

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, EFIKASI DIRI, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA**

Wilala ¹⁾, Sholikhah ²⁾ Christian Wiradendi Wolor ³⁾
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: wilala76@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 30 Mei 2025	Accepted 2 Juni 2025	Published 3 Juni 2025

ABSTRAK

Persaingan ketat di pasar kerja menuntut mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja. Pengalaman magang, efikasi diri, dan kompetensi menjadi faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner pada 180 mahasiswa tingkat akhir yang telah magang. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman magang, (2) efikasi diri, dan (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin relevan pengalaman magang, semakin tinggi efikasi diri, dan semakin baik kompetensi, maka kesiapan kerja mahasiswa juga meningkat. Disarankan pengembangan program magang yang relevan dengan kebutuhan industri, penguatan kepercayaan diri, serta peningkatan kompetensi teknis dan interpersonal mahasiswa agar siap bersaing di dunia kerja.

Kata kunci: Pengalaman Magang; Efikasi diri; Kompetensi; Kesiapan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan kerja yang ketat, lulusan perguruan tinggi menghadapi tantangan besar. Karena itu, perguruan tinggi bertanggung jawab mempersiapkan lulusan agar siap kerja (Lowden, 2011). Namun, masih terjadi masalah pengangguran, di mana lulusan sarjana justru mendominasi angka pengangguran di Indonesia.

Data BPS menunjukkan peningkatan pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi dari 4,80% (2022) menjadi 5,18% (2023). Hal ini membuat lulusan baru cemas karena harus bersaing dengan banyak pencari kerja. Masalah ini disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri (Salas-Velasco, 2021), rendahnya kualitas pengetahuan dan sikap (Gowsalya & Kumar, 2016), lemahnya efikasi diri (Pradana & Munawaroh, 2020), serta kurangnya kompetensi industri (Rahardhian, 2019). UU No. 20 Tahun 2003 menyatakan pendidikan harus mengembangkan potensi peserta didik (Tentama & Riskiyana, 2020). Pendidikan bermutu adalah yang menghasilkan lulusan sesuai kebutuhan dunia kerja (Siswopranoto, 2022).

Temuan ini, diperkuat oleh data banyaknya lulusan sarjana yang menganggur berdasarkan data waktu tunggu lulusan yang tercatat dalam Tracer Study mahasiswa Universitas Negeri Jakarta di bawah ini.

Tabel 1. 1 Waktu Tunggu Lulusan Universitas Negeri Jakarta

No	Universitas/Fakultas	Tahun	Jumlah lulusan yang menjawab	Rata-rata masa tunggu lulusan (Bulan)	
				<6	>6
1	Universitas Negeri Jakarta	2018	2207	100%	-

2	Universitas Negeri Jakarta	2019	3384	100%	-
3	Universitas Negeri Jakarta	2022	3315	92%	8%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, lulusan Universitas Negeri Jakarta menunjukkan performa yang baik dalam hal kesiapan kerja, dengan mayoritas lulusan memperoleh pekerjaan dalam waktu kurang dari 6 bulan. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan, dimana 8% lulusan membutuhkan waktu lebih lama (>6 bulan) untuk mendapatkan pekerjaan. Penurunan ini dapat mengindikasikan menurunnya tingkat kesiapan kerja, yang kemungkinan dipengaruhi oleh terbatasnya pengalaman magang, rendahnya efikasi diri, serta kurangnya penguasaan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri.

Kesiapan kerja menjadi kunci dalam transisi dari pendidikan ke dunia profesional (Almarzoky Abuhussain et al., 2021). Kesiapan kerja mencakup kesiapan fisik, mental, keterampilan, pengetahuan, dan sikap (Sojow et al., 2018; Suarta et al., 2021). Work Readiness Scale (WRS) mengukur kesiapan kerja dari aspek keterampilan teknis, interpersonal, adaptasi, dan sikap profesional (Caballero et al., 2011). Untuk itu, universitas perlu mengintegrasikan penguatan kesiapan kerja dalam kurikulum (Watson, 2011). Universitas Negeri Jakarta mewajibkan PKL dan mendukung program MSIB dari Kampus Merdeka untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman langsung di dunia kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan magang berdampak positif terhadap kesiapan kerja (Nurlaela et al., 2021). Melalui magang, mahasiswa memahami praktik kerja, membangun jejaring, dan menyesuaikan etos kerja (Gohae, 2020).

