

DETERMINASI EMPLOYABILITY MAHASISWA STIE YKPN DI YOGYAKARTA: PERAN MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN MAGANG DAN SOFT SKIL

Yosep Armando Nenta¹, Baldric Siregar², Frasto Biyanto³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Email: Josenenta0@gmail.com

Article History

Received: 25-06-2025

Revision: 29-06-2025

Accepted: 29-06-2025

Published: 05-07-2025

Abstract. This study aims to analyze the influence of work motivation, internship experience, and soft skills on the employability of accounting students at STIE YKPN Yogyakarta. Employability is defined as the ability of graduates to obtain and retain jobs relevant to their field of study. Using a quantitative approach and a survey method involving 123 respondents, the data were analyzed through multiple linear regression. The results show that work motivation and soft skills have a positive and significant impact on student employability, with significance values of 0.010 and 0.001, respectively. Conversely, internship experience does not show a significant effect ($p = 0.513$). These findings highlight the critical role of internal motivation and interpersonal skills in preparing students for the labor market. The study offers practical implications for universities to emphasize the development of soft skills and motivation in accounting education curricula to enhance graduate competitiveness in the job market.

Keywords: Employability, Work Motivation, Internship Experience, Soft Skills

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill terhadap employability mahasiswa akuntansi STIE YKPN Yogyakarta. Employability dalam konteks ini merujuk pada kemampuan lulusan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studinya. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 123 responden, data dianalisis melalui regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability mahasiswa, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,010 dan 0,001. Sebaliknya, pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,513$). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan faktor internal dan kemampuan interpersonal dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perguruan tinggi untuk menekankan pengembangan soft skill dan motivasi kerja dalam kurikulum pendidikan akuntansi guna meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja.

Kata Kunci: Employability, Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, Soft Skill

How to Cite: Nenta, Y. A., Siregar, B., Biyanto, F. (2025). Determinasi Employability Mahasiswa Stie Ykpn Di Yogyakarta: Peran Motivasi Kerja, Pengalaman Magang Dan Soft Skil. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 5771-5785. [10.54373/ifiheb.v5i3.3596](https://doi.org/10.54373/ifiheb.v5i3.3596)

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan secara bertahap sesuai dengan tingkat perkembangan setiap individu. Pendidikan merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap kerja (Gita Wulan Mayhesya, 2024). Melalui pendidikan, individu

tidak hanya memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai disiplin ilmu, tetapi juga mengembangkan keterampilan berpikir kritis, analitis, dan kreatif yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Selain itu, pendidikan berperan penting dalam membentuk karakter, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperluas wawasan agar seseorang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan tuntutan global yang semakin kompleks.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan industri semakin meningkat. Perguruan tinggi, khususnya dalam bidang akuntansi, dituntut untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang menguasai teori, tetapi juga memiliki kompetensi yang dapat diterapkan di dunia kerja (Kansha Dianita Pramesti, 2024). Namun, realitas menunjukkan bahwa banyak lulusan akuntansi mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Kondisi ini menjadi perhatian utama dalam dunia pendidikan dan industri karena menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Salah satu konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan kerja lulusan adalah *employability*, yaitu kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang layak dalam bidang yang relevan. *Employability* dalam konteks mahasiswa akuntansi menjadi aspek krusial dalam menentukan seberapa siap mereka dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Determinasi *employability* mahasiswa akuntansi menjadi isu yang semakin menarik untuk diteliti karena banyak faktor yang dapat memengaruhinya. *Employability* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini mengacu pada kapasitas lulusan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studinya serta mempertahankan pekerjaan tersebut dalam jangka panjang. Tingkat *employability* yang tinggi menunjukkan bahwa lulusan memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan industri. Namun, jika tingkat *employability* rendah, maka akan terjadi peningkatan angka pengangguran bagi lulusan akuntansi atau mereka terpaksa bekerja di luar bidang yang telah dipelajari (DARMAWANG, 2019).

