

ANALISIS PERAN MEDIASI PENGALAMAN MAGANG DALAM TRANSFORMASI SOFT SKILL TERHADAP PERILAKU KERJA PROFESIONAL MAHASISWA VOKASI

Anisa Tri Indah Sari^{1(a)}

¹Program Studi Manajemen SDM Sektor Publik, Politeknik Piki Ganesha Indonesia
^{a)}anisatriindahsari@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

27-04-2026

Diterbitkan Online:

23-06-2026

Kata Kunci:

Soft Skill, Pengalaman

Magang, Perilaku Kerja,

Mediasi, Pendidikan Tinggi

ABSTRAK

Kesenjangan antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dan tuntutan dunia kerja menyoroti pentingnya pengembangan *soft skill* dan pengalaman kerja praktis dalam membentuk perilaku kerja profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap perilaku kerja mahasiswa, menilai kontribusi pengalaman magang terhadap perilaku kerja, serta menguji peran mediasi pengalaman magang dalam hubungan antara *soft skill* dan perilaku kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Strutural Equetion Modeling* (SEM). Sampel terdiri dari 140 orang yang terdiri atas alumni dan mahasiswa tingkat akhir yang telah mengikuti program magang. Instrumen penelitian meliputi kuesioner terstandarisasi untuk mengukur *soft skill*, pengalaman magang, dan perilaku kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap perilaku kerja ($\beta = 0,285$; $p = 0,000$) serta pengalaman magang ($\beta = 0,531$; $p = 0,000$). Pengalaman magang juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja ($\beta = 0,533$; $p = 0,000$). Selain itu, ditemukan bahwa pengalaman magang memediasi hubungan antara *soft skill* dan perilaku kerja secara signifikan ($\beta = 0,283$; $p = 0,000$). Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi pengembangan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja dalam kurikulum pendidikan tinggi. Temuan ini memberikan implikasi strategis bagi institusi pendidikan, dunia industri, dan pembuat kebijakan untuk membangun model pembelajaran berbasis pengalaman guna meningkatkan kesiapan lulusan saat memasuki dunia kerja.

Keywords:

Soft Skill, Internship

Experience, Work Behavior,

Mediation, Higher Education

Corresponding Author:

anisatriindahsari@gmail.com

ABSTRACT

The persistent mismatch between university graduates' competencies and labor market demands highlights the critical need to develop both soft skills and practical work experience in shaping professional workplace behavior. This study aims to analyze the direct effect of soft skill students' work behavior, assess the contribution of internship experience, and examine the mediating role of internships in the relationship between soft skills and work behavior. A quantitative approach was employed using Structural Equation Modeling (SEM). The study involved 140 people consisting of alumni and final-year students who had completed internship programs. Standardized questionnaires were used to measure soft skills, internship experience, and work behavior. The findings revealed that soft skills significantly influence both work behavior ($\beta = 0,285$; $p = 0,000$) and internship experience ($\beta = 0,531$; $p = 0,000$). Internship experience was also found to have a direct, significant impact on work behavior ($\beta = 0,533$; $p = 0,000$). Furthermore, internship experience significantly mediates the relationship between soft skills and work behavior ($\beta = 0,283$; $p = 0,000$). These results underscore the importance of integrating soft skill development with experiential learning opportunities such as internships within higher education curricula. The study offers practical implications for academic institutions, industries, and

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v8i2.1574>

PENDAHULUAN

Ketimpangan antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dan kebutuhan industri masih menjadi isu struktural dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia (Rachmawati et al., 2025). Lulusan perguruan tinggi dinilai belum sepenuhnya siap untuk menghadapi tantangan profesional, bukan hanya karena kurangnya kompetensi teknis (*hard skills*), tetapi juga lemahnya kemampuan non-teknis atau *soft skill* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi (Gohae, 2020). Sebagai institusi pendidikan, perguruan tinggi berperan besar dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang memiliki daya saing (Pramesti et al., 2024). Kurangnya keahlian berdampak langsung pada pembentukan perilaku kerja yang produktif dan profesional, yang menjadi prasyarat utama dalam lingkungan kerja modern yang dinamis dan kolaboratif (Kwartama & Wibowo, 2023; Maulana, 2018).