Refleksi dan evaluasi selama magang penting untuk membentuk kesiapan kerja dan memperkuat kepercayaan diri (Pool & Sewell, 2007). Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan efikasi diri mahasiswa, sebaliknya pengalaman yang kurang berdampak negatif pada kesiapan kerja (Indrawan & Batubara, 2024). Efikasi diri juga berpengaruh pada motivasi dan ketekunan dalam dunia kerja (Bandura, 2009; Herlina & Hartono, 2023). Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam meraih tujuan karier dan lebih adaptif menghadapi tekanan kerja (Andina et al., 2023).

Skala keterampilan kesiapan kerja mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja dan lulusan, seperti komunikasi, disiplin, manajemen waktu, kerja tim, pemecahan masalah, dan etika kerja (Priksat et al., 2019). Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja (Rachmawati & Sulianti, 2019). Semakin tinggi kompetensi mahasiswa, semakin besar peluang mereka untuk diterima dan berkontribusi di dunia kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi mendukung transisi yang lancar dan kesuksesan karier jangka panjang (Cavanagh et al., 2015).

Temuan awal dari wawancara dengan lima mahasiswa akhir Universitas Negeri Jakarta (25 Mei 2024) menunjukkan masalah kesiapan kerja disebabkan oleh dominasi teori dalam pembelajaran, kurangnya pengalaman praktik, rendahnya kepercayaan diri, dan keterbatasan kompetensi. Permasalahan ketidaksiapan kerja diperkuat oleh pra-riset terhadap 100 mahasiswa UNJ yang ditampilkan dalam tabel-tabel berikut.

Terkait pengalaman magang, mahasiswa universitas negeri jakarta menilai magang yang mereka jalani kurang efektif karena bidang magang tidak sesuai jurusan, tugas terlalu administratif, minim bimbingan, dan kurangnya tantangan dalam pengembangan keterampilan serta pengambilan keputusan. Untuk mendukung temuan ini, pra-riset mengacu pada (Gault et al., 2000) yang menyatakan bahwa magang meningkatkan daya saing lulusan karena dinilai efektif oleh pemberi kerja. (Tsirkas et al., 2020) menambahkan bahwa pengalaman magang

positif mengurangi kekhawatiran menghadapi dunia kerja. (D. Kurniawan & Saleh, 2013) menegaskan bahwa magang meningkatkan kesiapan kerja, termasuk keterampilan berpikir kritis dan profesional. Hasil pra-riset mengenai pengalaman magang ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Pra Riset Pengalaman Magang pada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Pernyataan		Ya	Tidak
1	Melalui magang, saya dapat menerapkan teori yang dipelajari di bangku kuliah ke situasi kerja nyata, sehingga saya merasa lebih siap untuk memasuki dunia kerja	41%	59%
2	Melalui magang, saya belajar cara beradaptasi dengan budaya dan dinamika lingkungan kerja yang berbeda	37%	63%
3	Selama magang, saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang memerlukan pemikiran kritis	32%	68%
4	Pengalaman magang membantu saya memahami peran dan tanggung jawab profesional dalam bidang yang saya pilih	44%	56%
5	Setelah menjalani magang, saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan peran profesional di dunia kerja	31%	69%
Rata-Rata		37%	65%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, sebanyak 65% responden menilai pengalaman magang mereka kurang efektif dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Ketidakefektifan ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, mahasiswa kesulitan menerapkan teori karena bidang magang tidak relevan dengan jurusan dan tugas yang terlalu sederhana. Kedua, kurangnya bimbingan dari atasan menghambat adaptasi terhadap budaya kerja baru. Ketiga, tugas administratif yang monoton membatasi pengembangan keterampilan berpikir kritis dan pengambilan keputusan. Keempat, minimnya keterlibatan dalam tugas profesional membuat mahasiswa kurang memahami peran di bidangnya. Terakhir, pengalaman magang yang tidak sesuai dengan tuntutan dunia kerja membuat mahasiswa merasa tidak siap, terutama dalam hal kompetensi teknis, komunikasi, dan kerja tim, sehingga teori perkuliahan sulit diterapkan dalam situasi nyata.

