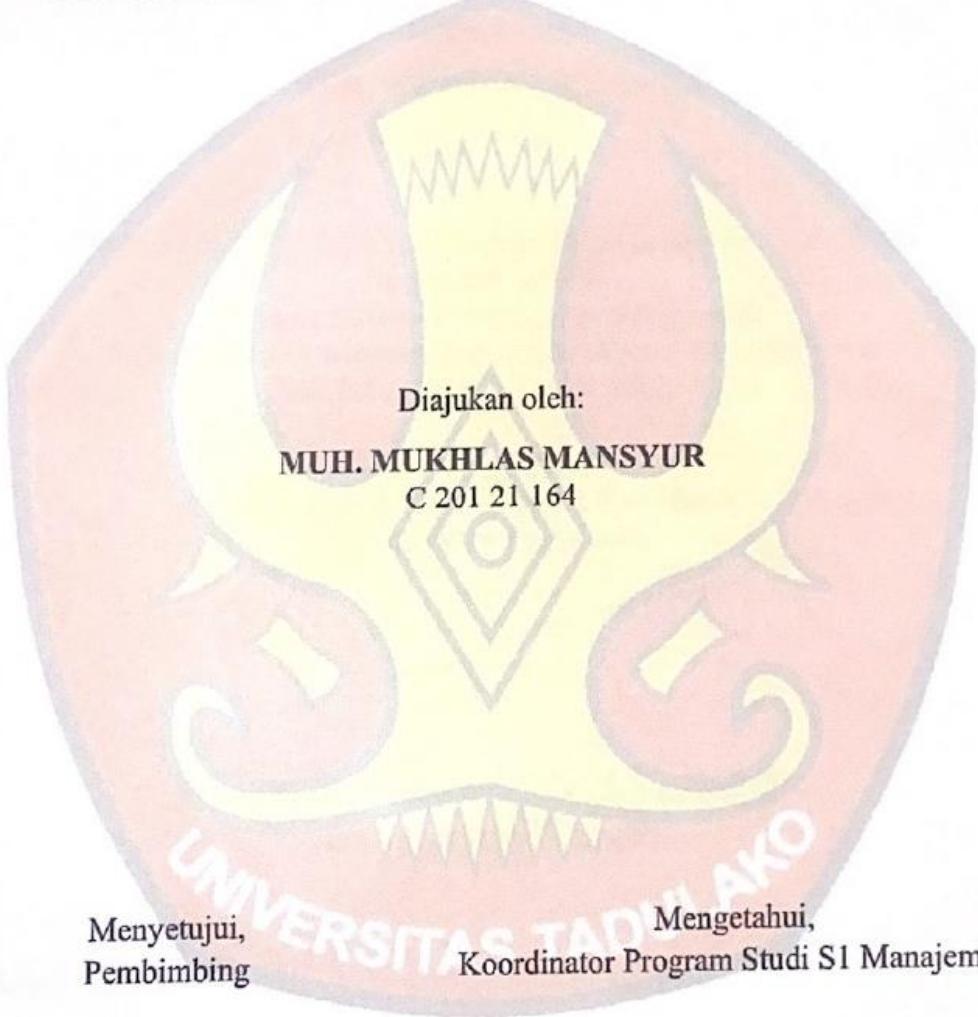
C20121164

**MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
TADULAKO UNIVERSITY
PALU
2025**



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PROGRAM MAGANG KAMPUS TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UNTAD
DENGAN SOFT SKILL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.



Diajukan oleh:

MUH. MUKHLAS MANSYUR
C 201 21 164

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Dr. Niluh Evvy Rossanty, SE, MM
NIP.197309172006042001

Harnida Wahyuni Adda, SE, MA, Ph.D
NIP.197503192000032001

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI

Diajukan oleh:

MUH. MUKHLAS MANSYUR

C20121164

Diterima oleh Panitia Penguji Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tadulako
Sebagai salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen
Pada Hari/Tanggal : Senin, 13-10-2025

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tadulako



Prof. Wahyuningsih, S.E., M.Sc., Ph.D

NIP. 197212102006042002

Panitia Ujian Skripsi :

		Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	: Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, SE. MM	(.....)	(28/10/2025)
Sekretaris	: Pricylia Chintya Dewi SE., M.Si., CHRP	(.....)	(28/10/2025)
Pembahas Utama	: Dr. Idris, SE. M.Hum	(.....)	(28/10/2025)

PERNYATAAN KARYA OTENTIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUH. MUKHLAS MANSYUR

No. Stambuk : C 201 21 164

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Sarjana (S1) Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH PROGRAM MAGANG KAMPUS TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI MAHASISWA MANAJEMEN FEB UNTAD

Menyatakan:

1. Naskah Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri, bukan plagiat dari orang lain, kecuali bagian - bagian yang dirujuk sebagai sumber Pustaka dengan panduan yang berlaku.
2. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Tadulako.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Palu, 28 Juli 2025



Muh. Mukhlas Mansyur
C 201 21 164

ABSTRAK

MUH. MUKHLAS MANSYUR, C 201 21 164 “PENGARUH PROGRAM MAGANG KAMPUS TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UNTAD DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

Dibimbing oleh : Niluh Putu Evvy Rossanty

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program Magang terhadap Soft Skill dan Kesiapan Kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen (Program Magang), variabel mediasi (Soft Skill), dan variabel dependen (Kesiapan Kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Manajemen FEB UNTAD yang mengikuti program magang. Sampel ditentukan sebanyak 100 orang menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara online. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Program Magang berpengaruh signifikan terhadap Soft Skill mahasiswa; (2) Program Magang berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa; (3) Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja; dan (4) Soft Skill memediasi secara signifikan pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Secara parsial, Soft Skill terbukti memperkuat hubungan antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, pelaksanaan program magang yang berkualitas dan terstruktur sangat penting untuk mendukung pengembangan soft skill serta kesiapan kerja lulusan.

Kata Kunci: Program Magang, *Soft Skill*, Kesiapan Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH PROGRAM MAGANG KAMPUS TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI MAHASISWA MANAJEMEN FEB UNTAD” sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako. Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta untuk memperkaya literatur bagi mahasiswa Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama proses penyusunan skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang dialami penulis. Namun dengan kerja keras, usaha doa dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terutama kepada orang tua tercinta penulis, Ayahanda **Mansyur Gani** dan Ibunda **Cipasari**, saudara saudari, **Ka Masyita, Ka Mustari, Ka Mutia, Muammar** penulis yang selama ini memberikan dukungan moral dan material, doa restu, serta motivasi, telah mememani dan mewarnai hari-hari penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu **Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, SE, MM** selaku dosen pembimbing sekaligus ketua pengudi skripsi, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan terkait proses penyusunan, dimulai dari penyusunan proposal, perbaikan,

hasil penelitian, hingga penyusunan skripsi. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. Amar, ST., MT., IPU., Asean Eng.** selaku Rektor Universitas Tadulako
2. **Ibu Prof. Wahyuningsih, S.E., MSc., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
3. **Bapak Dr. Suparman, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
4. **Bapak Dr. Asngadi, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
5. **Bapak Dr. Andi Chairil Furqan, S.E., M.Sc., Ak.** selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
6. **Bapak Dr. Maskuri Sutomo, S.E., M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
7. **Ibu Dr. Andi Indriani Ibrahim, SE, MM** selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
8. **Ibu Harnida Wahyuni Adda, S.E., M.A., Ph.D., CHRP** selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
9. **Ibu Ira Nuriya Santi, SE, MM** selaku dosen wali akademik yang telah memeberikan dukungan dan arahan selama masa perkuliahan

10. Bapak **Prof. Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si** selaku Ketua Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
11. Seluruh tim penguji skripsi **Dr. Niluh Evvy Rossanty, SE, MM**, **Bapak Dr. Idris Azis, S.E., M.Hum**, dan **Ibu Pricylia Chintya Dewi, S.E., M.Si., CHRP** yang telah berkenan memberikan penilaian serta menyampaikan masukan, arahan, dan kritik yang membangun.
12. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasannya selama perkuliahan.
13. Seluruh Staf Tata Usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam keperluan pelayanan administrasi akademik.
14. Sosok Spesial bagi penulis yang pernah menjadi bagian indah dalam kehidupan kampus penulis.
15. Teman-teman pejuang skripsi dan artikel grup “**HIMPUNAN MAHASISWA AKHIR**” Abrar, Ardiansyah, Sukdiansyah, Rifaldy, Wahab, Veron, Ali, Zuhud, Rezky, Adhi sucipto, Dandy anugrah dkk yang telah membagikan ilmunya terkait penyusunan skripsi, bantuan informasi administrasi akademik, masukan, serta memberikan banyak hiburan dan candaan.
16. Saudara saya yang tergabung dalam grup “**BROKEN BED**” Bojes, Abdillah, Ole, Diki, Arman, Halil, Adam, Gugun, Aidhil, Rian, Wawan, Amar dkk yang selama ini menjadi tempat penulis untuk melapaskan segala penat.

17. Saudara-saudara saya di “**HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN**”

Dani faidil, Alam Surahman, Maruf M.Y Tunggeng, Andika ashari dkk yang telah menjadi tempat untuk rehat dan sekedar bediskusi penulis dalam proses perkuliahan.

18. Keluarga besar “**WELCOME FEB-UNTAD**” Ka Dila, Ka Darent, Zahra,

Nasuha, Meita turut mewarnai masa-masa perkuliahan penulis.

19. Keluarga “**LOKAPALA**” Fahri, Hengky, Boki, Rahel, Refah, Rafly, Ido,

Jean, Dias, Faiq dkk yang pernah menjadi pewarna kehidupan penulis di masa perkuliahan walau singkat namun sangat bermakna.

20. Teman-teman “**JJ SQUAD**” Putri, Fazli, Taufik, Rani, Dwi, El, Sabrina,

Aida, Carlo, Hansen pertukaran mahasiswa merdeka yang juga pernah menjadi pewarna penulis dalam momen perkuliahan.

21. Teman-teman Mahasiswa Manajemen Angkatan 2021 yang telah

memberikan bantuan penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KARYA OTENTIK.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Pengertian Program Magang	10
2.1.1 Tujuan Program Magang	11
2.1.3 Indikator Program Magang.....	12
2.1.4 <i>Soft skill</i>	14
2.1.5 Dimensi <i>soft skill</i>	15
2.1.6 Kesiapan kerja	18
2.1.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	19
2.1.7 Indikator Kesiapan Kerja.....	19
2.2 Kajian Empiris	22
2.2.1 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1 Hubungan Program Magang Terhadap <i>Soft skill</i>	27
2.3.2 Hubungan Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja	28
2.3.3 Hubungan <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja.	28

2.4 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Paradigma penelitian	32
3.2 Jenis penelitian.....	33
3.3 Lokasi dan waktu penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	34
3.5 Jenis dan sumber data	35
3.5.1 Jenis data	35
3.5.2 Skala Data.....	36
3.5.3 Sumber Data	36
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.8 Uji Instrumen Penelitian	45
3.8.1 Uji Validitas	45
3.8.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Alat analisis	47
3.8.1 Evaluasi Outer Model.....	48
3.8.2 Evaluasi Inner Model.....	50
3.8.3 Pengujian Hipotesis	52
BAB IV PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	53
4.1.1 Visi Jurusan Manajemen FEB Untad.....	54
4.1.2 Misi Jurusan Manajemen FEB Untad.....	54
4.2 Analisis dan Hasil Penelitian	54
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian	54
4.3.2 Deskripsi Data Responden	55
4.3.3 Tanggapan Responden	56
4.3.4 Uji Validitas	62
4.3.5 Uji Reliabilitas.....	67

4.3 Analisis Data.....	68
4.3.1 Model struktural (<i>Inner Model</i>)	68
4.3.2 Model pengukuran (<i>Outer model</i>)	70
4.3.3 Evaluasi Model.....	70
4.3.4 Signifikansi Pengujian Hipotesis.....	72
4.4 Pembahasan	73
4.4.1 Program Magang Terhadap <i>Soft Skill</i>	73
4.4.2 Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja.....	75
4.4.3 <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja.....	76
4.4.4 Program Magang Terhadap <i>Soft skill</i> terhadap Kesiapan Kerja	77
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 3. 2 Matriks Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 3 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Outer.....	50
Tabel 3. 4 Ringkasan Rule of thumb evaluasi Inner Model.....	52
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4. 2 Tahun Angkatan Responden.....	56
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Program Magang	57
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Soft Skill.....	59
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Kerja	61
Tabel 4. 6 Hasil Loading Factor.....	65
Tabel 4. 7 Hasil Cross Loading.....	66
Tabel 4. 8 Hasil AVE.....	67
Tabel 4. 9 Hasil Cronbach's Alpha.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Composite Reliability	68
Tabel 4. 11 Hasil Coefficient Determination.....	70
Tabel 4. 12 Hasil F Square	71
Tabel 4. 13 Path Coefficient.....	72
Tabel 4. 14 Indirect Effect.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1 Outer Model	63
Gambar 4.2 Model Struktural	69
Gambar 4.3 Model Pengukuran	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi hak bagi setiap warga negara sekaligus kewajiban negara yang tercantum dalam teks undang-undang dasar (mencerdaskan kehidupan bangsa), hal ini sekaligus memberikan output untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas, sebab SDM yang berkualitas berguna bagi kemajuan ekonomi nasional dalam hal mengurangi tingkat pengangguran dalam negeri, memajukan sektor dalam negeri dan tentunya meningkatkan taraf hidup Masyarakat, selaras dengan hal tersebut perubahan dinamika pasar kerja global semakin menuntut kemampuan yang lebih dari sekadar pengetahuan teknis. *Soft skills*, yang meliputi kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu, menjadi sangat krusial dalam menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan kementerian ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi sebagian besar disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini diidentifikasi bahwa lulusan sering kali tidak memiliki keterampilan interpersonal yang diperlukan, seperti komunikasi efektif dan kemampuan kerja sama

Riset yang dilakukan oleh Hirt *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa 72% dari perusahaan besar di Indonesia menganggap *soft skills* sebagai faktor yang lebih penting dibandingkan dengan keterampilan teknis dalam proses perekrutan. Ini menegaskan bahwa keberhasilan karier mahasiswa di masa depan sangat

bergantung pada penguasaan *soft skills*, selain kemampuan teknis yang diajarkan di perguruan tinggi. Selain itu, penelitian oleh Riggio (2016) menunjukkan bahwa *soft skills* adalah prediktor yang lebih kuat untuk kesuksesan kerja jangka panjang dibandingkan dengan keterampilan teknis. Riggio mengembangkan model keterampilan sosial yang mencakup keterampilan komunikasi sosial, keterampilan mendengarkan, dan kemampuan untuk menavigasi dinamika sosial yang kompleks.

Perubahan cepat dalam teknologi dan globalisasi ini, membuat dunia kerja semakin menghargai keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan bekerja secara efektif dalam tim yang beragam. sebuah laporan oleh (Linkedin, 2021) mengungkapkan bahwa 92% profesional HR menganggap *soft skills* sama pentingnya, jika tidak lebih penting, dibandingkan hard skills saat melakukan rekrutmen, di Indonesia, kebutuhan akan *soft skills* ini tercermin dalam survei yang dilakukan oleh (Kemnaker, 2022), di mana 75% perusahaan melaporkan bahwa *soft skills* merupakan faktor kritis dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Perusahaan semakin mencari karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat, berpikir kritis, dan bekerja secara efektif dalam tim lintas fungsi.

Menjawab tantangan tersebut pemerintah yang bertanggung jawab untuk mencetak sumber daya manusia dalam menghadapi megatren dunia tahun 2045 melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) melalui Permendikbud No. 3 Tahun 2020 dimana mahasiswa memiliki hak 3 semester untuk belajar di luar program studi yang bertujuan untuk “meningkatkan kompetensi lulusan, baik *soft skill* maupun

hard skill, agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian”, MBKM memiliki 8 bentuk kegiatan pembelajaran (BKP) yang sejalan dengan tri dharma perguruan tinggi, baik pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Delapan BKP tersebut antara lain; pertukaran pelajar, magang/praktik kerja, asistensi mengajar di satuan Pendidikan, penelitian/riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/proyek independent, membangun desa/KKN tematik.

Mahasiswa yang dapat mengikuti program MBKM diharuskan mahasiswa aktif dari program studi yang terakreditasi (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Upaya mewujudkan dan menyelaraskan harapan dari pemerintah, universitas tadulako khususnya fakultas ekonomi dan bisnis selalu ikut berperan aktif untuk mensosialisasikan dan mengikutsertakan para mahasiswanya untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut bahkan sejak diperkenalkannya MBKM, saking seriusnya FEB-UNTAD bahkan memberikan berbagai macam alternatif kegiatan pembelajaran diluar kelas yang disebut “MBKM mandiri” dan dipercaya dapat meningkatkan kemampuan teknis dan *soft skill* para mahasiswanya, pada tahun 2024 Fakultas ekonomi dan bisnis menawarkan program MBKM mandiri yang terdiri diantaranya; MSIB kelurahan cantik, MSIB pendamping UMKM, Magang mandiri, wirausaha mandiri.