Perilaku kerja yang baik dapat membantu dalam peningkatan produktivitas kerja, menjadikan suasana kerja yang harmonis, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perilaku kerja yang kurang baik dapat menjadi penghalang bagi pencapaian target kinerja, memicu konflik, dan berdampak buruk bagi organisasi (Hermaliana & Ramadhan, 2024). Perilaku kerja dianggap sebagai manifestasi dari akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki (Bismark et al., 2025). Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk memiliki perilaku kerja yang memadai sehingga dapat beradaptasi, bersaing, dan berkontribusi secara lebih efektif di dunia kerja. Indikator untuk mengukur perilaku kerja yaitu motivasi atau dorongan prestasi kerja, kebiasaan kerja, efikasi diri, pengendalian diri, keahlian, kualitas kerja, dan hubungan sosial (Maulana, 2018).

Dalam membentuk perilaku kerja, *soft skill* memainkan peran sentral dalam membentuk bagaimana seseorang berinteraksi, beradaptasi, dan memecahkan masalah di lingkungan kerja (Aleng et al., 2023). Peran krusial *soft skill* sejalan dengan perspektif teori *human capital*

yang menekankan bahwa keterampilan non-teknis merupakan aset individu.

Dalam teori *Human Capital* (modal manusia yang muncul dikembangkan manusia) yang dikembangkan oleh Gary S. Becker (1964) dijelaskan bahwa kecerdasan, keterampilan, dan rekam jejak (pengalaman) seseorang adalah bentuk investasi dalam meningkatkan produktivitas di masa depan (Ekowati, 2023; Sukoco & Prameswari, 2017). Mengingat manusia adalah aset penting yang berharga, pengembangan potensi individu menjadi sangat krusial (Suriadi et al., 2021). Dalam konteks penelitian ini, *human capital theory* menjadi dasar bahwa *soft skill* dan pengalaman magang termasuk bagian dari modal manusia non-material yang menjadi bentuk investasi untuk keberhasilan kerja (Anosa, 2021).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Pambajeng & Sumartik (2024) telah mengkaji signifikansi *soft skill* dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut menegaskan bahwa *soft skill* menjadi stimulan bagi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki tingkat kesiapan kerja yang optimal akan menunjukkan perilaku kerja sesuai harapan dunia kerja. Sedangkan hasil penelitian Budiningsih et al. (2020) dan Pahrasya (2024) mengungkapkan bahwa secara parsial *softskill* tidak memberikan kontribusi secara nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan. Ketika *softskill* tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka mengindikasikan bahwa *softskill* juga tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja secara signifikan karena salah satu faktor yang memengaruhi kinerja merupakan perilaku kerja (Kwartama & Wibowo, 2023). Hasil studi ini mengonfirmasi bahwa *soft skill* yang dimiliki tidak sepenuhnya menggambarkan perilaku kerja seseorang. Beberapa faktor seperti budaya organisasi, motivasi yang rendah, hingga ketidaksesuaian *soft skill* dengan jenis pekerjaan dapat melemahkan pengaruh *soft skill* terhadap perilaku kerja. Menurut Wijayanti & Wibowo (2020) *soft skill* dapat diukur melalui, kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi, *problem solving*, keterampilan kepemimpinan, dan etika.

Pengembangan *soft skill* dinilai kurang optimal jika hanya mengandalkan pendekatan teoritis melalui seminar atau *workshop*. Penguatan *soft skill* membutuhkan proses berkelanjutan melalui akumulasi pengalaman (Husennia et al., 2024). Perguruan tinggi harus memperhatikan pengembangan keterampilan interpersonal dan manajerial (Pramesti et al., 2024). Sebagai sarana integrasi antara pengetahuan teori dan pengalaman praktik dunia kerja, mahasiswa dapat mengikuti program magang. Tujuan dari program magang adalah memberikan pengalaman kerja sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi mahasiswa serta perguruan tinggi dalam mengetahui tingkat kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Nova & Safitri, 2024).

Studi empiris telah membuktikan bahwa keterlibatan program magang dapat memperkuat dampak *soft skill* terhadap kesiapan kerja dan perilaku kerja. Melalui magang, mahasiswa memiliki ruang untuk menerapkan *soft skill* dalam situasi nyata, menghadapi tekanan kerja, dan menyesuaikan perilaku mereka terhadap standar profesional (Nova & Safitri, 2024; Supriyatno & Luailik, 2022). Namun, hingga kini belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti bagaimana *soft skill* yang telah dimiliki mahasiswa sebelum magang memengaruhi kualitas pelaksanaan dan efektivitas program magang itu sendiri.

