

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *INTERNSHIP* BAGI *FRESH GRADUATE*
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus pada Mahasiswa *Fresh Graduate* di Kota Semarang)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Annisa Qurotul A'yun

NIM: 30401612085

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *INTERNSHIP* BAGI *FRESH GRADUATE*
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus pada Mahasiswa *Fresh Graduate* di Kota Semarang)**

Disusun Oleh:

Annisa Qurotul A'yun

NIM: 30401612085

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 28 Juli 2023

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing



Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIDN. 0623036901



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN .0608026502

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *INTERNSHIP* BAGI *FRESH GRADUATE*
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus pada Mahasiswa *Fresh Graduate* di Kota Semarang)

Disusun oleh :

ANNISA QUROTUL A'YUN

Nim : 30401612085

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 28 Juli 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN. 0608026502

Penguji I


Dr. Moch. Zulfa, MM

NIDN. 0616085903

Penguji II


Dr. Sri Hartono, SE., M.Si

NIDN. 0626085903

Penelitian Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen tanggal, 28 Juli 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM

NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Qurotul A'yun

NIM : 30401612085

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Pengaruh *Soft Skill* dan *Internship* bagi *Fresh Graduate* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 28 Juli 2023

Yang Menyatakan,



METER
TEMPEL
4AAKX503376263

Annisa Qurotul A'yun

30401612085

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Qurotul A'yun

NIM : 30401612085

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya Ilmiah berupa Tugas Akhir / Skripsi / Tesis / Disertasi dengan judul :

“PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *INTERNSHIP* BAGI *FRESH GRADUATE* TERHADAP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus pada Mahasiswa *Fresh Graduate* di Kota Semarang)”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Annisa Qurotul A'yun

30401612085

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Hidup itu keras dan hal-hal tidak selalu berjalan dengan baik, tetapi kita harus berani dan melanjutkan hidup kita.”

“Aku pikir tidak perlu untuk menjalani kehidupanmu berdasarkan standar orang lain. Setiap orang berkata, ‘bermimpilah yang besar’, tetapi aku tidak berpikir kalian harus hidup begitu keras sepanjang waktu.”



Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Allah SWT
- Almarhum Abah, dan Mamah tercinta
- Keluarga tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Soft Skill dan Internship bagi Fresh Graduate terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia”. Penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi Sarjana (S1) dan mencapai gelar Sarjana Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan Skripsi tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen.
3. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu sabar memberikan arahan, pengetahuan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan bekal berupa ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2016.

6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebut satu persatu. Terima kasih atas bantuan yang diberikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat lebih sempurna. Dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca

Semarang, 28 Juli 2023

Penulis



Annisa Ourotul A'yun
NIM: 30401612085

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *INTERNSHIP* BAGI *FRESH GRADUATE*
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Annisa Qurotul A'yun

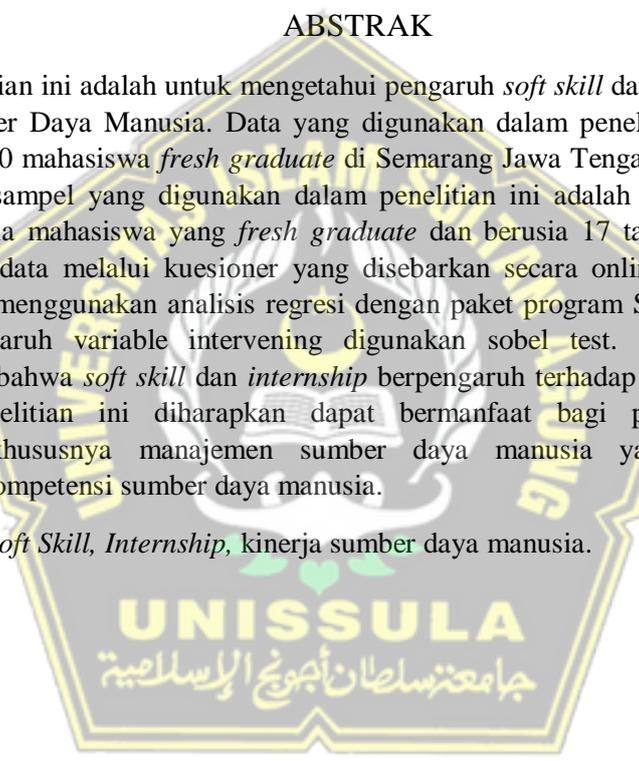
NIM : 30401700326

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *internship* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari 100 mahasiswa *fresh graduate* di Semarang Jawa Tengah, Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria mahasiswa yang *fresh graduate* dan berusia 17 tahun ke atas. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara online. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan paket program SPSS 24.0 dan untuk menguji pengaruh variable intervening digunakan sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* dan *internship* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Kata Kunci : *Soft Skill*, *Internship*, kinerja sumber daya manusia.



UNISSULA
جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

PENGARUH *SOFI SKILL* DAN *INTERNSHIP* BAGI *FRESH GRADUATE*
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Annisa Qurotul A'yun

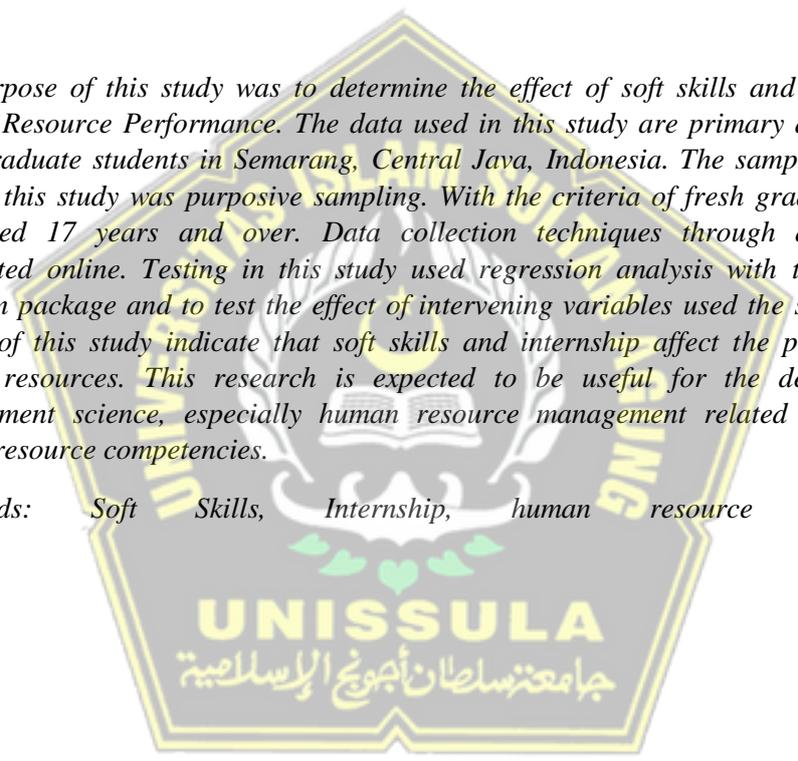
NIM : 30401700326

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of soft skills and internship on Human Resource Performance. The data used in this study are primary data from 100 fresh graduate students in Semarang, Central Java, Indonesia. The sampling technique used in this study was purposive sampling. With the criteria of fresh graduate students and aged 17 years and over. Data collection techniques through questionnaires distributed online. Testing in this study used regression analysis with the SPSS 24.0 program package and to test the effect of intervening variables used the sobel test. The results of this study indicate that soft skills and internship affect the performance of human resources. This research is expected to be useful for the development of management science, especially human resource management related to increasing human resource competencies.

Keywords: Soft Skills, Internship, human resource performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
USULAN PENELITIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	8
2.2 Soft Skill	11
2.3 Intern Ship	16
2.4 Pengembangan Hipotesis	17

2.4.1 Pengaruh Intern Ship Terhadap Soft Skill	17
2.4.2 Pengaruh Intern Ship Terhadap Sumber Daya Manusia	18
2.4.3 Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	19
2.5 Model Empirik	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Sumber Data	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	22
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	23
3.5 Variabel dan Indikator	24
3.6 Populasi Dan Sampel	26
3.7 Analisis Data	27
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	28
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	29
3.7.4 Pengujian Hipotesis	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Responden	
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	33
4.2	Gambaran Tanggapan Variabel Penelitian	33
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Intern Ship	34
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Soft Skill	36
4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sumber Daya Manusia	36
4.3	Hasil Analisis Data	37
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	38
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	41
4.3.3	Analisis Regresi	44
4.4.4	Pengujian Hipotesis	46

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan	51
5.2.	Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan tuntutan kompetisi bisnis global, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia, trend dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat optimal apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Runtu,2016). Kehandalan kompetensi SDM sebenarnya dapat dibentuk, dimana pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam me-manage anggotanya ke dalam difersifikasi kompetensi individu, yaitu: kompetensi pencapaian tujuan, kompetensi pemecahan masalah, kompetensi interaksi sesama dan kompetensi *teamwork* (Damingun, 2017).

