

**FAKTOR PENENTU KESIAPAN KERJA MAHASISWA  
DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS ITS****M. Djoko Purwono<sup>1)</sup>, Nanik Kustiningsih<sup>2)</sup>, Sri Rahayu<sup>3)</sup>**<sup>1</sup>Magister Manajemen, STIE Mahardhika

E-mail: emde.purwono@yahoo.com

<sup>2</sup>Magister Manajemen, STIE Mahardhika

E-mail: nanik@stiemahardhika.ac.id

<sup>2</sup>Magister Manajemen, STIE Mahardhika

E-mail: sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id

***Abstract***

*This study aims to evaluate the influence of gender, academic performance, organizational activity and soft skills on student work readiness at the Department of Business Statistics, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). This study also examines the simultaneous influence of the four variables. A quantitative method based on historical data was used involving 93 seventh-semester students (25 male students and 68 female students) who were selected using the total sampling method. Data was collected through questionnaires and supporting documents, then analyzed by multiple linear regression using SPSS version 23. The results of the analysis showed that gender, academic performance, organizational involvement, and soft skills simultaneously and partially had a significant effect on student's job readiness. These findings emphasize the importance of developing technical and non-technical skills in preparing students for the world of work.*

**Keywords:** *Gender, Academic Performance, Organizational Activeness, Soft Skills, Job Readiness*

**1. PENDAHULUAN**

Era revolusi industri 4.0 ditandai oleh kemajuan teknologi seperti teknologi internet, kecerdasan buatan, otomatisasi, robotika, big data, teknologi blockchain dan smart manufacturing (Rabbani et al., 2020), yang meningkatkan persaingan global di dunia kerja. Namun, ketatnya persaingan dan keterbatasan lapangan kerja turut memicu tingginya tingkat pengangguran. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk lulusan perguruan tinggi di Indonesia mencapai 4,28%.

Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah mendorong peningkatan kualitas pendidikan tinggi guna menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi dalam modal manusia yang bertujuan meningkatkan produktivitas individu serta kesiapan kerja (Becker, 1993). Mengacu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 dan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan lulusan yang tidak hanya siap kerja, tetapi juga mampu berkontribusi di tingkat global.

Kesiapan kerja mahasiswa menjadi isu krusial di tengah kompetisi ketat saat ini. Perguruan tinggi diharapkan membekali mahasiswa tidak hanya dengan keterampilan akademik, tetapi juga dengan soft skills dan pengalaman organisasi yang relevan. Gender Schema Theory (Bem, 1981) menjelaskan bahwa stereotip gender dapat memengaruhi kesiapan kerja, sedangkan Theory of Employability (Fugate et al., 2004) menekankan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi

oleh keterampilan interpersonal, pengalaman kerja, dan adaptabilitas. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas juga akan menghasilkan nilai yang tinggi bagi perusahaan (Hevinanda et al., 2024), menjadikan kesiapan kerja sebagai aspek penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan profesional.

Penelitian ini merujuk pada beberapa kajian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Prinsip utama dalam kesiapan kerja adalah adaptability (kemampuan beradaptasi), employability (dapat dipekerjakan), dan learning agility (kelincahan belajar) (Santoso & Indrajaya, 2023). Studi sebelumnya (Astin & Astin, 2000; Succi & Canovi, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan pengembangan soft skills memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja. Bahkan, penelitian Universitas Harvard mengungkapkan bahwa 85% kesuksesan kerja dipengaruhi oleh soft skills, sedangkan hard skills hanya menyumbang 15%. Kajian-kajian tersebut menjadi landasan untuk mengidentifikasi variabel yang relevan dalam penelitian ini dan mengisi gap penelitian yang belum terjawab secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmoko (Widyatmoko, 2014) menyoroti pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan prestasi akademik terhadap kesiapan kerja. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, penelitian ini belum mempertimbangkan variabel gender dan soft skills. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi gap tersebut dengan menambahkan faktor gender dan soft skills sebagai variabel yang dianalisis. Penelitian oleh Sholikhah (Sholikhah, 2022) berfokus pada pengaruh soft skills dan keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skills dan keaktifan organisasi berperan penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Akan tetapi, penelitian ini belum mempertimbangkan pengaruh gender dan prestasi akademik, yang merupakan variabel penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh Krisnamurti (Krisnamurti, 2017) meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja siswa SMK. Penelitian ini mencakup pengaruh prestasi akademik, gender, dan kondisi orang tua, namun belum mempertimbangkan soft skills sebagai variabel yang relevan. Oleh karena itu, penelitian ini melengkapi temuan sebelumnya dengan menambahkan analisis soft skills sebagai faktor penting dalam kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian oleh Irmayanti, dkk. (Irmayanti et al., 2020) menganalisis pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap kesiapan kerja dengan soft skills sebagai variabel intervening. Meskipun hasil penelitian ini menegaskan pentingnya soft skills, penelitian ini belum memperhitungkan pengaruh gender dan prestasi akademik. Dalam penelitian ini, variabel gender dan prestasi akademik dimasukkan untuk memberikan perspektif yang lebih menyeluruh.