Program magang/praktik kerja menjadi salah satu alterative pembelajaran yang dinilai dapat menjawab tantangan terkait kesiapan para calon sumber daya manusia Indonesia kedepannya program ini memungkinkan mahasiswa untuk

mengaplikasikan teori yang dipelajari di kelas ke dalam praktik nyata di lapangan. Program magang tidak hanya membantu mahasiswa memahami dunia kerja, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan *soft skills* yang sangat dibutuhkan oleh pasar kerja.

Teori pembelajaran *experiential* dari Kolb D. A (1984) memberikan dasar teoritis yang kuat untuk memahami mengapa program magang bisa efektif dalam mengembangkan *soft skills*. Menurut Kolb, pembelajaran paling efektif terjadi ketika individu terlibat dalam siklus pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif. Dalam konteks magang, mahasiswa pertama kali terlibat dalam pengalaman kerja nyata (pengalaman konkret), kemudian merenungkan pengalaman tersebut, mengaitkannya dengan teori yang telah dipelajari (konseptualisasi), dan akhirnya menerapkan pemahaman mereka dalam tugas-tugas yang lebih kompleks (eksperimen aktif). Model Pembelajaran Berbasis Proyek (*Project-Based Learning Model*) yang diperkenalkan oleh (Wilson-thomas, 2022) juga relevan.

Model ini menekankan pembelajaran melalui penyelesaian proyek nyata, yang memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan *soft skills* seperti manajemen waktu, kerja tim, dan pemecahan masalah secara praktis, penelitian oleh Saleh *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa magang berkontribusi pada peningkatan *soft skills* dan kesiapan kerja, terutama ketika mahasiswa diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proyek yang menantang dan mendapatkan umpan balik konstruktif. Studi ini menekankan pentingnya desain program magang yang melibatkan proyek nyata dan mentoring yang aktif, penelitian terbaru oleh Audrys

et al., (2024) juga mengonfirmasi bahwa magang dapat meningkatkan *soft skills* jika didukung oleh struktur yang baik dan bimbingan yang efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa program magang yang memberikan kesempatan untuk pembelajaran berbasis proyek dan refleksi diri menghasilkan peningkatan signifikan dalam keterampilan interpersonal

Magang berpengaruh positif terhadap peningkatan *soft skills* dan kesiapan kerja mahasiswa, karena pengalaman langsung di lingkungan profesional memungkinkan mereka untuk mengasah keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Selain itu, magang menyediakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja secara nyata, yang memperkuat kemampuan mereka untuk beradaptasi dan memecahkan masalah, sehingga meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, integrasi pengalaman magang dalam pendidikan tinggi menjadi krusial dalam mempersiapkan mahasiswa untuk sukses di dunia kerja.

Mempertimbangkan teori-teori terbaru mengenai pengembangan *soft skills* dan kesiapan kerja, serta bukti empiris yang menunjukkan dampak positif program magang, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* memainkan peran krusial dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini berusaha untuk mengisi celah dalam literatur dengan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana program magang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan *soft skills* dan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara *soft skills* dan kesiapan kerja, tetapi juga

memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan program magang yang lebih efektif, sehingga dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Peneliti juga telah melakukan observasi awal melalui wawancara singkat dengan beberapa mahasiswa peserta program magang. Hasil observasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasakan adanya peningkatan *soft skill* setelah mengikuti program magang. Mereka mengungkapkan bahwa selama menjalani magang, mereka dituntut untuk mengembangkan berbagai aspek *soft skill*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, tanggung jawab, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru.

Namun, terdapat temuan menarik dari observasi tersebut. Tidak semua mahasiswa yang mengikuti program magang mengalami peningkatan *soft skill* sebagaimana yang diharapkan. Beberapa mahasiswa mengaku bahwa tempat magang mereka tidak memberikan ruang atau kesempatan yang memadai untuk mengembangkan indikator-indikator *soft skill*. Misalnya, mereka hanya diberikan tugas administratif tanpa keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja tim atau interaksi dengan pihak eksternal, sehingga potensi pengembangan *soft skill* tidak optimal.

Fakta ini menimbulkan pertanyaan menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama mengenai sejauh mana efektivitas program magang dalam meningkatkan *soft skill* mahasiswa, serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi perbedaan hasil tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memahami

hubungan antara program magang, *soft skill*, dan kesiapan kerja mahasiswa secara lebih mendalam.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah program magang berpengaruh signifikan terhadap *soft skill*.
2. Apakah program magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
3. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
4. Apakah *soft skill* berpengaruh menjadi mediator terhadap kesiapan kerja.

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh program magang kampus terhadap *soft skill* mahasiswa Manajemen FEB
2. Untuk mengetahui pengaruh program magang kampus terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB
3. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB
4. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* secara mediasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB

1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang baik dan dapat berguna untuk membantu pihak-pihak berikut:

1. Pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Penelitian ini dapat memberikan ambaran tentang sejauh mana dampak program magang terhadap peningkatan *soft skill* dan kesiapan kerja mahasiswa. agar

supaya menjadi evaluasi bagi pihak fakultas dalam meningkatkan program magang yang ada, sehingga sesuai dengan output yang diinginkan.

2. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa bagi mahasiswa terkait manfaat program magang kampus,dan lebih selektif dalam memilih program magang kampus yang dapat membantu mahasiswa lebih siap menjawab tantangan di dunia kerja.

3. Bagi civitas akademik dan peneliti

Penelitiain ini juga diharapakan dapat berguna untuk perke bangan ilmu pengetahuan bagi segenap civitas akademika, serta menjadi salah satu referensi dalam proses perkuliahan, praktik dan penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian pendahuluan yang mengurai tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian kajian teoritis, kajian empiris, kerangka pikir dan hipotesis terkait pengaruh program magang terhadap *soft skill* dan kesiapan kerja

BAB III : METODEOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian terkait paradigma penelitian, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, dan teknik analisis data tentang pengaruh program magang terhadap *soft skill* dan kesiapan kerja

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian terkait gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, hasil dan analisis uji hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh konflik program magang terhadap *soft skill* dan kesiapan kerja.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian terkait simpulan hasil penelitian yang telah dibahas dan saran dari implikasi yang berhubungan dengan permasalahan yang ada pada program magang kampus.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Program Magang

Peluncuran program magang Merdeka Belajar-Kampus Merdeka merupakan suatu bentuk keseriusan pemerintah terhadap potensi yang harus dikembangkan guna mencetak kualitas lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Semenjak diberlakukannya program Merdeka belajar kampus Merdeka (MBKM) oleh diktir program magang menjadi sebuah fenomena yang ramai di kalangan mahasiswa khususnya FEB untad.

Kolb, D. A (1984) telah memberikan pengertiannya terkait pembelajaran melalui pengalaman yang menjadi cikal bakal dari program magang menurutnya pembelajaran adalah proses di mana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. Teori ini sering digambarkan dalam bentuk siklus yang terdiri dari empat tahap:

1. Pengalaman Konkret (*Concrete Experience*) Tahap ini melibatkan pengalaman langsung yang dialami oleh individu. Ini bisa berupa aktivitas atau kejadian nyata yang memberikan dasar bagi pembelajaran.
2. Observasi Reflektif (*Reflective Observation*) Setelah mengalami sesuatu, individu merefleksikan pengalaman tersebut. Pada tahap ini, mereka merenungkan apa yang terjadi, bagaimana perasaan mereka, dan apa yang mereka pelajari dari pengalaman tersebut.

3. Konseptualisasi Abstrak (*Abstract Conceptualization*) Dari refleksi tersebut, individu mulai membentuk konsep atau teori baru. Mereka menghubungkan pengalaman dan refleksi dengan pengetahuan yang sudah ada atau menciptakan pemahaman baru tentang konsep yang relevan.
4. Eksperimen Aktif (*Active Experimentation*) Tahap ini melibatkan penerapan konsep atau teori yang telah dikembangkan ke dalam situasi baru. Individu mencoba menguji ide-ide baru mereka dalam praktik untuk melihat hasilnya, yang kemudian menciptakan pengalaman baru dan mengulangi siklus pembelajaran.

Magang merupakan upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diaplikasikan melalui belajar dengan perbuatan (Widiastu & Katika, 2023). program magang juga merupakan suatu program yang dirancang untuk memberikan pengalaman kerja kepada mahasiswa atau lulusan baru yang ingin memperoleh pengalaman kerja di bidang yang diminati. Program magang biasanya dilakukan di Perusahaan atau organisasi yang relevan dengan bidang studi mahasiswa atau lulusan baru tersebut. definisi lain menurut (Alfiana *et al*, 2024) magang sebagai program yang dirancang untuk memberikan pengalaman kerja bagi mahasiswa atau pelajar dalam bidang studi tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, memperluas jaringan profesional, dan mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja.

2.1.1 Tujuan Program Magang

Ufia *et al.*, (2024) menjabarkan beberapa tujuan dari program magang bagi mahasiswa antara lain :

1. Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari di bangku kuliah
2. Memperluas informasi kerja baik informasi maupun pengalaman
3. Menambah dan mengembangkan lebih lanjut korespondensi dan kemampuan interaktif antar individu dalam organisasi tempat mahasiswa tersebut diselenggarakan
4. Meningkatkan keterampilan sosial dan komunikasi antar karyawan perusahaan tempat magang bekerja
5. Memberikan pintu terbuka yang berharga bagi mahasiswa untuk memperoleh wawasan kerja praktis
6. Membina hubungan dan kesetaraan antara dunia kerja dan perguruan tinggi
7. Membangun kerjasama antara perguruan tinggi, dunia usaha, dan industri.

2.1.3 Indikator Program Magang

Menurut Alfiana (2024) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat mengukur pengalaman magang di antaranya adalah:

1. Pandangan terhadap Keterlibatan Langsung dalam Aktivitas Kerja
Mahasiswa yang mengikuti aktivitas kerja secara langsung selama magang menunjukkan keterlibatan nyata dalam lingkungan profesional, yang menjadi fondasi penting dalam memahami dinamika dunia kerja dan membangun kesiapan kerja secara praktis.
2. Partisipasi dalam Tim atau Proyek Nyata
Keterlibatan dalam tim atau proyek nyata selama magang memberikan mahasiswa pengalaman kolaboratif dan tanggung jawab kolektif yang

mencerminkan situasi kerja aktual, sekaligus meningkatkan kemampuan interpersonal dan kerja sama.

3. Pemberian Tugas Sesuai Bidang Studi

Tugas yang diberikan selama magang yang sesuai dengan bidang studi mahasiswa dapat meningkatkan relevansi antara teori yang dipelajari dengan praktik di lapangan, serta memperdalam kompetensi spesifik yang dibutuhkan di dunia kerja.

4. Kemampuan Merefleksikan Kendala Selama Magang

Mahasiswa yang mampu mengidentifikasi dan merenungkan kendala selama magang menunjukkan kapasitas untuk belajar dari hambatan, yang penting dalam proses pengembangan diri dan pengambilan keputusan di masa depan.

5. Kesadaran terhadap Kelebihan dan Kekurangan Diri

Kesadaran diri terhadap kelebihan dan kekurangan selama pelaksanaan magang merupakan indikasi adanya evaluasi personal yang mendalam dan kesiapan untuk berkembang secara profesional.

6. Penerimaan Umpaman Balik dari Pembimbing

Kemampuan menerima dan mengelola umpan balik dari pembimbing mencerminkan keterbukaan dalam belajar, serta kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan performa dalam lingkungan kerja.

7. Kemampuan Menghubungkan Pengalaman dengan Teori

Mahasiswa yang dapat mengaitkan pengalaman magang dengan teori yang telah dipelajari menunjukkan pemahaman konseptual yang kuat, sekaligus kemampuan untuk menerjemahkan teori ke dalam praktik.

8. Pemahaman terhadap Tujuan Magang bagi Pengembangan Diri

Mahasiswa memahami bahwa magang bukan hanya tugas akademik, melainkan sebagai sarana strategis untuk pengembangan keterampilan kerja dan pencapaian karier di masa depan.

9. Eksperimen terhadap Pendekatan Baru dalam Menyelesaikan Tugas

Kemauan untuk mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas menunjukkan kreativitas dan inisiatif, yang merupakan bagian penting dari kompetensi adaptif di tempat kerja.

10. Penyusunan Rencana Perbaikan setelah Magang

Mahasiswa yang mampu menyusun rencana perbaikan berdasarkan evaluasi diri setelah magang menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan berkelanjutan dan kesiapan untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat.

2.1.4 *Soft skill*

Soft skill menurut oleh Mattajang (2023) bahwa pentingnya keterampilan emosional dan sosial pada mahasiswa yang dalam hal ini disebut sebagai *soft skills* yang pada saat ini sangat dibutuhkan dunia kerja, sehingga aspek *soft skills* dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum perkuliahan. sederhananya dalam (Rahmawanti & Nurzaelani, 2021) berpendapat bahwa *soft skill* dapat didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, sifat, sikap, prilaku, maupun karakter yang berhubungan dengan kepribadian dan kecerdasan emosional serta telah menjadi kebiasaan.

Tujuan peningkatan *soft skill* adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antara

pribadi dengan orang lain. Lubis (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat banyak manfaat dari meningkatnya *soft skill* seseorang diantaranya mengembangkan karir serta etika profesional, dari sisi organisasional *soft skill* memberikan manfaat terhadap kualitas manajemen secara total, efektifitas institusional dan energi inovasi, esensi *soft skill* untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan.

2.1.5 Dimensi *soft skill*

Menurut Rismanto (2013) mengemukakan beberapa dimensi dari *soft skill* bahwa kebutuhan *soft skill* di dunia kerja atau usaha kurang lebih terdapat dimensi *soft skill* meliputi disiplin, tanggung jawab, kreatifitas, komunikasi. Pendapat lain menurut Mayagita & Poernomo, (2024) mambagi *soft skill* menjadi 2 bagian umum yakni intrapersonal yakni berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola dirinya sendiri dan *interpersonal* yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain.

Selanjutnya menurut Mayagita & Poernomo, (2024) Indikator dimensi personal dibagi menjadi beberapa indicator antara lain:

1. Motivasi untuk Berkembang melalui Pengalaman Magang

Motivasi untuk berkembang mengacu pada dorongan internal individu untuk terus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas diri melalui pengalaman yang dijalani selama magang. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung aktif mencari peluang belajar, terbuka terhadap tantangan baru, serta memandang setiap tugas sebagai sarana untuk mencapai potensi terbaiknya. Sikap ini penting dalam dunia kerja karena menunjukkan kesiapan

untuk tumbuh, berkembang, dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam lingkungan profesional.

2. Antusiasme Menghadapi Tantangan Selama Magang

Antusiasme menghadapi tantangan merupakan cerminan dari sikap positif dan semangat belajar yang tinggi dalam menjalani proses magang. Individu yang antusias tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, melainkan menunjukkan rasa ingin tahu dan keinginan untuk menaklukkan hambatan yang ada. Kemampuan ini menunjukkan fleksibilitas psikologis, keberanian mencoba hal baru, serta kesiapan mental untuk menghadapi dinamika dunia kerja yang penuh tekanan dan perubahan.

3. Upaya Menunjukkan Kemampuan Terbaik Selama Magang

Upaya untuk menunjukkan kemampuan terbaik mencerminkan komitmen personal terhadap hasil kerja yang optimal dan tanggung jawab terhadap peran yang diemban. Individu dengan karakteristik ini memiliki kecenderungan untuk bekerja secara maksimal, menjaga kualitas kinerja, serta berusaha tampil profesional dalam setiap kesempatan. Kemampuan ini penting dalam lingkungan kerja karena menunjukkan integritas, dedikasi, dan kesiapan untuk bersaing serta berkontribusi secara nyata dalam tim kerja maupun organisasi.

Sedangkan kemampuan interpersonal mempunyai indikator yang digunakan dalam mengukur antara lain:

1. Kemauan Menjalin Relasi dan Pengalaman Kerja untuk Masa Depan

Kemampuan menjalin relasi mengacu pada kecenderungan individu untuk membangun koneksi sosial yang positif di lingkungan kerja sebagai bagian dari

pengembangan profesional jangka panjang. Individu yang memiliki orientasi ini sadar akan pentingnya kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta interaksi interpersonal dalam memperluas wawasan dan membangun jejaring kerja. Relasi yang kuat tidak hanya mendukung proses pembelajaran selama magang, tetapi juga menjadi aset penting untuk menunjang karier di masa depan.

2. Kepercayaan terhadap Dampak Kerja Sama dan Kontribusi

Kepercayaan terhadap nilai kerja sama mencerminkan pemahaman individu bahwa kontribusi yang diberikan saat ini akan membawa dampak positif di kemudian hari. Individu dengan indikator ini tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa kolaborasi, saling mendukung, dan komunikasi tim yang baik akan membentuk reputasi profesional yang kuat. Sikap ini penting dalam dunia kerja modern yang sangat bergantung pada kerja tim lintas fungsi dan keberhasilan kolektif.