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan *internship*. Rachmawati (2016), dalam studinya menyatakan kompetensi tenaga kerja produksi dapat dilihat dari *soft skill* dan *hard skill*. *Hard skills* merupakan cerminan pengetahuan dan keterampilan fisik tenaga kerja, sedangkan *soft skills* merupakan intuisi dan kepekaan tenaga kerja. Kompetensi yang dibutuhkan dalam rekrutmen tenaga kerja oleh perusahaan, yaitu kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. Duncan (2017), mengartikan *soft skill* sebagai aspek perilaku sosial dan mencakup keterampilan komunikasi, kemampuan kepemimpinan, dan kualitas pribadi seperti empati dan keramahan yang diperlukan untuk menjadi sukses dalam hidup. Sehingga dengan memiliki *soft skill*

memungkinkan seseorang kemampuan untuk berhubungan secara efektif dengan orang lain melalui komunikasi, organisasi, atau keterampilan tertulis.

Soft skills dianggap menjadi penting karena menyangkut masalah sikap dan perilaku karyawan, munculnya perilaku yang buruk di perusahaan bisa sangat mempengaruhi pekerjaan. Attitude yang buruk tidak bisa terus kita pelihara didalam diri karena itu semua akan memiliki dampak negatif terhadap lingkungan, pekerjaan, dan lainnya. Perkembangan *soft skills* pada setiap individu berbeda-beda karena *soft skills* merupakan hasil interaksi dan komunikasi dalam kehidupan bermasyarakat. *Soft skills* tidak di peroleh dalam mata kuliah khusus, tetapi dapat di latih secara intensif dalam setiap pembelajaran. Peranan *soft skills* itu sendiri dapat membentuk keterampilan seseorang dalam mengelola diri sendiri dan orang lain sehingga terjalin hubungan yang sangat baik (Cartono dkk.,2018).

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebaiknya diperoleh melalui peningkatan kemampuan *soft skills* termasuk pada jalur pendidikan yang diterapkan di Indonesia. Perguruan Tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan SDM dan peningkatan daya saing bangsa. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka SDM perguruan tinggi haruslah memiliki kualitas yang unggul. Berbagai macam usaha dilakukan oleh perguruan tinggi untuk menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan profesional, pengetahuan, ketrampilan serta wawasan yang luas serta untuk mengembangkan dan menguatkan *soft skills* pada para mahasiswa ini melalui optimalisasi proses pembelajaran serta pelaksanaan kerja praktik (Suharyanti,2014).

Lie (2017) dalam studinya menyebutkan *soft skill* secara konsep memiliki kesamaan dengan *emotional intelligence* dimana *emotional intelligence* akan menjadi lebih penting dengan diprediksinya masing-masing pencari kerja tersebut menggunakan interaksi sosial untuk mencari pekerjaan yang layak agar dinilai siap untuk bekerja secara profesional di dalam perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa individu yang memiliki *soft*

skill yang baik memiliki kesiapan yang lebih baik dalam bekerja. Individu yang memiliki level tinggi terhadap *soft skill*, maka secara otomatis dapat memotivasi dirinya dan orang lain untuk menggapai sesuatu yang lebih. Elissa et.al (2020), dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa *soft skills* dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan seseorang untuk mensubsidi perkembangan komunikasi dan transformasi. Kompetensi *soft skill* merupakan salah satu bagian terpenting bagi guru untuk beradaptasi dan berinteraksi demi kesuksesan karir dan pekerjaannya. Namun terkadang terdapat kesenjangan antara kompetensi *hard skill* dan *soft skill* sehingga banyak perguruan tinggi yang gagal melatih *interpersonal skill* kepada lulusan baru dimana keterampilan tersebut akan mempersiapkan diri untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Penelitian Ariyanto (2020) pada siswa SMA di Kabupaten Tegal menyebutkan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh *hard skill*, tetapi juga ditentukan oleh *soft skill* yang menentukan seseorang dapat diterima dengan baik di lingkungan kerjanya atau tidak. Oleh karena siswa perlu memiliki pengendalian sikap, etika, dan keterampilan komunikasi yang baik agar dapat diterima di lingkungan sosialnya. Sehingga apabila siswa memiliki penguasaan *soft skill* yang baik maka dapat meningkatkan kesiapan kerjanya. Penelitian Cartonno dkk. (2018), menyatakan pengembangan *soft skills* pada mahasiswa dapat memaksimalkan kinerja selama mengikuti perkuliahan dan juga membantu dalam mencapai jenjang karir karena mempunyai keahlian khusus yang dimiliki sehingga lulusan perguruan tinggi mempunyai kompetensi dalam penguasaan dan penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu untuk berkomunikasi, bekerja dalam tim, mandiri dan berpikir analitis.

Program magang mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skills & hard skills*. *Soft skill* adalah sesuatu yang sudah ada didalam diri seseorang sejak lahir atau bisa dibilang *soft skill* mirip seperti

bakat. Sementara itu hard skill (*technical skill*) dikatakan sebagai adalah kemampuan yang memerlukan pelatihan khusus didalam diri seseorang. Magang adalah kegiatan pelatihan ataupun kursus yang dilakukan oleh mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skill* yang dimiliki. Magang yang dilakukan oleh mahasiswa tidak hanya dapat memberikan manfaat kepada mahasiswa yang mengikuti proram magang, tetapi dengan kegiatan magang juga perusahaan bisa mendapat banyak manfaat, salah satunya bisa meningkatkan citra perusahaan di mata orang banyak (Lutfia,2020). Magang merupakan metode untuk menggabungkan pembelajaran di kelas dengan pengalaman kerja pada dunia nyata. Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran siswa di kelas serta daya jual kerja setelah lulus. Program magang pada mahasiswa ditawarkan sebagai komponen akademik pembelajaran oleh institusi pendidikan tinggi sebagai strategi yang efisien untuk memberikan mahasiswa pengalaman praktis sekaligus meningkatkan daya jual karir setelah lulus (Bawica,2021).

Penelitian Ahmad (2021), menyimpulkan bahwa program magang yang efektif akan menguntungkan para pemangku kepentingan, karena universitas menghasilkan lulusan berorientasi pasar yang lebih baik yang akan meningkatkan tingkat kelayakan kerja. Pengusaha juga akan mendapat manfaat dari program magang karena mereka mungkin memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi karyawan potensial tanpa memberikan pelatihan sebelumnya dan karenanya, mengurangi biaya pelatihan ulang karyawan. Siswa mendapatkan sebagian besar manfaat program magang karena mereka dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka, mendapatkan pengalaman di lingkungan kerja pada dunia nyata.

Penelitian ini menggunakan *softskill* sebagai variabel intervening pengaruh *internship* terhadap kompetensi SDM. Tidak ada atau belum ditemui studi yang menggunakan *softsill* sebagai variabel intervening. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui hasil empiris mengenai pengaruh *internship* terhadap *softskill* dan kompetensi SDM. Porbaningsih (2018),

dalam studinya menjelaskan bahwa upaya untuk mencapai penguasaan kemampuan *softskills* yang optimal adalah dengan melalui kegiatan praktik kerja industri atau magang. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kegiatan magang yang dilakukan individu akan mampu meningkatkan pengetahuan, pemahaman serta kemampuan softskill sehingga akan mendukung kompetensinya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan baru di Kota Semarang. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang mencatat bahwa Pada masa Pandemi Covid-19 terjadi peningkatan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kota Semarang, dimana pada saat Covid-19 terdapat 98.001 orang, sementara sebelum Covid-19 ada 43.198 orang yang menganggur. Data angka pengangguran di Kota Semarang dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Tingkat Pengangguran Terbuka
Di Kota Semarang Tahun 2018-2020

Tahun	%
2018	5.29
2019	4.54
2020	9.57

Sumber : BPS Kota Semarang Tahun 2021

Dari tabel di atas menunjukkan selama tahun 2018-2020, angka pengangguran di Kota Semarang mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah pengangguran ini dikarenakan adanya Pandemi Covid-19, dimana selama terjadinya Pandemi perusahaan mengalami permasalahan dalam usahanya sehingga terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja atau bahkan bangkrut dan menutup usahanya. Hal tersebut menyebabkan ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan pencari lapangan pekerjaan. Selain itu ketidaksiapan lulusan SMA dan SMK maupun perguruan tinggi terjun ke lapangan kerja juga

memberikan andil dalam meningkatnya pengangguran. Hal ini konsisten dengan pendapat Artaya (2008) bahwa meningkatnya lulusan perguruan tinggi setiap tahunnya belum memiliki kemampuan atau skill yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Sehingga menjadi perhatian dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia dengan menggunakan program magang (internship) dan peningkatan softskill.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan permasalahan adalah ”*Bagaimana upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia*”, kemudian pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *internship* terhadap *soft skill* pada karyawan baru di Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh *internship* terhadap kinerja sumber daya manusia pada karyawan baru di Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kinerja sumber daya manusia pada karyawan di Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *internship* terhadap *soft skill* pada karyawan baru di Kota Semarang.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *internship* terhadap kinerja sumber daya manusia pada karyawan baru di Kota Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja sumber daya manusia pada karyawan baru di Kota Semarang.