Penelitian oleh Ananda, dkk. (Ananda et al., 2023) mengkaji pengaruh keterlibatan mahasiswa dalam organisasi, soft skills, dan hard skills terhadap kesiapan kerja. Faktor-faktor tersebut berkontribusi pada kinerja individu saat memasuki lingkungan profesional (Ratuela et al., 2022), sementara budaya organisasi juga turut memengaruhi kinerja tersebut (Kustiningsih et al., 2024). Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menganalisis kontribusi spesifik soft skills terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memperdalam aspek tersebut dengan mempertimbangkan faktor tambahan, seperti gender dan prestasi akademik.

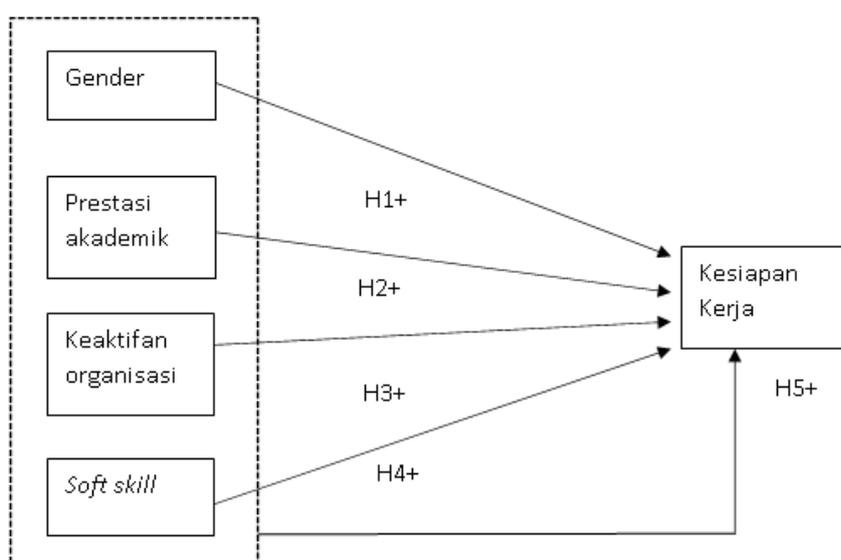
Meskipun beberapa penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, belum ada penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan pengaruh gender, prestasi akademik, keaktifan organisasi, dan soft skills

secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menyelidiki keempat variabel tersebut dalam satu model analisis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam memahami faktor-faktor penentu kesiapan kerja mahasiswa, khususnya di Departemen Statistika Bisnis ITS. Dengan pendekatan kuantitatif berbasis regresi linear berganda, penelitian ini akan mengungkap hubungan simultan dan parsial antara variabel-variabel tersebut, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kurikulum dan strategi pembelajaran di perguruan tinggi.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, hubungan antarvariabel dianalisis untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (gender, prestasi akademik, keaktifan di organisasi, dan soft skill) mempengaruhi variabel dependen (kesiapan kerja mahasiswa).



