

Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

¹⁾Syifana Rohmawati, ²⁾Achmad Fauzi, ³⁾Adi Wibowo Noor Fikri

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

E-mail: [1syifanacipaw2003@gmail.com](mailto:syifanacipaw2003@gmail.com), [2achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id),
[3adi.wibowo@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:adi.wibowo@dsn.ubharajaya.ac.id)

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competence and internship experience on the work readiness of 2022-cohort Management students at Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. The study was motivated by the persistent gap between graduate competence and labor-market needs, which has resulted in low work readiness among students facing an increasingly competitive job market. A quantitative method with an explanatory approach was used. Data were collected by distributing questionnaires to 78 respondents using simple random sampling, and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 3.0 software. The results show that: 1) competence has a positive and significant effect on work readiness; 2) internship experience has a positive and significant effect on work readiness. This indicates that the higher the competence and the better the internship experience students possess, the greater their work readiness becomes. This study is expected to contribute to the development of human resource management knowledge and serve as an evaluation basis for universities in improving graduate quality.*

Keywords: *Competence, Internship Experience, Work Readiness*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja yang berdampak pada rendahnya kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 78 responden mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja; 2) pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan semakin baik pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin meningkat pula kesiapan kerja mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas lulusan agar lebih siap menghadapi dunia kerja.
Kata kunci: Kesiapan Kerja, Kompetensi, Pengalaman Magang

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia dituntut mampu bersaing dan terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai kompetensinya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang berkompeten dan mampu beradaptasi secara kompetitif dalam lingkungan kerja, dan pendidikan berperan penting dalam membentuk serta mengembangkan kemampuan tersebut, termasuk melalui program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja (Halawa et al., 2025).

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam dunia ketenagakerjaan adalah kesenjangan (mismatch) antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri, yang menyebabkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah. Dalam situasi ini, calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja (Setiarini et al., 2022), sementara sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik karena menjadi penentu keberhasilan organisasi di masa depan (Fauzi et al., 2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik

(BPS), persentase pengangguran lulusan Diploma IV, S1, S2, dan S3 pada tahun 2013–2024 digambarkan pada Gambar 1.

Gambar 1. Persentase Pengangguran Lulusan Diploma IV, S1, S2, S3



Sumber: BPS, 2024

Gambar 1. menunjukkan bahwa tingkat pengangguran lulusan pendidikan tinggi (Diploma IV, S1, S2, dan S3) mengalami fluktuasi dari tahun 2013 hingga 2024. Pada Februari 2024, persentase sarjana pengangguran mencapai 12,2% atau 871.860 orang dari total pengangguran nasional (GoodStats, 2024), bahkan meningkat menjadi 1.010.652 orang pada Februari 2025, menjadi angka tertinggi dalam empat tahun terakhir. Fenomena ini menjadi pengingat bahwa tantangan dunia kerja saat ini makin kompleks; tidak hanya soal ijazah, tetapi juga soal keterampilan, relevansi kompetensi, dan kesiapan menghadapi kebutuhan industri yang terus berubah (GoodStats, 2025).

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai salah satu perguruan tinggi yang berkomitmen menghasilkan lulusan berkualitas perlu memastikan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang optimal. Data tracer study alumni Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2020–2022 menunjukkan kondisi nyata terkait kesiapan kerja lulusan dalam beberapa tahun terakhir, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2.

Gambar 2. Tracer Study Ubhara Jaya



Sumber: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2026

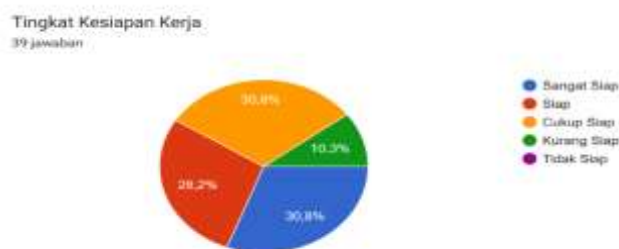
Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa tantangan dalam kesiapan kerja alumni masih signifikan. Meskipun persentase alumni yang bekerja relatif stabil (67% pada 2020, 66% pada 2021 dan 2022), terdapat peningkatan jumlah alumni yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan dari 15% pada 2020. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian lulusan belum memiliki kompetensi yang sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar. Penurunan persentase alumni yang melanjutkan

pendidikan dari 9% menjadi 2% juga mengindikasikan berkurangnya upaya untuk meningkatkan modal manusia formal, sementara proporsi alumni yang berwirausaha tetap kecil meski menunjukkan kenaikan pada 2022.

Menteri Tenaga Kerja RI periode 2019–2024, Ida Fauziyah, mengungkapkan bahwa tingginya angka pengangguran sarjana disebabkan oleh tidak adanya link and match antara perguruan tinggi dengan pasar kerja (UGM, 2023). Hal ini diperkuat oleh pernyataan Direktur Partnership and Alignment Kemendikbudristek, Adi Nuryanto, yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan industri belum terpenuhi oleh sistem pendidikan di perguruan tinggi Indonesia (UGM, 2024).

Mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya saat ini berada pada tahap akhir pendidikan dan akan memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Hasil pra-survei terhadap 39 mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 mengenai tingkat kesiapan kerja mereka ditampilkan pada Gambar 3.

Gambar 3. Tingkat Kesiapan Kerja



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 3. menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 cukup beragam. Sebanyak 30,8% mahasiswa menyatakan “sangat siap” untuk memasuki dunia kerja dan 28,2% mahasiswa merasa “siap”. Namun, sebanyak 30,8% mahasiswa masih berada pada kategori “cukup siap”, yang mengindikasikan bahwa mereka belum sepenuhnya merasa percaya diri dan memiliki kesiapan optimal untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Yang lebih mengkhawatirkan, masih terdapat 10,3% mahasiswa yang merasa “kurang siap” menghadapi dunia kerja. Data ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas mahasiswa memiliki tingkat kesiapan yang cukup baik, masih terdapat gap yang perlu diatasi melalui penguatan kompetensi dan optimalisasi pengalaman magang.

Kesiapan kerja mahasiswa tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Hasil pra-survei pada 39 mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja ditampilkan pada Gambar 4.

Gambar 4. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 4. menunjukkan bahwa minimnya pengalaman magang menjadi faktor yang paling banyak memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, yaitu sebesar 33,3%. Selanjutnya, kurangnya penerapan kompetensi berkontribusi sebesar 28,2%. Selain itu, keterampilan soft skill yang belum optimal sebesar 17,9%, kurangnya informasi dunia kerja sebesar 15,4%, serta motivasi dan kepercayaan diri yang rendah sebesar 5,1% turut menjadi penyebab lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dan kompetensi merupakan dua faktor dominan yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Kompetensi memainkan peran utama dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa manajemen karena mencakup kemampuan teknis, soft skills, dan pengetahuan teoritis yang diperlukan di dunia kerja (Setiarini et al., 2022). Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki individu dan menjadi pembeda antara satu orang dengan yang lainnya, di mana setiap individu memiliki tingkat kompetensi yang berbeda sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (Rafidah & Marsofiyati, 2024).

Selain itu, pengalaman magang menjadi bagian penting dalam pendidikan tinggi karena memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis ke dalam dunia kerja nyata (Maliki & Rini, 2024). Melalui pelaksanaan magang, mahasiswa memperoleh pengalaman langsung yang membantu meningkatkan kesiapan kerja mereka, sehingga mahasiswa diharapkan mengikuti kegiatan magang dengan kesungguhan (Safitri & Syofyan, 2023). Dengan demikian, kompetensi dan pengalaman magang dapat dipandang sebagai kombinasi strategis antara “bekal” dan “latihan” dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa; kompetensi tanpa pengalaman cenderung abstrak, sedangkan pengalaman tanpa kompetensi menjadi tidak terarah (Fadillah et al., 2025).

Penelitian terdahulu memperkuat hubungan ini. Wahyuni (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan Simanjutak dan Armanu (2023) membuktikan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Namun, penelitian Ainunisa dan Mukhyi (2025) menemukan hasil berbeda, yaitu pengalaman magang dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang mengindikasikan bahwa pengalaman praktis dan pengembangan keterampilan belum sepenuhnya terintegrasi dalam proses akademik. Perbedaan hasil temuan ini menimbulkan research gap, khususnya mengenai konsistensi pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks mahasiswa manajemen.

Fenomena tersebut menjadi urgensi bagi peneliti untuk mengkaji kesiapan kerja mahasiswa, mengingat tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan belum mampu memenuhi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna menganalisis secara empiris bagaimana kompetensi dan pengalaman magang berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan kualitas lulusan di masa mendatang. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa; dan 2) menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel yang ditetapkan, yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Magang (X2), dan Kesiapan Kerja (Y). Metode eksplanatori digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran & Bougie,

2019). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2022, yang disebarakan secara online menggunakan Google Form melalui WhatsApp dan QR Code pada periode Desember 2025 hingga Januari 2026.