I.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan terkait dengan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dengan mempertimbangkan *soft skill* dan pengalaman *internship* bagi perekrutan karyawan baru.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan serta menambah wawasan untuk meneliti tentang pengaruh *soft skill* dan *internship* terhadap kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2017:16), kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013: 155) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal. Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, lingkungan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan. Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim. Faktor tim ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan dan kerataan anggota team.
4. Faktor sistem. Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompetensi, dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual. Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kompetensi dapat dibagi atas beberapa komponen, yaitu : (Suryana,2018)

1. Motif adalah sesuatu yang diinginkan dan dipikirkan orang untuk suatu tindakan atau tujuan tertentu;
2. Sifat adalah karakteristik atau tanggapan yang konsisten terhadap suatu situasi atau informasi;
3. Konsep diri adalah suatu nilai atau citra diri, kepercayaan diri seseorang yang merupakan suatu keyakinan;
4. Pengetahuan adalah informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu;
5. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas

Sementara Sutrisno (2010) yang dikutip Hermanto (2019), menyatakan konsep kompetensi terdiri atas beberapa aspek, yakni :

1. Pengetahuan yaitu kesadaran seseorang dalam mengetahui identifikasi belajar dan melakukan pembelajaran yang baik,
2. Pemahaman yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu dalam melaksanakan pembelajaran tentang karakteristik dan kondisi kerja,
3. Kemampuan yaitu kemampuan individu dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien,
4. Nilai merupakan suatu standar perilaku dalam melaksanakan tugas seperti kejujuran, keterbukaan, demokrasi dan lain-lain,

5. Sikap yaitu perasaan seseorang terhadap sesuatu dari luar,
6. Minat yaitu kecenderungan seseorang dalam melakukan aktivitas kerja.

Pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih tampak (visible) dan relatif mudah untuk dikembangkan melalui program pelatihan. Motif dan ciri bawaan berada pada lingkaran di tengah merupakan faktor yang tersembunyi sehingga sulit sekali untuk dinilai dan dikembangkan. Terakhir adalah konsep diri, Berada pada lingkaran ditengah-tengah, artinya sikap, nilai dan nilai diri dapat diubah melalui pelatihan dan psikoterapi atau pengalaman pengembangan yang positif, walaupun memerlukan jangka waktu yang lama (Suryana,2018).

Kinerja SDM dalam penelitian diukur dengan indikator yang mengacu penelitian Wiguna (2017) yakni :

1. Pengembangan diri. Yaitu kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.
2. Profesional. Yaitu kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.
3. Penguasaan teknologi. Yaitu kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.
4. Jenjang pendidikan. Yaitu kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.
5. Keahlian. Yaitu kemampuan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

2.2. Soft skill

Binsaheed (2017), mengartikan *soft skills* sebagai karakteristik atau kemampuan pribadi yang dapat memberdayakan siapa saja untuk berinteraksi secara efektif dan harmonis dengan orang lain. Sifat-sifat atau kualitas-kualitas ini membentuk sikap, kebiasaan, dan kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan dan pengalaman hidup. Asbari (2020), mendefinisikan *soft skills* sebagai pengetahuan yang masih ada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal. Prastiwi (dikutip Lie,2017) menyatakan bahwa *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang berkaitan dengan kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain. *Soft skills* juga diartikan sebagai kemampuan non teknis yang dimiliki seseorang yang sudah ada didalam dirinya sejak lahir, kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan seseorang untuk mencapai kesuksesan. Kemampuan non teknis yang bisa berupa talenta dan bisa pula ditingkatkan dengan pelatihan (Suharyanti,2014). Kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan seseorang untuk mencapai kesuksesan. Kemampuan non teknis yang bisa berupa talenta dan bisa pula ditingkatkan dengan pelatihan. Namun perlu diketahui bahwa *soft skills* itu sendiri tidak akan berjalan sempurna apabila tidak di iringi dengan Hard Skill, begitu pun sebaliknya (Proboningsih,2018).

Soft skill dapat dikatakan sebagai sikap dan perilaku, kejujuran, rasa percaya diri, motivasi yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukkan kinerja yang efektif dan jiwa kewirausahaan. *Soft skill* juga merupakan ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal (Sutianah,2021). *Soft skills* oleh Binsaheed (2017), diartikan sebagai keterampilan

interpersonal dan kehidupan yang membantu kandidat untuk berbagi keterampilan keras mereka secara efektif. Keterampilan ini adalah kumpulan ciri-ciri kepribadian, atribut positif, kemampuan komunikasi kolektif dengan persona sosial dan kompetensi yang meningkatkan hubungan dan kinerja karyawan di tempat kerja. *Soft skill* juga dikatakan sebagai kemampuan individu yang membantu untuk bekerja secara efektif di tempat kerja, peningkatan *soft skill* memiliki peran penting terhadap keberhasilan perusahaan dan organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa soft skill merupakan perilaku pribadi dan interpersonal serta keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur diri sendiri (*intrapersonal skills*) yang dapat digunakan untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja individu.

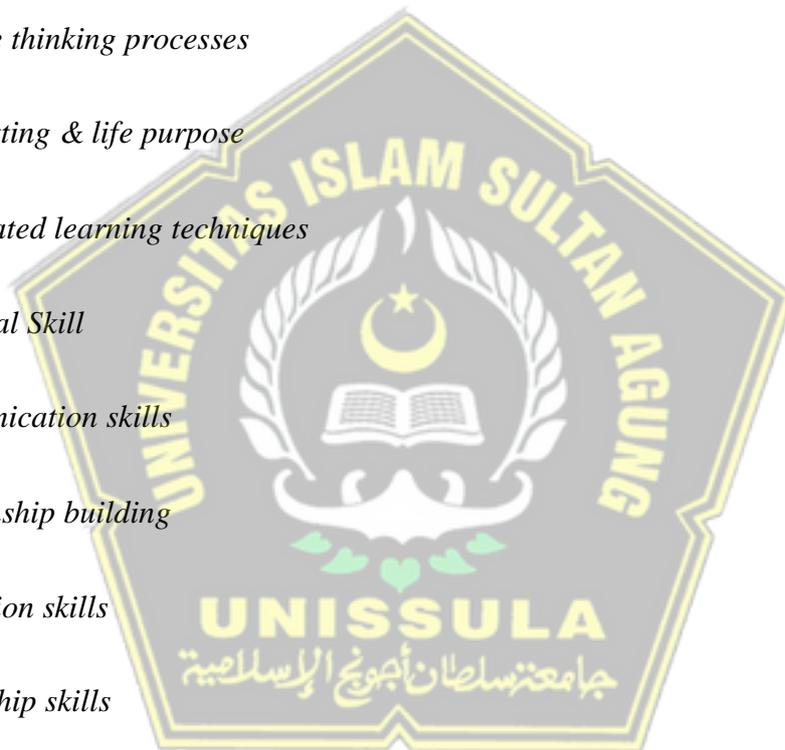
Soft skill mencakup lebih banyak penggunaan otak kanan dan juga dapat didefinisikan sebagai keterampilan kerja. Keterampilan ini tidak diajarkan dengan baik di sekolah. Soft skill menggabungkan keterampilan komunikasi yang efektif, pemecahan masalah, berpikir kreatif dan juga kepemimpinan. Misalnya, pekerjaan di bidang penjualan dan pemasaran, atau posisi manajemen adalah contoh pekerjaan yang lebih membutuhkan soft skill daripada hard skill. Misalnya, kita semua pernah bekerja dengan atau bekerja untuk posisi senior yang lebih muda dari kita dan tampaknya tidak berpengetahuan luas (Chiu,2016). Sailah (dalam Ismail,2016), membagi *soft skills* menjadi dua bagian, yaitu intrapersonal skills dan interpersonal skills. Intrapersonal skills adalah keterampilan seseorang dalam ”mengatur” diri sendiri. Adapun Interpersonal skills adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain. Intrapersonal skills sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain. Dua jenis keterampilan tersebut dirinci sebagai berikut:

1. *Intrapersonal Skill*

- a. *Transforming Character*
- b. *Transforming Beliefs*
- c. *Change management*
- d. *Stress management*
- e. *Time management*
- f. *Creative thinking processes*
- g. *Goal setting & life purpose*
- h. *Accelerated learning techniques*

2. *Interpersonal Skill*

- a. *Communication skills*
- b. *Relationship building*
- c. *Motivation skills*
- d. *Leadership skills*
- e. *Self-marketing skills*
- f. *Negotiation skills*
- g. *Presentation skills*
- h. *Public speaking skills*