Di sisi lain, studi internasional oleh (Ocampo et al., 2020) menunjukkan bahwa dimensi *career adaptability* yang mencerminkan aspek *soft skill* seperti pengendalian, kepercayaan diri, dan kepedulian memiliki pengaruh terhadap perkembangan karier mahasiswa selama magang. Ini mengindikasikan bahwa *soft skill* yang dimiliki sebelum magang dapat menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas pengalaman magang itu sendiri. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi dan menutup celah tersebut dengan mengkaji pengaruh *soft skill* awal mahasiswa terhadap keberhasilan mereka dalam menjalani magang.

Studi yang dilakukan oleh Gohae (2020) dan Supriyatno & Luailik (2022) menjelaskan bahwa mahasiswa dengan pengalaman magang memiliki kecenderungan kapabilitas yang lebih tinggi untuk tingkat kesiapan kerja serta penguasaan keahlian baik *hard skill* maupun *soft skill*. Pengalaman magang memungkinkan

mahasiswa untuk belajar terkait tekanan, ritme, dan budaya kerja, serta siap dalam persaingan bebas (Rachmawati et al., 2025). Sehingga mahasiswa yang mengikuti program magang cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih profesional dan percaya diri dibandingkan mereka yang tidak memiliki pengalaman magang. Meskipun demikian, hasil penelitian (Nova & Safitri, 2024) menunjukkan bahwa pemahaman dan kompetensi mahasiswa setelah melaksanakan magang hanya meningkat sebesar 36% (cukup rendah). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas perkembangan kompetensi yakni sebesar 64% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dapat disebabkan karena mahasiswa melaksanakan magang sebatas memenuhi kewajiban Satuan Kredit Semester (SKS) mata kuliah saja. Padahal pengalaman magang dapat menjadi modal memiliki keterampilan tertentu saat bekerja. Kesenjangan efektivitas ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meninjau proses magang di institusi pendidikan vokasi. Hal ini penting karena pendidikan vokasi berfokus pada penguasaan keahlian terapan di mana pengalaman lapangan menjadi instrument dalam mentransformasi kompetensi mahasiswa yang relevan dengan tuntutan dunia kerja.

Selain itu, pengalaman magang juga berfungsi sebagai simulator sosial yang mengembangkan kecerdasan emosional dan etika kerja, yang keduanya merupakan komponen perilaku kerja. Pengalaman magang dapat diukur melalui durasi pelaksanaan program, pendidikan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang diterima selama magang, pemantapan dan pematangan belajar, keterampilan yang diperoleh saat magang, dan pembentukan sikap saat bekerja (Pambajeng & Sumartik, 2024).

Kendati sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara *soft skill* dan perilaku kerja, serta dampak langsung pengalaman magang, masih sedikit yang menempatkan pengalaman praktik dunia kerja sebagai variabel mediasi. Padahal, secara konseptual, pengalaman kerja seperti magang bisa berperan sebagai faktor penyalur (*mediating factor*) yang memungkinkan *soft skill* diinternalisasi dan dimanifestasikan menjadi perilaku kerja nyata. Kurangnya eksplorasi terhadap hubungan ini menyisakan ruang penting untuk pemodelan empiris yang lebih kompleks dan kontekstual, terutama dalam populasi mahasiswa yang

sedang dalam transisi dari dunia akademik ke dunia profesional. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang peran pengalaman magang selaku variabel perantara (mediator) dalam hubungan antara *soft skill* dan perilaku kerja. Kebutuhan akan pembuktian peran mediasi ini menjadi relevan pada pendidikan vokasi seperti Politeknik Piksi Ganesha Indonesia di mana kurikulum dirancang dengan porsi praktik yang lebih dominan.

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengalaman magang memengaruhi atau menjelaskan keterkaitan antara kemampuan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa dengan perilaku kerjanya. Dengan memposisikan pengalaman magang sebagai variabel mediasi pada mahasiswa vokasi, studi ini diharapkan dapat memperkaya perspektif teoretis tentang pengembangan kompetensi kerja serta memberikan dasar empiris untuk merancang kurikulum berbasis pengalaman yang lebih adaptif terhadap tuntutan industri.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk menelaah keterkaitan antar variabel yang ditetapkan melalui metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hipotesis secara empiris dengan data yang terukur secara numerik serta memungkinkan generalisasi temuan kepada populasi yang lebih luas (Rofiqoh & Zulhawati, 2020).