3. Visi Jangka Panjang melalui Interaksi dan Pengalaman

Memiliki visi jangka panjang melalui interaksi dan pengalaman kerja menunjukkan bahwa individu tidak hanya menjalani magang sebagai kewajiban akademik, melainkan sebagai bagian dari proses menuju pencapaian tujuan hidup dan karier. Individu dengan karakteristik ini mampu mengambil pelajaran dari setiap interaksi, memahami dinamika sosial di tempat kerja, serta memetakan langkah strategis yang harus dilakukan demi pengembangan diri secara berkelanjutan. Visi ini menjadi kompas yang mengarahkan pilihan, keputusan, dan dedikasi dalam lingkungan profesional.

2.1.6 Kesiapan kerja

Kesiapan kerja pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif, bahkan beberapa penelitian mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja. Kesiapan kerja (*employability*) juga merupakan hal yang sangat penting bagi lulusan perguruan tinggi serta institusi perguruan tinggi itu sendiri. Lulusan perguruan tinggi akan lebih cepat dan mudah mendapatkan pekerjaan yang diinginkan apabila memiliki kesiapan kerja sesuai dengan latar belakang bidang studinya (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). sejalan dengan definisi sebelumnya kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Selanjutnya Menurut (Kamilawati, 2023), kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Dari semua definisi diatas dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja. Individu yang bekerja sesuai dengan kemampuannya dapat dikatakan telah memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja sangat perlu diperhatikan dalam suatu proses pencapaian karir karena dengan memiliki kesiapan

kerja berarti dalam dirinya memiliki kemampuan yang dapat menunjang dirinya berhasil di dunia kerja.

2.1.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya menurut Suyanto *et al.*, (2019) mengemukakan “Pembentuk kesiapan kerja (readiness) yaitu, kematangan dan lingkungan/kultur”. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kesiapan kerja yaitu, institusi Pendidikan perlu bekerjasama dengan berbagai pihak seperti dunia usaha/industri (DU/DI), perguruan tinggi, dan Masyarakat lainnya untuk meningkatkan kualitasnya seperti melakukan praktik kerja industri.

Sedangkan menurut Azky & Mulyana, (2024) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja, yaitu:

- a. Faktor Internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri siswa meliputi kematangan baik fisik maupun mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, dan motivasi
- b. Faktor Eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri siswa meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana, dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja, dan pengalaman kerja.

2.1.7 Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja sebagai faktor penting dalam mencapai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia mempunyai beberapa indicator yang dapat diukur. Berikut indikator kesiapan kerja menurut Muspawi & Lestari, (2020):

1. Kepercayaan Diri Menghadapi Wawancara Kerja

Kepercayaan diri merupakan sikap mental positif yang mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi proses seleksi kerja, seperti wawancara. Individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi mampu menyampaikan pendapat, menjawab pertanyaan secara tegas, dan menunjukkan kompetensi serta potensi yang dimiliki dengan cara yang meyakinkan. Hal ini menjadi penanda penting kesiapan awal seseorang dalam memasuki dunia kerja.

2. Kemampuan Mengelola Waktu

Kemampuan mengelola waktu menunjukkan sejauh mana individu mampu menyusun prioritas, menghindari penundaan, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Dalam konteks kerja, keterampilan ini mencerminkan efisiensi, tanggung jawab, dan profesionalisme yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

3. Kemampuan Bekerja Sama secara Efektif

Kemampuan bekerja sama mencerminkan kesiapan individu untuk berkolaborasi dalam tim, menghargai peran dan kontribusi anggota lain, serta menyelesaikan tugas secara kolektif. Kesiapan kerja tidak hanya diukur dari kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan berinteraksi secara harmonis di lingkungan kerja yang heterogen.

4. Kemampuan Mengelola Tekanan Kerja

Mengelola tekanan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk tetap tenang, fokus, dan terkendali ketika menghadapi beban kerja tinggi, tenggang

waktu ketat, atau situasi tak terduga. Kematangan emosional ini penting agar individu tetap produktif dan tidak mudah terpengaruh secara negatif oleh stres kerja.

5. Keterbukaan terhadap Kritik dan Umpam Balik

Sikap terbuka terhadap kritik menunjukkan kesiapan individu untuk terus belajar dan berkembang. Individu yang siap kerja mampu menerima masukan dengan lapang dada, mengevaluasi diri secara objektif, dan menggunakan umpan balik untuk memperbaiki kinerja di masa depan.

6. Sikap Positif terhadap Tugas dan Lingkungan Kerja

Sikap positif mencerminkan antusiasme, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas. Individu dengan sikap ini cenderung proaktif, menghargai pekerjaan, dan mampu menciptakan suasana kerja yang sehat, sehingga meningkatkan potensi keberhasilan baik secara individu maupun tim.

Sedangkan menurut Bhati, (2022) untuk mengukur kesiapan kerja seorang individu terdapat beberapa indikator sebagai berikut :

1. Tanggung jawab (*Responsibility*), dalam faktor ini berkaitan dengan seseorang menghargai waktu dengan datang tepat waktu, mengikuti standar kerja yang sudah ditentukan dan menghargai kerahasiaan perusahaan.
2. Fleksibilitas (*Flexibility*), dalam faktor ini berkaitan dengan kondisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi. Perubahan didalam dunia kerja menyangkut perubahan jam kerja, penempatan kerja, tanggung jawab, dan pemindahan jabatan.

3. Komunikasi (*Communication*), dalam faktor ini berkaitan dengan suatu keahlian yang dimiliki untuk menjalin komunikasi antar individu seperti memahami arahan, meminta bantuan, menerima saran atau masukan, dan menghargai rekan kerja.
4. Pandangan Diri (*Self View*), faktor ini berkaitan dengan keyakinan yang ada didalam diri mengenai keyakinan diri dengan pekerjaan dan menyadari kemampuan yang ada didalam diri sendiri.
5. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*), faktor ini mengenai kondisi dimana seseorang menjaga dirinya dalam berkegiatan maupun bekerja seperti mengikuti segala peraturan dan kebijakan yang dibuat untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya, selain itu juga ikut menjaga kesehatan dan keselamatan dimanapun berada.

Dari dua indikator diatas penulis memilih teori indikator kesiapan kerja menurut Muspawi, selain karna dianggap masih relevan dengan sekarang, terlebih dalam hal yang berkenaan dengan apa yang akan diteliti, indikator-indikator yang dikemukakan oleh Muspawi juga digunakan oleh beberapa referensi yang digunakan oleh peneliti.

2.2 Kajian Empiris

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelumnya, ada beberapa penilitian terdahulu yang cukup relevan dengan tajuk penilitian ini. Baik berupa artikel, tesis maupun skripsi yang menjelaskan tentang pengaruh program magang terhadap pengembangan *soft skill* maupun kesiapan kerja dengan berbagai macam kalangan yang akan diteliti. Olehnya

beberapa dari penilitian tersebut layak dijadikan bahan rujukan dalam penelitian ini.

Berikut beberapa diantaranya:

1. Yulianti & Khafid (2015) meneliti soal “Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan soft skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015.” Dalam melakukan penelitiannya, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, regresi berganda (uji t dan uji f).

Dari hasil penelitian tersebut, ditemukan secara parsial terdapat pengaruh positif antara pengalaman praktik kerja terhadap Tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015. Dan secara parsial terdapat pengaruh positif antara *soft skill* terhadap tingkat kesiapan kerja tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015. kemudain hasil uji F, memberikan hasil pengalaman praktik kerja, motivasi, dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII.

2. Khoiroh & Prajanti (2019) meneliti soal “Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan *Soft skill*, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk”. Dalam meneliti penulis menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa bahwa praktik kerja industri memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018. *Soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018. Selanjutnya hasil uji f menunjukkan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun Pelajaran 2017/2018.

3. Lie & Darmasetiawan (2018) meneliti soal “Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa s1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya” dalam penelitiannya penulis menggunakan alat analisis uji validitas, uji realibilitas dan regresi sederhana.

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja dalam menghadapi MEA pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya kemudian dikatakan bahwa Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif yang berarti bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja dalam menghadapi MEA pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya.

4. Utami & Raharjo (2020) berjudul “The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work” dalam melakukan penelitian

peniliti menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan juga metode regresi linear berganda dalam menganalisis data.

Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengalaman magang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa ASTRI Budi Luhur Jakarta. Kemudian dikatakan bahwa semua variable bebas berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa ASTRI Budi Luhur Jakarta secara simultan.

5. Hulu & Rozaini (2020) penelitian bertajuk “Pengaruh kreativitas belajar dan *soft skill* mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan bisnis 2016” kemudian uji validitas dan uji realibilitas untuk menguji instrument penelitian, analisis regresi berganda, uji t dan uji F sebagai alat analisisnya.

Temuan dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kreativitas belajar dan *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Pendidikan Bisnis 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Kreativitas belajar dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Pendidikan Bisnis 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yulianti dan Khafid Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan soft	1. Praktik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa smk negri 2 semarang.	1. Variabel program magang, <i>soft skill</i> , kesiapan kerja.	1. Variabel motivasi 2. Analisis regresi linear berganda.

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas xii kompetensi keahlian akuntansi di smk negeri 2 semarang tahun ajaran 2014/2015. (2015)	<p>2. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa smk negri 2 samarang.</p> <p>3. Hasil uji f, praktik kerja, <i>soft skill</i>, motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap siswa smk negri 2 semarang.</p> <p>4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa smk negri 2 semarang.</p>		
2	Khoiro dan pranjanti Pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan <i>soft skill</i> , dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK. (2018)	<p>1. Praktik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK.</p> <p>2. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK.</p> <p>3. Hasil uji f, praktik kerja, <i>soft skill</i>, motivasi secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap siswa smk.</p> <p>4. Motivasi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa smk.</p>	<p>1. Variabel praktik kerja,<i>soft skill</i>, kesiapan kerja.</p>	<p>1. Variabel motivasi</p> <p>2. Analisis regresi linear berganda</p> <p>3. Objek penelitian</p>
3	Lie & darmasetiawan Pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa s1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas Surabaya. (2018)	<p>1. <i>Soft skill</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja menghadapi MEA.</p> <p>2. <i>Soft skill</i> mampu memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kesiapan kerja menghadapi MEA.</p>	<p>1. Variabel <i>soft skill</i>, kesiapan kerja..</p>	<p>2. Analisis regresi linear sederhana</p> <p>3. Objek penelitian</p>
4	Utami & raharjo <i>The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work.</i> (2020)	<p>1. Program magang berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.</p> <p>2. kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.</p> <p>3. program magang dan kompetensi berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara simultan.</p>	<p>1. Variabel program magang, kesiapan kerja</p>	<p>2. Analisis dengan regresi linear berganda</p> <p>3. Objek penelitian.</p>

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Hulu dan rozaini Pengaruh kreativitas belajar dan <i>soft skill</i> mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan bisnis 2016. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. 2. <i>Soft skill</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. 3. Variable kreativitas kerja dan <i>soft skill</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja secara simultan. 	Persamaan: Variable <i>soft skill</i> , kesiapan kerja. Objek penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable kreativitas belajar, 2. Analisis linear berganda

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Program Magang Terhadap *Soft skill*

Program magang merupakan bentuk pengembang kompetensi yang dimiliki individu agar siap memasuki dunia kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Program magang biasanya banyak ditawarkan kepada mahasiswa yang sedang menempuh perkuliahan sebagai bentuk pengenalan terhadap lingkungan kerja.

Ufia *et al.*, (2024) Magang merupakan program praktik kerja di mana pengetahuan yang di dapat dari perguruan tinggi diterapkan ke dunia kerja, dengan tujuan untuk menambah informasi dan pengalaman tentang situasi dan kondisi perusahaan yang sebenarnya. Dampak positif yang di terima dari program magang adalah salah satunya bisa meningkatkan kompetensi mahasiswa baik dari *soft skill* meningkatkan kompetensi mahasiswa melalui program magang sebagai upaya peningkatan *soft skill* diantaranya regulasi emosi, *time management* dan *critical thinking*.

2.3.2 Hubungan Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Program magang yang baik akan banyak memberikan pengaruh peningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan komunikasi interpersonal lulusan Smith & Jones (2023) sementara Brown *et al.*, (2022) menekankan pentingnya pengalaman praktis dalam magang untuk mengembangkan kepercayaan diri dan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan teori Muri Yusuf bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, dimana semakin baik pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa maka kesiapan kerja juga akan meningkat. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2024) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat peluang peningkatan kesiapan kerja mahasiswa (FEB-IAIN) Ponorogo disebabkan oleh baiknya pengalaman magang yang didapat mahasiswa. hasilnya FEBI dapat menggunakan hasil dari penelitian ini untuk merancang program magang yang lebih terstruktur dan sesuai target bagi mahasiswa, sehingga pengalaman magang mahasiswa dapat bermanfaat dalam meningkatkan kesiapan kerja dan mahasiswa.

2.3.3 Hubungan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja.

Soft skills memainkan peran yang sangat penting dalam kesiapan kerja. Terlebih lagi dengan kemajuan dan perkembangan permintaan oleh pembeeri pekerjaan *soft skill* menjadi hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap calon pekerja. semakin baik individu dalam memiliki *soft skill*, maka dapat menjadikan kepribadiannya semakin siap dalam menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja maupun tantangan hidup lainnya, *soft skill* juga dapat membantu seseorang

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, beradaptasi dengan budaya organisasi, dan menghadapi persaingan global..

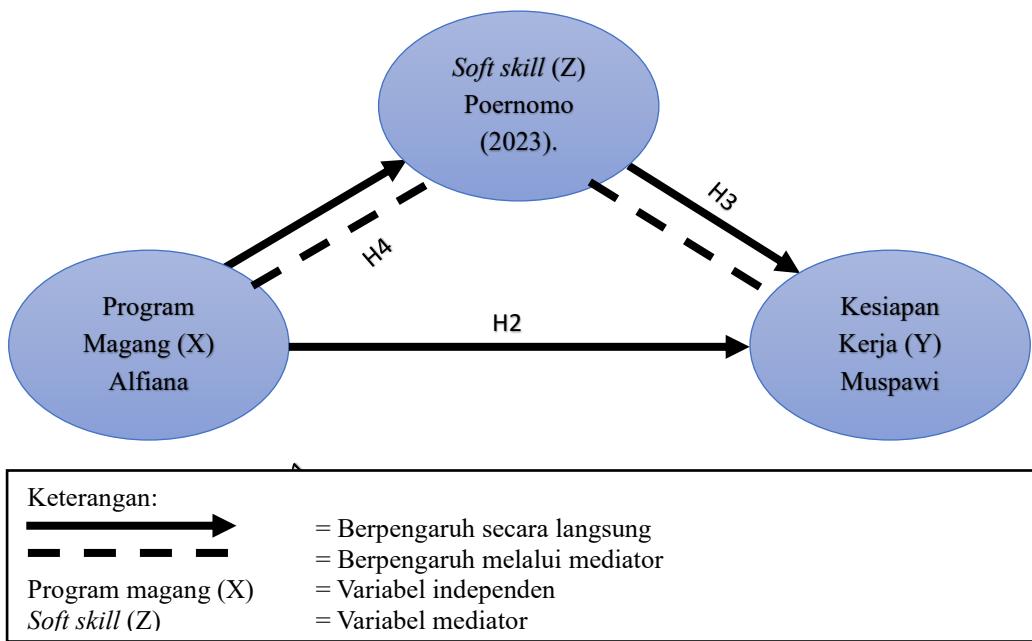
Sesuai dengan hasil penelitian Tampubolon (2024). yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika memiliki *soft skill* yang tinggi, maka kesiapan kerja yang dimiliki pada dirinya juga akan semakin tinggi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan kerangka pikir sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran

<u>KAJIAN EMPIRIS</u>	<u>KAJIAN TEORI</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Yulianti & Khafid (2015) meneliti soal “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kemampuan <i>Soft Skills</i> Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015.” 2. Khoiroh & Prajanti (2019) meneliti soal “Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan <i>Soft skill</i>, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK” 3. Lie & Darmasetiawan (2018) meneliti soal “Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya” 4. Utami & Raharjo (2020) berjudul “<i>The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work</i>” 5. Hulu & Rozaini (2020) penelitian bertajuk “Pengaruh Kreativitas Belajar dan <i>Soft skill</i> Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016” 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Magang Alfiana (2022) 2. <i>Soft skill</i> Poernomo (2023) 3. Kesiapan Kerja Muspawi (2020)



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian empiris program magang sebagai variabel X1 bahwa akan terdapat pengaruh yang dari program magang terdapat peningkatan *soft skill* dan kesiapan kerja dikarenakan indikator-indikator dari program magang tersebut, begitu pula pada *soft skill* sebagai variabel Z sekaligus variabel mediator akan mempengaruhi kesiapan kerja sebagai variabel Y1. Namun hal tersebut tidak selamanya selaras dikarenakan apa yang terjadi yang dilapangan di selalu berbanding lurus dengan prinsip, konsep maupun teori yang populer hal tersebut sebabkan oleh banyak faktor-faktor yakni lingkungan tempat magang, kemampuan mahasiswa dalam memanfaatkan program magang, atau bagaimana regulasi kampus terhadap program magang tersebut dan masih banyak faktor lainnya yang menunjang hal tersebut.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada pendapat di atas, maka pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Program magang berpengaruh signifikan terhadap *soft skill* mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.
2. Program magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.
3. *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.
4. Terdapat pengaruh antara program magang melalui *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasari oleh paradigma positivisme (klasik/objektif). Positivisme sendiri berasal dari kata "Positif." Kata positif di sini sama artinya dengan faktual, yaitu apa yang berdasarkan fakta-fakta (A'yun & Rizkia, 2023). Dengan kata lain, penelitian ini mengacu pada fakta-fakta empiris di lapangan. Penelitian ini juga berusaha mengungkap fakta-fakta yang terjadi di lapangan sehingga posisi seorang peneliti seharusnya mengambil jarak dengan objek penelitian, guna menghindari bias konfirmasi atau subjektifitas seorang peneliti di lapangan.