Adapun elemen-elemen penting yang ada dalam soft skill menurut Widhiarso (2009), menjelaskan ada beberapa jenis soft skills yang terkait dengan kesuksesan dalam dunia kerja berdasarkan dari hasil-hasil penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosi, melalui penelitian Goleman (1998) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa smart seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mempraktekan keterampilannya, akan tetapi seberapa besar seseorang mampu mengelola dirinya dan interaksi dengan orang lain. Keterampilan tersebut dinamakan dengan kecerdasan emosi. Terminologi kecerdasan emosi diperkenalkan pertama kali oleh Salovey dan Mayer untuk menyatakan kualitas-kualitas seseorang, seperti kemampuan memahami perasaan orang lain, empati, dan pengaturan emosi untuk meningkatkan kualitas hidup (Gibbs, 1995). Kecerdasan emosi juga meliputi sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, dan kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan hidup.
2. Gaya hidup sehat, Marchand dkk (2005) menemukan bahwa uang jutaan dollar terbuang oleh institusi dan masyarakat karena faktor minimnya produktivitas, pelayanan kesehatan, kecelakaan kerja dan pegawai yang absen dalam bekerja. Pendukung utama dari sekian indikator tersebut adalah gaya hidup individu yang tidak sehat. University of Central Florida memasukkan tema gaya hidup sehat ini sebagai target pengembangan soft skills bagi mahasiswa mereka. Topik yang diangkat dalam pengembangannya memuat nutrisi, manajemen stres, pengelolaan waktu, cultural diversity, dan penyalahgunaan obat terlarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup sehat mempengaruhi tingginya ketahanan, fleksibilitas dan konsep diri yang sehat yang mempengaruhi tingginya partisipasi dalam komunitas.

3. Komunikasi efektif, Cangelosi dan Patersen (1998) menemukan bahwa banyak kegagalan siswa di sekolah, masyarakat dan tempat kerja diakibatkan rendahnya ketrampilan dalam berkomunikasi. Selain keterampilan komunikasi berperan secara langsung, peranan tidak langsung juga ditemukan yaitu keterampilan komunikasi mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan dukungan sosial yang kemudian dilanjutkan pengaruhnya ke kesuksesan.

Soft skill dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang mengacu penelitian dari Purwan (2007), yakni :

1. Etos kerja, yaitu dapat mengikuti instruksi yang diberikan sasaran atasan atau supervisor.
2. Sopan santun, yaitu kebiasaan mengucapkan “silahkan, terima kasih, maaf, bolehkah saya membantu anda dalam berhubungan dengan customer, supervisor, atau kolega?”.
3. Kerjasama, yaitu kemampuan untuk berbagi tanggung jawab, saling memberi tanggung jawab, saling memberi dengan orang lain, komitmen pada rasa hormat, saling membantu untuk mengerjakan tugas dan mencari bantuan jika diperlukan.
4. Disiplin dan percaya diri, yaitu kemampuan mengatur tugas-tugas untuk performance yang lebih baik, belajar dari pengalaman, bertanya dan mengoreksi kesalahan, mampu menyerap kritik dan petunjuk tanpa perasaan bersalah, marah, dan benci atau merasa terhina.
5. Penyesuaian diri terhadap norma-norma, yaitu kemampuan untuk mengatur cara berbusana, rapi, bahasa tubuh, nada bicara, dan pemilihan kata sesuai dengan bagian budaya kerja.
6. Kecakapan bahasa, yaitu kemampuan bertutur kata, membaca dan menulis standar biasa.

2.3. *Internship*

Andayani (2016), mengartikan *internship* atau magang sebagai bentuk pemberian pendidikan keahlian profesional yang diperoleh melalui kegiatan di dunia kerja nyata yang diarahkan untuk mencapai tingkat profesional atau program bersama antara sekolah menengah kejuruan dengan dunia kerja nyata/instansi yang menjadi mitra segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan magang perlu didiskusikan dan disepakati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip Nugraheni (2017), magang adalah calon pegawai, yang belum diangkat secara tetap serta belum menerima gaji atau upah karena dianggap masih dalam taraf belajar. Magang menurut UU No. 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dikatakan sebagai sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan berkerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan (Mustari,2021).

Gault, et.al (2010) mengkonseptualisasikan magang sebagai praktik di mana para siswa dipekerjakan di sebuah organisasi untuk paruh waktu dan menerima kredit akademik atas kontribusi mereka di tempat kerja. Praktek magang telah dianggap sebagai strategi positif bagi institusi juga, di mana mereka dapat mempromosikan kurikulum yang komprehensif, dilengkapi dengan tawaran pengalaman praktis secara *real time*. Ini menarik baik siswa maupun calon pemberi kerja, serta magang yang terorganisir dengan baik membantu dalam memperoleh keterampilan profesional yang relevan (Jawabri,2017).

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa magang merupakan kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk mendapatkan pengalaman dalam berkontribusi pada kehidupan nyata individu. Dengan program magang ini diharapkan individu mampu mengikuti dan memahami kegiatan kerja yang dilakukan di dunia usaha, sehingga

mendapatkan sesuatu yang baik dan berguna bagi dirinya serta mampu menunjukkan kinerjanya secara maksimal.

Manfaat adanya program magang menurut Andayani (2016) adalah:

1. Menciptakan pandangan dunia kerja yang nyata
2. Hasil pembelajaran lebih bermakna sebagai bekal hidup dan pengembangan diri
3. *Lead time* untuk mencapai jenjang profesional lebih singkat
4. Dapat memperoleh sesuatu yang konsisten berdasarkan teori yang telah diperoleh.

Magang dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang mengacu penelitian Dyah Rosyani (2017), yakni :

1. Terlatihnya ketrampilan-ketrampilan mahasiswa sesuai dengan bidang keahlian
2. Mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis
3. Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Internship Terhadap Softskill

Program magang (*internship*) memiliki manfaat bagi mahasiswa dalam menyesuaikan teori yang didapat di bangku kuliah dengan praktik *kerja* di lapangan. Dengan mendapatkan kesempatan menjalani program internship, mahasiswa diharap mampu menjawab tantangan dan siap bersaing dalam dunia kerja sesungguhnya. Oleh karena itu program *internship* dapat dijadikan sebagai media untuk mengakselerasi softskill yang dimiliki mahasiswa. Banyak siswa (mahasiswa) mencari keterampilan dasar tertentu di magang. Keterampilan tersebut dapat kita bagi menjadi keterampilan teknis dan non teknis. Keterampilan teknis mencakup pengetahuan subjek, pengalaman praktis serta memahami teknologi. Keterampilan non-teknis

mencakup cara berinteraksi dengan orang, mengatur waktu dan mendekati masalah. *Softskill* memainkan peran penting dalam kesuksesan karir karena perusahaan mencari pekerja magang dengan *softskill* yang baik. Jika seorang kandidat bahkan rata-rata dalam pengetahuan subjek sangat baik dalam *softskill*, kemungkinan besar diterima sebagai pekerja magang. Oleh karena itu, penting bagi siswa (mahasiswa) membangun soft skill yang baik (intemart.com,2020).

Losekoot (2018), dalam studinya menyatakan bahwa memiliki kemampuan untuk merefleksikan pengalaman dan belajar merupakan ukuran mendasar dari “kesarjanaan” mahasiswa yang sering dikaitkan atau dipahami berkaitan dengan *soft skill*. Dari penelitian yang dilakukan adalah nilai *softskill* menjadi pertimbangan dalam melakukan penempatan dan refleksi selama magang mahasiswa. Penelitian Patatcil (2017), menemukan bahwa bahwa secara keseluruhan, mahasiswa TI dan mitra industri memandang *soft skill* sama pentingnya dengan keterampilan teknis untuk keberhasilan integrasi karyawan. Soft skill penting dimiliki oleh lulusan TI dalam dunia kerja melalui magang.