**Gambar 1. Model Kerangka Konseptual**

Representasi teoritis yang menggambarkan hubungan regresi antara variabel independen (bebas/prediktor) dan variabel dependen (terka/respon) digambarkan menggunakan model kerangka konseptual pada (Gambar 1). Model ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana sejumlah variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen berdasarkan hubungan kausal atau korelasional yang didukung oleh teori. Dalam konteks ini, regresi berganda memungkinkan pengukuran kontribusi relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun bersama-sama (Becker, 1993). Model ini menggambarkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara prestasi akademik, keaktifan dalam organisasi, dan soft skills. Ketiga faktor ini bersama-sama membentuk kesiapan kerja yang lebih holistik dan komprehensif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif di Departemen Statistika Bisnis ITS Surabaya di semester 7 atau di tingkat terakhir, sejumlah 93 mahasiswa, dimana mereka siap untuk mencari pekerjaan setelah wisuda nanti. Penelitian ini menggunakan metode total sampling, untuk mengeneralisasi hasil penelitian yang akurat terhadap populasi yang relatif kecil (Etikan & Bala, 2017). Teknik total sampling ini membantu peneliti meminimalkan potensi bias yang mungkin muncul dibanding jika hanya sebagian dari populasi yang dipilih secara acak (Taherdoost, 2016).

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berfungsi mengukur nilai variabel yang diteliti secara sistematis dan efisien (Sugiyono, 2019). Instrumen yang tepat akan membantu memperoleh data yang valid dan reliabel sesuai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan meliputi angket dan dokumentasi. Angket disusun dengan skala likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data akademik, seperti nilai IPK. Instrumen yang digunakan mencakup kuesioner tentang keaktifan organisasi dan soft skill, serta formulir dokumentasi prestasi akademik mahasiswa.

Instrumen untuk mengungkap kegiatan organisasi dan kesiapan kerja menggunakan angket dengan skala likert. Setiap variabel dipecah menjadi beberapa indikator yang relevan, dengan sumber dan jumlah pertanyaan disesuaikan. Rancangan kuesioner berdasarkan variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 1. Variabel bebas mencakup gender, prestasi akademik, keaktifan organisasi (Astin & Astin, 2000), dan soft skill (Robles, 2012), sedangkan variabel terikat meliputi kesiapan kerja (Fugate et al., 2004). Indikator setiap variabel dirinci dalam tabel dengan jumlah pertanyaan yang disesuaikan.

**Tabel 1. Rancangan Kuesioner**

Variabel	Indikator	Nomor
Variabel bebas:		
a. Gender	Pria atau Wanita	KHS
b. Prestasi Akademik	Nilai IPK	KHS
c. Keaktifan Organisasi	Indikator pertanyaan:	
	1. Keterlibatan dalam organisasi 2. Manfaat berorganisasi	c1-c2 c3-c4
d. Soft skill	Indikator pertanyaan:	
	1. Kemampuan komunikasi	d1-d2
	2. Keterampilan bekerja dengan tim	d3
	3. Problem solving dan pemikiran kritis	d4
	4. Manajemen waktu	d5-d6
	5. Manajemen waktu	d7-d8
Variabel terikat:		
e. Kesiapan kerja	Indikator pertanyaan:	
	1. Keyakinan diri menghadapi dunia kerja	e1-e2
	2. Pemahaman akan tuntutan dan budaya kerja	e3-e4
	3. Ketepatan memilih karir sesuai kompetensi	e5-e6
	4. Kesiapan dalam menghadapi wawancara	e7

Skor jawaban menggunakan skala likert lima poin, mulai dari "Sangat Setuju" dengan nilai 5 hingga "Sangat Tidak Setuju" dengan nilai 1 (Sugiyono, 2019). Skala ini memudahkan analisis data untuk mengukur sikap atau persepsi secara kuantitatif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Departemen Statistika Bisnis, Fakultas Vokasi di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) di Surabaya, pada bulan Oktober sampai Desember 2024. Dengan memakai pendekatan kuantitatif, penelitian ini ditujukan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori-teori yang relevan. Hal ini ini dipakai untuk mengevaluasi pengaruh variabel

independen, yaitu prestasi akademik, keaktifan dalam organisasi dan soft skill, terhadap terhadap variabel dependen, yakni kesiapan kerja mahasiswa.

Dengan berdasarkan penelitian kuantitatif, data numerik dapat dikumpulkan secara objektif dan dilakukan analisa secara statistik untuk mengukur hubungan serta pengaruh antar variabel (Creswell, 2003). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumen pendukung, kemudian dianalisis dengan regresi linier ganda menggunakan SPSS versi 23.