Lokasi penelitian ini adalah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang berlokasi di Jalan Raya Perjuangan No. 81, Marga Mulya, Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 349 mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2022 (Supardi, 2024). Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran (margin of error) sebesar 10%, yang dipertimbangkan tepat untuk penelitian eksplanatori dengan karakteristik populasi yang relatif homogen (Sekaran & Bougie, 2019). Perhitungan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N.e^2) = 349 / (1 + 349 (0,1)^2) = 349 / 4,49 = 77,73$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 78 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan jenis simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sekaran & Bougie, 2019), sehingga hasil penelitian dapat mewakili populasi secara objektif dan tidak bias. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diukur dalam bentuk angka dan diolah secara statistik. Sumber data terdiri atas data primer, yang diperoleh dari kuesioner berisi pernyataan untuk mengukur variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Magang (X2), dan Kesiapan Kerja (Y), serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, artikel, jurnal, dan website yang relevan dengan variabel penelitian (Oktariyani et al., 2021). Definisi operasional variabel dan indikator pengukuran pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah kondisi di mana seorang lulusan telah memiliki kemampuan komprehensif yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga mampu beradaptasi serta berperan secara efektif di dunia kerja (Liana et al., 2025).	Tanggung jawab; fleksibilitas; keterampilan; komunikasi; pandangan diri (Brady, 2010)	Likert (1–5)
Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara tepat dan unggul, didukung oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dimilikinya (Reski et al., 2025).	Pengetahuan; pemahaman; nilai; kemampuan; sikap (Rafidah & Marsofiyati, 2024)	Likert (1–5)
Pengalaman Magang (X2)	Pengalaman magang merupakan bentuk pembelajaran praktis di lingkungan kerja yang memungkinkan mahasiswa mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam situasi nyata (Chopifah, 2025).	Durasi pelaksanaan magang; pendidikan dan pengembangan SDM; pemantapan hasil belajar; keterampilan saat bekerja; pembentukan sikap (Pangaribuan et al., 2024)	Likert (1–5)

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap indikator, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Skala Likert

Simbol	Tanggapan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Data diolah, 2026

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), yaitu model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berbasis varians (component-based SEM) yang dapat digunakan untuk variabel laten dengan beberapa indikator tanpa memerlukan asumsi distribusi data tertentu serta dapat digunakan pada sampel yang jumlahnya tidak terlalu besar (Harahap, 2020). Analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS, yang memiliki dua alat pengukuran, yaitu outer model (measurement model) dan inner model (structural model).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode bootstrapping pada full model Structural Equation Modeling dengan SmartPLS (Seviana & Adam, 2024), dengan kriteria sebagai berikut: hipotesis dinyatakan berpengaruh apabila nilai t-statistik > t-tabel (1,96), dan dinyatakan signifikan apabila nilai P-values < 0,05 (5%). Sebaliknya, hipotesis dinyatakan tidak berpengaruh apabila t-statistik < 1,96 dan tidak signifikan apabila P-values > 0,05. Analisis nilai koefisien path digunakan untuk menunjukkan apakah hubungan antarvariabel bersifat positif atau negatif (Tutu et al., 2022).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan objek penelitian mahasiswa Manajemen Angkatan 2022. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Desember 2025 sampai Januari 2026 dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	78	100%
Kuesioner yang kembali	78	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 3. menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 78 kuesioner, dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 78 kuesioner atau tingkat pengembalian sebesar 100%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	41%
Perempuan	46	59%
Total	78	100%

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 4. menunjukkan bahwa responden penelitian terdiri dari 32 laki-laki (41%) dan 46 perempuan (59%) dari total 78 responden.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
20–25 Tahun	68	87,1%
26–30 Tahun	10	12,8%
Total	78	100%

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 5. menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20–25 tahun (87,1%) dan sisanya berusia 26–30 tahun (12,8%), yang menggambarkan bahwa responden penelitian didominasi oleh mahasiswa pada usia produktif awal yang sedang menyelesaikan studi sarjana.

Hasil Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai distribusi jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif variabel Kompetensi, Pengalaman Magang, dan Kesiapan Kerja disajikan pada Tabel 6, Tabel 7, dan Tabel 8.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Item	STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	Mean
X1.1	0	0	5	62	33	4,28
X1.2	0	0	4	63	33	4,29
X1.3	0	0	8	64	28	4,21
X1.4	0	0	12	60	28	4,17
X1.5	0	0	4	50	46	4,42
X1.6	0	1	5	46	47	4,40
X1.7	0	0	3	56	41	4,38
X1.8	0	0	1	58	41	4,40
X1.9	0	1	6	40	53	4,44
X1.10	0	0	1	46	53	4,51
Rata-rata Variabel Kompetensi						4,35

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S = Setuju; SS = Sangat Setuju. Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kompetensi sebesar 4,35. Nilai tertinggi sebesar 4,51 terdapat pada item kesepuluh yang menyatakan bahwa responden memiliki sikap positif dan optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sementara nilai terendah sebesar 4,17 terdapat pada item keempat yang menyatakan kemampuan menginterpretasikan data dan informasi untuk pengambilan keputusan.

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Magang

Item	STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	Mean
X2.1	0	0	0	53	47	4,47
X2.2	0	0	1	50	49	4,47
X2.3	0	1	1	53	45	4,41
X2.4	0	1	6	51	41	4,32
X2.5	0	0	3	55	42	4,40
X2.6	0	0	1	51	47	4,46
X2.7	0	0	6	54	40	4,33
X2.8	0	0	3	51	46	4,44
X2.9	0	0	1	49	50	4,49
X2.10	0	0	0	49	51	4,51

Rata-rata Variabel Pengalaman Magang	4,43
---	-------------

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S = Setuju; SS = Sangat Setuju. Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Pengalaman Magang sebesar 4,43. Nilai tertinggi sebesar 4,51 terdapat pada item kesepuluh, yaitu pengalaman magang melatih responden untuk berkomunikasi secara profesional dengan rekan kerja, sementara nilai terendah sebesar 4,33 terdapat pada item ketujuh terkait peningkatan keterampilan kerja sesuai tuntutan pekerjaan.

Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja

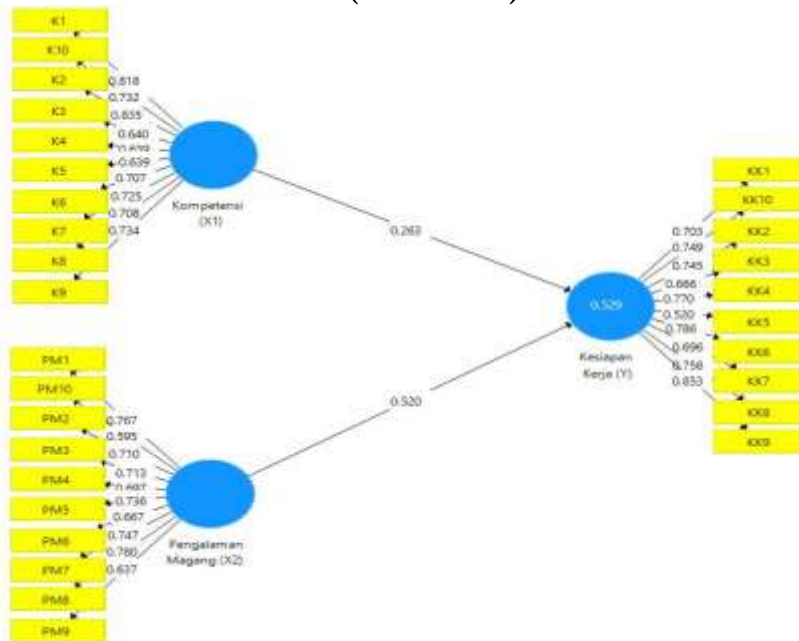
Item	STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	Mean
Y.1	0	0	0	50	50	4,50
Y.2	0	0	1	46	53	4,51
Y.3	0	0	1	55	44	4,42
Y.4	0	0	1	53	46	4,45
Y.5	0	0	0	51	49	4,49
Y.6	0	0	0	51	49	4,49
Y.7	0	0	5	46	49	4,44
Y.8	0	0	3	46	51	4,49
Y.9	0	0	0	50	50	4,50
Y.10	0	0	0	44	56	4,56
Rata-rata Variabel Kesiapan Kerja						4,49

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; KS = Kurang Setuju; S = Setuju; SS = Sangat Setuju. Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kesiapan Kerja sebesar 4,49. Nilai tertinggi sebesar 4,56 terdapat pada item kesepuluh terkait kepercayaan diri yang cukup untuk memasuki dunia kerja, sementara nilai terendah sebesar 4,42 terdapat pada item ketiga terkait kemudahan menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja. Secara umum, ketiga variabel menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap kompetensi, pengalaman magang, dan kesiapan kerja yang dimilikinya.

Pengujian outer model (measurement model) dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara indikator dan variabel latennya, meliputi uji convergent validity, discriminant validity, dan reliabilitas. Model PLS awal dengan 30 indikator yang menghasilkan nilai outer loading sebelum eliminasi indikator yang tidak valid ditampilkan pada Gambar 5.

Gambar 5. Model PLS Awal (30 Indikator)



Sumber: Data diolah Penulis, 2026 (*output SmartPLS 3.0*)

Indikator dinyatakan valid pada uji convergent validity apabila nilai outer loading > 0,70. Hasil pengujian convergent validity tahap pertama disajikan pada Tabel 9.

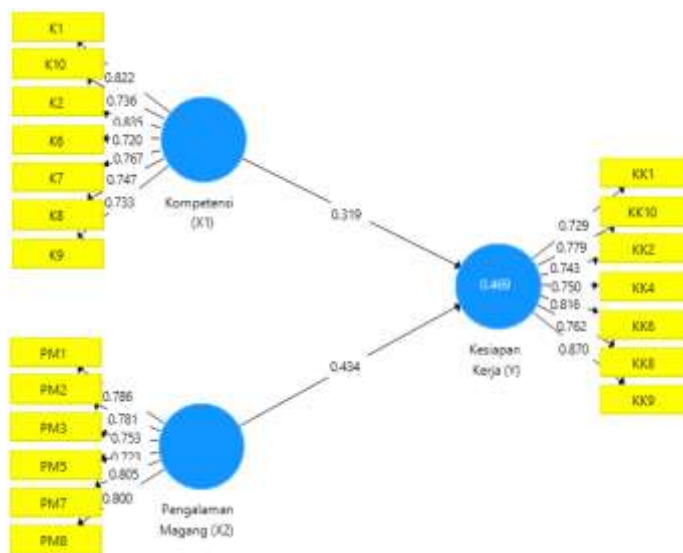
Tabel 9. Hasil Uji Convergent Validity Tahap I