Kerangka dalam penelitian ini adalah pemikiran deduktif. Pemikiran deduktif adalah salah satu dari dua bentuk penalaran yang umum kita ketahui. Pemikiran ini sifatnya mereduksi hal-hal umum sehingga diperoleh suatu kesimpulan khusus. Disimpulkan bahwa pengertian deduktif adalah pengambilan kesimpulan untuk suatu atau beberapa kasus khusus yang didasarkan kepada suatu fakta umum. Lebih lanjut, menurut A'yun & Rizkia (2023) metode ini diawali dari pembentukan teori, hipotesis, definisi operasional, instrumen dan operasionalisasi.

3.2 Jenis penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi, penelitian korelasi sendiri adalah Penelitian ini mempelajari hubungan dua variable atau lebih, yakni hubungan variasi dalam satu variabel dengan variasi dalam variabel lain. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamai koefisien korelasi (Arsyam & M. Yusuf Tahir, 2021). Dengan menggunakan alat ukur yakni kuesioner.

Penelitian ini berfokus dalam menghubungkan variable independen, dalam ini adalah program magang terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja dengan variable *soft skill* sebagai variable moderasi.

3.3 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako (FEB-UNTAD). Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2025.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, generasi V) populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel; suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam definisi lain, Sugiyono (2023) mengemukakan populasi sebagai wilayah generalistik yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, populasi yang dipilih oleh peneliti adalah seluruh mahasiswa manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tadulako (FEB-UNTAD) angkatan 2019-2022 yang mengikuti program magang. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa manajemen adalah 294.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023), sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang dianggap *representative* (mewakili) terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih oleh peneliti adalah mahasiswa manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tadulako (FEB-UNTAD) yang mengikuti program magang oleh pihak kampus dengan melalui proses pemilihan sampel secara acak. Menurut Abdullah (2015) untuk menentukan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan untuk ukuran populasi, dapat diketahui dengan menggunakan rumus menurut pendapat Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error (8%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = 294/1+294(0.8)^2$$

$$n = 294/1+1,94$$

$$n = 294/2,94$$

$$n = 99,94$$

berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil sebanyak 74,61 sampel yang kemudian dibulatkan menjadi orang responden yang merupakan mahasiswa jurusan manajemen. Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel probabilitas (*probability sample*) yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi unsur atau anggota sampel. Peneliti menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling* karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

$$\text{Angkatan 2019} = \frac{78}{294} \times 100 = 27$$

$$\text{Angkatan 2020} = \frac{125}{294} \times 100 = 42$$

$$\text{Angkatan 2021} = \frac{78}{294} \times 100 = 27$$

$$\text{Angkatan 2022} = \frac{13}{294} \times 100 = 4$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan persentase dari Teknik proportionate *stratified random sampling*, maka jumlah responden dari masing-masing angkatan jurusan manajemen sebanyak angkatan 2019 = 27, angkatan 2020 = 42, angkatan 2021 = 27, angkatan 2022 = 4.

3.5 Jenis dan sumber data

3.5.1 Jenis data

Peneliti menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak terukur yang berupa tulisan-tulisan atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan, tindakan responden dan lain-lain (Sugiyono, 2023). Sedangkan data kuantitatif

merupakan jenis data yang dapat diukur/dihitung secara langsung, seperti informasi/penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif yaitu hasil angket (kuisisioner).

3.5.2 Skala Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi responden terhadap suatu fenomena sosial. Responden akan diberikan pernyataan dengan alternatif jawaban yang dianggap responden paling tepat dan diberikan bobot penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3. 1
Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5.3 Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari dua jenis sumber, yaitu sumber primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari penyebaran kuesisioner terhadap responden, yaitu objek yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian, Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data administrasi mengenai jumlah peserta program magang kampus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako (FEB-UNTAD).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel *independent*, yaitu program magang kampus, dan 2 variabel *dependent*, yaitu *soft skill* dan kesiapan kerja.

1. Program magang

Merupakan kegiatan belajar mahasiswa dari seorang ahli melalui kegiatan di dunia nyata untuk menguasai kompetensi tertentu yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis dan kompetensi manajerial. Penelitian ingin mengukur sejauh mana program ini dapat mempengaruhi kompetensi *soft skill* mahasiswa yang mengikuti program magang kampus yang di fasilitasi oleh FEB-UNTAD ini diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

a. Pandangan terhadap Keterlibatan Langsung dalam Aktivitas Kerja

Mahasiswa yang mengikuti aktivitas kerja secara langsung selama magang menunjukkan keterlibatan nyata dalam lingkungan profesional, yang menjadi fondasi penting dalam memahami dinamika dunia kerja dan membangun kesiapan kerja secara praktis.

b. Partisipasi dalam Tim atau Proyek Nyata

Keterlibatan dalam tim atau proyek nyata selama magang memberikan mahasiswa pengalaman kolaboratif dan tanggung jawab kolektif yang

mencerminkan situasi kerja aktual, sekaligus meningkatkan kemampuan interpersonal dan kerja sama.

c. Pemberian Tugas Sesuai Bidang Studi

Tugas yang diberikan selama magang yang sesuai dengan bidang studi mahasiswa dapat meningkatkan relevansi antara teori yang dipelajari dengan praktik di lapangan, serta memperdalam kompetensi spesifik yang dibutuhkan di dunia kerja.

d. Kemampuan Merefleksikan Kendala Selama Magang

Mahasiswa yang mampu mengidentifikasi dan merenungkan kendala selama magang menunjukkan kapasitas untuk belajar dari hambatan, yang penting dalam proses pengembangan diri dan pengambilan keputusan di masa depan.

e. Kesadaran terhadap Kelebihan dan Kekurangan Diri

Kesadaran diri terhadap kelebihan dan kekurangan selama pelaksanaan magang merupakan indikasi adanya evaluasi personal yang mendalam dan kesiapan untuk berkembang secara profesional.

f. Penerimaan Umpaman Balik dari Pembimbing

Kemampuan menerima dan mengelola umpan balik dari pembimbing mencerminkan keterbukaan dalam belajar, serta kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan performa dalam lingkungan kerja.

g. Kemampuan Menghubungkan Pengalaman dengan Teori

Mahasiswa yang dapat mengaitkan pengalaman magang dengan teori yang telah dipelajari menunjukkan pemahaman konseptual yang kuat, sekaligus kemampuan untuk menerjemahkan teori ke dalam praktik.

h. Pemahaman terhadap Tujuan Magang bagi Pengembangan Diri

Mahasiswa memahami bahwa magang bukan hanya tugas akademik, melainkan sebagai sarana strategis untuk pengembangan keterampilan kerja dan pencapaian karier di masa depan.

i. Eksperimen terhadap Pendekatan Baru dalam Menyelesaikan Tugas

Kemauan untuk mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas menunjukkan kreativitas dan inisiatif, yang merupakan bagian penting dari kompetensi adaptif di tempat kerja.

j. Penyusunan Rencana Perbaikan setelah Magang

Mahasiswa yang mampu menyusun rencana perbaikan berdasarkan evaluasi diri setelah magang menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan berkelanjutan dan kesiapan untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat.

2. *Soft skill*

Soft skill merupakan salah satu kompetensi yang diharapkan mampu menjadi output yang dihasilkan oleh program magang ini kepada para peserta dari program magang kampus tersebut. *Soft skill* sendiri mempunyai definisi yakni keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan manajemen waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing individu dalam lingkungan kerja.

a. Motivasi untuk Berkembang melalui Pengalaman Magang

Motivasi untuk berkembang mengacu pada dorongan internal individu untuk terus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas diri melalui pengalaman yang dijalani selama magang. Individu yang memiliki motivasi

tinggi cenderung aktif mencari peluang belajar, terbuka terhadap tantangan baru, serta memandang setiap tugas sebagai sarana untuk mencapai potensi terbaiknya. Sikap ini penting dalam dunia kerja karena menunjukkan kesiapan untuk tumbuh, berkembang, dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam lingkungan profesional.

b. Antusiasme Menghadapi Tantangan Selama Magang

Antusiasme menghadapi tantangan merupakan cerminan dari sikap positif dan semangat belajar yang tinggi dalam menjalani proses magang. Individu yang antusias tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, melainkan menunjukkan rasa ingin tahu dan keinginan untuk menaklukkan hambatan yang ada. Kemampuan ini menunjukkan fleksibilitas psikologis, keberanian mencoba hal baru, serta kesiapan mental untuk menghadapi dinamika dunia kerja yang penuh tekanan dan perubahan.

c. Upaya Menunjukkan Kemampuan Terbaik Selama Magang

Upaya untuk menunjukkan kemampuan terbaik mencerminkan komitmen personal terhadap hasil kerja yang optimal dan tanggung jawab terhadap peran yang diemban. Individu dengan karakteristik ini memiliki kecenderungan untuk bekerja secara maksimal, menjaga kualitas kinerja, serta berusaha tampil profesional dalam setiap kesempatan. Kemampuan ini penting dalam lingkungan kerja karena menunjukkan integritas, dedikasi, dan kesiapan untuk bersaing serta berkontribusi secara nyata dalam tim kerja maupun organisasi.

Sedangkan kemampuan interpersonal mempunyai indikator yang digunakan dalam mengukur antara lain:

a. Kemauan Menjalin Relasi dan Pengalaman Kerja untuk Masa Depan

Kemampuan menjalin relasi mengacu pada kecenderungan individu untuk membangun koneksi sosial yang positif di lingkungan kerja sebagai bagian dari pengembangan profesional jangka panjang. Individu yang memiliki orientasi ini sadar akan pentingnya kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta interaksi interpersonal dalam memperluas wawasan dan membangun jejaring kerja. Relasi yang kuat tidak hanya mendukung proses pembelajaran selama magang, tetapi juga menjadi aset penting untuk menunjang karier di masa depan.

b. Kepercayaan terhadap Dampak Kerja Sama dan Kontribusi

Kepercayaan terhadap nilai kerja sama mencerminkan pemahaman individu bahwa kontribusi yang diberikan saat ini akan membawa dampak positif di kemudian hari. Individu dengan indikator ini tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa kolaborasi, saling mendukung, dan komunikasi tim yang baik akan membentuk reputasi profesional yang kuat. Sikap ini penting dalam dunia kerja modern yang sangat bergantung pada kerja tim lintas fungsi dan keberhasilan kolektif.

c. Visi Jangka Panjang melalui Interaksi dan Pengalaman

Memiliki visi jangka panjang melalui interaksi dan pengalaman kerja menunjukkan bahwa individu tidak hanya menjalani magang sebagai kewajiban akademik, melainkan sebagai bagian dari proses menuju pencapaian tujuan hidup dan karier. Individu dengan karakteristik ini mampu mengambil pelajaran dari setiap interaksi, memahami dinamika sosial di tempat kerja, serta memetakan langkah strategis yang harus dilakukan demi pengembangan diri

secara berkelanjutan. Visi ini menjadi kompas yang mengarahkan pilihan, keputusan, dan dedikasi dalam lingkungan profesional.

3. Kesiapan kerja

Kesiapan Kerja merupakan kondisi seorang mahasiswa yang memiliki kemampuan kerja untuk melakukan/melaksanakan tugas tertentu yang dapat dilihat dari beberapa kompetensi yang harus dimilikinya, hal tersebut menjadi berkesinambungan dimana program magang kampus yang menjadi salah satu alternatif yang diberikan oleh pihak kampus diharapkan mampu menjadi bekal Istimewa bagi para pesertanya untuk mencapai Tingkat kesiapan kerja.

a. Kepercayaan Diri Menghadapi Wawancara Kerja

Kepercayaan diri merupakan sikap mental positif yang mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi proses seleksi kerja, seperti wawancara. Individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi mampu menyampaikan pendapat, menjawab pertanyaan secara tegas, dan menunjukkan kompetensi serta potensi yang dimiliki dengan cara yang meyakinkan. Hal ini menjadi penanda penting kesiapan awal seseorang dalam memasuki dunia kerja.

b. Kemampuan Mengelola Waktu

Kemampuan mengelola waktu menunjukkan sejauh mana individu mampu menyusun prioritas, menghindari penundaan, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Dalam konteks kerja, keterampilan ini mencerminkan efisiensi, tanggung jawab, dan profesionalisme yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

c. Kemampuan Bekerja Sama secara Efektif

Kemampuan bekerja sama mencerminkan kesiapan individu untuk berkolaborasi dalam tim, menghargai peran dan kontribusi anggota lain, serta menyelesaikan tugas secara kolektif. Kesiapan kerja tidak hanya diukur dari kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan berinteraksi secara harmonis di lingkungan kerja yang heterogen.

d. Kemampuan Mengelola Tekanan Kerja

Mengelola tekanan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk tetap tenang, fokus, dan terkendali ketika menghadapi beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat, atau situasi tak terduga. Kematangan emosional ini penting agar individu tetap produktif dan tidak mudah terpengaruh secara negatif oleh stres kerja.

e. Keterbukaan terhadap Kritik dan Umpan Balik

Sikap terbuka terhadap kritik menunjukkan kesiapan individu untuk terus belajar dan berkembang. Individu yang siap kerja mampu menerima masukan dengan lapang dada, mengevaluasi diri secara objektif, dan menggunakan umpan balik untuk memperbaiki kinerja di masa depan.

f. Sikap Positif terhadap Tugas dan Lingkungan Kerja

Sikap positif mencerminkan antusiasme, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas. Individu dengan sikap ini cenderung proaktif, menghargai pekerjaan, dan mampu menciptakan suasana kerja yang sehat, sehingga meningkatkan potensi keberhasilan baik secara individu maupun tim.

Tabel 3. 2
Matriks Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
1	Program magang (X) Alfiana (2022)	Pengalaman konkret.	1. Keterlibatan langsung 2. Kerja tim 3. Relevansi tugas	1 1 1
		Observasi refleksi.	4. Refleksi kendala 5. Kesadaran diri 6. Umpan balik	1 1 1
		Konseptualisasi abstrak	7. Teori dan praktik 8. Tujuan pengembangan diri	1 1
		Ekperimen aktif.	9. Inovasi pendekatan 10. Rencana perbaikan	1 1
		Personal	11. Motivasi pribadi	1
			12. Antusiasme	1
			13. Komitmen dan kualitas kerja	1
		Interpersonal	14. Relasi kerja	1
			15. Kontribusi berdampak	1
			16. Visi jangka panjang	1
2	Soft skill (Z) Poernomo (2023)	Kompetensi diri	17. Kepercayaan diri	1
			18. Manajemen waktu	1
			19. Kolaborasi/kerja tim	
		Kematangan emosional	20. Mengelola tekanan	1
			21. Ketebukaan terhadap kritik	1
			22. Sikap positif	1
3	Kesiapan kerja (Y1) Muspawi (2020)			

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Selama proses penelitian ini, peneliti mengadopsi beberapa Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Penerapan teknik pengumpulan data dengan observasi adalah hal yang lumrah dalam suatu penelitian. Observasi juga adalah upaya memahami fenomena atau objek yang akan diteliti secara langsung di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu proses pengumpulan data dalam penelitian dalam bentuk komunikasi secara langsung berupa tanya jawab. Penerapan teknik ini umumnya dilaksanakan demi menggali informasi yang berguna dari seorang informan atau lebih.

3. Angket/kuesioner

Kuesioner merupakan suatu Upaya pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Umumnya format pertanyaan kepada responden. Umumnya format pertanyaan tersebut berbentuk tulisan. Dalam hal ini peneliti membagikan daftar pertanyaan kepada mahasiswa yang dijadikan responden.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas bertalian dengan tingkat akurasi yang dicapai suatu penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2023). uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan indikator-indikator atau pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Maka dari itu, untuk mengetahui apakah valid atau tidaknya penelitian ini. Bilamana koefisien korelasi antar skor indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar dari 0,30 ($\geq 0,30$) maka instrumen tersebut dianggap valid (Sugiyono, 2023). Dengan kata lain, jika angka yang diperoleh lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari penelitian tersebut layak digunakan.