Permasalahan lain muncul terkait dengan efikasi diri, wawancara dengan mahasiswa universitas negeri jakarta yang menunjukkan rendahnya kepercayaan diri. Hal ini disebabkan oleh kurangnya contoh role model yang relevan dan minimnya dorongan serta saran untuk menghadapi tantangan dunia kerja. Untuk mendukung temuan ini, pra-riset mengacu pada Bandura dalam (Feist & Feist, 2009), yang menyatakan efikasi diri dipengaruhi oleh pengalaman, pengamatan terhadap orang lain, dukungan sosial, dan kondisi emosional. (Wen et al., 2020) menemukan bahwa dukungan sosial sangat memengaruhi efikasi diri mahasiswa. (Pratiwi & Rini, 2023) menegaskan bahwa perkembangan teknologi menuntut mahasiswa memiliki efikasi diri tinggi untuk menghadapi perubahan dunia kerja. Hasil pra-riset mengenai efikasi diri ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 3 Pra riset Efikasi diri pada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pengalaman yang saya peroleh setelah menghadapi kegagalan di masa lalu telah meningkatkan keyakinan saya terhadap kemampuan saya	30%	70%
2	Saya yakin dapat mengelola stres dengan efektif dalam situasi menantang, yang akan meningkatkan keyakinan diri saya	42%	58%
3	Saya merasa lebih percaya diri setelah melihat bagaimana orang lain dengan latar belakang serupa berhasil dalam pekerjaannya.	46%	54%
4	Mendapatkan dorongan positif membuat saya lebih percaya bahwa saya bisa mengatasi hambatan yang ada	36%	64%
5	Keyakinan dan kepercayaan diri saya akan meningkat ketika saya mendapatkan ajakan dan saran dari orang lain.	40%	60%
Rata-rata		38.8%	61.2%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3, sebanyak 61,2% responden menyatakan efikasi diri mereka masih rendah dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kurangnya dukungan, bimbingan, dan kesempatan belajar dari kesalahan membuat mereka merasa tidak siap dan kurang percaya diri. Kedua, tekanan akademik tinggi menyulitkan mereka mengelola stres. Ketiga, tugas magang yang monoton dan tidak menantang menghambat pengembangan keterampilan kerja. Keempat, minimnya dukungan dari pembimbing magang menyulitkan adaptasi terhadap budaya kerja. Kelima, ketiadaan role model membuat mereka meragukan kemampuan diri. Akibatnya, mereka merasa tidak siap dan kurang percaya diri menghadapi dunia kerja.

Permasalahan lain muncul terkait kompetensi, dari hasil wawancara dengan mahasiswa UNJ yang menunjukkan rendahnya kompetensi mereka, ditandai dengan keterbatasan kemampuan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya akses terhadap teknologi terkini, pembelajaran yang lebih teoritis, serta minimnya pengalaman berpikir kritis dan manajemen waktu, yang menghambat penyelesaian tugas. Untuk mendukung temuan ini, pra-riset mengacu pada temuan (A. R. Kurniawan et al., 2020; Saputra et al., 2023) yang menyatakan bahwa kurangnya pelatihan teknologi selama kuliah menghambat kesiapan kerja. (Suleman, 2018) juga menyoroti bahwa lemahnya pelatihan manajemen waktu dan adaptasi teknologi turut menjadi kendala. Hasil pra-riset mengenai kompetensi ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 4 Pra-Riset Kompetensi pada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memahami dan mampu menggunakan alat serta teknologi terkini yang relevan dengan bidang studi saya, sehingga saya merasa siap menghadapi tuntutan di dunia kerja	41%	59%

2	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi yang baru, sehingga saya merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan di dunia profesional.	33%	67%
3	Saya telah mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis yang baik, sehingga saya mampu mengevaluasi informasi dan mengambil keputusan yang tepat.	42%	58%
4	Saya dapat menyusun langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan yang saya tetapkan, sehingga saya merasa lebih siap menghadapi tugas dan tanggung jawab di dunia kerja.	37%	63%
5	Saya dapat mengelola waktu dengan baik, yang membantu meningkatkan produktivitas dan memastikan tugas selesai tepat waktu.	44%	56%
Rata-rata		39.4%	62.6%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, sebanyak 62,6% responden menilai bahwa kompetensi mereka masih rendah dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, mahasiswa jarang mendapat kesempatan belajar dan menggunakan teknologi terkini selama kuliah atau magang, sehingga menghambat penguasaan teknologi kerja. Kedua, pengembangan keterampilan teknis dan interpersonal kurang mendapat perhatian dari mentor, membuat mahasiswa kesulitan membangun kompetensi yang relevan. Ketiga, minimnya latihan berbasis kasus nyata menghambat kemampuan berpikir kritis dan analitis. Terakhir, beban tugas yang tinggi membuat mereka kehilangan fokus, menurunkan kualitas pekerjaan dan menambah tekanan, yang berdampak pada kinerja kerja.