### 3.1. Hasil penelitian

#### Deskripsi Data

Data gender (X1) direpresentasikan dalam bentuk variabel dummy dengan angka 0 dan 1, di mana angka 0 menunjukkan perempuan dan angka 1 menunjukkan laki-laki. Berdasarkan data hasil penelitian (Tabel 2), jumlah responden perempuan sebanyak 68 orang (73%) dan laki-laki sebanyak 25 orang (27%).

**Tabel 2. Jumlah dan Persentase X1**

Gender	Jumlah	Persentase
Pria	25	27 %
Wanita	68	73 %

Prestasi akademik diukur berdasarkan penilaian formal yang dirancang oleh institusi pendidikan (Slavin, 2020). Pada penelitian ini, prestasi akademik mahasiswa (X2) diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Prestasi akademik yang baik mencerminkan faktor yang relevan dalam kesiapan kerja yaitu, motivasi (Muslifiansyah et al., 2022) dan keyakinan diri yang tinggi (Zhang, 2021). Selain itu, prestasi akademik juga mencerminkan individu yang memiliki manajemen waktu dan self-esteem yang baik (Masnan et al., 2025). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diketahui bahwa IPK terendah adalah 2,61, sementara IPK tertinggi mencapai 3,90. Nilai statistik deskriptif untuk nilai IPK dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Nilai Statistik Deskriptif X2**

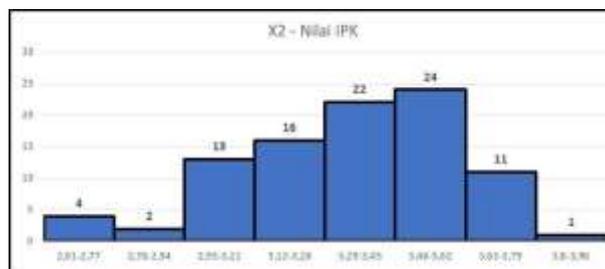
Statistik	Nilai
Nilai maks.	3,90
Nilai min.	2,61
Rentang	1,29
Mean	3,34
Median	3,38
Modus	3,54
Stand. Deviasi	0,27

Distribusi frekuensi variabel prestasi belajar mahasiswa dapat dilihat pada Tabel 4 dan digambarkan histogram pada Gambar 2.

**Tabel 4. Tabel Distribusi X2**

No	Kelas Interval	Frequency	Frequency (%)
1	2,61-2,77	4	4%
2	2,78-2,94	2	2%
3	2,95-3,11	13	14%
4	3,12-3,28	16	17%
5	3,29-3,45	22	24%

6	3,46-3,62	24	26%
7	3,63-3,79	11	12%
8	3,8-3,96	1	1%
	<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>



**Gambar 2. Histogram X2**

IPK mahasiswa dikelompokkan ke dalam empat kategori utama berdasarkan kecenderungan variabel, yaitu tanpa predikat, memuaskan, sangat memuaskan, dan dengan pujian yang ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Kategori X2**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
3,51-4,00	Dengan Pujian	28	30%
3,01-3,50	Sangat Memuaskan	54	58%
2,76-3,00	Memuaskan	8	9%
0,00-2,75	Tanpa Predikat	3	3%
<b>Total</b>		<b>93</b>	<b>100%</b>

Keaktifan organisasi (X3) yang beragam memberikan berbagai pengalaman praktis yang sangat berharga bagi mahasiswa, yang tentunya akan berguna dalam dunia kerja serta dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja nantinya. Variasi dalam keaktifan organisasi ini mencerminkan pentingnya keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kegiatan yang memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka. Untuk data variabel keaktifan organisasi, hasilnya menunjukkan nilai tertinggi sebesar 5,00 dan nilai terendah sebesar 2,50. Nilai statistik deskriptif yang lebih lengkap untuk keaktifan organisasi dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Nilai Statistik Deskriptif X3**

Statistik	Nilai
Nilai maks.	5,00
Nilai min.	2,50
Rentang	2,50
Mean	4,22
Median	4,50
Modus	4,50
Stand. Deviasi	0,65

Distribusi frekuensi variabel keaktifan organisasi dapat dilihat pada Tabel 7 dan representasi grafisnya dapat ditemukan dalam bentuk histogram pada Gambar 3.