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Item Pertanyaan	Pearson Correlations	R. Tabel	Status
Program Magang	Concrete Experience	X.1	0.918	0.30	Valid
		X.2	0.954	0.30	Valid
		X.3	0.87	0.30	Valid
	Observation Reflective	X.4	0.903	0.30	Valid
		X.5	0.856	0.30	Valid
		X.6	0.9	0.30	Valid
	Abstract Conceptualitation	X.7	0.911	0.30	Valid
		X.8	0.878	0.30	Valid
	Active Experience	X.9	0.933	0.30	Valid
		X.10	0.902	0.30	Valid
Soft Skill	Personal Skill	M.1	0.946	0.30	Valid
		M.2	0.936	0.30	Valid
		M.3	0.898	0.30	Valid
	Interpersonal Skill	M.4	0.943	0.30	Valid
		M.5	0.899	0.30	Valid
		M.6	0.918	0.30	Valid
Kesiapan Kerja	Kompetensi diri	Y.1	0.924	0.30	Valid
		Y.2	0.96	0.30	Valid
		Y.3	0.946	0.30	Valid
	Kematangan Emotional	Y.4	0.911	0.30	Valid
		Y.5	0.95	0.30	Valid
		Y.6	0.943	0.30	Valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur itu layak digunakan dalam penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2023). Dalam hal ini, jika alat ukur yang kita gunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten terhadap gejala yang sama, maka alat ukur itu dapat dikatakan reliabel. Menurut (Sugiyono, 2023), suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal $0,60$ ($\alpha \geq 0,60$).

Dengan kata lain, bila koefisien reliabilitas minimal tersebut tidak terpenuhi, maka alat ukur tersebut belum layak untuk digunakan dalam instrumen penelitian.

**Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Program Magang (X)	0,973	0,6	Reliabel
<i>Soft Skill (M)</i>	0,965	0,6	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,974	0,6	Reliabel

Merujuk pada Tabel 3.4, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60 pada masing-masing variabel, sehingga instrumen kuesioner dinyatakan layak dan andal untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3.8 Alat analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) yang merupakan analisis multivariate. SEM adalah statistic yang unik karena fondasinya berada pada dua teknik multivariate yang yang familiar yaitu faktor analisis dan analisis regresi (Hair et al, 2010). Selanjutnya untuk melakukan analisa SEM diperlukan tools atau software computer yang sesuai. Tools yang dapat digunakan dalam analisis SEM adalah SmartPLS. Menurut Ghazali (2002), besar sampel untuk penelitian SEM dengan menggunakan Amos ataupun Lisrel adalah minimal direkomendasikan berkisar 200-800. jumlah sampel untuk penelitian SEM dengan menggunakan PLS adalah minimal direkomendasikan dari 30 sampai 100.

Dengan keterbatasan yang ada karena asumsi jumlah minimal sampel yang besar, sedangkan dalam penelitian sampel yang digunakan berkisar 65.

Keunggulan pada penggunaan metode PLS yaitu pada metode ini tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal, kemudian hasil pada perhitungan metode PLS tetap kokoh (robust) apabila ada data yang tidak normal atau hilang (missing value). Selain itu PLS juga bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan bisa mendeskripsikan hubungan antar variabel ada atau tidaknya hubungan tersebut. Berdasarkan keunggulan dan memperhatikan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, oleh karena itu penelitian ini menggunakan alat analisis dengan metode PLS. Adapun teknik teknik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.8.1 Evaluasi Outer Model

Evaluasi Outer model pengukuran atau yang bisa disebut sebagai outer model dilakukan agar dapat menilai validitas dan reabilitas model dengan indikator refleksif yang dievaluasi menggunakan validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reability serta cornbach alpha bagi blok indikatornya (Ghozali, 2021).

Sedangkan evaluasi model struktural atau yang disebut sebagai inner model yang berguna untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model yang dievaluasi dilihat berdasarkan besarnya persentase variance, yaitu R-Square bagi konstruk laten endogen (Ghozali, 2021).

- a. Validitas Convergent Untuk menguji validitas indikator pada permodelan PLS dapat menggunakan validitas convergent maupun 57 measurement model lalu

melihat hubungan antara indikator melalui konstruknya yang dapat dilihat pada hasil output outer loading pada perolehan PLS Algorithm (Ghozali, 2021). Adapun pada tahap awal pengujian skala pengukuran atau nilai pada loading factor $0,50 - 0,60$ masih dapat diterima.

- b. Validitas Discriminant Berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa beberapa pengukur yang berbeda tidak memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Oleh karena itu, harus diuji validitas discriminant dengan indikator refleksif berdasarkan nilai cross loading untuk setiap variabel sebesar $>0,50$. Adapun cara lain dalam mengukur validitas discriminant adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (Ghozali, 2021).
- c. Composite Reliability Selain untuk menguji validitas, pengukuran model juga berfungsi sebagai uji reliabilitas suatu konstruk. Uji reabilitas dilakukan agar dapat membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran reabilitas pada suatu konstruk dilakukan dengan dua cara, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha dalam 58 menguji reabilitas akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan Composite Reliability ketika menguji reabilitas suatu konstruk.

Tabel 3. 5
Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Outer

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	Loading Factor	>0.70 untuk Confirmatory Research >0.60 untuk Exploratory Research
	Average Variance Extracted (AVE)	>0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
	Communality	>0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
Validitas Discriminant	Cross Loading	>0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk laten
	Heterotrairmonotrait Ratio (HTMT)	HTMT < 0.90
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0.70 untuk Confirmatory Research >0.60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research
	Composite Reliability	>0.70 untuk Confirmatory 59 Research 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk Exploratory Research

Sumber : Ghozali. (2021)

Adapun pada pengukuran outer model reflektif, evaluasi model pengukurannya dilakukan dengan cara melihat evaluasi dari validitas dan reliabilitas model.

3.8.2 Evaluasi Inner Model

Dalam menilai inner model, dimulai dengan melihat nilai R-Squares pada setiap variabel laten endogen. Perubahan dari nilai R-Squares dapat digunakan guna menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang substantive antara variabel laten eksogen tertentu pada variabel laten endogen. Terdapat beberapa nilai RSquares yaitu 0.75, 0.50, dan 0.25 yang artinya bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah. Berikut rumus dalam menghitung pengaruh besar f^2

$$f^2 = R^2 \text{ included } R^2 \text{ excluded} / 1 - R^2 \text{ included}$$

Dimana: $R^2 \text{ included}$ dan $R^2 \text{ excluded}$ merupakan RSquares dari variabel laten ketika predictor variabel laten digunakan atau dikeluarkan dari persamaan struktural.

Selain dinilai dari besarnya R-Squares, juga dilakukan dengan Q^2 predictive relevance. Teknik ini berguna dalam 60 mempresentasikan synthesis dari cross-validation dan sebagai fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel serta estimasi dari parameter konstruk. Berikut rumus pendekatan yang diadaptasi PLS menggunakan prosedur blindfolding

$$Q^2 = 1 - \sum_d E_d / \sum_d O_d$$

Dimana:

D = omission distance

E = the sum of squares of prediction error

O = the sum of squares errors using the mean for prediction

Jika nilai $Q^2 > 0$ artinya model memiliki predictive relevance, jika nilai $Q^2 < 0$ artinya model kurang memiliki predictive relevance. Berkaitan dengan f^2 , perubahan Q^2 yang memberikan dampak relatif terhadap inner model dapat diukur dengan:

$$Q^2 = q^2 \text{ included} - q^2 \text{ excluded} / 1 - q^2 \text{ included}$$

Terdapat bahwa nilai q^2 predictive relevance 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa model lemah, moderate, dan kuat.

Tabel 3. 6
Ringkasan Rule of thumb evaluasi Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
R- Squares	0.67, 0.33, dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate, dan lemah.
<i>Effect size f²</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah, dan besar).
<i>Q² predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ artinya model memiliki predictive relevance, jika nilai $Q^2 < 0$ artinya model kurang memiliki predictive relevance
<i>q² predictive relevance</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 yaitu model lemah, moderate, dan kuat.
Signifikansi (<i>two-tailed</i>)	t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

Sumber: Ghazali, (2021)

Kemudian model fit pada SmartPLS memberikan ukuran dengan keselarasan SRMR (Standardized Root Mean Residual), yaitu apabila nilai tersebut berada di bawah 0.10, maka model tersebut dianggap fit. Sehingga, dengan melihat indeks kesesuaian seperti SRMR (Standardized Root Mean Residual) dan NFI (Normed Fit Index) terlihat hasil estimasi model PLS-SEM (melalui laporan hasil) dan nilai kriteria ini SRMR 0.90 (Ghozali, 2021).

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan total effect agar dapat menguji nilai signifikansi melalui hubungan langsung antar konstruk, dimana nilai dari total effect ini akan terlihat ketika peneliti menguji hipotesis. Untuk menguji hubungan tidak langsung konstruk independent maupun dependent adalah melalui mediasi dengan nilai specific indirect effect. Lalu untuk hipotesis dua sisi (*two-tailed*), inner model ditunjukkan oleh nilai t-statistics yang nilainya harus di atas 1,96 dan untuk hipotesis satu (*one-tailed*) harus di atas 1,64. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat 62 signifikansi sebesar 5% dengan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2021).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Universitas Tadulako berdiri pada tahun 1981. Kampus utama UNTAD berada di kota Palu Sulawesi Tengah dengan julukan lima dimensi karena ada lereng pegunungan, daratan, sungai, pantai, dan lautan. Visinya bersentuhan dengan lingkungan hidup. Visi UNTAD 2020-2045 adalah menjadi perguruan tinggi berstandar internasional dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni IPTEKS yang berwawasan lingkungan hidup, saat ini jumlah mahasiswa lebih dari empat puluh ribu yang terdistribusi dalam 88 program studi yang berada di sebelas Fakultas, salah satunya adalah Fakultas ekonomi dan Bisnis.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Tadulako. Terdapat tiga jurusan yang ada di FEB UNTAD yang meliputi Ilmu ekonomi studi pembangunan, Manajemen, dan Akuntansi. Jumlah mahasiswa manajemen FEB UNTAD setiap tahunnya mencapai kurang lebih 300 orang.

Fasilitas pembelajaran yang ada di FEB UNTAD khususnya jurusan manajemen cukup bervariasi di antaranya yaitu perkuliahan, Program Magang, partisipasi dalam proyek, Kelembagaan Mahasiswa. Dengan adanya kegiatan pembelajaran yang sudah difasilitasi untuk mahasiswa manajemen FEB UNTAD tersebut, maka diharapkan dapat melahirkan lulusan yang profesional khususnya di bidang Ekonomi dan Bisnis serta mampu bersaing di dunia kerja.

4.1.1 Visi Jurusan Manajemen FEB Untad

Menjadi program studi yang unggul di asia tenggara tahun 2030 dalam penerapan ilmu manajemen berbasis lokal orientasi global (BLOG).

4.1.2 Misi Jurusan Manajemen FEB Untad

1. Menyelenggarakan pendidikan di bidang ilmu manajemen berbasis bisnis lokal orientasi global (BLOG).
2. Menyelenggarakan penelitian berbasis bisnis lokal orientasi global (BLOG).
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berbasis bisnis lokal orientasi global (BLOG)
4. Menyelenggarakan tata kelola prodi sesuai prinsip *good university governance*.
5. Meningkatkan kerjasama dengan *stakeholder* di dalam dan luar negeri.

4.2 Analisis dan Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa manajemen angkatan kuliah 2019-2022 di FEB UNTAD yang telah menyelesaikan Program Magang Kementrian (MSIB) maupun Program Magang mandiri yang diinisiasi oleh tiap-tiap jurusan. Google form digunakan untuk mendistribusikan kuesioner online, yang menghasilkan data responden. Jenis kelamin, program studi, angkatan kuliah, semester kuliah, dan durasi magang kemudian digunakan untuk mengurutkan data yang dikumpulkan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden menggunakan teknik probability sampling dengan jenis proportionate stratified random sampling. Dengan menggunakan teknik tersebut maka sampel

yang diperoleh akan proporsional untuk masing-masing angkatan, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

1. Angkatan 2019 $= \frac{78}{294} \times 100 = 27$
2. Angkatan 2020 $= \frac{125}{294} \times 100 = 42$
3. Angkatan 2021 $= \frac{78}{294} \times 100 = 27$
4. Angkatan 2022 $= \frac{13}{294} \times 100 = 4$

4.3.2 Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner melalui google formulir yang disebarluaskan kepada mahasiswa FEB untuk jurusan manajemen Angkatan 2019, 2020, 2021, dan 2022 adalah sebagai berikut:

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	41	41%
Perempuan	59	59,%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 responden (41%) dan responden perempuan sebanyak 59 responden (59%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pada penelitian ini adalah perempuan.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Berdasarkan data yang diperoleh tentang tahun angkatan dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2
Tahun Angkatan Responden**

Angkatan	Frekuensi	Presentasi (%)
2019	27	27%
2020	42	42%
2022	27	27%
2023	4	4%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer (2025)

4.3.3 Tanggapan Responden

4.2.3.1 Tanggapan Responden terhadapa Program Magang

Dalam penelitian ini, dasar interpretasi nilai mean menggunakan kategori penilaian yang diadaptasi dari (Sugiyono, 2023), yang menjelaskan bahwa skala Likert dapat dianalisis melalui pengelompokan interval untuk memudahkan interpretasi kecenderungan jawaban responden.

Nilai Mean	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Kurang Baik
1,81- 2,60	Kurang Baik
2,61- 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Tabel 4. 3
Tanggapan Responden Terhadap Program Magang

Peryataan	Tanggapan responden										Total skor	Rata-rata	Kategori			
	SS		S		RR		TS		STS							
	n	Σ	n	Σ	n	Σ	n	Σ	n	Σ						
Pengalaman konkret																
Saya mengikuti aktivitas kerja secara langsung selama magang.	36	180	43	172	13	39	8	16	0	0	407	4,07	Baik			
Saya dilibatkan dalam tim atau proyek nyata.	32	160	45	180	19	57	4	8	0	0	405	4,05	Baik			
Saya diberikan tugas sesuai bidang saya.	28	140	52	208	16	48	2	4	2	2	402	4,02	Baik			
Total mean											4,04	Baik				
Refleksi observasi																
Saya mengevaluasi kendala yang saya alami selama magang.	34	170	42	168	34	19	57	4	1	1	404	4,04	Baik			
Saya menyadari kelebihan dan kekurangan diri saat magang.	33	165	47	188	15	45	3	6	2	2	406	4,06	Baik			
Saya mendapatkan umpan balik dari pembimbing.	36	180	49	196	11	33	4	8		0	417	4,17	Baik			
Total mean											4,09	Baik				
Konseptualisasi abstrak																
Saya menghubungkan pengalaman magang dengan teori yang saya pelajari.	32	160	51	204	15	45	2	4	0	0	413	4,13	Baik			
Saya memahami pentingnya magang untuk pengembangan diri.	31	155	47	188	16	48	6	12	0	0	403	4,03	Baik			
Total mean											4,08	Baik				
Eksperimen aktif																
Saya mencoba pendekatan baru	36	180	42	168	20	60	1	2	1	1	411	4,11	Baik			

Peryataan	Tanggapan responden										Total skor	Rata-rata	Kategori			
	SS		S		RR		TS		STS							
	n	Σ	n	Σ	n	Σ	n	Σ	n	Σ						
dalam menyelesaikan tugas magang.																
Saya membuat rencana perbaikan setelah magang berakhir.	36	180	41	164	19	57	3	6	1	1	408	408	Baik			
Total mean											4,10	Baik				

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, tanggapan responden terhadap program magang secara keseluruhan berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi terhadap variabel ini adalah Refleksi Observasi, dengan nilai *mean* sebesar 4,09 yang menunjukkan bahwa peserta magang mampu secara aktif mengevaluasi kendala yang mereka alami, menyadari kelebihan dan kekurangan diri, serta menerima umpan balik dari pembimbing sebagai bahan refleksi diri.

Sementara itu, dimensi dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Eksperimen Konkrit, dengan *mean* sebesar 4,04, yang mengindikasikan bahwa meskipun peserta telah dilibatkan dalam aktivitas langsung selama magang, terdapat potensi peningkatan dalam hal pelibatan yang lebih mendalam terhadap tugas nyata dan kerja tim sesuai bidang masing-masing.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa program magang telah memberikan manfaat yang baik bagi peserta dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Peserta terlihat mampu mengolah pengalaman melalui refleksi dan eksperimen aktif, serta mulai menghubungkannya dengan teori (konseptualisasi abstrak). Namun demikian, peningkatan masih diperlukan

terutama dalam optimalisasi pelibatan konkret dalam tugas langsung di lingkungan kerja agar pengalaman magang menjadi lebih utuh dan bermakna.