Berdasarkan beberapa teori yang mendasarkan hubungan variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Intership* berpengaruh positif terhadap *Softskill*

2.4.2. Pengaruh Internship Terhadap Kinerja SDM

Internship atau magang merupakan bentuk pemberian pendidikan keahlian profesional yang diperoleh melalui kegiatan di dunia kerja nyata yang diarahkan untuk mencapai tingkat profesional atau program bersama antara sekolah menengah kejuruan dengan dunia kerja nyata/instansi yang menjadi mitra segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan magang perlu didiskusikan dan disepakati (Andayani,2016). Penelitian Lutfia (2020), menunjukkan bahwa untuk menciptakan mahasiswa dengan kualitas yang baik, tentunya program magang sangat diperlukan, selain untuk menererapkan teori dan praktik

saat kuliah program magang juga untuk menunjang kualitas mahasiswa dengan melakukan pemberian bekal sebaik mungkin, program magang juga memegang peranan dan kontribusi penting untuk mahasiswa nantinya yang akan terjun ke dunia pekerjaan yaitu, untuk meningkatkan kompetensi yang mereka miliki. Dari hasil tersebut menunjukkan program *internship* memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa terjun di dunia pekerjaan. Dengan kata lain mahasiswa yang telah mengikuti program magang akan lebih siap bekerja dibanding mahasiswa yang belum pernah mengikuti program magang. Penelitian Lutfia,2020), menyatakan bahwa program magang (*internship*) mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skills & hard skills*. Hasil lain menunjukkan bahwa habit dan attitude yang dimiliki mahasiswa sangat berperan penting dibanding knowledge dan skill yang bisa didapatkan dalam waktu singkat dan peningkatan kinerja mahasiswa melalui program magang bisa mencapai standar profesi dan dijadikan sebagai bekal pengalaman untuk kerja di tempat selanjutnya. Penelitian Andayani (2016), menyimpulkan bahwa pelaksanaan magang memiliki pengaruh terhadap penguasaan keterampilan menghadapi dunia kerja nyata. Artinya magang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi seperti kejujuran disiplin, komitmen, komunikasi, motivasi, kepercayaan diri, kreativitas dan kewirausahaan.

Berdasarkan beberapa teori yang mendasarkan hubungan variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : *Internship* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.4.3. Pengaruh Softskill Terhadap Kinerja SDM

Menurut Afriani (2015), keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh *hard skill*, tetapi juga ditentukan oleh *soft skill* yang menentukan seseorang dapat diterima dengan baik di lingkungan kerjanya atau tidak. Siswa perlu memiliki pengendalian

sikap, etika, dan keterampilan komunikasi yang baik agar dapat diterima di lingkungan sosialnya. Sehingga apabila mahasiswa memiliki penguasaan *soft skill* yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Ariyanto,2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebaiknya diperoleh melalui peningkatan kemampuan *soft skills* termasuk pada jalur pendidikan yang diterapkan di Indonesia. Perguruan Tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan SDM dan peningkatan daya saing bangsa. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka SDM perguruan tinggi haruslah memiliki kualitas yang unggul. Berbagai macam usaha dilakukan oleh perguruan tinggi untuk menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan profesional, pengetahuan, ketrampilan serta wawasan yang luas serta untuk mengembangkan dan menguatkan *soft skills* pada para mahasiswa ini melalui optimalisasi proses pembelajaran serta pelaksanaan kerja praktik (Suharyanti,2014).

Lie (2017) dalam studinya menyebutkan *soft skill* secara konsep memiliki kesamaan dengan *emotional intelligence* dimana *emotional intelligence* akan menjadi lebih penting dengan diprediksinya masing-masing pencari kerja tersebut menggunakan interaksi sosial untuk mencari pekerjaan yang layak agar dinilai siap untuk bekerja secara profesional di dalam perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa individu yang memiliki *soft skill* yang baik memiliki kesiapan yang lebih baik dalam bekerja. Individu yang memiliki level tinggi terhadap *soft skill*, maka secara otomatis dapat memotivasi dirinya dan orang lain untuk menggapai sesuatu yang lebih. Elissa et.al (2020), dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa *soft skills* dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan seseorang untuk mensubsidi perkembangan komunikasi dan transformasi. Kompetensi *soft skill* merupakan salah satu bagian terpenting bagi guru untuk beradaptasi dan berinteraksi demi kesuksesan karir dan pekerjaannya. Namun terkadang terdapat kesenjangan antara kompetensi *hard skill* dan *soft skill* sehingga banyak perguruan tinggi yang gagal melatih

interpersonal skill kepada lulusan baru dimana keterampilan tersebut akan mempersiapkan diri untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa teori yang mendasarkan hubungan variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.5. Model empirik

Berdasarkan pendapat-pendapat mengenai hubungan antar variabel bebas yakni *internship* dan *soft skill* terhadap kompetensi sumber daya manusia, maka kerangka pemikiran teoritis yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *internship* dan *soft skills* terhadap kompetensi sumber daya manusia. Berdasar tujuan tersebut maka penelitian ini merupakan *explanatory research* yakni penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2. Sumber Data

Data yang digunakan pada studi ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan adalah sumber data yang didapatkan secara langsung (Sugiyono, 2012). Data primer bersumber dari hasil jawaban kuesioner yang disebar pada karyawan baru yang bekerja kurang dari 2 tahun di Kota Semarang yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Sementara itu data sekunder merupakan sumber yang diperoleh tidak secara langsung (Sugiyono, 2012). Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang relevan dengan penelitian yang berupa artikel, buku, jurnal, dan sumber lain.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner, yaitu adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang dapat bersifat tertutup atau terbuka yang akan dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuesioner pada penelitian ini adalah seperangkat lembar pernyataan yang berisi tentang karakteristik identitas responden dan pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel-

variabel yang digunakan. Kuesioner disebar secara langsung oleh penulis kepada responden, yakni karyawan baru yang bekerja kurang dari 2 tahun di Kota Semarang.

Pengukuran instrumen atau kuesioner menggunakan skala likert, dimana skala ini adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu pendapat, jawaban dan sikap seseorang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Dengan skala ini variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak dalam penyusunan item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert yang digunakan pada penelitian menggunakan skala likert 5, yakni pengukuran menggunakan 5 skor, seperti berikut ini :

1. Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
3. Nilai 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Nilai 4 untuk jawaban Setuju (S)
5. Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Sampling bola salju (*Snowball Sampling*). Sampling *Snowball* dapat dilakukan jika keberadaan dari suatu populasi sulit untuk ditemukan. Dengan kata lain, cara ini banyak dipakai ketika peneliti atau evaluator tidak banyak tahu tentang populasi penelitian atau evaluasinya. Pada sampling bola salju, peneliti mengumpulkan data dari beberapa sampel yang dapat ditemukan oleh peneliti sendiri, selanjutnya peneliti meminta individu yang telah dijadikan sampel tersebut untuk memberitahukan keberadaan anggota yang lainnya yang tidak dapat ditemukan oleh peneliti

untuk dapat melengkapi data (Babbie, 2004: 184). Pada penelitian kualitatif banyak menggunakan sampel *snowball* ini.

3.5. Variabel dan Indikator

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yakni variabel dependen atau variabel terikat dan variabel independen atau bebas. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja SDM. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *soft skill* dan *internship*. *Soft skills* adalah pengetahuan yang masih ada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal (Asbari,2020). Sementara itu menurut UU No. 13 tahun 2003, *internship* atau magang adalah sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan berkerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan (Mustari,2021).

Tabel 3.1.

Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM	Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengembangan diri. ○ Profesional. ○ Penguasaan teknologi. ○ Jenjang pendidikan. ○ Keahlian. 	Wiguna (2017)

		kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas.		
2.	<i>Soft skill</i>	<i>Soft skills</i> adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (<i>interpersonal skills</i>) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (<i>intrapersonal skills</i>) yang mampu mengembangkan secara maksimal unjuk kerja (<i>performance</i>) seseorang. (Illah Sailah, 2008).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Etos kerja. ○ Sopan santun. ○ Kerjasama. ○ Disiplin dan percaya diri. ○ Penyesuaian diri terhadap norma-norma. ○ Kecakapan berbahasa. 	Purwan (2007)
3.	<i>Internship</i>	Magang adalah proses belajar dimana seseorang memperoleh dan menguasai suatu keterampilan tanpa dan atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (Anwar,	<ul style="list-style-type: none"> ○ Terlatihnya ketrampilan-ketrampilan mahasiswa sesuai dengan bidang keahlian 	Fahri (2021)

		2015)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis ○ Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan 	
--	--	-------	--	--

3.6. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan baru yang bekerja kurang dari 2 tahun di Kota Semarang. Oleh karena karyawan baru di Kota Semarang tidak diketahui secara pasti, maka penetapan jumlah sampel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2}{4(moe)^2}$$

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$

$$n = 96,04 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Dimana:

n = jumlah sampel

Z = nilai Z dengan tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam penentuan sampel persen. Pada $\alpha = 5\%$, $Z = 1.96$.

Moe = *margin of error* (10% atau 0,1).

Dari temuan rumus di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebagai 100 orang responden yakni karyawan baru yang bekerja kurang

dari 2 tahun di Kota Semarang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Adapun pertimbangan dan kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah :

1. Responden adalah karyawan baru yang bekerja kurang dari 2 tahun.
2. Responden adalah karyawan yang pernah mengikuti program magang.
3. Responden berdomisili di Kota Semarang dan berusia 17 tahun ke atas.
4. Responden yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1).