Tabel 7. Tabel Distribusi X3

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	2,5-2,76	5	5%
2	2,82-3,08	3	3%
3	3,14-3,4	4	4%
4	3,46-3,72	4	4%
5	3,78-4,04	16	17%
6	4,1-4,36	13	14%
7	4,42-4,68	19	20%
8	4,74-5	29	31%
	<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>



Gambar 3. Histogram X3

Keaktifan organisasi dikelompokkan ke dalam empat kategori kecenderungan variabel, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah yang ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Kategori X3

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$X \leq 3,25$	Sangat Rendah	12	12,90%
$3,26 \leq X < 4,22$	Rendah	20	21,51%
$4,23 \leq X < 5,19$	Tinggi	61	65,59%
$X \geq 5,20$	Sangat Tinggi	0	0,00%
<b>Total</b>		<b>93</b>	<b>100%</b>

Soft skill (X4) seperti komunikasi, kerjasama tim, dan keterampilan manajemen waktu, menurut teori kesiapan kerja (Fugate et al., 2004), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Keterampilan ini tidak hanya memfasilitasi adaptasi mahasiswa di lingkungan kerja yang dinamis (Krisnawida et al., 2023), tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan peluang mereka untuk meraih kesuksesan profesional di masa depan. Berdasarkan data, variabel soft skill menunjukkan nilai tertinggi sebesar 5,00 dan nilai terendah sebesar 3,13. Nilai statistik deskriptif terkait soft skill dapat dilihat lebih lanjut pada Tabel 9.

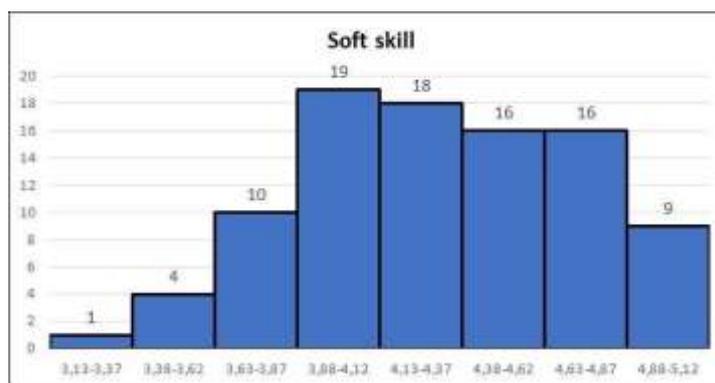
**Tabel 9. Nilai Statistik Deskriptif X4**

Statistik	Nilai
Nilai maks.	5,00
Nilai min.	3,13
Rentang	1,88
Mean	4,24
Median	4,25
Modus	4,00
Stand. Deviasi	0,42

Distribusi frekuensi variabel soft skill dapat dilihat secara rinci pada Tabel 10, dan representasi grafisnya dapat ditemukan dalam bentuk histogram pada Gambar 4.

**Tabel 10. Tabel Distribusi X4**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	3,13-3,38	3	3%
2	3,39-3,64	6	6%
3	3,65-3,9	12	13%
4	3,91-4,16	20	22%
5	4,17-4,42	22	24%
6	4,43-4,68	13	14%
7	4,69-4,94	14	15%
8	4,95-5,2	3	3%
	<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Gambar 4. Histogram X4**

Soft skill dikelompokkan ke dalam empat kategori kecenderungan variabel, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah yang ditunjukkan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Kategori X4**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$X \leq 3,61$	Sangat Rendah	5	5,38%
$3,62 \leq X < 4,24$	Rendah	36	38,71%
$4,25 \leq X < 4,88$	Tinggi	49	52,69%
$X \geq 4,88$	Sangat Tinggi	3	3,23%
<b>Total</b>		<b>93</b>	<b>100%</b>

Kesiapan kerja (Y) merujuk pada tingkat kematangan yang dicapai oleh individu melalui berbagai proses pembelajaran dan pengalaman yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan aktivitas atau tugas tertentu dengan efektif. Mahasiswa dapat dianggap memiliki kesiapan kerja apabila mereka telah menunjukkan kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan serta memiliki potensi untuk mempertahankan pekerjaan yang diperoleh, yang mencerminkan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di dunia kerja (Angraini et al., 2021). Data variabel kesiapan kerja menghasilkan nilai tertinggi sebesar 5.00 dan nilai terendah sebesar 2.86. Nilai statistik deskriptif untuk kesiapan kerja dapat dilihat pada Tabel 12.