Populasi dalam penelitian mencakup lulusan dan mahasiswa tingkat akhir program Diploma III Politeknik Piksi Ganesha Indonesia yang telah mengikuti program magang antara tahun 2024-2025, dengan total populasi sebanyak 214 orang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik institusi pendidikan vokasi yang secara kurikulum mewajibkan program magang intensif sebagai instrument transformasi kompetensi. Adapun kriteria responden adalah mahasiswa reguler dan alumni yang tidak sedang atau belum memiliki ikatan kerja formal sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa transformasi perilaku kerja yang diukur murni hasil dari interaksi antara *soft skill* dan pengalaman magang tanpa bias data dari responden yang memiliki pengalaman kerja profesional di luar program magang.

Perlibatan alumni lulusan tahun 2025 yang mengikuti program magang tahun 2024 dimaksudkan untuk menangkap perspektif

pasca transisi. Hal ini penting untuk memvalidasi apakah internalisasi *soft skill* selama magang memberikan dampak perilaku kerja profesional ketika mereka sudah bekerja. Dalam rangka menetapkan jumlah sampel responden, penelitian menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Melalui pendekatan ini, seluruh anggota populasi diberikan peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel, sehingga meminimalkan potensi bias dan meningkatkan representativitas data.

Penentuan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

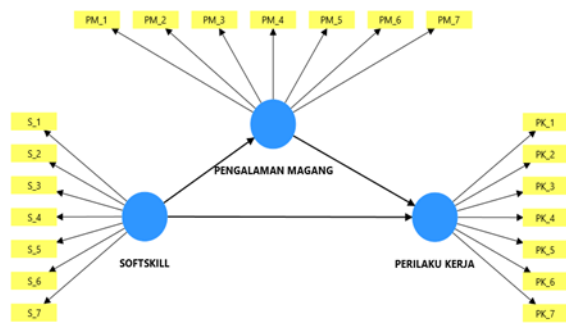
N = jumlah populasi

e = *margin of error* (tingkat kesalahan)

Dengan jumlah populasi (N) sebanyak 214 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% (0,05), maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 140 responden. Jumlah ini dianggap cukup untuk memenuhi syarat minimum analisis statistik dalam metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang diterapkan dalam penelitian ini. Metode ini dipilih karena memiliki keunggulan dalam menguji hubungan antar konstruk laten dengan indikator yang bersifat reflektif maupun formatif, serta memiliki kapabilitas dalam mengolah data yang tidak berdistribusi normal dan tetap mempertahankan akurasi pada skala sampel relatif terbatas (Hair et al., 2022).

Proses perolehan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur pandangan dan penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin, dengan rentang jawaban dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala ini memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan yang menggambarkan dimensi konstruk yang diukur.

Model struktural dalam penelitian ini dikembangkan untuk mengidentifikasi peran pengalaman dalam menjembatani pengaruh *soft skill* terhadap perilaku kerja sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural Hubungan Antar Variabel Penelitian

Sumber: Peneliti, 2025

Model tersebut merepresentasikan pola hubungan antar variabel yang akan diukur menggunakan pendekatan SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil temuan data menggunakan metode PLS-SEM, yang meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan instrumen valid dan model struktural (*inner model*) untuk menjawab hipotesis penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Loading

Pengujian validitas konvergen melalui parameter *outer loading* menjadi langkah pertama dalam mengevaluasi model pengukuran. Berikut hasil perhitungan *outer loading*:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	Soft skill	Pengalaman Magang	Perilaku Kerja
S_1	0.807		
S_2	0.806		
S_3	0.840		
S_4	0.870		
S_5	0.890		
S_6	0.817		
S_7	0.860		
PM_1		0.764	
PM_2		0.848	
PM_3		0.835	
PM_4		0.850	
PM_5		0.859	
PM_6		0.849	
PM_7		0.851	
PK_1			0.784
PK_2			0.780
PK_3			0.832
PK_4			0.797
PK_5			0.818
PK_6			0.837
PK_7			0.826

Sumber: Data primer diolah, 2025

Merujuk pada kriteria (Hair et al., 2022) sebuah indikator memenuhi kriteria valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila koefisien *outer loading* menunjukkan angka di atas 0,70. Data hasil output *outer loading* menunjukkan bahwa setiap indikator pada seluruh konstruk melewati standar minimal 0,70, yang menunjukkan validitas indikator terhadap konstruknya sangat baik. Indikator perilaku kerja (PK1–PK7), pengalaman magang (PM1–PM7), dan *soft skill* (S1–S7), menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam membentuk variabel laten yang diukur. Pencapaian ini menegaskan bahwa instrumen penelitian ini memiliki validitas konvergen yang dipersyaratkan.

Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menilai reliabilitas konstruk dan validitas konvergen. Pengujian model ini meliputi *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Soft Skill	0.931	0.937	0.709
Pengalaman Magang	0.929	0.933	0.701
Perilaku Kerja	0.913	0.914	0.657

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel.2, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk seluruh variabel berada di atas nilai ambang batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi keandalan internal yang memadai (Hair et al., 2022). Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) juga menunjukkan nilai di atas 0,5 untuk seluruh konstruk penelitian yang membuktikan penelitian ini memiliki derajat validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk menjamin bahwa setiap konstruk dalam model bersifat unik dan mampu mengukur hal yang berbeda dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian validitas

diskriminan melalui *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 3. Hasil HMT

<i>Heterotrait-monotrait ratio</i> (HTMT)	
Soft skill <-> Pengalaman Magang	0.562
Soft skill <-> Perilaku Kerja	0.610
Perilaku Kerja <-> Pengalaman Magang	0.739

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dalam pendekatan ini, *discriminant validity* dianggap terpenuhi apabila nilai HTMT antara dua konstruk tidak melebihi ambang batas 0,85 atau maksimal 0,90 (Hair et al., 2022). Temuan penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan nilai HTMT dibawah 0,85. Dengan demikian, tidak terdapat masalah overlap antar konsep sehingga validitas diskriminan dalam model ini telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, dapat disimpulkan bahwa konstruk *soft skill*, pengalaman magang, dan perilaku kerja dalam penelitia ini telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan dalam analisis lanjutan terhadap model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji R

Nilai *R Square* mencerminkan kapasitas model mengukur seberapa besar proporsi varians dari variabel terikat (*dependen*) yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas (*independen*). Berdasarkan pengolahan data, hasil R-Square disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Pengalaman Magang	0.282	0.277
Perilaku Kerja	0.526	0.519

Sumber: Data primer diolah, 2025

Data pada Tabel.4 menunjukkan variabel pengalaman magang memiliki nilai *R Square* sebesar 0.282, yang artinya *soft skill* memberikan kontribusi sebesar 28,2% terhadap

pengalaman magang. Adapun selebihnya dipengaruhi oleh faktor di luar lingkup penelitian ini seperti kebijakan tempat magang dan gaya kepemimpinan.

Sementara itu, variabel perilaku kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.526, yang menjelaskan bahwa 52,6% perubahan dalam perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh kombinasi variabel *soft skill* dan pengalaman magang. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *soft skill* bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan magang, tetapi ketika terdapat kombinasi antara *soft skill* dengan pengalaman magang, keduanya menjadi kekuatan besar untuk membentuk perilaku kerja seseorang.

Penggunaan nilai *R Square Adjusted* dilakukan untuk memitigasi bias model di mana hasil menunjukkan angka 0,277 untuk pengalaman magang dan 0,519 untuk perilaku kerja. Kedekatan antara nilai *R Square Adjusted* dan nilai *R Square* membuktikan bahwa model ini memiliki tingkat penyesuaian yang baik dan tidak menunjukkan gejala *overfitting*.

Uji Hipotesis

Setelah konstruk pengukuran memenuhi syarat valid dan reliable, prosedur selanjunya diarahkan untuk mengevaluasi model struktural melalui analisis *path coefficient*. Analisis ini bertujuan untuk melihat arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antarvariabel dalam model. Kekuatan hubungan antarvariabel diuji dengan nilai *t-statistic* dan *p-value* melalui prosedur bootstapping Ringkasan hasil pengujian jalur pengaruh dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Path Coefficient dan Uji Signifikansi

Jalur Pengaruh	Koefisien (β)	T- Statistik	P- Value
<i>Soft Skill</i> → Pengalaman Magang	0.531	8.783	0.000
<i>Soft Skill</i> → Perilaku Kerja	0.285	4.668	0.000
Pengalaman Magang → Perilaku Kerja	0.533	8.224	0.000
<i>Soft Skill</i> → Pengalaman Magang → Perilaku Kerja (Efek Mediasi)	0.283	6.082	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Sesuai dengan perolehan data sebagaimana pada tabel di atas, memberikan gambaran arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan mempertimbangkan nilai *path coefficient* (β), *t-statistic*, dan *p-value*.