3.7. Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah dan validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi masing-masing indikator dengan skor variabel. Pengambilan keputusannya adalah : (Ghozali, 2018)

- a. Apabila nilai r -hitung $<$ r -tabel, maka item pertanyaan dapat dikatakan tidak valid.
- b. Apabila nilai r -hitung $>$ dari r -tabel, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dapat

dilakukan dengan uji *cronbach alpha*, dimana suatu konstruk dikatakan reliabilitas jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna mengetahui populasi data mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya dipakai guna menghitung data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi. Metode guna mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* untuk menganalisisnya. Dimana kriteria *level of significant* yang digunakan adalah 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* hasil perhitungan lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas (independen) pada model regresi. Bagi model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang dipakai merupakan nilai *tolerance* 0,1 atau nilai *VIF* sebesar 10. Jika $VIF \geq 10$ atau jika $tolerance \leq 0,1$ maka ada multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan guna mengetahui sebuah model regresi menjadi ketiaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

baik adalah yang homokedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser, yakni dengan meregresi nilai *absolut residual* pada variabel independen.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh *internship* dan *soft skill* terhadap kompetensi SDM. Adapun model persamaan regresi linier berganda yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_2 X + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y_2 = Kompetensi SDM

Y_1 = *Soft skill*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = *Internship*

e = Error



3.7.4. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali, 2016). Adapun tahapan uji F adalah sebagai berikut :

a. Rumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Taraf signifikansi pengujian yang digunakan : 0,05

c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_a diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$

d. Kesimpulan

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 yang artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila Nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (Uji t), yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Adapun kriteria uji t adalah sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

- $H_0 : b \leq 0$, yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel
- $H_a : b > 0$, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

b. Penentuan Nilai Kritis

Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

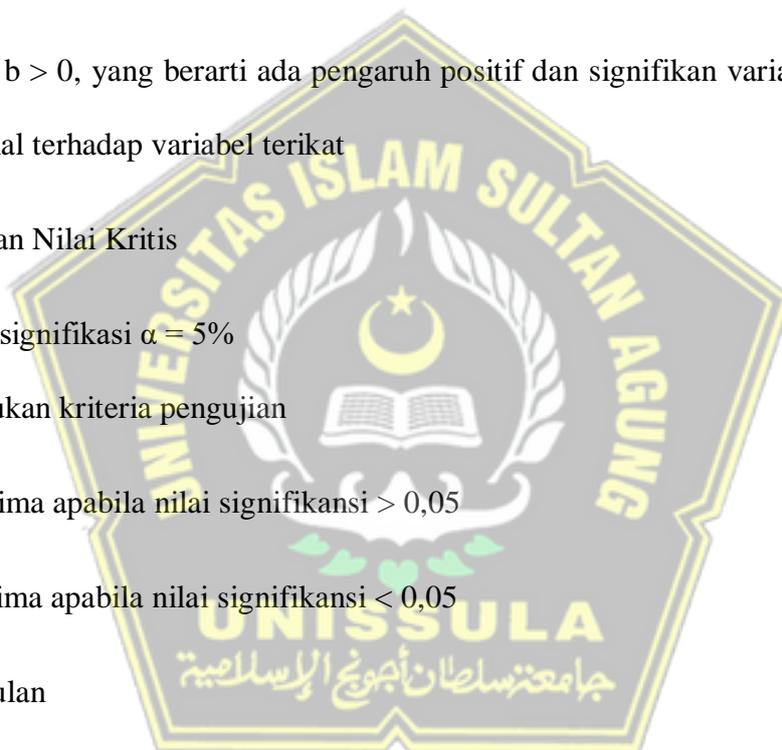
c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_a diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$

d. Kesimpulan

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 yang artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	%
Laki-laki	38	38,0
Perempuan	62	62,0
Jumlah	100	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasar pada data karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yakni 62 orang (61%) dan responden laki-laki berjumlah 38 orang (38%). Dari hasil tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan baru di Kota Semarang didominasi oleh perempuan.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	%
17 – 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	100	100,0
Jumlah	100	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Sementara itu gambaran karakteristik responden menurut umur menunjukkan seluruh responden dalam penelitian ini yakni 100% berumur antara 21-30 tahun.

4.2. Gambaran Tanggapan Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diperoleh gambaran mengenai tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain internship, softskill dan kompetensi SDM. Gambaran ini merupakan deskriptif statistik yang menggunakan indeks rentang skor yang dirumuskan sebagai berikut :

$$RS = \frac{ST - SR}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,80$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

k = Jumlah kategori

Berdasarkan perhitungan rentang skala tersebut akan dibagi atas 5 (lima) kategorisasi yang akan menggambarkan kualitas tanggapan responden mengenai variabel penelitian.

Adapun kategorisasi tersebut dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kategorisasi Indeks

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Baik/Tinggi
3,41 - 4,20	Baik/Tinggi
2,61 - 3,40	Cukup Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik/Rendah
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Internship

Variabel internship dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel internship dapat diketahui pada Tabel 4.4 :



Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Internship

No	Indikator	Kriteria					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Dengan mengikuti magang, ketrampilan lebih meningkat keahlian	-	12	58	25	5	3,23	Cukup Baik
2	Dengan mengikuti magang, mendapatkan pengalaman yang berharga untuk digunakan dalam dunia kerja	-	13	43	38	6	3,37	Cukup Baik
3	Dengan mengikuti magang, mampu untuk memecahkan masalah di lapangan	-	7	44	42	7	3,49	Baik
4	Dengan mengikuti magang, rasa percaya diri meningkat	-	12	52	30	6	3,30	Cukup Baik
5	Dengan mengikuti magang, merasa siap untuk terjun dalam dunia kerja	-	11	46	26	17	3,49	Baik
Rata-rata							3,38	Cukup Baik

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel internship yang tersaji pada Tabel 4.4., diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,38. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel internship dipersepsikan cukup baik oleh responden yakni karyawan baru di Kota Semarang. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa pernyataan “*dengan mengikuti magang, mampu untuk memecahkan masalah di lapangan*” dan pernyataan “*dengan mengikuti magang, merasa siap untuk terjun dalam dunia kerja*” memiliki nilai rata-rata tanggapan yang tertinggi dibandingkan dengan pernyataan yang lain yakni sebesar 3,49. Hal ini dapat dikatakan bahwa manfaat mengikuti program magang (internship) untuk meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah di lapangan dan siap untuk terjun dalam dunia kerja menjadi pertimbangan utama bagi responden.

4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Softskill

Variabel *soft skill* dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel softskill dapat diketahui pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Softskill

No	Indikator	Kriteria					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Dapat bekerja sama dengan orang lain.	-	18	38	38	6	3,32	Cukup Baik
2	Saya dapat menyesuaikan diri dengan sesama rekan kerja.	-	4	42	46	8	3,58	Baik
3	Saya disiplin dan percaya diri.	-	1	31	57	11	3,78	Baik
4	Saya berusaha untuk mengikuti aturan dimana saya berada	-	5	31	48	16	3,75	Baik
Rata-rata							3,61	Baik

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel softskill yang tersaji pada Tabel 4.5., diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,61. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel softskill dipersepsikan baik oleh responden yakni karyawan baru di Kota Semarang. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa pernyataan “*disiplin dan percaya diri*” memiliki nilai rata-rata tanggapan yang tertinggi dibandingkan dengan pernyataan yang lain yakni sebesar 3,78. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin dan percaya diri menjadi pertimbangan utama bagi responden untuk mempersepsikan softskill yang dimiliki.

4.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM

Variabel kinerja SDM dalam penelitian ini diukur dengan 9 (sembilan) pernyataan.

Adapun tanggapan responden terhadap variabel kinerja SDM dapat diketahui pada Tabel 4.6

:

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Kinerja SDM

No	Indikator	Kriteria					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang.	-	26	58	15	1	2,91	Cukup Baik
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan	-	19	62	18	1	3,01	Cukup Baik
3	Memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	-	-	23	63	14	3,91	Baik
4	Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik	-	5	52	35	8	3,46	Baik
5	Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	-	-	50	38	12	3,62	Baik
6	Mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	-	-	39	43	18	3,79	Baik
7	Memiliki semangat kerja yang tinggi	-	-	61	31	8	3,47	Baik
8	Mampu berkreaitivitas dalam bekerja	-	-	46	39	15	3,69	Baik
9	Mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini	-	-	46	43	11	3,65	Baik
Rata-rata							3,50	Baik