Hasil pra riset menunjukkan adanya gap antara harapan dan kenyataan terkait kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Meskipun sebagian besar mahasiswa merasa mendapatkan manfaat dari program magang serta memiliki efikasi diri dan kompetensi yang memadai, masih ada sejumlah mahasiswa yang merasa belum siap sepenuhnya untuk memasuki dunia kerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih dalam terhadap kontribusi pengalaman magang, efikasi diri, dan kompetensi terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut dan didukung oleh kajian pustaka, peneliti ingin membuktikan apakah ketiga variabel tersebut benar-benar memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Magang, Efikasi Diri, dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mencerminkan kesiapan individu memasuki dunia kerja, mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan praktis, dan sikap profesional (Caballero et al., 2011; Tymon, 2013; Muspawi & Lestari, 2020). Menurut Pool & Sewell (2007), kesiapan kerja adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang memungkinkan individu memilih dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai. Caballero et al. (2011) mengembangkan Work Readiness Scale (WRS), yang menilai kesiapan kerja berdasarkan keterampilan teknis, interpersonal, adaptabilitas, serta sikap profesional. Harvey dalam Novia Ananda (2021) menyatakan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan pemahaman

siswa terhadap keterampilan yang telah mereka kembangkan dan relevansinya dengan dunia kerja. Hinchliffe & Jolly (2011) menambahkan bahwa kesiapan kerja juga mencakup kesadaran diri dan kemampuan mempresentasikan diri. Cavanagh et al. (2015) menekankan pentingnya kompetensi, pengalaman, sikap profesional, dan perencanaan karier. Chavan & Carter (2018) menekankan pentingnya koordinasi faktor-faktor pendukung agar lulusan siap bekerja tanpa masa adaptasi yang panjang. Secara umum, kesiapan kerja adalah refleksi keyakinan diri lulusan untuk memasuki dunia kerja, dengan menguasai keterampilan teknis dan interpersonal, memiliki sikap profesional, serta pengalaman praktis seperti magang.

Faktor-faktor kesiapan kerja menurut Lee et al. (2022) dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal seperti intelegensi, keterampilan dan kemampuan, bakat, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, serta aspirasi dan tujuan kerja; dan faktor eksternal seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, rasa aman, kesempatan untuk maju, rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta gaji. Sementara itu, Brady dalam Sabilah et al. (2021) menyebutkan lima faktor, yaitu tanggung jawab (menghargai waktu, mematuhi standar kerja, dan menjaga kerahasiaan perusahaan), fleksibilitas (kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kerja), komunikasi (kemampuan menjalin komunikasi dan menerima umpan balik), pandangan diri (keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri), serta kesehatan dan keselamatan (kepatuhan terhadap aturan demi menjaga keselamatan dan kesehatan pribadi maupun lingkungan).

Aspek-aspek kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007) mencakup keterampilan (kemampuan praktis, interpersonal, intrapersonal, kreatif, inovatif, berpikir kritis, pemecahan masalah, adaptasi, kerja sama, dan komunikasi), ilmu pengetahuan (dasar teoritis untuk menjadi ahli di bidangnya), pemahaman (kemampuan mengerti, memperkirakan, mengambil keputusan, dan mendapat kepuasan kerja), serta atribut kepribadian (etika kerja, tanggung jawab, semangat, manajemen waktu, komunikasi, dan kerja sama).

Menurut (Caballero et al., 2011; Muspawi & Lestari, 2020; Tymon, 2013) kesiapan kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. pengetahuan dan pemahaman (kemampuan memahami konsep dan teori serta mengaplikasikannya secara praktis, dengan indikator: pemahaman konsep dan teori relevan, pengetahuan teknis bidang spesifik, dan kemampuan menghubungkan teori dengan praktik) 2. keterampilan (kemampuan praktis individu untuk menyelesaikan tugas secara efisien melalui pelatihan dan pengalaman, dengan indikator: keterampilan praktis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan adaptasi) 3. sikap dan nilai (komponen internal yang memengaruhi perilaku dan keputusan kerja, dengan indikator: sikap positif terhadap pekerjaan, etos kerja yang kuat, serta kepatuhan pada etika profesional).

Pengalaman Magang

Pengalaman magang berperan penting dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja. Magang memberi mahasiswa kesempatan menerapkan teori secara nyata, mengembangkan keterampilan kerja, dan membentuk identitas profesional (Gault et al., 2000; Tsirkas et al., 2020).