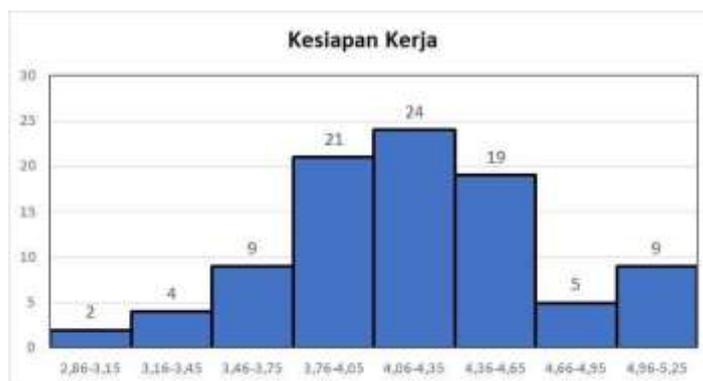
**Tabel 12. Nilai Statistik Deskriptif Y**

Statistik	Nilai
Nilai maks.	5,00
Nilai min.	2,86
Rentang	2,14
Mean	4,19
Median	4,14
Modus	4,14
Stand. Deviasi	0,47

Distribusi frekuensi variabel soft skill dapat dilihat pada Tabel 13 dan representasi grafisnya dapat ditemukan dalam bentuk histogram pada Gambar 5.

**Tabel 13. Tabel Distribusi Y**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	2,86-3,15	2	1%
2	3,16-3,45	4	4%
3	3,46-3,75	9	11%
4	3,76-4,05	21	20%
5	4,06-4,35	24	19%
6	4,36-4,65	19	17%
7	4,66-4,95	5	17%
8	4,96-5,25	9	10%
	<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>



**Gambar 5. Histogram Y**

Kesiapan kerja dikelompokkan ke dalam empat kategori kecenderungan variabel, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Setiap kategori mencerminkan tingkat kesiapan yang berbeda dan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kebutuhan pengembangan keterampilan mahasiswa. Kategorisasi ini disajikan secara lengkap pada Tabel 14.

**Tabel 14. Kategori Y**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$X \leq 3,50$	Sangat Rendah	6	6,45%
$3,51 \leq X < 4,19$	Rendah	43	46,24%
$4,20 \leq X < 4,89$	Tinggi	35	37,63%
$X \geq 4,89$	Sangat Tinggi	9	9,68%
<b>Total</b>		<b>93</b>	<b>100%</b>

### Uji Asumsi

Dalam analisis regresi linear berganda, uji normalitas dilakukan pada residual, bukan pada variabel Y (variabel dependen) itu sendiri. Namun, ada beberapa kondisi atau pendekatan tertentu di mana variabel Y (bukan hanya residual) dapat diuji normalitasnya. Tabel 15 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual berdistribusi normal.

**Tabel 15. Uji Kolmogorov-Smirnov**

Test of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,054	93	.200*
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Uji linearitas yang ditampilkan pada Tabel 16 menunjukkan bahwa hubungan antara [nama variabel independen] dan kesiapan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar [nilai Sig.]. Karena nilai signifikansi tersebut [lebih kecil/besar] dari 0,05, hubungan ini dapat disimpulkan sebagai [linear/tidak linear]. Dalam hal ini, dengan nilai signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari 0,05, data menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat linear.

**Tabel 16. Uji Linieritas**

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Rata Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,059	5,707	1	91	,019	4,124	,253
The independent variable is X1.							

Uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai Tolerance berkisar antara [nilai Tolerance] dan nilai VIF berada dalam rentang [nilai VIF]. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terjadi hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang memenuhi kriteria ketidakhadiran multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga model regresi dinyatakan valid dan memenuhi asumsi klasik.

**Tabel 17. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,971	1,030
	X2	,847	1,181
	Rata X3	,917	1,090
	Rata X4	,863	1,158

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis mengenai pengaruh faktor-faktor seperti gender, prestasi akademik, keaktifan organisasi, serta soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Departemen Statistika Bisnis, Fakultas Vokasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier ganda, yang diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.0 untuk Windows. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh melalui analisis regresi berganda akan disajikan secara rinci pada Tabel 18.

**Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis (Persamaan Regresi)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,006	,520		3,859	,000
	X1	,209	,083	,201	2,525	,013
	X2	-,394	,146	-,229	-2,689	,009
	Rata X3	,120	,059	,167	2,043	,044
	Rata X4	,693	,093	,629	7,466	,000

Berdasarkan Tabel 18 tersebut, persamaan regresi yang dihasilkan (1) adalah

$$Y = 2,006 + 0,209X1 - 0,394X2 + 0,120X3 + 0,693X4 \quad (1)$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel gender (X1), keaktifan organisasi (X3), dan soft skill (X4) memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Y). Sementara itu, prestasi akademik (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kesiapan kerja. Semua variabel independen yang diuji memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga secara statistik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan Tabel 19, nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa 46,0% variabilitas kesiapan kerja mahasiswa di Departemen Statistika Bisnis ITS dapat dijelaskan oleh faktor

gender, prestasi akademik, keaktifan organisasi, dan soft skill. Sementara itu, 54,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

**Tabel 19. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	,460	,435	,349065763174097
a. Predictors: (Constant), Rata X4, X1, Rata X3, X2				
b. Dependent Variable: Rata Y				

Uji F (Fisher) pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki signifikansi, yaitu apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji ANOVA yang disajikan pada Tabel 20, nilai F untuk sampel sebanyak 93 dengan 4 variabel independen pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sekitar 2,46. Hasil menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 18,742 lebih besar dari 2,46, atau nilai Sig yang sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti model regresi secara keseluruhan dapat dianggap signifikan dan relevan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diuji.

**Tabel 20. Hasil ANOVA Untuk Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,134	4	2,284	18,742	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10,723	88	,122		
	Total	19,857	92			
a. Dependent Variable: Rata Y						
b. Predictors: (Constant), Rata X4, X1, Rata X3, X2						

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan bahwa semua variabel independen—gender (X1), prestasi akademik (X2), keaktifan organisasi (X3), dan soft skill (X4)—memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), dengan nilai t masing-masing lebih besar dari |t| (1,99) dan nilai Sig. kurang dari 0,05. Secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap variabilitas kesiapan kerja.

Sumbangan relatif mengukur persentase kontribusi masing-masing variabel independen terhadap total pengaruh semua variabel dalam model regresi, menunjukkan kontribusi proporsional tiap variabel. Sumbangan efektif, dihitung dengan mengalikan sumbangan relatif dengan nilai R<sup>2</sup>, menggambarkan kontribusi langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil sumbangan relatif dan sumbangan efektif untuk tiap variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 21.

**Tabel 21. Sumbangan Relatif dan Efektif**

Variabel	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
X1	7,82%	3,60%
X2	10,16%	4,67%
X3	5,40%	2,48%
X4	76,62%	35,24%
Total	100%	46%

### 3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, sumbangan relatif dan efektif menunjukkan bahwa soft skill (X4) memiliki kontribusi terbesar, dengan sumbangan relatif 76,62% dan sumbangan efektif 35,24%. Variabel lainnya, seperti gender (X1), prestasi akademik (X2), dan keaktifan organisasi (X3) memberikan kontribusi lebih kecil.

Hasil analisis faktor-faktor penentu kesiapan kerja di mahasiswa Statistik Bisnis ITS menunjukkan bahwa mahasiswa pria cenderung lebih siap bekerja dibandingkan wanita, sehingga disarankan agar mahasiswa wanita diberikan pembekalan pengetahuan dan mental untuk meningkatkan kesiapan kerja. Mahasiswa dengan IPK tinggi seringkali fokus pada akademik dan kurang mempersiapkan diri untuk dunia kerja, sehingga mereka disarankan untuk mengikuti kegiatan ekstra, seperti organisasi. Partisipasi aktif dalam organisasi dapat meningkatkan kesiapan kerja, sementara soft skill yang dimiliki mahasiswa juga sangat mempengaruhi kesiapan kerja, sehingga perlu terus dikembangkan selama masa perkuliahan.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, beberapa kesimpulan utama dapat diambil:

1. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi 0,209, t-hitung 2,525, dan signifikansi 0,013. Mahasiswa pria memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa wanita.
2. Prestasi akademik memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi -0,394, t-hitung -2,689, dan signifikansi 0,009. Mahasiswa dengan IPK tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih rendah dibandingkan mahasiswa dengan IPK lebih rendah.
3. Keaktifan dalam organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi 0,120, t-hitung 2,043, dan signifikansi 0,044. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi lebih siap menghadapi dunia kerja dibandingkan mahasiswa yang tidak aktif.
4. Soft skills memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi 0,693, t-hitung 7,466, dan signifikansi 0,000. Soft skills menjadi faktor utama yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

Sebagai langkah meningkatkan kesiapan kerja berdasarkan penelitian pada mahasiswa Statistika Bisnis ITS, mahasiswa wanita perlu dibekali pengetahuan dan mental khusus, sementara mahasiswa dengan IPK tinggi disarankan untuk lebih aktif dalam kegiatan ekstra, seperti organisasi. Partisipasi dalam organisasi dan pengembangan soft skill sangat penting, dan oleh karena itu, workshop serta pelatihan diperlukan untuk membantu mahasiswa mempersiapkan diri lebih baik dalam menghadapi dunia kerja.

Dengan adanya keterbatasan pada penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut adalah dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara atau observasi, untuk memperoleh data yang lebih akurat. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya memperluas populasi dengan melibatkan mahasiswa dari berbagai departemen atau universitas untuk hasil yang lebih umum. Selain itu, studi longitudinal dapat dilakukan untuk mengamati perubahan kesiapan kerja mahasiswa setelah lulus. Penelitian lebih lanjut juga perlu menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja, seperti pengalaman magang atau faktor sosial-ekonomi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, A.P. Et Al. (2023) 'Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Tukang Kirim Cabang Surabaya', *Media Mahardhika*, 22(1), Pp. 102–109. Available At: <https://doi.org/10.29062/Mahardhika.V22i1.795>.
- Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, W. F. (2023). The Influence Of Student Engagement In Organizations, Soft Skills, And Hard Skills On Employment Readiness (A Case Study On Social Science Students In Pekanbaru City). *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 20(2), 148–163. [https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2023.vol20\(2\).14473](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2023.vol20(2).14473)
- Angraini, D. I., Murisal, & Ardias, W. S. (2021). Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 12(1), 84–100.
- Astin, A. W., & Astin, H. S. (2000). *Leadership Reconsidered: Engaging Higher Education in Social Change*.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital New York*. University Press.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354–364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). Sage Publications.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6). <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 88-101.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Hevinanda, L., Kustiningsih, N., & Rahayu, S. (2024). Implementation of Human Resources in Efforts Improving the Quality of Work at PT. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(2), 651–658. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i2.38490>
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
- Krisnamurti, T. F. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(1), 65–76.

- Krisnawida, M., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 62–79.
- Kustiningsih, N., Munawwarah, R., & Rahayu, S. (2024). Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. *Tekmapro*, 19(1), 48–58. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.378>
- Masnan, F., Abd Rani, M. J., Alias, N. S., Esquivias, M. A., Shaari, M. S., & Kustiningsih, N. (2025). The role of sense of purpose, time management, attendance, sleep and self-esteem in academic performance among university students in Malaysia. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101258. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101258>
- Muslifiansyah, F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana STIE Mahardhika Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 1366–1371.
- Rabbani, M. R., Khan, S., & Thalassinis, E. I. (2020). FinTech, Blockchain and Islamic Finance: An Extensive Literature Review. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VIII (Issue 2)*.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 172–183.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Santoso, T. I., & Indrajaya, D. (2023). Unleashing the Potential: A Comparative Analysis of K-Worker Competencies among Telkom University Cohorts. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(4), 39–44.
- Sholikhah, S. K. (2022). *Pengaruh Soft Skill dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMS*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Slavin, R. E. (2020). How evidence-based reform will transform research and practice in education. *Educational Psychologist*, 55(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1611432>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205035>
- Widyatmoko, Y. (2014). *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zhang, Y. (2021). Research on Motivation Theory and Enlightenment to Teaching. *Open Journal of Social Sciences*, 09(02), 476–483. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.92031>