Salah satu faktor penentu *employability* mahasiswa adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mampu membangkitkan semangat, mengarahkan tujuan, serta memengaruhi seseorang untuk menunjukkan intensitas dan konsistensi dalam menjalankan tugas secara sukarela. Motivasi ini mencerminkan energi atau kekuatan yang mendorong individu untuk berupaya dalam konteks pekerjaan, dengan mempertimbangkan arah, kekuatan, dan ketekunan usahanya (Wibowo, 2021). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joan Mamentu, dkk (2023) memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliana Khulasatul dan Wisudani (2019) yang memperlihatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang menjadi penentu dalam *employability* mahasiswa adalah magang. Magang merupakan proses belajar seseorang melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu, magang juga dapat dijadikan sebagai proses mengimplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah di sekitar (Sumardiono, 2014). Pengalaman magang turut memperkuat kesiapan kerja mahasiswa dengan memberikan pemahaman praktis atas teori yang dipelajari serta membentuk keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina dan Lucy (2019) membuktikan bahwa

pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Esha dan Marizkha (2022) yang memperlihatkan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Selain itu, *soft skill* adalah perilaku *personal* dan *interpersonal* yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang, berupa kemampuan nonteknis yang tidak terlihat wujudnya tetapi sangat diperlukan (Purwoastuti, 2023). Pengembangan *soft skill* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim sangat dibutuhkan di dunia kerja modern. Penelitian yang dilakukan oleh Dearlina, Sahlan dan Adelina (2023) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlisa dan Sutrisno (2022) yang menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi employability mahasiswa, seperti motivasi kerja, pengalaman magang, dan *soft skill*, hasil yang diperoleh masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa studi menemukan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Manullang et al., 2023; Mamentu et al., 2023), namun temuan lain justru menyatakan sebaliknya (Setiawati et al., 2022; Apriliana K.M., 2023). Hal serupa juga terjadi pada variabel pengalaman magang, yang dalam sebagian penelitian dinyatakan signifikan, namun di penelitian lain tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlunya pengujian ulang terhadap hubungan variabel-variabel tersebut dalam konteks yang berbeda.

Selain itu, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di perguruan tinggi negeri atau politeknik, sehingga belum merepresentasikan institusi swasta seperti STIE YKPN Yogyakarta yang memiliki orientasi kuat terhadap praktik bisnis dan akuntansi. Padahal, karakteristik mahasiswa, kurikulum, serta eksposur industri di institusi semacam ini dapat memengaruhi dimensi employability secara unik. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan kontribusi empiris baru dengan menguji secara komprehensif determinan employability mahasiswa YKPN melalui pendekatan multivariat terhadap motivasi kerja, pengalaman magang dan *soft skill* khususnya dalam lanskap pasca pandemi yang turut mengubah dinamika dunia kerja.

METODE

Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang fokus pada pengumpulan data berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan hasil penelitian secara rinci berdasarkan data yang dapat diukur (Fai, 2022). Dalam pendekatan ini, peneliti mengumpulkan data secara sistematis dan objektif untuk mendapatkan informasi yang valid dan akurat tentang topik yang diteliti. Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Selain metode penelitian, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah diadopsi dan disesuaikan dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel employability, motivasi kerja, pengalaman magang, dan *soft skill*. Seluruh item pernyataan menggunakan skala Likert 1–5, dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif STIE YKPN Yogyakarta, khususnya mahasiswa semester akhir yakni minimal semester 6, yang dianggap telah memiliki eksposur terhadap pengalaman magang, pelatihan soft skill.

Menurut Matono dan Harjito (2021), jumlah minimum sampel perlu disesuaikan dengan banyaknya variabel yang diteliti serta metode statistik yang diterapkan (Martono, 2021). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan metode purposive sampling dengan kriteria:

1. Mahasiswa akuntansi aktif STIE YKPN Yogyakarta.
2. Telah menempuh minimal semester 6.
3. Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur.

Selain itu, proses penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan Google Form, yang memudahkan akses dan pencatatan data responden secara efisien. Tautan kuesioner dibagikan melalui media komunikasi mahasiswa atau media sosial mahasiswa. Sebelum mengisi kuesioner, responden terlebih dahulu membaca lembar persetujuan partisipasi yang menjelaskan tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak partisipan. Penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akan dilakukan setelah ujian Tengah semester STIE YKPN Yogyakarta dengan jumlah 123 responden. Setelah itu, untuk memastikan keakuratan data, dilakukan uji coba instrumen terhadap 25 responden awal guna mengukur reliabilitas dan validitas item kuesioner. Hasil pretest akan dianalisis menggunakan uji Cronbach's Alpha.

Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini mengkaji dua jenis variabel utama, yakni variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah employability mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta, yang merepresentasikan sejauh mana mahasiswa merasa siap dan mampu bersaing di dunia kerja setelah menyelesaikan studi. Sementara itu, variabel independennya mencakup tiga faktor penting yang diyakini berkontribusi terhadap peningkatan employability, yaitu: motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill. Ketiga variabel ini dipilih karena secara teoritis maupun empiris telah banyak dibahas sebagai determinan kunci kesiapan kerja di era kompetitif saat ini.

Setiap variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan indikator masing-masing variabel. Pemilihan skala Likert memungkinkan peneliti untuk menangkap persepsi dan kecenderungan responden secara kuantitatif dengan tingkat keandalan yang tinggi. Pengukuran variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Penelitian

NO	Variabel	Jumlah indikator	Skala pengukuran	Acuan
1.	Employability	4	Skala 5	Pool dan Sewell (2007)
2.	Motivasi kerja	5	Skala 5	Hamzah (2017)
3.	Pengalaman magang	4	Skala 5	Oemar Hamalik: 2007
4.	Soft skill	5	Skala 5	Suhartini (2011)

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan model penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Algifari (2020), regresi linear berganda dimanfaatkan untuk menggambarkan hubungan secara bersamaan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen melalui persamaan yang bersifat linier (Algifari, 2020). Model ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill terhadap employability mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta. Model penelitian sebagai berikut:

$$EP = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 PK + \beta_3 SS + e$$

Keterangan:

EP: Employability

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

MK: Motivasi Kerja

PK: Pengalaman Kerja

SS: *Soft Skill*

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Dalam penelitian ini, nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0,175. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, Soft Skill, dan Employability memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel. Dengan demikian, semua item dalam masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
MK1	0,616	0,175	<i>Valid</i>
MK2	0,748	0,175	<i>Valid</i>
MK3	0,761	0,175	<i>Valid</i>
MK4	0,763	0,175	<i>Valid</i>
MK5	0,732	0,175	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.1, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (MK1 hingga MK5) menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,175. Nilai *r* hitung tertinggi ditunjukkan oleh item MK4 sebesar 0,763, sedangkan nilai terendah adalah MK1 dengan nilai 0,616. Hal ini mengindikasikan bahwa kelima item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan dalam mengukur konstruk motivasi kerja.

Tabel 3. Uji validitas Pengalaman Magang

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
MK1	0,742	0,175	<i>Valid</i>
MK2	0,645	0,175	<i>Valid</i>
MK3	0,796	0,175	<i>Valid</i>
MK4	0,766	0,175	<i>Valid</i>
MK5	0,720	0,175	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil uji validitas terhadap instrumen variabel *Pengalaman Magang* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (MK1 hingga MK5) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel* sebesar 0,175. Nilai *r hitung* tertinggi ditunjukkan oleh item MK3 sebesar 0,796, sedangkan nilai terendah adalah pada MK2 sebesar 0,645. Hal ini mengindikasikan bahwa kelima butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel pengalaman magang adalah valid

Tabel 4. Uji validitas Soft Skill

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
MK1	0,681	0,175	<i>Valid</i>
MK2	0,835	0,175	<i>Valid</i>
MK3	0,766	0,175	<i>Valid</i>
MK4	0,662	0,175	<i>Valid</i>
MK5	0,686	0,175	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji validitas terhadap instrumen variabel *Soft Skill* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (MK1 hingga MK5) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel* sebesar 0,175. Nilai *r hitung* tertinggi terdapat pada item MK2 sebesar 0,835, sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh item MK4 sebesar 0,662. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel *Soft Skill* adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji validitas Employability

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
MK1	0,657	0,175	<i>Valid</i>
MK2	0,668	0,175	<i>Valid</i>
MK3	0,675	0,175	<i>Valid</i>
MK4	0,677	0,175	<i>Valid</i>
MK5	0,584	0,175	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil uji validitas terhadap instrumen variabel *Employability* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (MK1 hingga MK5) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel* sebesar 0,175. Nilai *r hitung* tertinggi ditunjukkan oleh item MK4 sebesar 0,677, sedangkan nilai terendah terdapat pada item MK5 sebesar 0,584. Dengan demikian, kelima butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel

Employability dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabel

Reliabilitas merupakan instrumen yang menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel dan konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila respon seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, seperti yang diungkapkan oleh Ghazali (2013). Selanjutnya, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode pengukuran reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach*. Nilai keputusan dalam uji reliabilitas dianggap memadai jika nilai *Alpha Cronbach* melebihi 0,6, sesuai dengan pandangan Wiratna (2014).