Item	Kompetensi	Peng. Magang	Kesiapan Kerja	Kesimpulan
K1	0,818	-	-	Valid
K2	0,835	-	-	Valid
K3	0,640	-	-	Tidak valid
K4	0,639	-	-	Tidak valid
K5	0,639	-	-	Tidak valid
K6	0,707	-	-	Valid
K7	0,725	-	-	Valid
K8	0,708	-	-	Valid
K9	0,734	-	-	Valid
K10	0,732	-	-	Valid
PM1	-	0,767	-	Valid
PM2	-	0,710	-	Valid
PM3	-	0,713	-	Valid
PM4	-	0,697	-	Tidak valid
PM5	-	0,736	-	Valid
PM6	-	0,667	-	Tidak valid
PM7	-	0,747	-	Valid
PM8	-	0,780	-	Valid
PM9	-	0,637	-	Tidak valid
PM10	-	0,595	-	Tidak valid
KK1	-	-	0,703	Valid
KK2	-	-	0,745	Valid
KK3	-	-	0,666	Tidak valid
KK4	-	-	0,770	Valid
KK5	-	-	0,520	Tidak valid
KK6	-	-	0,786	Valid
KK7	-	-	0,696	Tidak valid
KK8	-	-	0,758	Valid
KK9	-	-	0,853	Valid

KK10 - - 0,749 Valid
 Keterangan: K = Kompetensi; PM = Pengalaman Magang; KK = Kesiapan Kerja. Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 9. menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat convergent validity karena nilai outer loading di bawah 0,70. Pada variabel Kompetensi, indikator K3, K4, dan K5 dinyatakan tidak valid. Pada variabel Pengalaman Magang, indikator PM4, PM6, PM9, dan PM10 dinyatakan tidak valid. Pada variabel Kesiapan Kerja, indikator KK3, KK5, dan KK7 dinyatakan tidak valid. Seluruh indikator yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari model, sehingga tersisa 20 indikator yang memenuhi syarat. Model PLS setelah eliminasi indikator yang tidak valid ditampilkan pada Gambar 6, dan hasil uji convergent validity tahap kedua disajikan pada Tabel 10.

Gambar 6. Model PLS Setelah Eliminasi Indikator (20 Indikator Valid)



Sumber: Data diolah Penulis, 2026 (output SmartPLS 3.0)

Tabel 10. Hasil Uji Convergent Validity Tahap II

Item	Outer Loading	Syarat	Kesimpulan
K1	0,818	> 0,70	Valid
K2	0,835	> 0,70	Valid
K6	0,707	> 0,70	Valid
K7	0,725	> 0,70	Valid
K8	0,708	> 0,70	Valid
K9	0,734	> 0,70	Valid
K10	0,732	> 0,70	Valid
PM1	0,767	> 0,70	Valid
PM2	0,710	> 0,70	Valid
PM3	0,713	> 0,70	Valid
PM5	0,736	> 0,70	Valid
PM7	0,747	> 0,70	Valid
PM8	0,780	> 0,70	Valid
KK1	0,703	> 0,70	Valid
KK2	0,745	> 0,70	Valid
KK4	0,770	> 0,70	Valid
KK6	0,786	> 0,70	Valid
KK8	0,758	> 0,70	Valid
KK9	0,853	> 0,70	Valid
KK10	0,749	> 0,70	Valid

Keterangan: K = Kompetensi; PM = Pengalaman Magang; KK = Kesiapan Kerja. Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 10. menunjukkan bahwa dari total 30 item penyusun konstruk Kompetensi, Pengalaman Magang, dan Kesiapan Kerja, terdapat 20 item yang dinyatakan valid dengan nilai outer loading > 0,70, sehingga memenuhi syarat convergent validity. Selain outer loading, convergent validity juga dapat diuji melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), yang dinyatakan valid apabila nilainya > 0,50, sebagaimana disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kesiapan Kerja (Y)	0,608	> 0,50	Valid
Kompetensi (X1)	0,588	> 0,50	Valid
Pengalaman Magang (X2)	0,601	> 0,50	Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 11. menunjukkan bahwa nilai AVE pada ketiga variabel berada di atas 0,50, yang berarti seluruh variabel telah memenuhi syarat convergent validity. Selanjutnya, pengujian discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya, dengan melihat nilai cross loading, Fornell-Larcker criterion, dan HTMT (Heterotrait-Monotrait ratio), sebagaimana disajikan pada Tabel 12, Tabel 13, dan Tabel 14.