4.2.3.2 Tanggapan Responden Terhadap *Soft Skill*

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden Terhadap *Soft Skill*

Peryataan	Tanggapan responden										Total skor	Rata-rata	Kategori			
	SS		S		RR		TS		STS							
	n	Σ	n	Σ	N	Σ	n	Σ	n	Σ						
Personal																
Saya memiliki motivasi pribadi untuk berkembang melalui pengalaman magang.	24	120	52	208	21	63	3	6	0	0	397	3,97	Baik			
Saya merasa termotivasi untuk menghadapi tantangan selama magang.	29	145	53	212	11	33	7	14	0	0	404	4,04	Baik			
Saya berusaha menunjukkan kemampuan terbaik saya saat magang.	33	165	48	192	13	39	5	10	1	1	407	4,07	Baik			
Total mean												4,03	Baik			
Interpersonal																
Saya ingin menjalin relasi dan pengalaman kerja untuk mendukung masa depan saya.	29	145	56	224	10	30	5	10	0	0	409	4,09	Baik			
Saya percaya kerja sama dan kontribusi	30	150	51	204	12	36	5	10	2	2	402	4,02	Baik			

Peryataan	Tanggapan responden										Total skor	Rata-rata	Kategori			
	SS		S		RR		TS		STS							
	n	Σ	n	Σ	N	Σ	n	Σ	n	Σ						
saya saat ini akan berdampak di masa depan.																
Saya memiliki visi jangka panjang yang ingin saya capai melalui interaksi dan pengalaman kerja.	36	180	45	180	16	48	2	4	1	1	413	4,12	Baik			
Total mean											4,08	Baik				

Sumber : Data primer 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, tanggapan responden terhadap kemampuan *soft skill* secara keseluruhan berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi terhadap penguasaan *soft skill* ini adalah Interpersonal Skills, dengan nilai *mean* sebesar 4,08, yang menunjukkan bahwa peserta magang memiliki kecenderungan kuat dalam menjalin relasi kerja, percaya akan dampak kontribusinya di masa depan, serta memiliki visi jangka panjang yang ingin dicapai melalui interaksi profesional.

Sementara itu, dimensi dengan nilai rata-rata lebih rendah namun tetap dalam kategori baik terdapat pada Personal Skills, dengan *mean* sebesar 4,03. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta magang telah menunjukkan motivasi pribadi yang positif, antusiasme dalam menghadapi tantangan, dan upaya untuk menampilkan kemampuan terbaik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam aspek inisiatif pengembangan diri yang lebih mandiri.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa program magang telah berhasil memberikan pengalaman yang mendukung pengembangan *soft skill*, baik dalam aspek personal maupun interpersonal. Peningkatan keterampilan ini menjadi bekal penting bagi peserta untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis di masa depan.

4.2.3.3 Tangaapan Responden Terhadap Kesiapan Kerja

**Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Kerja**

Peryataan	Tanggapan responden										Total skor	Rata-rata	Kategori			
	SS		S		RR		TS		STS							
	n	Σ	n	Σ	n	Σ	n	Σ	n	Σ						
Kompetensi diri																
Saya percaya diri menghadapi wawancara kerja.	38	190	45	180	12	36	5	10	0	0	397	3,97	Baik			
Saya mampu mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas.	34	170	44	176	19	57	3	6	0	0	404	4,04	Baik			
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.	33	165	50	200	14	42	3	6	1	1	407	4,07	Baik			
Total mean										4,02	Baik					
Kematangan emosional																
Saya tetap tenang dan fokus saat menghadapi tekanan kerja.	32	160	50	200	13	39	5	10	0	0	409	4,09	Baik			
Saya dapat menerima kritik dan menggunakan kritik untuk perbaikan diri.	31	155	49	196	19	57	1	2	2	2	402	4,02	Baik			
Saya menunjukkan sikap positif terhadap	33	165	48	192	15	45	3	6	1	1	413	4,13	Baik			

pekerjaan yang saya lakukan.											
Total mean									4,08	Baik	

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, tanggapan responden terhadap kesiapan kerja berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,11. Dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi adalah Kompetensi Diri, dengan nilai *mean* sebesar 4,13, yang menunjukkan bahwa peserta magang merasa cukup percaya diri dalam menghadapi wawancara kerja, mampu mengelola waktu dengan baik, serta dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.

Sementara itu, dimensi Kematangan Emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09, yang juga berada dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta mampu mengelola tekanan kerja dengan tetap tenang dan fokus, menerima kritik secara konstruktif, serta menunjukkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa program magang telah berhasil membekali peserta dengan kesiapan kerja yang baik, tidak hanya dari sisi kemampuan teknis dan kolaboratif, tetapi juga dari aspek psikologis dan emosional.

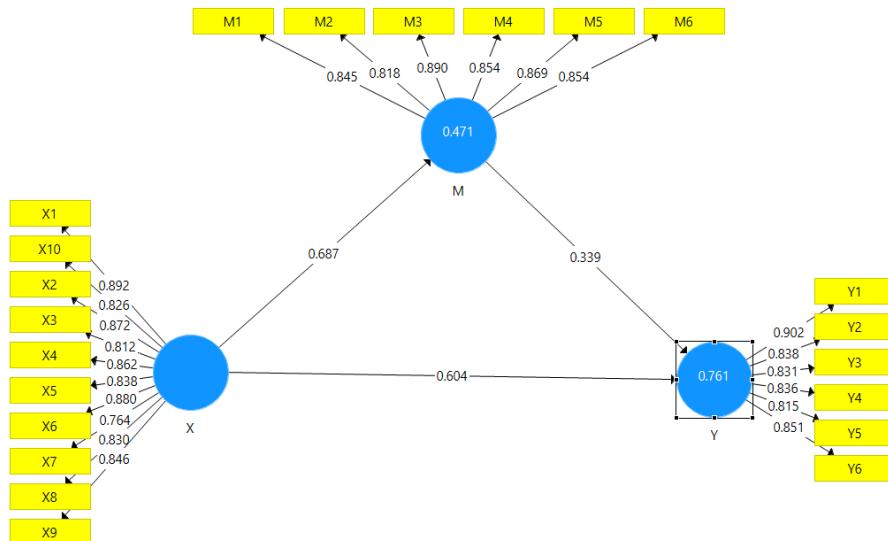
4.3.4 Uji Validitas

Untuk mengetahui dan mengukur valid atau tidaknya hasil penelitian, perlu dilakukan uji validitas. Data kuesioner yang valid ditandai jika pernyataan dalam kuesioner dapat mencerminkan indikator dari variabel yang diukur. Karena, penyusunan pernyataan dari indikator variabel yang baik diambil berdasarkan teori dan fakta yang terjadi di lapangan. Adapun pengujian signifikansi diukur dengan

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, yang mana n merupakan jumlah sampel. Dengan menggunakan 75 instrumen yang valid dan reliabel maka hasil penelitian juga akan valid dan reliabel.

Adapun peneliti menyebarluaskan kuesioner dalam bentuk google form yang disebar kepada mahasiswa/i dari berbagai angkatan yakni Angkatan 2019, 2022, 2021, 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako yang memenuhi persyaratan responden yang telah ditetapkan oleh peneliti. Responden yang didapatkan sebanyak 100 orang selama satu bulan di bulan juni 2025 dengan memberikan 22 butir pernyataan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Hasil output diagram jalur dari uji validitas yang telah dilakukan terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Outer Model

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1, 2025

Gambar diagram di atas menunjukkan bahwa hasil seluruh instrumen yang telah diuji dari setiap indikator pada beberapa variabel seperti hard skills, *soft skills*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja. Model yang tercantum tersebut digunakan untuk pengujian validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan koefisien jalur terhadap setiap variabel dalam penelitian ini.

4.2.3.1 Validitas Konvergen

**Tabel 4. 6
Hasil Loading Factor**

	M	X	Y
M1	0.845		
M2	0.818		
M3	0.89		
M4	0.854		
M5	0.869		
M6	0.854		
X1		0.892	
X10		0.826	
X2		0.872	
X3		0.812	
X4		0.862	
X5		0.838	
X6		0.88	
X7		0.764	
X8		0.83	
X9		0.846	
Y1			0.902
Y2			0.838
Y3			0.831
Y4			0.836
Y5			0.815
Y6			0.851

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.1, 2025

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai loading factor dari semua variabel penelitian hard skills, *soft skills*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja sudah dinyatakan valid bahwasanya apabila hasil dari masing-masing indikator tersebut memiliki lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan memenuhi uji validitas konvergen.

4.2.3.2 Validitas Diskriminan

**Tabel 4. 7
Hasil Cross Loading**

	M	X	Y
M1	0.845	0.63	0.585
M2	0.818	0.56	0.625
M3	0.89	0.655	0.679
M4	0.854	0.52	0.607
M5	0.869	0.601	0.729
M6	0.854	0.547	0.631
X1	0.598	0.892	0.777
X10	0.667	0.826	0.69
X2	0.552	0.872	0.699
X3	0.486	0.812	0.615
X4	0.609	0.862	0.69
X5	0.493	0.838	0.694
X6	0.546	0.88	0.723
X7	0.527	0.764	0.712
X8	0.628	0.83	0.638
X9	0.648	0.846	0.788
Y1	0.665	0.777	0.902
Y2	0.741	0.724	0.838
Y3	0.627	0.695	0.831
Y4	0.583	0.681	0.836
Y5	0.593	0.669	0.815
Y6	0.604	0.694	0.851

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.1, 2025

Berdasarkan hasil cross loading, dapat diketahui bahwa terdapat sembilan indikator yang tidak memenuhi syarat validitas karena memiliki nilai loading factor $< 0,70$ atau nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk lain. Indikator-indikator tersebut terdiri dari tiga indikator variabel *soft skill* (M2, M4, dan M6), dua indikator variabel *hard skill* (X3 dan X5), satu indikator variabel pengalaman magang (X2), serta tiga indikator variabel kesiapan kerja (Y3, Y4, dan Y5). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut belum secara optimal

merepresentasikan konstruknya masing-masing, sehingga diperlukan uji lanjutan sebagai perbaikan, seperti pengujian nilai AVE untuk menilai validitas konvergen.

4.2.3.3 Average Variance Extracted (AVE)

**Tabel 4. 8
Hasil AVE**

	AVE
<i>Soft skills</i>	0.732
Pengalaman Magang	0.711
Kesiapan Kerja	0.716
Mean	0.720

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1, 2025

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE dari ketiga variabel yaitu *soft skills*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja sudah $> 0,50$ dan dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan oleh peneliti kuantitatif yang ingin membuktikan apakah penelitiannya sudah tepat dan sesuai pada sampel yang sama walau dalam waktu yang berbeda.

4.3.5 Uji Reliabilitas

4.2.2.1 Cronbach's Alpha

**Tabel 4. 9
Hasil Cronbach's Alpha**

<i>Soft skills</i> (M)	0.93
Program magang (X)	0.95
Kesiapan Kerja (Y)	0.92

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

Kesimpulan dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari tiga variabel, yaitu *soft skills*, program magang, dan kesiapan kerja dinyatakan reliabel karena semua variabelnya memiliki nilai $> 0,70$.

4.2.3.2 Composite reliability

**Tabel 4. 10
Hasil Composite Reliability**

	Rho-a	Rho-c
<i>Soft skills</i> (M)	0.929	0.942
Pengalaman Magang (X)	0.956	0.961
Kesiapan Kerja (Y)	0.923	0.938

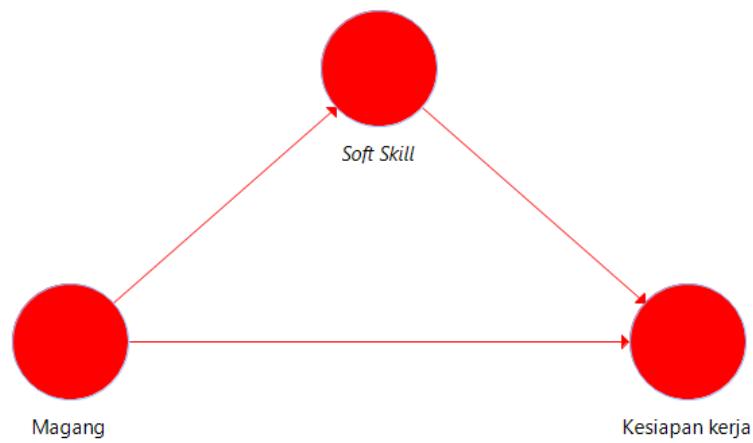
Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

Data di atas menunjukkan bahwa hasil Composite Reliability dari ketiga variabel, yaitu hard program magang, *soft skills*, dan kesiapan kerja dinyatakan reliabel karena semua variabelnya memiliki nilai > 0.70 .

4.3 Analisis Data

4.3.1 Model struktural (*Inner Model*)

Model ini menunjukkan korelasi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan substantive theory. Model struktural yang terdapat dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen. Semakin tinggi R² nilai R² maka akan semakin baik model prediksi dari model yang diajukan.



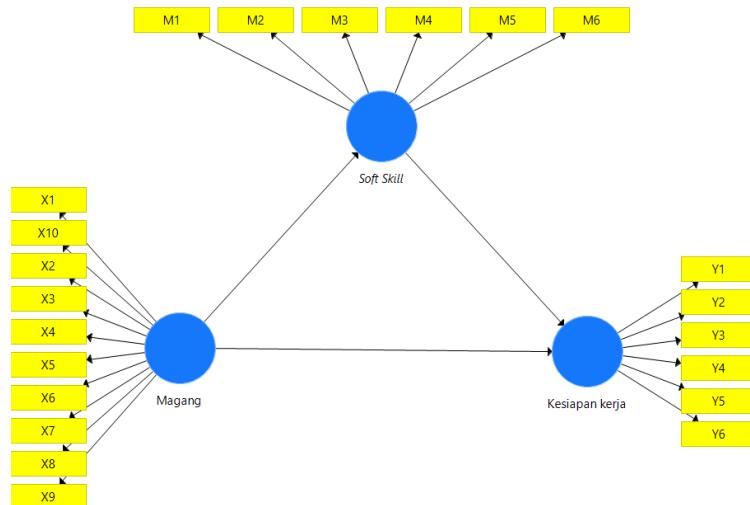
Gambar 4.2
Model Struktural

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

Rentang penilaian R-Squares ada diantara 0.75, 0.50, dan 0.25 yang artinya data tersebut kuat, moderat, dan lemah.

4.3.2 Model pengukuran (*Outer model*)

Model pengukuran ini memperlihatkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.



**Gambar 4.3
Model Pengukuran**

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

4.3.3 Evaluasi Model

4.3.3.1 Coefficient Determination (R^2)

**Tabel 4. 11
Hasil Coefficient Determination**

	R Square	R Square Adjusted
Soft skill	0.471	0.466
Kesiapan kerja	0.761	0.756

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

Data di atas memperlihatkan bahwa nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,756 pada konstruk kesiapan kerja dinyatakan kuat karena berada di atas nilai ambang

batas 0,33 dan 0,67. Sementara itu, konstruk *soft skill* juga menunjukkan nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,466, yang termasuk dalam kategori sedang.

4.3.3.2 F square (effect size)

**Tabel 4. 12
Hasil F Square**

	Kesiapan kerja	Magang	<i>Soft skill</i>
Kesiapan kerja			
Magang	0.808		0.891
<i>Soft skill</i>	0.255		

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

Adapun *rule of thumb* pada nilai *effect size f²* yaitu 0,02 untuk kategori lemah, 0,15 untuk kategori sedang, dan 0,35 untuk kategori kuat. Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh *soft skills* terhadap *kesiapan kerja* berada pada angka 0,255, sehingga dapat dikategorikan dalam pengaruh sedang karena nilainya berada di antara 0,15 dan 0,35. Sementara itu, pengaruh *pengalaman magang* terhadap *kesiapan kerja* menunjukkan nilai 0,808, yang dikategorikan sebagai pengaruh kuat karena nilainya > 0,35.

4.3.3.3 Goodness of Fit (GoF)

Untuk menguji GoF ada dua acara, yang pertama dengan memvalidasi dari seluruh model, yaitu dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,720 \times 0,756} \\
 &= \sqrt{0,54432} \\
 &= 0,7377
 \end{aligned}$$

Berdasarkan kriteria nilai uji *Goodness of Fit* (GoF), yaitu 0,10 (kecil), 0,25 (moderat), dan 0,36 (besar), maka hasil dari perhitungan di atas menunjukkan

bahwa nilai GoF sebesar 0,73 tergolong dalam kategori besar, karena berada jauh di atas batas 0,36.

4.3.4 Signifikansi Pengujian Hipotesis

4.3.4.1 Path Coefficient dan *indirect effect*

Tabel 4. 13
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Magang → Kesiapan kerja	0.604	0.603	0.114	5.287	0
Magang → <i>Soft skill</i>	0.687	0.689	0.074	9.291	0
<i>Soft skill</i> → Kesiapan kerja	0.339	0.343	0.114	2.963	0.003

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

**Tabel 4. 14
Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Magang -> <i>Soft skill</i> -> Kesiapan kerja	0.233	0.237	0.084	2.779	0.006

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4.1 2025

Berdasarkan hasil temuan pada pengujian hipotesis terhadap keseluruhan hipotesis dalam penelitian ini, dapat dilihat dari penjabaran pengujian masing-masing hipotesis di bawah ini:

H1 : Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai *t statistic* sebesar 9.291 dengan *p value* sebesar 0.000. Karena nilai *t statistic* > 1.96 dan *p value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa program magang berpengaruh signifikan terhadap *soft skill* mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.

H2 : Nilai *t statistic* sebesar 5.287 dan *p value* sebesar 0.000 menunjukkan bahwa program magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD, karena nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi ($t > 1.96$ dan $p < 0.05$).

H3 : Dari hasil uji diperoleh nilai *t statistic* sebesar 2.963 dan *p value* 0.003. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.