Tabel 6. Uji Reliabel
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	4

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,812 dengan jumlah item sebanyak 4. Nilai ini berada di atas batas minimum 0,60 yang secara umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, Soft Skill, dan *Employability* memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel secara konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018), pengujian asumsi klasik merupakan Langkah awal yang perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Tujuannya untuk memverifikasi bahwa koefisien regresi tidak bersifat bias, konsisten, dan memberikan estimasi yang akurat.

Uji Normalitas

Tabel 4.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		123	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.83715856	
Most Extreme Differences	Absolute	.056	
	Positive	.056	
	Negative	-.035	
Test Statistic		.056	

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Temuan ini juga sejalan dengan hasil uji normalitas sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

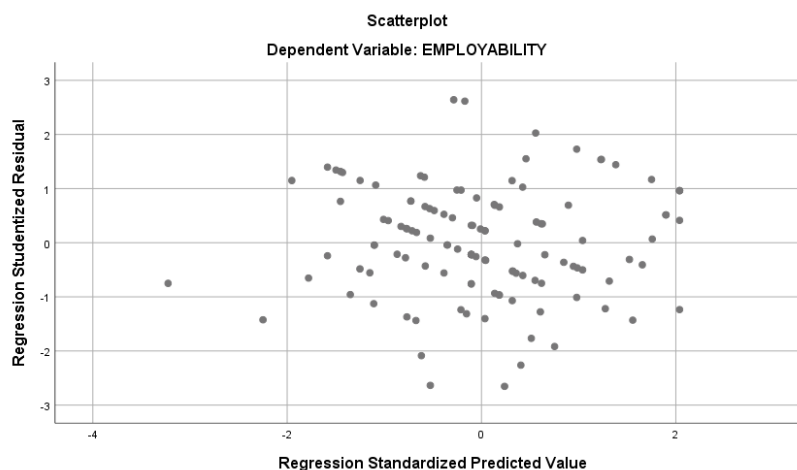
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA	.686	1.459
	PENGALAMAN MAGANG	.530	1.887
	SOFT SKILL	.493	2.030

a. Dependent Variable: EMPLOYABILITY

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill masing-masing adalah 1,459; 1,887; dan 2,030. Karena seluruh nilai VIF berada di bawah angka < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi tersebut layak dan valid untuk digunakan dalam konteks penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar Uji Heteroskedastisitas berupa scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal, tanpa membentuk pola tertentu (seperti pola menyebar melebar atau menyempit). Karena tidak terlihat adanya pola

yang jelas pada sebaran titik-titik dalam grafik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.030	1.598		5.651	.000
	MOTIVASI KERJA	.186	.072	.234	2.603	.010
	PENGALAMAN MAGANG	.063	.096	.067	.656	.513
	SOFT SKILL	.320	.090	.375	3.546	.001

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, dapat simpulkan bahwa koefisien β merupakan representasi dari persamaan regresi yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,030 + 0,186X_1 + 0,063X_2 + 0,320X_3 + e$$

Di mana Y merupakan Employability, X1 adalah Motivasi Kerja, X2 adalah Pengalaman Magang, dan X3 adalah Soft Skill.

Nilai konstanta sebesar 9,030 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen (Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, dan Soft Skill) dianggap konstan atau tidak ada pengaruh, maka nilai Employability tetap berada pada angka 9,030. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,186 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan Employability sebesar 0,186, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel Pengalaman Magang memiliki koefisien sebesar 0,063, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap Employability bersifat positif meskipun tidak terlalu besar. Sementara itu, variabel Soft Skill menunjukkan pengaruh paling kuat dengan koefisien sebesar 0,320, yang mengindikasikan bahwa peningkatan Soft Skill satu satuan akan meningkatkan Employability sebesar 0,320, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individul (t)

Tabel 9. Uji Signifikan Parameter Individul (t)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients Beta	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.030	1.598		5.651
	MOTIVASI KERJA	.186	.072	.234	2.603
	PENGALAMAN MAGANG	.063	.096	.067	.656
	SOFT SKILL	.320	.090	.375	3.546

a. Dependent Variable: EMPLOYABILITY

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,050$) dan nilai t hitung sebesar 2,603. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employability. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula potensi Employability. Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan motivasi internal dalam mempersiapkan lulusan yang siap kerja.