Pengaruh Langsung Soft Skill terhadap Pengalaman Magang

Terdapat hubungan antara *soft skill* dan pengalaman magang yang positif dan signifikan ($\beta=0,531$; $t=8,783$; $p=0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan kemampuan *soft skill* yang tinggi cenderung menjalani magang yang lebih bermutu. Dalam perspektif teori *human capital*, *soft skill* seperti komunikasi, inisiatif, dan adaptabilitas bertindak sebagai alat penyerap informasi. Keterampilan ini berperan penting dalam memotivasi mahasiswa menjadi lebih aktif selama magang, sehingga proses pembelajaran di tempat kerja semakin mendalam (Mulyana et al., 2025). Hasil ini mendukung studi yang pernah dilakukan Ocampo et al. (2020) bahwa dimensi *career adaptability* yang mencerminkan keterampilan non-teknis dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di dunia kerja nyata. Selain mendukung temuan tersebut, penelitian ini juga mengisi kesenjangan dalam literatur karena masih jarang studi yang menyoroti pengaruh *soft skill* yang telah dimiliki mahasiswa sebelum magang terhadap kualitas dan efektivitas pelaksanaan program magang. Berbeda dengan penelitian terdahulu seperti Ufia et al. (2024) dan Suharyanti et al. (2015) yang memandang pengalaman magang sebagai sumber pembentukan *soft skill*, temuan penelitian ini justru memberikan perspektif baru dengan memosisikan *soft skill* sebagai modal awal yang menentukan keberhasilan program magang. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa dengan *soft skill* yang matang akan lebih mampu mengoptimalkan peluang belajar di tempat magang dengan menghasilkan pengalaman kerja berkualitas.

Hasil ini menunjukkan bagaimana dampak pengalaman magang terhadap pengembangan *soft skill*, bukan bagaimana *soft skill* memengaruhi keberhasilan program magang.

Pengaruh Langsung Soft Skill terhadap Perilaku Kerja

Hasil uji jalur mengungkapkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap perilaku kerja ($\beta=0.285$; $t=4,668$; $p=0,000$). Ini dapat dimaknai bahwa mahasiswa dengan kemampuan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, dan kepemimpinan yang baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Becker (1994) menyatakan bahwa modal manusia yang melekat pada diri seseorang akan tercermin pada kinerja. Hasil ini sejalan dengan studi Wijayanti & Wibowo (2020) dan (Poláková et al., 2023) yang menemukan bahwa *soft skill* berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan karena kemampuan kognitif tidak tergantikan oleh teknologi digital. Kinerja yang baik tidak terlepas dari perilaku kerja yang profesional, sehingga dapat disimpulkan bahwa penguasaan *soft skill* tidak hanya memengaruhi hasil kerja, tetapi juga membentuk sikap dan kebiasaan kerja yang selaras dengan standar profesional di dunia kerja. Kondisi ini memberikan penegasan bahwa penguasaan *soft skill* oleh mahasiswa bukan hanya memengaruhi cara mereka menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga cara mereka berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja. Meskipun pengaruh ini terbukti signifikan secara statistik, nilai koefisien jalur yang relative rendah ($\beta=0.285$) mengisyaratkan bahwa *soft skill* saja belum cukup membentuk perilaku kerja profesional secara mandiri. Keterampilan interpersonal masih membutuhkan media validasi berupa pengalaman magang sehingga dapat terinternalisasi menjadi kebiasaan kerja yang konsisten sesuai kebutuhan dunia kerja.

Pengaruh Langsung Pengalaman Magang terhadap Perilaku Kerja

Pengalaman magang terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja ($\beta=0.533$; $t=8.224$; $p=0,000$). Keterlibatan mahasiswa dalam praktik di dunia kerja berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja profesional. Investasi dalam bentuk pelatihan praktis memiliki efektivitas yang tinggi dalam meningkatkan kualitas individu (Pyatt & Becker, 1966). Tingginya nilai koefisien jalur yang didukung oleh nilai *t-statistik* menegaskan bahwa pengalaman magang adalah faktor penting dalam pembentukan perilaku kerja profesional. Bagi responden penelitian ini, magang menjadikan mahasiswa dapat mengadopsi standar operasional industri dan pengalaman magang memiliki daya tekan yang efektif dalam mendisiplinkan perilaku

dibandingkan di dalam kelas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gohae (2020) yang menyoroti pentingnya magang dalam membekali mahasiswa dengan kemampuan beradaptasi sebelum bertansisi ke ranah profesional, serta penelitian Supriyatno & Luailik (2022) yang menyatakan bahwa magang dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa. Hasil penelitian sebelumnya dan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dapat berpengaruh terhadap peningkatan dan pengembangan perilaku kerja profesional.