Tabel 12. Hasil Uji Cross Loading

Item	Kompetensi	Peng. Magang	Kesiapan Kerja
K1	0,822	0,531	0,460
K2	0,835	0,491	0,495
K6	0,720	0,315	0,357
K7	0,767	0,392	0,491
K8	0,747	0,382	0,395
K9	0,733	0,533	0,438
K10	0,738	0,736	0,534
PM1	0,690	0,786	0,542
PM2	0,395	0,781	0,518
PM3	0,452	0,753	0,421
PM5	0,350	0,723	0,420
PM7	0,618	0,805	0,508
PM8	0,461	0,800	0,544
KK1	0,550	0,531	0,729
KK2	0,500	0,473	0,743
KK4	0,533	0,480	0,750
KK6	0,419	0,477	0,816
KK8	0,409	0,477	0,762
KK9	0,450	0,578	0,870
KK10	0,373	0,453	0,779

Keterangan: K = Kompetensi; PM = Pengalaman Magang; KK = Kesiapan Kerja. Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 12. menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap indikator pada variabel asalnya lebih besar dibandingkan pada variabel lain, yang berarti data memenuhi syarat discriminant validity dan setiap indikator tidak merepresentasikan variabel lain.

Tabel 13. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Peng. Magang
Kesiapan Kerja (Y)	0,780	-	-
Kompetensi (X1)	0,599	0,767	-
Pengalaman Magang (X2)	0,640	0,645	0,775

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 13. menunjukkan bahwa nilai akar AVE (diagonal) pada setiap variabel lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, yang menandakan bahwa setiap variabel tidak saling menjelaskan variabel lainnya secara berlebihan.

Tabel 14. Hasil Uji HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

Variabel	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Peng. Magang
Kesiapan Kerja (Y)	-	-	-
Kompetensi (X1)	0,659	-	-
Pengalaman Magang (X2)	0,717	0,712	-

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 14. menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90, yang berarti indikator pada masing-masing variabel tidak merefleksikan variabel lain sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilainya $> 0,70$, sebagaimana disajikan pada Tabel 15 dan Tabel 16.

Tabel 15. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Kesiapan Kerja (Y)	0,892	$> 0,70$	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,883	$> 0,70$	Reliabel
Pengalaman Magang (X2)	0,867	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

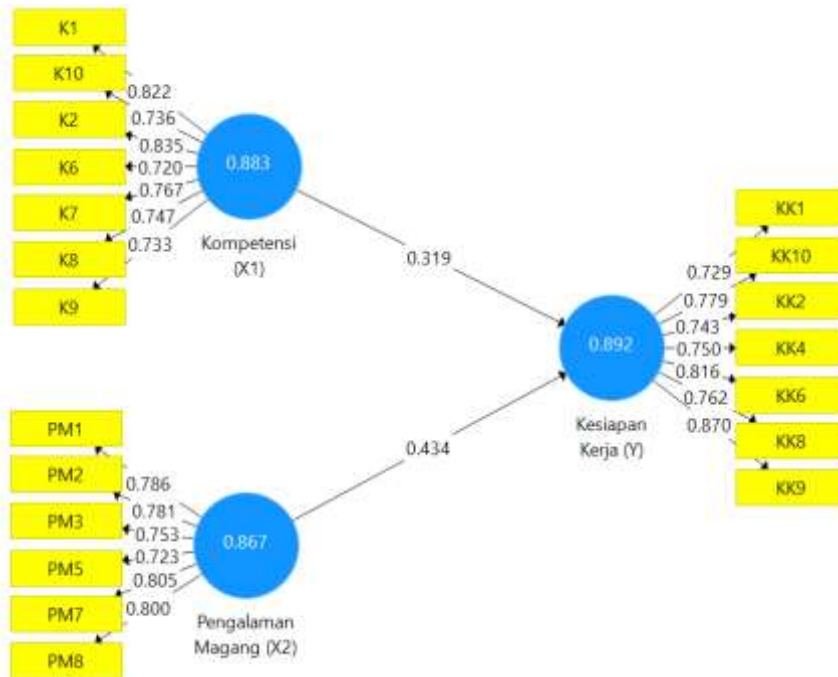
Tabel 16. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Standar	Kesimpulan
Kesiapan Kerja (Y)	0,894	$> 0,70$	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,888	$> 0,70$	Reliabel
Pengalaman Magang (X2)	0,873	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 15. dan Tabel 16. menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada ketiga variabel berada di atas 0,70, sehingga variabel Kompetensi, Pengalaman Magang, dan Kesiapan Kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini. Pengujian model struktural (inner model) dilakukan untuk melihat hubungan antarvariabel konstruk beserta nilai signifikansinya berdasarkan t-statistik melalui prosedur bootstrapping. Hasil output inner model setelah bootstrapping ditampilkan pada Gambar 7.

Gambar 7. Inner Model



Sumber: Data diolah Penulis, 2026 (*output SmartPLS 3.0*)

Analisis R-Square bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria: kuat (R-Square 0,75–1,00), sedang (0,50–0,74), dan lemah (0,25–0,49). Hasil uji R-Square disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Kesimpulan
Kesiapan Kerja (Y)	0,527	Sedang

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 17. menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,527, yang berarti variabel Kompetensi dan Pengalaman Magang secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,7% variasi pada variabel Kesiapan Kerja, dan termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya, uji F-Square dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria: kecil (0,02–0,15), sedang (0,15–0,35), dan besar ($\geq 0,35$). Hasil uji F-Square disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Hasil Uji F-Square

Variabel	F-Square	Kesimpulan
Kompetensi → Kesiapan Kerja	0,112	Kecil
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0,207	Sedang