Melalui pengalaman langsung, mereka dapat memahami peran profesional, mengasah keterampilan teknis dan non-teknis, serta membangun rasa percaya diri (D. Kurniawan & Saleh, 2013). Menurut Zopiatis dalam Kapareliotis et al. (2019), magang adalah kegiatan kerja praktis jangka pendek yang memberi pengalaman di bidang karier sesuai minat. Howery menambahkan bahwa magang memberi peluang untuk menguji kemampuan, keyakinan, dan sikap terhadap tugas atau jalur karier. Del Rosario & Dela Cruz (2022) mendefinisikan magang

sebagai pengalaman kerja sementara yang memberi mahasiswa kesempatan memperoleh pengalaman praktis dan keterampilan penting di lingkungan profesional. Magang juga memberi gambaran nyata tentang tuntutan dan tantangan pekerjaan (Srivastava et al., 2019). Supriyanto et al. (2022) menyatakan bahwa magang memberi pengalaman nyata untuk mengenal dunia kerja dan menerapkan ilmu dari bangku kuliah, serta membangun rasa percaya diri mahasiswa (Rogers et al., 2021). Setyadi et al. (2021) menekankan bahwa magang adalah faktor eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa karena menjadi sarana berlatih sesuai bidang dan membangun interaksi profesional (Liu, 2021). Secara umum pengalaman magang adalah proses pembelajaran praktis yang memungkinkan mahasiswa mengaplikasikan teori, mengembangkan keterampilan, memahami dunia kerja, dan meningkatkan kesiapan karier.

Menurut (Gault et al., 2000; Tsirkas et al., 2020); D. Kurniawan & Saleh, 2013) pengalaman magang memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. Pengalaman Praktis (*Practical Experience*) dengan indikator meliputi penerapan pengetahuan akademis, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan kesiapan menghadapi tantangan kerja nyata. 2. Pengembangan Keterampilan (*Skills Development*) dengan indikator berupa pengembangan keterampilan teknis, keterampilan komunikasi, dan keterampilan berpikir kritis. 3. Pembentukan Identitas Profesional (*Professional Identity Formation*) dengan indikator mencakup pemahaman peran profesional, peningkatan kepercayaan diri profesional, dan pengembangan etika serta nilai-nilai profesi.

Efikasi diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Konsep ini diperkenalkan oleh Bandura dalam teori kognitif sosial, yang menekankan bahwa efikasi diri memengaruhi perilaku, motivasi, dan pencapaian individu (Feist & Feist, 2009). Semakin tinggi efikasi diri, semakin besar usaha dan ketekunan seseorang dalam menghadapi tantangan serta mencapai keberhasilan. Menurut Wen et al. (2020), efikasi diri telah banyak dikaji dalam konteks karier dan kesiapan kerja karena keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat memengaruhi perilaku dan hasil karier. Rini dalam Pratiwi & Rini (2023) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam memotivasi diri dan menggunakan kemampuan kognitif untuk mencapai keberhasilan. Bandura dalam Nugroho et al. (2020) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai target di masa depan. Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri menyelesaikan tugas, berani mencoba hal baru, dan memperoleh pengalaman berharga sebagai bekal kerja. Bandura dalam Kaufmann et al. (2022) menyebutkan bahwa efikasi diri dibentuk melalui empat sumber utama: pengalaman penguasaan pribadi, pengalaman tidak langsung, persuasi sosial, serta kondisi fisik dan emosional. Barus & Simarmata (2023) menyebut efikasi diri penting dalam kesiapan kerja mahasiswa, karena membantu mereka mengenali kapasitas, memahami peluang, dan mempersiapkan karier. Eagle et al. (2022) menambahkan bahwa efikasi diri memperkuat pengaruh keterampilan berpikir tingkat tinggi dan ketangkasan digital terhadap kesiapan kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung percaya diri dalam meraih tujuan karier dan menghadapi tantangan. Rahmi & Khairani (2021) menyatakan bahwa efikasi diri adalah prediktor signifikan kesiapan kerja, karena membentuk mental dan emosi mahasiswa. Secara umum efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas. Keyakinan ini mendorong eksplorasi, kepercayaan diri, kemauan belajar, dan kesiapan menghadapi tantangan.

Menurut Lent et al. (1994) dalam teori kognitif sosial, efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu lingkungan, dukungan sosial, dan pengalaman belajar. 1. Lingkungan

berperan penting dalam membentuk efikasi diri, di mana hambatan struktural seperti kurangnya akses terhadap sumber daya, peluang pendidikan, atau adanya diskriminasi dapat menghambat, sedangkan peluang pendukung seperti kebijakan organisasi dan pelatihan profesional dapat mendorong pengembangan efikasi diri. 2. Dukungan sosial juga menjadi faktor penting karena dapat memberikan rasa aman dan kepercayaan diri; dukungan ini mencakup motivasi verbal berupa dorongan yang meningkatkan keyakinan diri, serta penguatan positif melalui umpan balik yang memperkuat keyakinan individu dalam menghadapi tantangan. 3. Pengalaman belajar turut membentuk efikasi diri melalui keberhasilan yang meningkatkan rasa percaya diri, pengalaman observasi terhadap keberhasilan orang lain yang memberi inspirasi dan keyakinan bahwa kita juga mampu, serta pengalaman kegagalan yang jika diolah dengan baik, dapat menjadi sumber pembelajaran untuk memperkuat efikasi diri.