Analisis Mediasi

Berdasarkan hasil uji, ditemukan bahwa pengalaman magang memiliki peran krusial sebagai variabel mediasi antara *soft skill* dan perilaku kerja ($\beta=0.283$; $t=6.082$; $p=0,000$). Nilai path koefisien untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,283 menunjukkan bahwa magang mampu menjembatani transformasi kompetensi internal yaitu *soft skill* menjadi tindakan profesional di dunia kerja. Total efek dampak keseluruhan *soft skill* terhadap perilaku kerja meningkat menjadi 0,568 membuktikan bahwa magang menjadikan *soft skill* yang telah dimiliki dapat membentuk perilaku kerja dapat terserap secara optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang menjadi mekanisme transisi yang memperkuat konversi *soft skill* menjadi perilaku kerja nyata. Mahasiswa yang memiliki *soft skill* tinggi akan memanfaatkannya selama magang untuk mengembangkan perilaku kerja profesional yang kemudian terbawa ke dunia kerja sesungguhnya.

Mahasiswa tidak hanya mempraktikkan *soft skill* dalam konteks teoritis, tetapi juga mengujinya dalam situasi nyata yang kompleks, penuh tekanan, dan multidimensi menjadikan magang sebagai katalis internalisasi nilai-nilai kerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembentukan perilaku kerja juga dipengaruhi oleh pengalaman nyata di tempat magang. Signifikansi peran mediasi ini ($p=0.000$) menunjukkan bahwa pengalaman magang bagi mahasiswa Politeknik Piksi Ganesha Indonesia bukan hanya sekedar rutinitas pemenuhan SKS, melainkan sebagai sarana pengembangan profesional yang memberikan fasilitas transisi dari kompetensi teoriti menjadi perilaku kerja nyata.

Hal ini juga mengisi kekosongan penelitian (*research gap*) sebagaimana telah diidentifikasi sebelumnya, yaitu kurangnya studi yang

menempatkan pengalaman magang yang difungsikan sebagai variabel mediasi. Secara teoritis, temuan ini menunjukkan adanya mekanisme *Complementary Partial Mediation* (Latan & Noonan, 2017). *Soft skill* secara mandiri mampu membentuk perilaku kerja dan keberadaan pengalaman magang menjadi ruang untuk memperkuat transformasi *skill* menjadi tindakan profesional. Mahasiswa yang dengan *soft skill* yang baik akan lebih mampu menyerap pembelajaran selama magang, yang akhirnya memicu perilaku kerja yang unggul. Penelitian ini secara empiris mendukung kerangka teoritis dari *Human Capital Theory*, bahwa akumulasi keterampilan dan pengalaman akan meningkatkan kualitas *output* kerja, yang dalam hal ini tercermin dalam perilaku kerja mahasiswa.

PENUTUP

Hasil penelitian ini memperkaya pemahaman terkait variabel *soft skill* dan pengalaman magang dalam memengaruhi perilaku kerja mahasiswa. *Soft skill* dan pengalaman magang baik secara mandiri maupun bersama-sama terbukti menjadi fondasi dalam membentuk perilaku kerja. Pengalaman magang memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan dibandingkan dengan *soft skill* dalam menentukan kualitas perilaku kerja. Mahasiswa perlu ruang praktik untuk mengkonversi potensi diri menjadi perilaku kerja sesuai standar korporasi.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengalaman magang yang menjadi variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara *soft skill* dan perilaku kerja. Ini merupakan suatu pendekatan yang masih jarang dieksplorasi secara kuantitatif khususnya dalam konteks mahasiswa pendidikan vokasi. Program magang terbukti menjadi akselerator atau jembatan yang memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap perilaku kerja. Penelitian ini juga memperkuat landasan teoritis *Human Capital Theory*, yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan praktis menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas modal manusia yang termanifestasi dalam keberhasilan kerja (Anosa, 2021). Akumulasi keterampilan dan pengalaman merupakan aset demi peningkatan produktivitas kerja yang dalam hal ini tercermin pada perilaku kerja mahasiswa.

Mahasiswa disarankan untuk aktif membangun *soft skill* sejak dini sehingga ketika

memasuki masa magang dapat menyerap budaya kerja profesional. Mahasiswa perlu memanfaatkan pengalaman magang bukan sekadar untuk memenuhi kewajiban akademik, tetapi sebagai kesempatan strategis untuk mengasah *soft skill* dan membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan ekspektasi industri.