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja SDM yang tersaji pada Tabel 4.6., diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,50. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kinerja SDM dipersepsikan baik oleh responden yakni karyawan baru di Kota Semarang. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa pernyataan “*memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan*” memiliki nilai rata-rata tanggapan yang tertinggi dibandingkan dengan pernyataan yang lain yakni sebesar 3,91. Hal ini dapat dikatakan bahwa kemampuan dalam memahami tugas dan tanggung jawab menjadi pertimbangan utama bagi responden dalam mengukur tingkat kinerja SDM.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah dan validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi masing-masing indikator dengan skor variabel. Jika r hitung lebih besar dari r dan nilai r positif maka pernyataan dikatakan valid. Hasil pengujian validitas dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y2.1	0,641	0,1966	Valid
Y2.2	0,507	0,1966	Valid
Y2.3	0,512	0,1966	Valid
Y2.4	0,393	0,1966	Valid
Y2.5	0,731	0,1966	Valid
Y2.6	0,650	0,1966	Valid
Y2.7	0,633	0,1966	Valid
Y2.8	0,631	0,1966	Valid
Y2.9	0,575	0,1966	Valid
X.1	0,683	0,1966	Valid
X.2	0,668	0,1966	Valid
X.3	0,690	0,1966	Valid
X.4	0,785	0,1966	Valid
X.5	0,685	0,1966	Valid
Y1.1	0,857	0,1966	Valid
Y1.2	0,655	0,1966	Valid
Y1.3	0,706	0,1966	Valid
Y1.4	0,734	0,1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7. terlihat bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel internship, softskill dan kompetensi SDM memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel untuk $df = N - 2 = 100 - 2 = 98$, yaitu sebesar 0,1966. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator atau item pernyataan untuk mengukur variabel internship, softskill dan kompetensi SDM dapat dikatakan **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji cronbach alpha, dimana suatu konstruk dikatakan reliabilitas jika memiliki nilai cronbach alpha $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbrach's Alpha	Keterangan
Internship (X)	0,738	Reliabel
Softskill (Y1)	0,725	Reliabel
Kompetensi SDM (Y2)	0,761	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel 4.8. menunjukkan bahwa variabel internship (X) memiliki nilai cronbrach's alpha sebesar 0,738, variabel softskill (Y1) memiliki nilai cronbrach's alpha sebesar 0,725 dan variabel kinerja SDM (Y2) memiliki nilai cronbrach's alpha sebesar 0,761. Dari hasil ini menunjukkan bahwa nilai cronbrach's alpha pada variabel internship, softskill dan kinerja SDM lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner pada penelitian ini dinyatakan **reliabel**.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna mengetahui populasi data mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya dipakai guna menghitung data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.66146161	2.55501698
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.093
	Positive	.082	.093
	Negative	-.089	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.893	.926
Asymp. Sig. (2-tailed)		.402	.358

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pada model regresi 1 diperoleh nilai Z sebesar 0,893 dengan signifikansi sebesar 0,402, sementara pada model regresi 2 diperoleh nilai Z sebesar 0,926 dengan signifikansi sebesar 0,358. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data residual pada model regresi 1 dan 2 telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas (independen) pada model regresi. Bagi model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Hasil uji multikolinearitas pada model persamaan 1 dan 2 dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	INTERNSHIP	1.000	1.000

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari hasil uji multikolinieritas untuk model regresi 1 diketahui variabel internship (X) memiliki nilai tolerance dan VIF masing-masing sebesar 1,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel internship (X) memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi 1 pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi 2

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	INTERNSHIP	.566	1.766
	SOFTSKILL	.566	1.766

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari hasil uji multikolinieritas untuk model regresi 2 diketahui variabel internship (X) dan softskill (Y1) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,566 dan dan nilai VIF sebesar 1,766. Hasil tersebut menunjukkan variabel internship (X) dan softskill (Y1) memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi 2 pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan guna mengetahui sebuah model regresi menjadi ketiaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser dan hasil uji dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser Model Regresi 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.225	.704		3.160	.002
INTERNSHIP	-.060	.041	-.145	-1.455	.149

a. Dependent Variable: AbsRes1

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.12. menunjukkan hasil uji glejser untuk model regresi 1 diketahui variabel internship (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,149. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa internship (X) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi 1.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Glejser Model Regresi 2
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.420	1.154		.363	.717
INTERNSHIP	.004	.079	.007	.050	.961
SOFTSKILL	.102	.098	.139	1.038	.302

a. Dependent Variable: AbsRes2

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.13. menunjukkan hasil uji glejser dimana diketahui variabel internship (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,961 dan variabel softskill (Y1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,302. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa internship (X) dan softskill (Y1) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi 2.

4.3.3. Analisis Regresi

Analisis regresi pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.14
 Hasil Analisis Regresi Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.470	1.048		5.220	.000
INTERNSHIP	.531	.061	.658	8.662	.000

a. Dependent Variable: SOFTSKILL

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari hasil analisis regresi model 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,658 X$$

Dari persamaan model 1 menunjukkan nilai koefisien variabel internship (X) sebesar 0,658 dengan arah positif yang berarti bahwa semakin baik internship (X) yang dilakukan maka softskill (Y1) yang dimiliki cenderung akan meningkat.

Tabel 4.15
 Hasil Analisis Regresi Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.069	1.831		7.684	.000
INTERNSHIP	.365	.126	.280	2.899	.005
SOFTSKILL	.782	.156	.483	5.007	.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari hasil analisis regresi model 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,280 X + 0,483 Y_1$$

Dari persamaan model 2 menunjukkan nilai koefisien variabel internship (X) dan softskill (Y1) sebesar 0,280 dan 0,483 dengan arah positif yang berarti bahwa semakin baik internship (X) dan softskill (Y1) maka kompetensi sumber daya manusia cenderung akan meningkat.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Nilai Koefisien Determinasi Model Regresi 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.434	.428	1.66992

a. Predictors: (Constant), INTERNSHIP

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.16. menunjukkan hasil uji koefisien deteminasi model regresi 1 diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa variabel internship (X) memberi pengaruh terhadap variabel sofskill (Y1) sebesar 42,8%. Sementara itu sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 4.17
 Nilai Koefisien Determinasi Model Regresi 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.479	2.58122

a. Predictors: (Constant), SOFTSKILL, INTERNSHIP

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji koefisien deteminasi model regresi 2 diperoleh nilai Adjusted R² Square sebesar 0,479. Hal ini menunjukkan bahwa variabel internship (X) dan softskill (Y1) memberi pengaruh terhadap variabel kompetensi SDM (Y2) sebesar 47,9%. Sementara itu sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hasil uji F dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.18
 Hasil Uji F Model Regresi 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	209.225	1	209.225	75.028	.000 ^a
Residual	273.285	98	2.789		
Total	482.510	99			

a. Predictors: (Constant), INTERNSHIP

b. Dependent Variable: SOFTSKILL

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji F model regresi 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 75,025 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel internship (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap softskill (Y1).

Tabel 4.19
Hasil Uji F Model Regresi 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	618.707	2	309.353	46.431	.000 ^a
Residual	646.283	97	6.663		
Total	1264.990	99			

a. Predictors: (Constant), SOFTSKILL, INTERNSHIP

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji F model regresi 2 diperoleh nilai F-hitung sebesar 46,431 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel internship (X) dan softskill (Y1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi SDM (Y2).

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t memiliki fungsi untuk melakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen-nya, uji ini dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel atau dengan melihat tabel *coefficients* pada kolom signifikan dengan $\alpha=5\%$ atau 0,05. Hasil uji t dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Ringkasan Hasil Uji t

Hipotesis	t-hitung	Sig.	Keterangan
Pengaruh internship terhadap softskill	8,662	0,000	Diterima
Pengaruh internship terhadap kompetensi SDM	2,899	0,005	Diterima
Pengaruh softskill terhadap kompetensi SDM	5,007	0,000	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

a. Pengaruh Internship Terhadap Softskill

Hasil uji t pengaruh internship terhadap softskill diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan internship berpengaruh positif signifikan terhadap softskill pada karyawan baru (*fresh graduate*) di Kota Semarang. Dengan kata lain semakin baik internship (magang) yang dilakukan, maka softskill yang dimiliki karyawan baru akan mengalami peningkatan secara signifikan.

b. Pengaruh Internship Terhadap Kompetensi SDM

Hasil uji t pengaruh internship terhadap kompetensi SDM diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka dapat dikatakan internship berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pada karyawan baru (*fresh graduate*) di Kota Semarang. Dengan kata lain semakin baik internship (magang) yang dilakukan, maka kompetensi SDM yang dimiliki karyawan baru akan mengalami peningkatan secara signifikan.

c. Pengaruh Softskill Terhadap Kompetensi SDM

Hasil uji t pengaruh softskill terhadap kompetensi SDM diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan softskill berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pada karyawan baru (*fresh graduate*) di Kota Semarang. Dengan kata lain semakin baik softskill yang dimiliki, maka kompetensi SDM yang dimiliki karyawan baru akan mengalami peningkatan secara signifikan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh soft skill dan internship terhadap kompetensi sumber daya manusia karyawan baru di Kota Semarang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa internship berpengaruh positif signifikan terhadap softskill pada karyawan baru (*fresh graduate*) di Kota Semarang. Dengan kata lain semakin baik internship (magang) yang dilakukan, maka softskill yang dimiliki karyawan baru akan mengalami peningkatan secara signifikan. Sehingga hipotesis 1 dapat **diterima**.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa internship berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan baru (*fresh graduate*) di Kota Semarang. Dengan kata lain semakin baik internship (magang) yang dilakukan, maka kinerja SDM yang dimiliki karyawan baru akan mengalami peningkatan secara signifikan. Sehingga hipotesis 2 dapat **diterima**.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa softskill berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan baru (*fresh graduate*) di Kota Semarang. Dengan kata lain semakin baik softskill yang dimiliki, maka kinerja SDM yang dimiliki karyawan baru akan mengalami peningkatan secara signifikan. Sehingga hipotesis 3 dapat **diterima**.
4. Penelitian ini mendukung teori dari Simamora (2017: 16) tentang kinerja SDM. Menurut Simamora kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya. Berdasarkan data yang diolah di table 4.6, yang merupakan hasil tanggapan

responden mengenai variable kinerja SDM, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan”. Hal ini dapat dikaitkan bahwa kemampuan dalam memahami tugas dan tanggung jawab menjadi pertimbangan utama bagi responden dalam mengukur tingkat kinerja sumber daya manusia.