Menurut (Wen et al., 2020; Pratiwi & Rini, 2023) dan Bandura dalam (Feist & Feist, 2009) efikasi diri memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. Pengalaman Penguasaan (Mastery Experiences), yaitu pengalaman individu dalam mencapai keberhasilan atau menguasai tugas tertentu melalui latihan, pembelajaran, dan pengalaman langsung, yang menjadi sumber utama terbentuknya rasa percaya diri dengan indikator berupa keberhasilan masa lalu, pembelajaran dari kegagalan, dan keterlibatan aktif menjadi indikator dalam dimensi ini. 2. Permodelan Sosial (Social Modeling), yaitu pembelajaran melalui pengamatan terhadap perilaku, keterampilan, atau sikap orang lain yang dijadikan teladan, di mana keberhasilan orang lain memberi keyakinan bahwa diri sendiri juga mampu dengan indikator berupa observasi perilaku, pemodelan dalam konteks sosial, dan proses peniruan (imitasi). 3. Persuasi Sosial (Social Persuasion), yaitu pengaruh positif dari orang lain melalui dorongan, umpan balik, dan dukungan emosional yang membangun kepercayaan diri individu dengan indikator berupa dorongan positif, penguatan keyakinan diri, serta pembinaan dan dukungan emosional.

Kompetensi

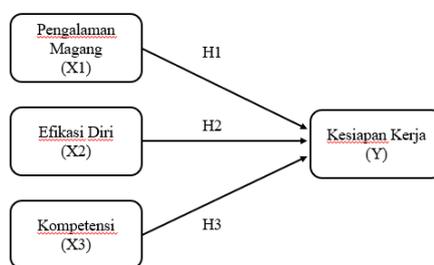
Kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi performa kerja. Menurut Kurniawan et al. (2020), kompetensi mencakup aspek teknis dan non-teknis, kepribadian, perilaku, serta hard skills dan soft skills yang menjadi pertimbangan utama dalam rekrutmen karyawan. Semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin siap ia memasuki dunia kerja (Alam, 2018). Edison dalam Saputra et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan unggul berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Suleman (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Suarta et al. (2021) menambahkan bahwa kompetensi meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mempersiapkan lulusan berkontribusi pada organisasi, sekaligus beradaptasi dengan perubahan. Setiawan & Sudja (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, dan karakteristik pribadi yang berdampak langsung pada kinerja. Branding et al. (2024) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Berdasarkan definisi tersebut, kompetensi dapat disimpulkan sebagai kemampuan terintegrasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas secara efektif sesuai standar, serta menerapkannya dalam situasi nyata untuk mencapai tujuan.

Menurut Prames et al. (2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi, yaitu: 1. Keyakinan dan nilai, yaitu pandangan individu terhadap diri sendiri dan orang lain yang memengaruhi perilaku serta kepercayaan terhadap kompetensi yang dimiliki. 2. Keterampilan, karena keterampilan memiliki hubungan langsung dengan kompetensi dalam bidang tertentu. 3. Pengalaman menguasai beragam kompetensi, seperti pengalaman dalam

mengatur orang, berkomunikasi kelompok, atau menyelesaikan masalah. 4Kepribadian, yang dapat berubah seiring waktu dan memengaruhi kemampuan dalam membangun relasi serta memecahkan masalah. 5 Motivasi, yang dapat dipengaruhi oleh apresiasi, dukungan, atau pengakuan dari atasan sehingga mendorong peningkatan kompetensi. 6 Isu emosional, seperti rasa takut berbuat salah atau merasa tidak diterima yang dapat menghambat motivasi dan inisiatif dalam mengembangkan kompetensi. 7. Kemampuan intelektual, meliputi kemampuan berpikir konseptual dan analitis yang diperlukan untuk menguasai kompetensi. 8. Budaya organisasi, yang berpengaruh terhadap kompetensi melalui praktik kerja, motivasi, hubungan kerja, rekrutmen, sistem penghargaan, dan filosofi organisasi.