Temuan dalam penelitian ini belum dapat dijadikan representasi bagi seluruh mahasiswa perguruan tinggi di Indonesia karena subjek yang diteliti hanya berasal dari satu lembaga pendidikan, yaitu Politeknik Piksi Ganesha Indonesia. Faktor-faktor seperti lokasi geografis, kurikulum, budaya institusi, dan model implementasi magang di tiap perguruan tinggi sangat mungkin memengaruhi hasil yang berbeda jika diteliti di tempat lain. Oleh karena itu, diperlukan studi lanjutan dengan cakupan dan variasi responden yang lebih luas untuk memperkuat dan menguji kembali temuan yang telah diperoleh dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Wahyudi, Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., Ikhrum, F., Andriani, A. D., Ratnadewi, & Hardika, I. R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (N. P. Gatriyani & N. Mayasari (Eds.)). CV Tohar Media.
- Aleng, Shima, P., & Permatasari, N. I. (2023). Pengaruh Training Soft skill dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Cikarang. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 08(01), 101–108.
- Anosa, I. C. (2021). Human Capital Development and Organizational Productivity in Selected Manufacturing Firms South-East. *International Journal of Business & Law Research*, 9(1), 39–51.
- Bismark, O. P., Putra, M. A., Suryani, E., & Yanti, T. (2025). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (D. Ripani (Ed.)). Penerbit Serasi Media Teknologi.
- Budiningsih, I., Soeheri, T. D., & Marlison. (2020). Hard Skill Versus Soft Skill dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. *Akademika*, 9(2), 29–42.
- Ekowati, D. (2023). *Human Capital Creation: A Collective Psychological, Social, Organizational and Religious Perspective*. UNAIR News. <https://unair.ac.id/human-capital-creation-a-collective-psychological-social-organizational-and-religious-perspective/>
- Emiliasari, E., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang. *E-JRM: E – Jurnal Riset Manajemen*, 6(1).
- Gohae, A. S. (2020). Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 1954–1964.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hermaliana, P., & Ramadhan, U. (2024). Analisis Perilaku Kerja Karyawan PT. TXJ Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 41–46.
- Husennia, S., Rambo, D., Rambey, T., & Bachri, S. (2024). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Private Labl dan 3rd Party PT. Sinar Eka Selaras Jakarta. *Mediastama*, 30(2), 172–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.55122/mediastima.v30i2.1533>
- Kwartama, A., & Wibowo, T. A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Bumi Global Niaga di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Industri Dan Rantai Pasok*, 4(1), 93–104.
- Latan, H., & Noonan, R. (Eds.). (2017). *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- Maulana, T. (2018). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town

- Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 563–577.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Mulyana, P. A., Budiani, M. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). *Undergraduate Employability: Transisi Kuliah ke Kerja* (M. Jannah (Ed.)). Eureka Media Aksara.
- Nova, M. A., & Safitri, J. (2024). Efektivitas Tingkat Pemahaman dan Kompetensi Keahlian Terhadap Pelaksanaan Magang Mahasiswa Teknik Perawatan Pesawat Udara. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8784–8791.
- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y.-Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103426. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103426>
- Pahrasya, P. M. (2024). Pengaruh Keterampilan Soft Skill dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus di KPU Kota Bandung. *ADIJAYA : Jurnal Multidisiplin*, 02(04), 773–783. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/mj>
- Pambajeng, A. P., & Sumartik. (2024). The Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work: Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Ker. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–17.
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *AN NAJAH Square. Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan*), 03(04), 236–243.
- Pyatt, G., & Becker, G. S. (1966). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. *The Economic Journal*, 76(303), 635. <https://doi.org/10.2307/2229541>
- Rachmawati, I. K., Pradiani, T., & Oktavia, E. (2025). *Inovasi Menuju Word Readiness Praktik Kerja dan Transformasi Digital Mahasiswa* (M. H. Maruapey (Ed.)). Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia.
- Rofiqoh, I., & Zulhawati, Z. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis Dan Campuran. *Pustaka Pelajar*, 1, 10–27.
- Suharyanti, C., Murtini, W., & Susilowati, T. (2015). Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa. *Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118291.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human capital approach to increasing productivity of human resources management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Supriyatno, H., & Luailik, E. (2022). Peningkatan Kompetensi Melalui Program Magang (Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya). *Al Maktabah*, 7(1), 53–69.
- Suriadi, Jasiyah, R., Sri Agustini, I., Bhimadi Karyasa, T., Munawaroh, Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Seto (Ed.)). Penerbit Adab.
- 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>

Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35.