H4 : Berdasarkan Tabel 4.13, pengaruh tidak langsung antara program magang terhadap kesiapan kerja melalui *soft skill* menunjukkan nilai *t statistic* sebesar 2.779 dengan *p value* 0.006. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung, yaitu *soft skill* memediasi hubungan antara program magang dan kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Program Magang Terhadap *Soft Skill*

Penelitian ini di landaskan pada bukti empiris yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dari program magang pada peningkatan *soft skill* dan juga kesiapan kerja, berdasarkan hasil pengujian program magang (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap soft skill (M) mahasiswa Manajemen FEB UNTAD. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa pengalaman magang yang dijalani mahasiswa berdampak pada peningkatan kemampuan soft skill mereka.

Jika ditinjau dari indikator dalam penelitian ini, pengaruh program magang tampak jelas pada dua dimensi soft skill yang diukur, yaitu personal dan

interpersonal. Pada dimensi personal, mahasiswa menunjukkan motivasi berkembang, kesiapan menghadapi tantangan, dan usaha untuk memberikan performa terbaik selama magang. Hal ini selaras dengan aktivitas magang yang melibatkan mahasiswa dalam tugas nyata, proyek tim, dan tanggung jawab sesuai bidangnya. Sementara itu, pada dimensi interpersonal, mahasiswa mulai membangun relasi kerja, mempercayai pentingnya kerja sama, dan menyusun visi jangka panjang melalui interaksi sosial di lingkungan kerja. Kemampuan-kemampuan ini berkembang secara alami melalui proses refleksi, evaluasi, dan eksperimen aktif dalam menyelesaikan tugas.

Program magang dalam konteks ini berperan sebagai media pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) yang memungkinkan mahasiswa mengembangkan aspek-aspek non-akademik yang penting dalam dunia kerja. Melalui tahapan pengalaman konkret, pengamatan reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif, mahasiswa tidak hanya memahami realitas kerja, tetapi juga mengasah keterampilan lunak yang berkaitan dengan kepribadian dan interaksi sosial.

Hal ini sesuai dengan latar belakang yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari program magang pada peningkatan *soft skill* selama penempatan dan objek magang memberikan kita pengalaman konkret dan sesuai dengan bidang studi yang kita ambil, jika mengacu juga pada latar belakang yang mengatakan bahwa tidak dapat pegaruh yang signifikan dari program magang pada peningkatan *soft skill* bahwa memang posisi magang sangat dapat mempengaruhi adanya pengaruh signifikan dari program magang.

Penelitian ini didukung oleh temuan Moore (2023) yang menunjukkan bahwa program magang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan soft skill mahasiswa.

4.4.2 Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Program magang (X) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Manajemen FEB UNTAD. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, semakin baik pengalaman magang yang dijalani mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Jika ditinjau berdasarkan indikator kesiapan kerja, pengaruh tersebut terlihat pada dua dimensi: pengetahuan kerja dan keterampilan kerja. Mahasiswa yang terlibat dalam program magang cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi saat menghadapi wawancara kerja, terbiasa mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas, dan mampu bekerja secara efektif dalam tim. Ini menunjukkan bahwa magang memberi pemahaman nyata mengenai tuntutan pekerjaan dan ekspektasi dunia industri.

Pada aspek keterampilan kerja, mahasiswa yang mengikuti magang juga menunjukkan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan, menerima kritik sebagai bagian dari proses pembelajaran, dan mempertahankan sikap positif terhadap tanggung jawab yang diberikan. Semua ini terbentuk melalui keterlibatan langsung dalam proyek nyata, interaksi dengan rekan kerja, dan bimbingan dari atasan di tempat magang. Situasi-situasi tersebut melatih mahasiswa untuk bersikap profesional dan tangguh secara emosional.

Dengan demikian, mengutip seperti fenomena yang terdapat pada latar belakang yang menyebutkan bahwa program magang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja seorang mahasiswa, dalam penelitian ini program magang terbukti berperan sebagai media pembentukan kesiapan kerja yang tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga praktikal. Magang menjadi ruang pembelajaran yang memfasilitasi pengembangan diri mahasiswa dalam menghadapi tantangan nyata di dunia kerja, walau demikian tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat peserta magang.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Suyanto (2019) yang menyatakan bahwa program magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

4.4.3 *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Manajemen FEB UNTAD. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, semakin tinggi kemampuan soft skill yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Jika ditinjau dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini, soft skill terbagi menjadi dua dimensi, yaitu personal dan interpersonal. Pada dimensi personal, mahasiswa menunjukkan motivasi untuk berkembang, keberanian menghadapi tantangan, dan usaha untuk menunjukkan kemampuan terbaik selama menjalani pengalaman kerja. Sementara pada dimensi interpersonal, mahasiswa memiliki keinginan menjalin relasi kerja, percaya pada kerja sama tim, serta

memiliki visi jangka panjang dalam membangun karier. Keterampilan ini sangat relevan dengan kesiapan kerja, terutama dalam menghadapi wawancara, menyelesaikan tugas dengan manajemen waktu yang baik, bekerja sama dalam tim, dan menghadapi tekanan atau kritik secara konstruktif.

Kemampuan soft skill yang baik memungkinkan mahasiswa untuk tampil percaya diri dan profesional dalam lingkungan kerja. Mereka lebih mampu beradaptasi, menjalin komunikasi yang efektif, serta mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini secara langsung memengaruhi kesiapan mereka dalam menjalani tugas-tugas dunia kerja yang menuntut kedisiplinan, tanggung jawab, dan kolaborasi.

Penelitian ini didukung oleh temuan Setiarini dkk. (2022) yang menyatakan bahwa soft skill memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

4.4.4 Program Magang Terhadap *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara program magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD. Karena pengaruh tidak langsung ini dinyatakan signifikan, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa program magang tidak hanya berdampak langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan soft skill mahasiswa. Mahasiswa yang terlibat aktif dalam magang cenderung mengalami peningkatan pada aspek personal seperti motivasi dan keberanian menghadapi tantangan, serta aspek interpersonal seperti relasi kerja dan visi karier. Peningkatan soft skill ini kemudian mendorong kesiapan kerja

mahasiswa, baik dalam dimensi pengetahuan kerja seperti kepercayaan diri dan manajemen waktu, maupun dalam keterampilan kerja seperti sikap positif dan ketahanan menghadapi tekanan.

Peran mediasi ini dapat dikategorikan sebagai parsial, karena jalur langsung antara program magang dan kesiapan kerja tetap signifikan meskipun soft skill masuk sebagai variabel perantara. Artinya, program magang memberikan efek ganda terhadap kesiapan kerja mahasiswa: secara langsung melalui keterlibatan mereka dalam kegiatan nyata, dan secara tidak langsung melalui pembentukan karakter serta keterampilan lunak yang diperoleh selama proses magang.

Penelitian ini didukung oleh temuan Syafira & Umam. (2024) yang menunjukkan bahwa soft skill dapat menjadi perantara penting dalam menghubungkan pengalaman praktik kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa. Mereka menekankan bahwa peningkatan karakter kerja dan kompetensi interpersonal selama kegiatan praktik memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Program magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap soft skill mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.
2. Program magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.
3. Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD.
4. Program magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UNTAD melalui soft skill sebagai variabel mediasi.

5.2 Saran

1. Diharapkan agar penempatan mahasiswa dalam program magang lebih diarahkan pada instansi atau divisi yang sesuai dengan bidang keilmuan mereka. Hal ini merespons hasil penelitian yang menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang tidak diberikan tugas sesuai bidangnya. Juga membuat instrumen evaluasi pasca magang yang terdiri dari asemen awal mahasiswa pra magang dan pasca magang yang diawasi langsung oleh dosen pembimbing lapangan selama magang, penempatan magang yang relevan akan memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan mendukung pengembangan kompetensi secara optimal.

2. Untuk mahasiswa Mahasiswa disarankan untuk dapat menentukan tujuan pribadi sebelum memulai magang agar dapat menjadi landasan untuk mengikuti program magang dan menindak lanjuti target capaian tersebut dengan melakukan refleksi mingguan untuk memcatat pengembangan yang didapatkan selama program magang dan lebih selektif dalam mengambil penempatan magang, juga lebih aktif dalam proses magang termasuk dalam mengkomunikasikan minat dan kompetensi mereka kepada pembimbing lapangan. Dengan sikap proaktif, mahasiswa dapat meningkatkan peluang untuk diberikan tugas yang sesuai serta memaksimalkan pengembangan *soft skill* dan kesiapan kerja selama masa magang.
3. Untuk peneliti selanjutnya Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi efektivitas program magang dan kesiapan kerja, seperti minat karier, motivasi internal, atau dukungan pembimbing lapangan. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada program studi atau institusi lain guna memperoleh hasil yang lebih general dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, F., & Rizkia. (2023). *Metode penelitian Pendidikan*. WIDINA BHAKTI PERSADA.
- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Pressindo.
- Alfiana, R., Indiworo Ervina, H., & Darmaputra, F. M. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4.
- Arsyam, M., & M. Yusuf Tahir. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Audrys, Y., Widya Mutiara, M., & Supriyatna, E. (2024). Internship Program in Soft Skill Development for Interior Design Major Students. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 2(1), 99–103. Retrieved from <https://doi.org/10.24912/ijassh.v1i4.28946>
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175. Retrieved from <https://journal.uii.ac.id/NCAF/article/view/27374>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Bhati, H. (2022). The Importance of Soft Skills in the Workplace. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science*, 9(2), 21–33.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar*

- Kampus Merdeka. 42.
- Ghozali, I. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (Vol. 7).
- Hirt et al. (2021). *McKinsey Global Surveys, 2021: A year in review*. Washington DC: McKinsey Global Surveys.
- Hulu, F., & Rozaini, N. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- Kamilawati. (2023). *PENGARUH REGULASI DIRI, SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kemnaker. (2022). *Ikhtisar Kinerja Tahun 2022*.
- Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1010–1024. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336>
- Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development. In *Prentice Hall, Inc.* Prentice Hall, Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7223-8.50017-4>
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Linkedin. (2021). LINKEDIN EMPLOYEE REPORT. *INDONESIA EMPLOYEE*

- NEEDED*, (May), 1–12.
- Lubis, R. K. (2021). The Effect Of Soft Skill On Work Readiness Facing Society 5.0 In Informatics Engineering Students Of STMIK Pelita Nusantara Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 4(1), 2684–9747. Retrieved from <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Mattajang, R. (2023). The Importance of Soft Skills Development in Human Resource Management. Rio Mattajang THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS DEVELOPMENT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2023. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Mayagita, A., & Poernomo, B. (2024). IMPROVING THE QUALITY OF STUDENT SOFT SKILLS THROUGH. *International Journal of Society Reviews*, 2(8), 2061–2069.
- Moore, G. D. (2023). Technical training and soft skills-a study of internships. *Journal of Instructional Pedagogies*, 28, 1–7. Retrieved from <http://www.aabri.com/copyright.html>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Rahmawanti, M. R., & Nurzaelani, M. M. (2021). Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Peningkatan Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa Fkip Universitas Ibn Khaldun Bogor. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7(1), 37. <https://doi.org/10.32832/educate.v7i1.6218>
- Riggio, R. E. (2016). *A publication by the Clemonson Society for Industrial - Organizational Psychology* (Vol. 10). Ney York: Routledge.
- Rismanto, H. (2013). *SKRIPSI PENGEMBANGAN SOFT SKILL SISWA MELALUI METODE COOPERATIVE LEARNING TIPE JIGSAW DI SMK*

MUDA PATRIA KALASAN Diajukan Kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Disu. Uniwersitas Negeri Yogyakarta.

Saleh, S., Lala, L., & Darwis, M. (2023). The Influence of Internships on the Development of Soft Skills of Office Administration Education Students. *Pinisi Journal of Education and Management*, 2(1), 1.
<https://doi.org/10.26858/pjoem.v2i1.46235>

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & 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.
<https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>

Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.

Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019a). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>

Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019b). PENGARUH MINAT KERJA DAN PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI PADANG. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(December 2018), 1–11.

Syafira, A., & Umam, M. (2024). *The Effect of Internship Program on Student Work Readiness through Soft Skills as an Intervening Variable*.
<https://doi.org/10.4108/eai.18-11-2023.2342568>

Tampubolon, M. M. (2024). PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI ANGKATAN 2020 FKIP UNIVERSITAS JAMBI (Vol. 15). Universitas Jambi.

Ufia, S., Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2024). Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan Hard Skill dan Soft Skill. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 1(2), 39–47. <https://doi.org/10.59613/97dmmj73>

Utami, I. T., & Raharjo, E. H. (2020). The effect of competence and experience of students internship on the readiness of work. *Wacana*, 23(4), 215–221.

Widiastu, P. M., & Katika, L. (2023). Analisis Efektivitas Magang pada Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka di Seluruh Indonesia. *PAKAR Pendidikan*, 21(2), 67–83. <https://doi.org/10.24036/pakar.v21i2.334>

Wilson-thomas, J. (2022). Swiftly Switching Project-Based Learning to an Online Short Course Format : Lessons Learnt from Covid Prompted Teaching Adaptations. *Student Engagement in Higher Educational Journal*, 4(2), 72–81.

Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 389–403.

**LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN**

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan dibawah ini

- | | | | |
|------------------|---|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Jurusan | : | <input type="checkbox"/> IESP | |
| | | <input type="checkbox"/> Manajemen | |
| | | <input type="checkbox"/> Akuntansi | |
| 3. Angkatan | : | <input type="checkbox"/> 2019 | <input type="checkbox"/> 2021 |
| | | <input type="checkbox"/> 2020 | <input type="checkbox"/> 2022 |
| 4. Lokasi Magang | : | | |
| 5. Sudah Bekerja | : | <input type="checkbox"/> Ya | <input type="checkbox"/> Tidak |

*Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Palu, Juni 2025

Yth.

Teman-Teman Peserta Magang

Di -

Tempat

Dengan Hormat,

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako dan sebagai bahan penunjang data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi, saya melaksanakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH PROGRAM MAGANG KAMPUS TERHADAP SOFT SKILL DAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UNTAD”

Berkaitan dengan ini, saya meminta kesediaan Anda sebagai Peserta magang untuk mengisi kuesioner berikut sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan. Harap diketahui bahwa data dan informasi yang disampaikan dalam kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian akademik. Informasi tersebut tidak akan memengaruhi status Anda sebagai mahasiswa maupun menimbulkan dampak negatif terhadap instansi.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Teman-teman sekalian saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Muh. Mukhlas Mansyur
C 201 21 164

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda diminta untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja perawat.
3. Anda diminta untuk memberikan jawaban sesuai keadaan secara objektif dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Nilai tidak menunjukkan jawaban yang benar atau salah. Sebaliknya, ini menunjukkan seberapa sesuai penilaian dengan isi pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

6. Dimohon dalam memberikan penilaian, tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik peneliti. Perihal identitas diri Anda, akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.
8. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh terhadap status Anda sebagai Mahasiswa FEB Untad.

1. Program Magang (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Pengalaman konkret						
1	Saya mengikuti aktivitas kerja secara langsung selama magang.					
2	Saya dilibatkan dalam tim atau proyek nyata.					
3	Saya diberikan tugas sesuai bidang saya.					
Pengamatan reflektif						
7	Saya mengevaluasi kendala yang saya alami selama magang.					
6	Saya menyadari kelebihan dan kekurangan diri saat magang.					
7	Saya mendapatkan umpan balik dari pembimbing.					
Konseptualisasi abstrak						
9	Saya menghubungkan pengalaman magang dengan teori yang saya pelajari.					
10	Saya memahami pentingnya magang untuk pengembangan diri.					
Eksperimen aktif						
13	Saya mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas magang.					
14	Saya membuat rencana perbaikan setelah magang berakhir.					

2. Soft skill (M)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Personal						
1	Saya memiliki motivasi pribadi untuk berkembang melalui pengalaman magang.					
2	Saya merasa termotivasi untuk menghadapi tantangan selama magang.					
3	Saya berusaha menunjukkan kemampuan terbaik saya saat magang.					
Interpersonal						
7	Saya ingin menjalin relasi dan pengalaman kerja untuk mendukung masa depan saya.					
8	Saya percaya kerja sama dan kontribusi					

	saya saat ini akan berdampak di masa depan.					
9	Saya memiliki visi jangka panjang yang ingin saya capai melalui interaksi dan pengalaman kerja.					