Menurut (A. R. Kurniawan et al., 2020); (Saputra et al., 2023); (Suleman, 2018) kompetensi memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1. Kompetensi Teknis (Technical Competence), yaitu kemampuan dalam menguasai keterampilan dan pengetahuan teknis terkait tugas pekerjaan, seperti pemahaman alat, prosedur, metode, dan teknologi yang relevan dalam bidang tertentu; indikatornya mencakup: penguasaan alat dan teknologi yang relevan, kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah teknis, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. 2. Kompetensi Kognitif (Cognitive Competence), yaitu kapasitas mental individu untuk memahami, menganalisis, dan memproses informasi secara efektif, serta membuat keputusan logis dan kreatif dalam menghadapi tantangan; indikatornya mencakup: kemampuan berpikir kritis dan analitis, pengambilan keputusan yang tepat, dan keterampilan belajar serta memahami informasi baru. 3. Kompetensi Manajemen Diri (Self-Management Competence), yaitu kemampuan mengatur, mengendalikan, dan memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas, mengelola emosi, dan menghadapi tekanan secara seimbang; indikatornya mencakup: kemampuan menetapkan dan mencapai tujuan, pengaturan waktu yang efektif, serta kedisiplinan dan tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian



Berdasarkan kerangka teori dan model penelitian yang telah digambarkan diatas, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H2: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pengalaman magang (X1), efikasi diri (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta. Metode yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner daring. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel

berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik (Ummul Aiman et al., 2022; Balaka, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang telah melaksanakan magang. Populasi didefinisikan sebagai seluruh subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu (Ummul Aiman et al., 2022). Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka digunakan konsep *infinite population*, yaitu populasi yang ukurannya tidak dapat dihitung secara pasti (Sukwika, 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Menurut Hair et al. (2014), jumlah sampel ideal dalam analisis menggunakan SEM berkisar antara 100–200 responden, atau 5–10 kali jumlah indikator. Penelitian ini memiliki 36 indikator, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 180 responden. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert 4 poin, untuk menghindari ambiguitas pada pilihan tengah. Skala ini dinilai lebih akurat dalam menangkap kecenderungan respon karena tidak menyediakan opsi netral (Hertanto, 2017). Pernyataan positif diberi skor 1–4 dan pernyataan negatif diberi skor terbalik.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Menurut Hair et al. (2017), PLS-SEM cocok untuk analisis hubungan antar variabel laten dengan indikator yang kompleks, serta mampu mengakomodasi data non-normal dan sampel berukuran kecil. Analisis ini digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, serta pengaruh langsung antar variabel melalui analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Uji Validitas

a. Convergent validity

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator merepresentasikan konstruk. Dalam analisis PLS, validitas ini ditunjukkan oleh nilai outer loading dan AVE > 0,5 yang memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. 1 Nilai Outer Loading

Item	X1	X2	X3	Y
PM.1	0.861			
PM.2	0.748			
PM.3	0.898			
PM.4	0.816			
PM.5	0.714			
PM.6	0.725			
PM.7	0.860			
PM.8	0.836			
PM.9	0.874			
ED.1		0.821		
ED.2		0.782		
ED.3		0.855		
ED.4		0.871		
ED.5		0.766		
ED.6		0.838		
ED.7		0.741		

ED.8	0.749
ED.9	0.826
K.1	0.756
K.2	0.764
K.3	0.791
K.4	0.826
K.5	0.794
K.6	0.779
K.7	0.764
K.8	0.822
K.9	0.811
KK1	0.767
KK.2	0.833
KK3	0.827
KK4	0.879
KK5	0.819
KK6	0.836
KK7	0.795
KK8	0.877
KK9	0.832

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada Tabel 3.7, seluruh indikator memiliki nilai loading factor $> 0,5$, yang menunjukkan hubungan kuat dengan konstruk yang diukur. Selain itu, semua variabel juga memiliki nilai AVE $> 0,5$. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 2 Average Variance Extracted (AVE)

Item Variabel	Average variance extracted (AVE)
Efikasi Diri (X1)	0.651
Kesiapan Kerja (X2)	0.689
Kompetensi (X3)	0.624
Pengalaman Magang (Y)	0.668

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan nilai *outer loading* dan AVE pada Tabel 3.2. Dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

b. Discriminant validity

Discriminant validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain. Validitas ini diuji melalui nilai cross loading, di mana sebuah indikator dianggap valid jika nilai cross loading terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 3. 3 Nilai Cross Loading

Item	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.861	0.831	0.780	0.763
X1.2	0.748	0.654	0.774	0.689
X1.3	0.898	0.868	0.786	0.761