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 18. menunjukkan bahwa nilai F-Square variabel Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0,112 (kategori kecil), sedangkan variabel Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0,207 (kategori sedang), yang mengindikasikan bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi pengaruh yang relatif lebih besar dibandingkan kompetensi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode bootstrapping dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai t-statistik $> 1,96$ dan P-values $< 0,05$. Hasil uji path coefficient disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original Sample	Std. Deviation	T-Statistics	P-Values
Kompetensi → Kesiapan Kerja	0,319	0,126	2,521	0,012
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0,434	0,125	3,469	0,001

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Tabel 19. menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,319, t-statistik 2,521 ($> 1,96$), dan P-value 0,012 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima. Pengalaman Magang juga berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,434, t-statistik 3,469 ($> 1,96$), dan P-value 0,001 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan pengalaman magang menunjukkan kontribusi koefisien yang lebih besar dibandingkan kompetensi.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan yang diperoleh, tetapi juga kemampuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, sehingga mahasiswa yang memiliki kompetensi baik cenderung lebih siap dalam menghadapi proses rekrutmen, menjalankan tugas pekerjaan, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Pada mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, kompetensi yang diperoleh melalui proses pembelajaran, tugas akademik, presentasi, diskusi kelompok, dan berbagai kegiatan kampus menjadi bekal penting dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengetahuan mengenai manajemen, pemasaran, sumber daya manusia, dan keuangan membantu mahasiswa memahami kebutuhan dunia kerja serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi persaingan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri atas pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), nilai (value), kemampuan (skill), dan sikap (attitude) yang mendukung individu menjalankan pekerjaannya secara efektif (Rafidah & Marsofiyati, 2024); semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, beradaptasi dengan perubahan, dan menghadapi tantangan pekerjaan.

Pada kondisi dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya mencari lulusan dengan ijazah, tetapi juga individu dengan kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, kerja sama tim, dan berpikir kritis. Oleh karena itu, mahasiswa yang mengembangkan kompetensinya selama masa perkuliahan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan mahasiswa yang hanya berfokus pada pencapaian akademik. Hasil penelitian ini mendukung temuan Rafidah dan Marsofiyati (2024) serta Wahyuni (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga kompetensi dapat menjadi modal utama bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan industri yang terus berkembang.

Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang merupakan sarana bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya, sehingga mahasiswa dapat menerapkan teori yang dipelajari selama

perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata dan memahami kondisi serta tuntutan dunia kerja secara lebih mendalam.

Bagi mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, pengalaman magang memberikan kesempatan untuk mengenal budaya organisasi, membangun komunikasi dengan rekan kerja, memahami tanggung jawab pekerjaan, serta melatih kedisiplinan dan profesionalisme. Pengalaman tersebut membantu mahasiswa memperoleh gambaran nyata mengenai lingkungan kerja sehingga mereka menjadi lebih siap saat lulus dan memasuki dunia kerja. Hal ini sesuai dengan Experiential Learning Theory yang dikemukakan oleh Kolb (2013), yang menjelaskan bahwa proses belajar lebih efektif apabila diperoleh melalui pengalaman langsung (learning by doing); dalam kegiatan magang, mahasiswa tidak hanya menerima teori, tetapi juga mengalami secara langsung berbagai situasi kerja yang memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Temuan ini juga konsisten dengan hasil pra-survei penelitian, di mana minimnya pengalaman magang menjadi faktor yang paling banyak memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa membutuhkan pengalaman kerja nyata untuk meningkatkan pemahaman mengenai dunia kerja serta mengembangkan keterampilan profesional yang relevan dengan kebutuhan industri. Selain meningkatkan keterampilan kerja, pengalaman magang juga membantu mahasiswa membangun kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan mental dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faridah dkk. (2024), Halawa dkk. (2025), serta Simanjutak dan Armanu (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga pengalaman magang dapat menjadi sarana pembelajaran yang efektif dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu sekaligus memperjelas konteks novelty penelitian, yaitu bahwa pada konteks mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, pengalaman magang memiliki kontribusi pengaruh (F-Square 0,207) yang relatif lebih besar dibandingkan kompetensi (F-Square 0,112) dalam membentuk kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada populasi mahasiswa dengan karakteristik akademik yang relatif homogen, intervensi berbasis pengalaman praktik di lapangan (experiential learning) memberikan dampak yang lebih kuat dibandingkan penguasaan kompetensi teoritis semata, sehingga penguatan program magang menjadi strategi yang relevan untuk ditempuh oleh perguruan tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dengan koefisien jalur 0,319, t-statistik 2,521, dan P-value 0,012, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki mahasiswa, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, mampu meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Pengalaman magang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan koefisien jalur 0,434, t-statistik 3,469, dan P-value 0,001, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa selama masa studi memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung, memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja, serta mengembangkan keterampilan praktis yang relevan, sehingga mahasiswa menjadi lebih siap secara mental dan profesional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Secara keseluruhan, kompetensi dan pengalaman magang secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan kemampuan prediksi sebesar 52,7% (R-Square sedang), dan kontribusi pengalaman magang (F-Square 0,207)