2. Pengujian Hipotesis 2

Variabel Pengalaman Magang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,513 ($> 0,050$) dan nilai t hitung sebesar 0,656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Pengalaman Magang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employability. Hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan kualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa atau kurangnya relevansi antara pengalaman magang dan kompetensi kerja yang dibutuhkan.

3. Pengujian Hipotesis 3

Variabel Soft Skill memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,050$) dengan t hitung sebesar 3,546, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Employability. Ini menegaskan bahwa kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Peningkatan soft skill menjadi strategi penting dalam menyiapkan lulusan yang kompetitif di pasar tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), pengalaman magang (X2), dan soft skill (X3), terhadap employability mahasiswa akuntansi di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap

employability mahasiswa. Sementara itu, pengalaman magang tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal seperti motivasi serta kemampuan interpersonal dan komunikasi lebih dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dibandingkan pengalaman praktik lapangan. Berikut adalah hasil dari penelitian ini yang diperoleh melalui analisis regresi linier berganda dan uji signifikansi parsial (t).

Uji f

Tabel 4.10 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.736	3	71.579	20.686	.000 ^b
	Residual	411.768	119	3.460		
	Total	626.504	122			

a. Dependent Variable: EMPLOYABILITY
b. Predictors: (Constant), SOFT SKILL, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN MAGANG

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 20,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *employability* mahasiswa. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam *employability* mahasiswa akuntansi di Yogyakarta. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima dan layak untuk digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

DISKUSI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Employability Mahasiswa

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *employability* mahasiswa. Nilai koefisien sebesar 0,186 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan tingkat *employability* mahasiswa akuntansi, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal mahasiswa untuk berprestasi, berkontribusi, dan mengembangkan potensi dalam dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mencari pengalaman, memperluas jaringan, dan meningkatkan kompetensi, yang secara langsung memperkuat peluang mereka untuk diterima dan sukses di pasar tenaga kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Mamentu et. al (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Konsistensi ini memperkuat bukti bahwa pengembangan motivasi kerja sejak dini sangat relevan dalam mendukung employability lulusan.

Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Employability Mahasiswa

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, variabel pengalaman magang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,513, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,050. Artinya, secara statistik, pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap employability mahasiswa akuntansi di Yogyakarta. Pengalaman magang umumnya dianggap sebagai sarana penting bagi mahasiswa untuk memahami dunia kerja, mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah, dan membangun jaringan profesional. Namun, dalam konteks penelitian ini, ketidaksignifikanan hasil dapat mengindikasikan bahwa kualitas magang, durasi, atau keterlibatan mahasiswa dalam proses magang belum cukup memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja mereka.

Hasil ini berbeda dari beberapa temuan sebelumnya, seperti studi oleh Alhadi et. al (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan employability. Perbedaan ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap efektivitas program magang yang tersedia bagi mahasiswa.

Pengaruh Soft Skill terhadap Employability Mahasiswa

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, variabel soft skill memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang cukup jarak dengan nilai signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh signifikan terhadap employability mahasiswa. Dengan nilai koefisien sebesar 0,320, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemampuan soft skill akan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan peluang kerja mahasiswa akuntansi. Soft skill mencakup kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, kemampuan adaptasi, dan pemecahan masalah. Dalam dunia kerja yang dinamis, keterampilan ini menjadi faktor penting yang membedakan kandidat dalam proses rekrutmen maupun dalam mempertahankan performa kerja yang baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Manunggal et. al (2023) yang menyatakan bahwa soft skill memainkan peran kunci dalam kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga mengembangkan program penguatan soft skill bagi mahasiswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh motivasi kerja, pengalaman magang, dan soft skill terhadap employability mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta, diperoleh temuan yang menarik dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap employability mahasiswa, dengan nilai signifikansi 0,010 dan koefisien sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal mahasiswa untuk bekerja, semakin besar pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia profesional. Di sisi lain, pengalaman magang tidak menunjukkan pengaruh

yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,513. Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan magang yang diikuti mahasiswa belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja, kemungkinan karena keterlibatan yang minim atau kualitas magang yang belum optimal. Sementara itu, soft skill menunjukkan pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap employability, dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien sebesar 0,320. Artinya, kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan daya saing mahasiswa di pasar kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek motivasi dan pengembangan soft skill sebagai strategi utama dalam mempersiapkan lulusan yang kompeten dan siap kerja.