3. Kesiapan Kerja (Y1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Pengetahuan kerja						
1	Saya percaya diri menghadapi wawancara kerja.					
2	Saya mampu mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas.					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.					
Keterampilan kerja						
5	Saya tetap tenang dan fokus saat menghadapi tekanan kerja.					
6	Saya dapat menerima kritik dan menggunakan untuk perbaikan diri.					
7	Saya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					

TERIMA KASIH

LAMPIRAN
UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Correlations												
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTALX	
X1	Pearson Correlation	1	.888**	.872**	.777**	.789**	.777**	.811**	.823**	.867**	.814**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.888**	1	.807**	.787**	.860**	.787**	.923**	.877**	.842**	.808**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.872**	.807**	1	.744**	.666**	.744**	.760**	.748**	.793**	.755**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.777**	.787**	.744**	1	.665**	1.000**	.744**	.695**	.889**	.905**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.789**	.860**	.666**	.665**	1	.665**	.803**	.783**	.766**	.691**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.777**	.787**	.744**	1.000**	.665**	1	.744**	.695**	.889**	.905**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.811**	.923**	.760**	.744**	.803**	.744**	1	.813**	.793**	.755**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.823**	.877**	.748**	.695**	.783**	.695**	.813**	1	.757**	.704**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.867**	.842**	.793**	.889**	.766**	.889**	.793**	.757**	1	.866**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.814**	.808**	.755**	.905**	.691**	.905**	.755**	.704**	.866**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALX	Pearson Correlation	.918**	.954**	.870**	.903**	.856**	.903**	.911**	.878**	.933**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations								
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	TOTALM
M1	Pearson Correlation	1	.802**	.847**	.852**	.893**	.845**	.946**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.802**	1	.801**	.925**	.809**	.844**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.847**	.801**	1	.805**	.793**	.757**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.852**	.925**	.805**	1	.752**	.885**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.893**	.809**	.793**	.752**	1	.736**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.845**	.844**	.757**	.885**	.736**	1	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALM	Pearson Correlation	.946**	.936**	.898**	.943**	.899**	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.838**	.816**	.910**	.803**	.918**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.838**	1	.892**	.818**	.929**	.930**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.816**	.892**	1	.810**	.938**	.831**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.910**	.818**	.810**	1	.791**	.890**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.803**	.929**	.938**	.791**	1	.865**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.918**	.930**	.831**	.890**	.865**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.924**	.960**	.946**	.911**	.950**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	6

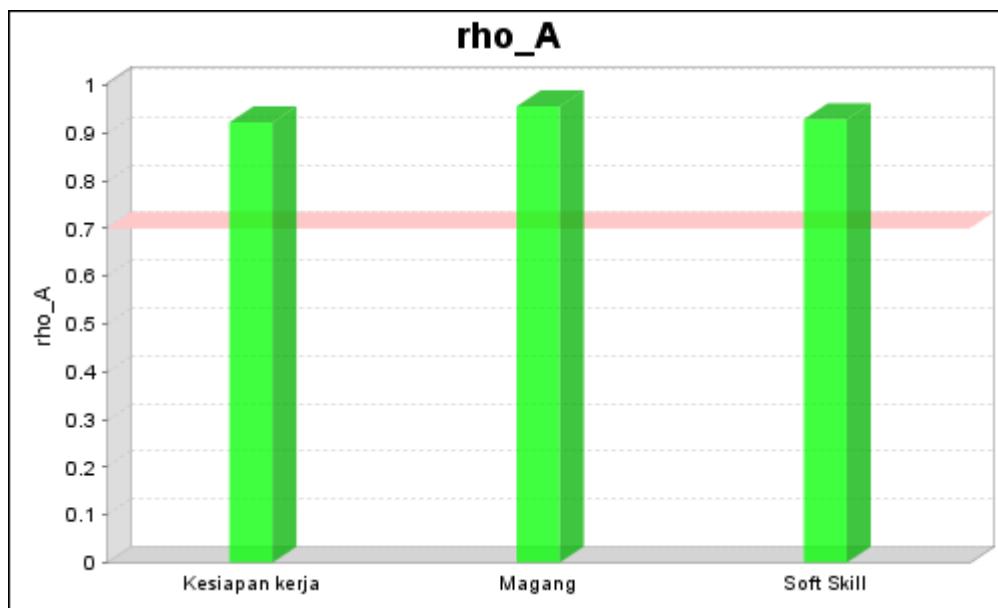
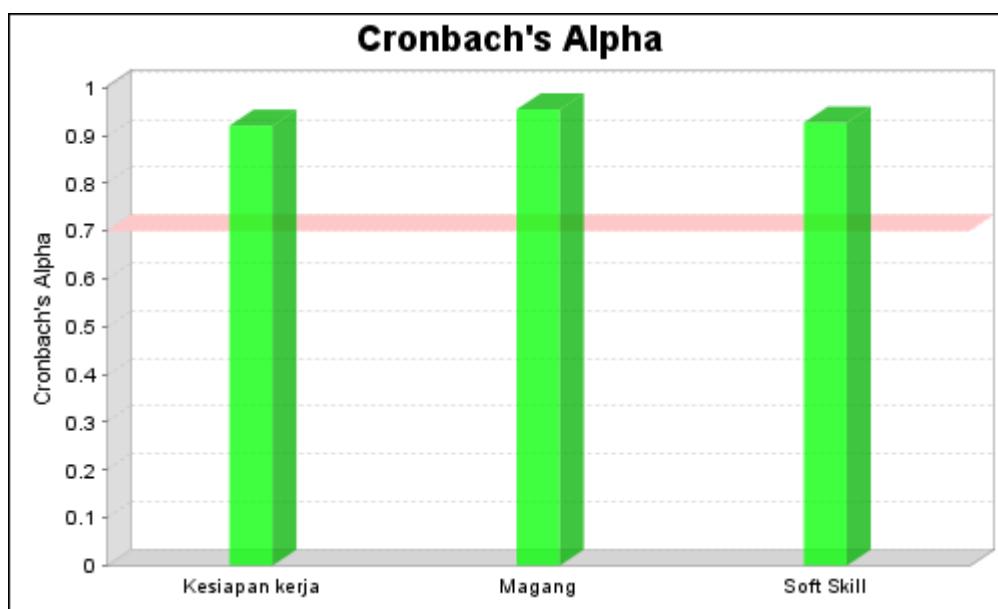
LAMPIRAN**CHART UJI VALIDITAS DAN REALIABILITAS**

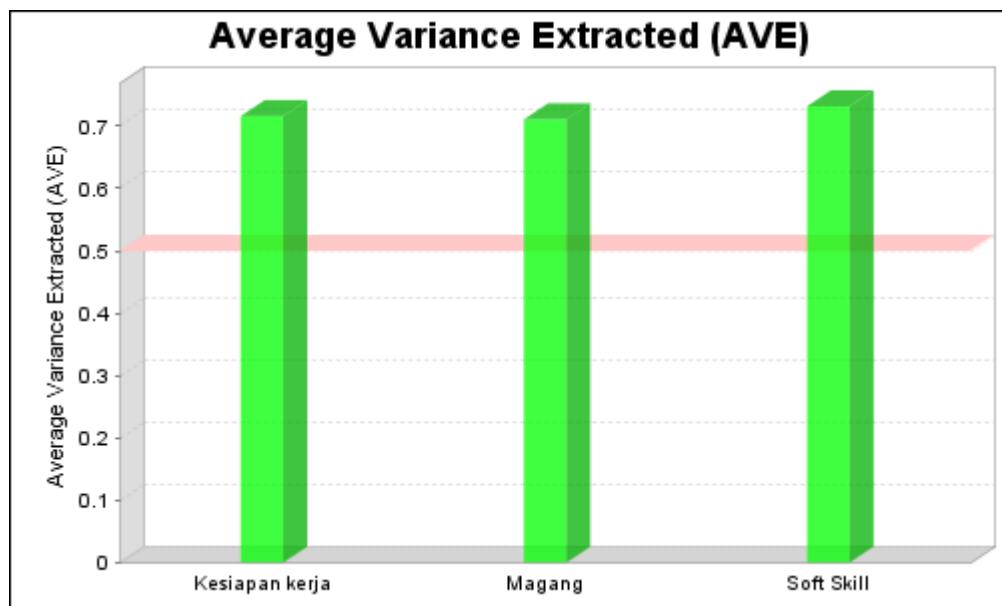
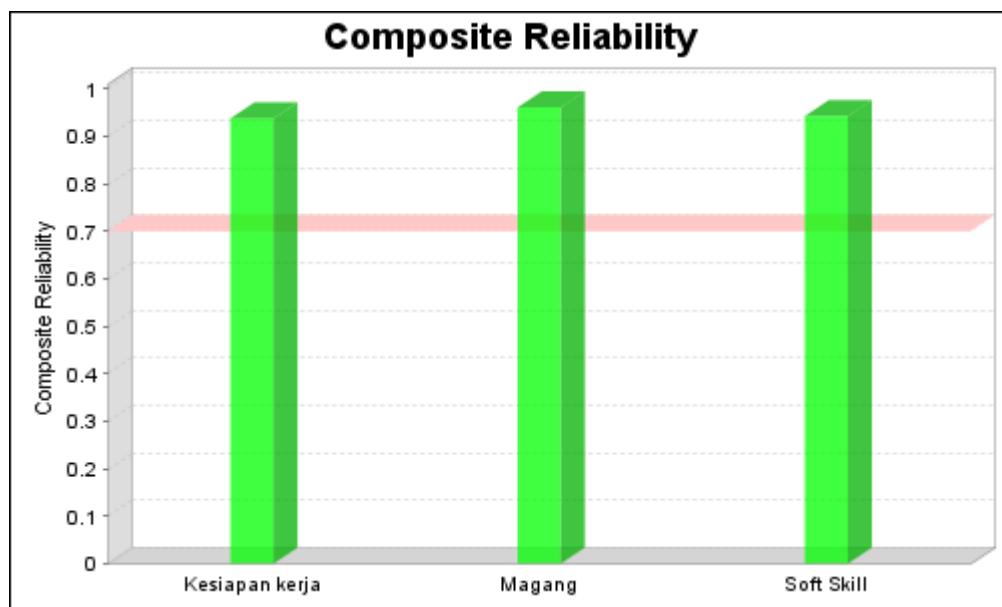
TABEL OUTER LOADINGS

	Program Magang	<i>Soft Skill</i>	Kesiapan Kerja
X1	0.892		
X2	0.826		
X3	0.872		
X4	0.812		
X5	0.862		
X6	0.838		
X7	0.880		
X8	0.764		
X9	0.830		
X10	0.846		
M1		0.845	
M2		0.818	
M3		0.890	
M4		0.854	
M5		0.869	
M5		0.854	
Y1			0.902
Y2			0.838
Y3			0.831
Y4			0.836
Y5			0.815
Y6			0.851

TABEL KONSTRUK VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Program Magang	0.955	0.956	0.961	0.711
Soft Skill	0.927	0.929	0.942	0.732
Kesiapan Kerja	0.920	0.923	0.938	0.716





LAMPIRAN

TOTAL EFFECT

TOTAL EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Program Magang -> Kesiapan Kerja	0.837	0.839	0.053	15.903	0.000
Program Magang -> Soft Skill	0.687	0.692	0.076	9.009	0.000
Soft Skill -> Kesiapan Kerja	0.339	0.341	0.128	2.644	0.008

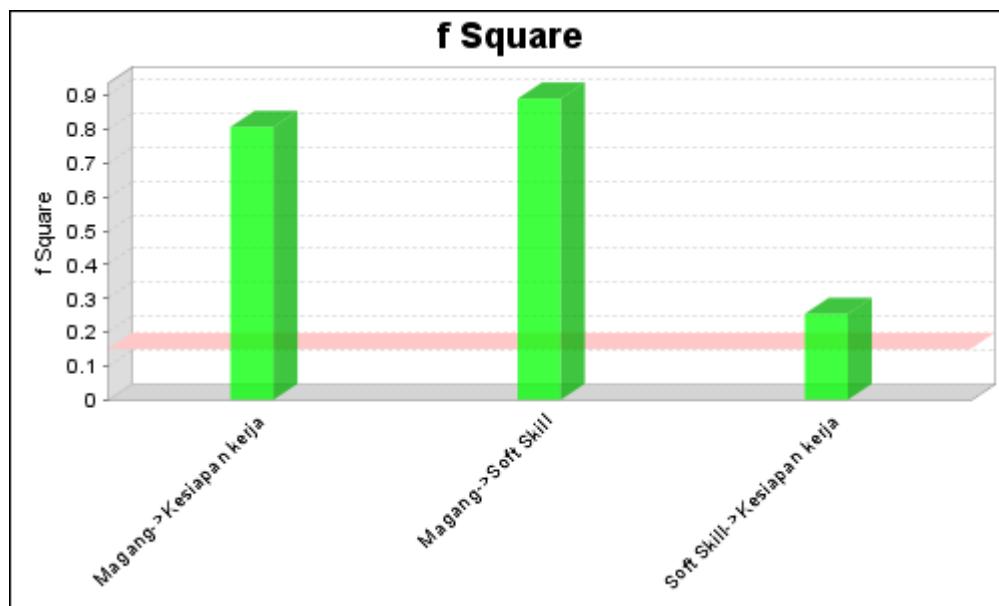
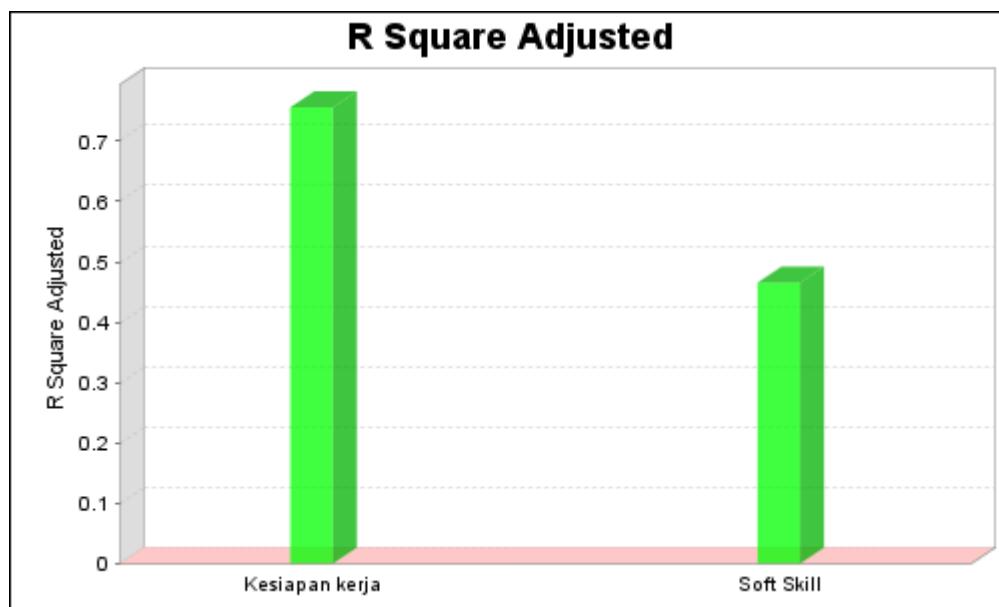
INDIRECT EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Program Magang -> Soft Skill -> Kesiapan Kerja	0.233	0.237	0.097	2.392	0.017

LAMPIRAN
EVALUASI MODEL

	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Kerja	0.761	0.756
Soft Skill	0.471	0.466

	Kesiapan Kerja	Program Magang	Soft Skill
Kesiapan Kerja			
Program Magang	0.808		0.891
Soft Skill	0.255		



LAMPIRAN
TABULASI DATA

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL X
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	31
4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	33
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	27
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL X
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	37
3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL X
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	42
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	44
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	35
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL X
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	29
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	22
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	3	4	4	1	2	3	5	1	5	30
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	20
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37

M1	M2	M3	M4	M5	M6	TOTAL M
4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	3	3	21
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	21
3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	4	3	3	22
3	2	3	3	3	4	18
3	4	2	2	2	3	16
4	5	5	4	5	5	28
3	3	3	3	2	3	17
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	3	23

M1	M2	M3	M4	M5	M6	TOTAL M
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	4	4	4	23
3	5	4	4	5	5	26
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23

M1	M2	M3	M4	M5	M6	TOTAL M
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
3	2	3	2	2	2	14
4	4	3	3	4	4	22
4	5	5	5	5	5	29
3	3	4	4	4	3	21
5	4	5	5	4	5	28
2	2	2	2	3	2	13
5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	3	23
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
3	3	3	4	3	3	19
4	5	4	4	4	5	26
3	3	4	4	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24

M1	M2	M3	M4	M5	M6	TOTAL M
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	3	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	5	28
4	5	5	4	5	5	28
2	2	2	2	1	1	10
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	3	2	3	15
3	4	4	4	4	3	22
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	4	3	3	17
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	2	5	5	2	5	23
3	4	4	3	3	4	21
2	4	1	2	1	4	14
4	4	4	4	4	4	24

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
4	4	4	4	3	3	22
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	29
3	3	4	4	3	4	21
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	29
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	3	3	22
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	3	23
3	4	4	3	3	3	20
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	3	4	23
4	3	3	3	3	4	20
2	3	2	2	3	3	15
5	4	5	5	5	5	29
3	2	3	4	3	4	19
5	5	5	4	4	5	28
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	3	4	21

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
4	4	4	3	4	4	23
3	3	4	4	3	3	20
5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	3	22
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	4	3	4	22

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	3	23
5	3	5	5	5	4	27
4	4	4	4	3	4	23
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
5	5	4	5	4	5	28
4	3	3	4	4	4	22
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	5	4	5	27
4	5	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	3	4		21

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
4	3	4	4	4	3	22
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	4	5	5	29
2	2	3	2	4	2	15
5	5	5	5	5	4	29
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	3	23
5	5	4	5	5	5	29
4	3	4	4	3	4	22
2	3	3	2	3	3	16
3	3	4	4	4	4	22
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	3	4	4	23
3	2	4	2	3	2	16
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	4	4	5	28
4	4	3	4	4	3	22
2	3	2	2	2	1	12
4	3	4	3	4	3	21
2	3	2	4	3	2	16
4	4	4	4	4	4	24