relatif lebih besar dibandingkan kompetensi (F-Square 0,112). Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja: kompetensi membentuk kemampuan memahami tugas dan beradaptasi dengan lingkungan kerja, sementara pengalaman magang memberikan bekal praktis yang memperkuat kesiapan mental dan profesionalisme.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat relevansi teori kompetensi dan Experiential Learning Theory dalam menjelaskan determinan kesiapan kerja mahasiswa pada konteks perguruan tinggi swasta dengan basis kebangsaan dan sekuriti seperti Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi fakultas dalam merumuskan kebijakan yang memperkuat program magang wajib dan pelatihan soft skill, serta bagi mahasiswa untuk secara aktif meningkatkan kompetensi dan partisipasi dalam kegiatan magang guna meningkatkan kesiapan kerja mereka. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: 1) penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas; 2) penelitian hanya menggunakan variabel kompetensi dan pengalaman magang, sementara masih terdapat faktor lain seperti soft skills, motivasi, dan efikasi diri yang dapat memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa; dan 3) data penelitian diperoleh melalui kuesioner (self-report) sehingga jawaban responden berpotensi mengandung unsur subjektivitas.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar kompetensi dan pengalaman magang seperti efikasi diri (self-efficacy), literasi digital, lingkungan keluarga, dan motivasi kerja, serta memperluas populasi dan sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainunisa, & Mukhyi, M. A. (2025). Analisis prestasi akademik, pengalaman magang, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Gunadarma. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(September), 128–137. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1107>
- Antoro, B. (2024). Analisis penerapan formula Slovin dalam penelitian ilmiah: Kelebihan, kelemahan, dan kesalahan dalam prespektif statistik. *Jurnal Multidisiplin Sosial Humaniora*, 1(2), 53–63.
- Brady, R. (2010). *Work readiness inventory*. JIST Publishing.
- Chopifah, F. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja (Studi kasus pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi angkatan 2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 186–198. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4054>
- Fadillah, W. S., Mubaraq, A., & Ningtyas, A. P. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 545–557.
- Fauzi, A., Irawan, I., Apriliana, A. D., & Rizqy, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literatur review sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 146–154. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- GoodStats. (2024). Persentase sarjana pengangguran di RI meningkat dua kali lipat selama 1 dekade terakhir. <https://data.goodstats.id/statistic/persentase-sarjana-pengangguran-di-ri-meningkat-dua-kali-lipat-selama-1-dekade-terakhir-9ah2d>

- GoodStats. (2025). Ironi, angka sarjana menganggur kian naik. <https://data.goodstats.id/statistic/ironi-angka-sarjana-menganggur-kian-naik-A34dR>
- Halawa, W. C. H., Subiyanto, D., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 112–123.
- Harahap, S. (2020). Analisis structural equation modeling (SEM) menggunakan partial least square (SmartPLS) untuk pemula. Tesis (Dissertation). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Kolb, D. A. (2013). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Pearson Education.
- Liana, T. M. M., Silaban, P., & Siregar, J. K. (2025). Pengaruh self efficacy, locus of control dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 1073–1095. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.635>
- Maliki, D. O., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh self efficacy dan pengalaman magang MSIB terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(3), 1397–1411.
- Oktariyani, Y., Safitri, S., & Fitriani, Y. (2021). Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam konteks pendidikan: Tinjauan metodologis dan aplikasi. *Indonesian Research Journal on Education*, 4, 550–558.
- Pangaribuan, H. J., Fitri, K., & Tarigan, M. A. (2024). Pengaruh efikasi diri dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel intervening pada peserta MSIB Universitas Riau. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 1007–1015. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3478>
- Rafidah, A. F., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh kompetensi dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 9(6), 121–128.
- Reski, D., Kasran, M., & Halim, I. (2025). Pengaruh kompetensi dan kompetensi terhadap prestasi akademik mahasiswa. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 1346–1352.
- Safitri, Y., & Syofyan, R. (2023). Pengaruh pengalaman magang dan future time perspective terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3857–3865. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5851>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business (7th ed.)*. Wiley.
- Setiari, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204.
- Simanjutak, A. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Supardi. (2024). *Pengantar metode riset: Teori, praktik dalam penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi* (Hartini, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- UGM. (2023). Menaker: 12 persen pengangguran di Indonesia didominasi lulusan sarjana dan diploma. <https://ugm.ac.id/id/berita/23493-menaker-12-persen-pengangguran-di-indonesia-didominasi-lulusan-sarjana-dan-diploma/>
- UGM. (2024). Vocational school and industry collaboration bridges competency gap. <https://ugm.ac.id/en/news/vocational-school-and-industry-collaboration-bridges-competency-gap/>
- Wahyuni, R. (2024). Pengaruh kompetensi lulusan S1 Pendidikan Ekonomi terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Riset Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 81–90.