REKOMENDASI

1. Perluas Populasi dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta. Peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan ke beberapa kampus lain, baik swasta maupun negeri, di Yogyakarta atau daerah lain, untuk memperoleh generalisasi hasil yang lebih kuat.

2. Gunakan Teknik Statistik Lanjutan

Peneliti berikutnya disarankan menggunakan metode analisis seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel, serta mediator/moderator yang mungkin memengaruhi employability.

3. Integrasi Soft Skill ke dalam Kurikulum Inti

Soft skill terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap employability mahasiswa. Oleh karena itu, perguruan tinggi, khususnya program studi akuntansi, disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan soft skill secara eksplisit ke dalam kurikulum inti, tidak hanya dalam bentuk pelatihan singkat, tetapi sebagai bagian dari mata kuliah terstruktur, tugas kolaboratif, dan proyek berbasis studi kasus dunia nyata.

4. Penerapan Program Pelatihan Soft Skill Berbasis Industri

Pihak kampus dapat bekerja sama dengan industri dalam merancang pelatihan soft skill berbasis kebutuhan lapangan kerja terkini. Fokus pada kemampuan komunikasi profesional, manajemen konflik, problem solving, dan kepemimpinan akan sangat membantu mahasiswa untuk beradaptasi di dunia kerja.

REFERENSI

- Aji. (2013). Kemampuan soft skill guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan SMA Negeri se-Kabupaten Purworejo, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta. Fakultas Ilmu Keolahragaan.
- Algifari. (2020). *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta.
- Anisah, & Marsofiyati. (2024). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa administrasi perkantoran.
- Apriliana, K. M., & Wahyu, R. (2019). Pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ariyani, D. (2023). Pengaruh pengalaman magang, suasana belajar di kelas, dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa student employment Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Bandaranaike, S. (2015). Membangun kapasitas untuk kesiapan kerja: Menjembatani ranah kognitif dan afektif. *Asia-Pacific Jurnal Pendidikan Kognitif*, 3(1), 223–233.
- Cici Nur Indah Sari, & Suyono, A. (2023). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Clark, C. J. (2017). *Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage*. *Academy of Management Journal*, 46(6).
- Darmawang. (2019). *Faktor employability skills*. EPRINTS UNM.
- Esya Alhadi, & Zaki, M. (2022). Pengaruh pengalaman kerja praktek terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan administrasi bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan dan Seni*.
- Gita Wulan Mayhesya, & Triyono, S. (2024). Pengaruh pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*.
- Herlina Yustati, & Luthfi, A. (2019). Pengaruh praktek pengalaman luar, dan motivasi masuk dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah di lembaga keuangan syariah. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*.
- Herlisa Setiarini, & Purwaningsih, H. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*.
- Hidayatuloh, D. (2022). *Model SPMI DANI berbasis employability skills*. Indonesia Emas Group.
- Kansha Dianita Pramesti, & Nurul Ilmiyah. (2024). Relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama*.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh self-efficacy, soft skill, self-esteem dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di era revolusi industri 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>

- Martono, H. (2021). *Manajemen Keuangan Edisi 5*. Yogyakarta.
- Masro Rosita Simanungkalit, & Ardianto, D. (2024). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*.
- Nuril Anshori, & Utami, W. (2021). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*.
- Purwoastuti, H. D. (2023). Soft skill dan hard skill terhadap kinerja: Pengaruh dan penerapan pada karyawan PT Bank Sulselbar Makassar. *APAJI*.
- Salsabila Putri. (2023). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.
- Suoth, H. V. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*.
- Sumardiono. (2014). *Apa itu homeschooling*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wibowo, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. Dalam H. V. Suoth & W. Bidara.
- Yunia R. G. Ratuela, & Oktovianus, S. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.