5. Penelitian ini mendukung teori dari Binsaed (2017), yang mengartikan *softskill* sebagai karakteristik atau kemampuan pribadi yang dapat memberdayakan siapa saja untuk berinteraksi secara efektif dan harmonis dengan orang lain. Sifat-sifat atau kualitas-kualitas ini membentuk sikap, kebiasaan, dan kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, dan pengalaman hidup. Berdasarkan data yang diolah di tabel 4.5, yang merupakan hasil tanggapan responden mengenai variabel *softskill*, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “saya disiplin dan percaya diri”. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin dan percaya diri menjadi pertimbangan utama bagi responden untuk mempersepsikan *softskill* yang dimiliki.
6. Penelitian ini mendukung teori dari Andayani (2016), yang mengartikan *internship* atau magang sebagai bentuk pemberian pendidikan keahlian professional yang diperoleh melalui kegiatan di dunia kerja nyata yang diarahkan untuk mencapai tingkat professional atau program bersama antara sekolah menengah kejuruan dengan dunia kerja nyata/instansi yang menjadi mitra segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan magang yang perlu didiskusikan dan disepakati. Berdasarkan data yang diolah di tabel 4.4, yang merupakan hasil tanggapan responden mengenai variabel *internship*, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “dengan mengikuti magang, mampu untuk memecahkan masalah di lapangan”. Hal ini dapat dikatakan bahwa manfaat mengikuti program magang untuk meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah di lapangan dan siap untuk terjun dalam dunia kerja menjadi pertimbangan utama bagi responden.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasar pada hasil tanggapan responden mengenai variabel internship diketahui bahwa pernyataan “*dengan mengikuti magang, ketrampilan lebih meningkat*” memiliki nilai rata-rata tanggapan yang terkecil, artinya bahwa manfaat mengikuti magang dapat meningkatkan ketrampilan belum ditanggapi baik oleh responden. Temuan ini memberikan arahan bagi pencari kerja untuk mengikuti program magang (internship) dengan baik sehingga mampu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
2. Berdasar pada hasil tanggapan responden mengenai variabel softskill diketahui bahwa pernyataan “*dapat bekerja sama dengan orang lain*” memiliki nilai rata-rata tanggapan yang terkecil, artinya bahwa kemampuan bekerja sama dengan orang lain belum ditanggapi baik oleh responden. Temuan ini memberikan arahan bagi calon karya untuk mampu bekerja sama dengan orang lain.
3. Keterbatasan penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subjektif, akan lebih baik bila ditambahkan dengan metode wawancara dengan beberapa sampel sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
4. Penulis sangat menyadari, apapun hasil yang diperoleh dalam skripsi ini bukanlah suatu hal yang mutlak. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian social yang hasilnya dapat berubah setiap saat. Oleh karena itu, penulis mencoba memberikan saran atau masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya agar didapat hasil yang lebih baik. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah indikator dan jumlah responden yang akan

diteliti agar hasil penelitian dapat lebih mewakili kondisi yang benar-benar terjadi pada karyawan yang baru bekerja kurang dari 2 tahun.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Bedah et.al. 2021. Attitudes and Soft-Skills Acquired from Accounting Internship; Does It Affect the Academic Performance?. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 2021 (2021).
- Andayani, Endah. 2016. The Analysis of Internship on the Skill Mastery for the Real Working World. *Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)* Volume 6, Issue 2 Ver. III (Mar. - Apr. 2016), PP 42-48.
- Ariyanto, Agus. 2020. The Effect of Soft Skills to Student's Work Readiness Through Learning Achievements and on the Job Training as Interviening Variable (Empirical Studies on Accounting Major of Vocational High School Students in Tegal Regency). *Journal of Economic Education* Vol. 9 No. 1 (2020).
- Asbari, Masduki. 2020. *Impact Of Hard Skills, Soft Skills And Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating*. *Jornal of Psychology, Education and Counceling* Volume 2 Nomor 1 (2020).
- Babbie, E. (2004). *The Practice of Social Research*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Bawica, I.M. (2021). The Effects of Internship Program on the Employability Readiness. *International Journal of Academe and Industry Research* Volume 2, Issue 3, pp. 86-101.
- Binsaeed, Rima H. 2017. The Big Impact Of Soft Skills In Today's Workplace. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom* Vol. V, Issue 1, January 2017
- Cartono, Ida Yuyu N. 2018. *Pengembangan Softskill Mahasiswa Calon Guru Melalui Pemberdayaan Unit Kegiatan Mahasiswa Di Universitas Pasundan*. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, Vol2 No1, Januari 2018.
- Chiu, Lim Khong. 2016. Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' Perspective. *Review of European Studies*; Vol. 8, No. 1; 2016.

- Duncan, Dennis W. 2017. The Impacts of a National Internship Program on Interns' Perceived Leadership, Critical Thinking, and Communication Skills. *Journal of Leadership Education* April 2017.
- Ginting, Maria Lusyana Br. 2021. *Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?* Vol. 16 No. 2, Edisi Juli – Desember 2021.
- Hayati, Neneng. 2021. *Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. *Journal Civics and Social Studies*. Vol. 5 No. 1 (2021).
- Hermanto, Bambang. 2019. *Kontribusi Perpustakaan Dalam Memperkuat Soft Skills Mahasiswa Melalui Magang Perpustakaan*. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, 2(2) 2019, 23-36.
- Ismail, Dingot Hamonangan. 2016. *Pelaksanaan Pendidikan Soft Skills Pada Politeknik LP3I Jakarta*. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 5 No. 2 November 2016.
- Jawabri, Adnan. 2017. Exploration of Internship Experience and Satisfaction Leading to Better Career Prospects among Business Students in UAE. *American Journal of Educational Research*, 2017, Vol. 5, No. 10.
- Kadarisman, Muh. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : Rajawali. Pers.
- Muhmin, Andi Hidayat. 2018. *Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi*. *Forum Ilmiah* Vol. 15, No. 2, Mei 2018.
- Lie, Novia Lucas Cahyadi. 2017. *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.6 No.2 (2017).
- Losekoot, Erwin. 2018. The development of soft skills during internships: The hospitality student's voice. *Research in Hospitality Management* 8:2.

- Lutfia, Dinar Dinasty. 2020. *Analisis Intership Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 8 No. 3, 2020.
- Porbaningsih, Andriyati. 2013. *Pengaruh Kegiatan Praktik Kerja Industri dan Motivasi Berorganisasi terhadap Kemampuan Penguasaan Soft Skills Siswa Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Islam Al Hikmah Mayong Jepara*. Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Rachmawati, Eka. 2016. Profile Of Hard Skill And Soft Skill Competency In Hospitality Industry. *International Journal of Educational Research Review* Volume 1 Issue 1 January 2016.
- Runtu, Anita Christine. 2016. *Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Administrasi Publik Vol. 2 No. 30 (2016).
- Suharyanti, Chandra. 2014. *Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran FIP UNS.
- Suryana. 2015. *Strategi Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Manusia Pada Industri Kreatif Berbasis Bahan Baku Lokal Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri (Kajian Pada Industri Kerajinan di Kabupaten Bandung)*. Jurnal Riset Manajemen Vol. 4 No. 1 (2015).
- Sutianah, Cucu. *Peningkatan Kompetensi Kerja Berbasis Integrasi Soft Skills, Hard Skills Dan Entrepreneur Skills Program Keahlian Kuliner Melalui Penerapan Teaching Factory SMK*. Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora Vol. 2 No. 8 Maret 2021.
- Utami, Iis Torisa. 2020. *The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work*. Wacana– Vol. 23, No. 4 (2020).
- Wiguna, dkk, 2017, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan, serta Peran Pendamping Desa terhadap Efektifitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) (Studi Pada Desa Penerima Dana Desa di Kabupaten Buleleng)*, Vol. 8, Jurnal, Universitas Pendidikan Ganesha.