X1.4	0.816	0.763	0.740	0.828
X1.5	0.714	0.653	0.655	0.734
X1.6	0.725	0.666	0.778	0.699
X1.7	0.860	0.822	0.780	0.765
X1.8	0.836	0.755	0.763	0.667
X1.9	0.874	0.828	0.754	0.709
X2.1	0.852	0.821	0.772	0.755
X2.2	0.724	0.782	0.732	0.795
X2.3	0.878	0.855	0.798	0.739
X2.4	0.782	0.871	0.732	0.727
X2.5	0.641	0.766	0.610	0.626
X2.6	0.729	0.838	0.689	0.696
X2.7	0.623	0.741	0.627	0.762
X2.8	0.674	0.749	0.661	0.676
X2.9	0.861	0.826	0.725	0.687
X3.1	0.686	0.674	0.756	0.656
X3.2	0.694	0.696	0.764	0.668
X3.3	0.701	0.650	0.791	0.705
X3.4	0.739	0.703	0.826	0.712
X3.5	0.699	0.705	0.794	0.745
X3.6	0.747	0.650	0.779	0.689
X3.7	0.833	0.743	0.764	0.653
X3.8	0.728	0.683	0.822	0.681
X3.9	0.770	0.735	0.811	0.773
Y1	0.678	0.644	0.648	0.767
Y2	0.790	0.739	0.755	0.833
Y3	0.665	0.737	0.686	0.827
Y4	0.847	0.791	0.815	0.879
Y5	0.805	0.772	0.806	0.819
Y6	0.695	0.682	0.683	0.836
Y7	0.719	0.777	0.737	0.795
Y8	0.825	0.784	0.793	0.877
Y9	0.703	0.742	0.663	0.832

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.3. Hasil pengujian *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi antara konstruk dengan *item* pengukuran (indikator) lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *discriminant validity* dengan nilai *cross loading* lebih dari 0,7.

Uji Reliability

Reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's alpha dan composite reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika kedua nilai tersebut > 0,7. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh melalui tahap PLS-SEM Algorithm.

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's alpha	Composite reliability
Efikasi Diri (X1)	0.932	0.934
Kesiapan Kerja (X2)	0.943	0.946
Kompetensi (X3)	0.925	0.926
Pengalaman Magang (X4)	0.937	0.938

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.10, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* $>0,7$ menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi standar reliabilitas.

Pengujian Inner Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar varians dalam konstruk dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh konstruk independen (eksogen). Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan varians.

Tabel 3. 5 Nilai R-Square

Item	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.851	0.8848

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5, nilai R-square (R^2) sebesar 0,851 menunjukkan bahwa 85,1% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Ini menunjukkan daya prediksi model sangat kuat, dengan pengaruh besar dari variabel independen terhadap kesiapan kerja.

Relevansi Prediksi (Q^2)

Uji Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat memprediksi variabel dependen. Jika $Q^2 > 0$, berarti model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan cukup baik. Sebaliknya, jika $Q^2 \leq 0$, maka model kurang mampu membuat prediksi yang akurat.

Tabel 3. 6 Nilai Q-Square

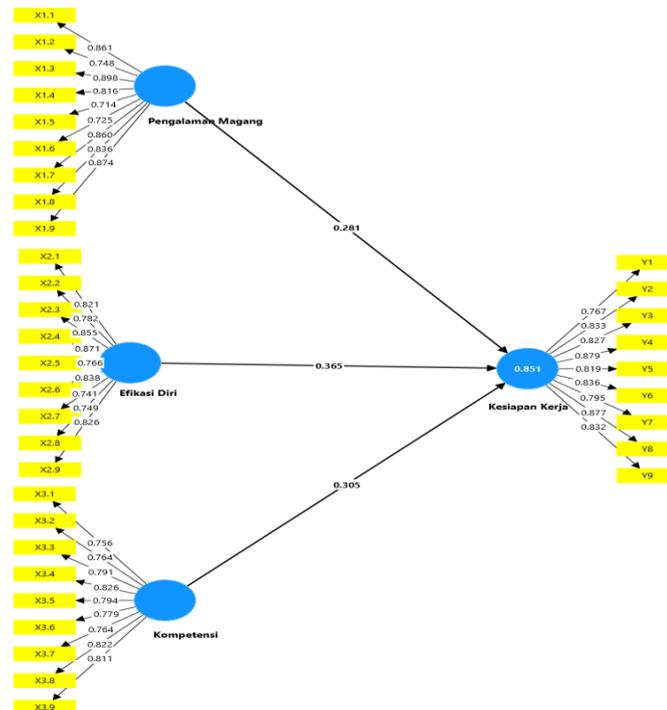
Item	Q- Square
Kesiapan Kerja	0.839

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 pada Tabel 3.12, diketahui bahwa nilai *Q-Square* sebesar 0,839 > 0 , yang berarti model memiliki relevansi prediktif yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian dapat menjelaskan variabel kesiapan kerja dengan baik, sehingga model yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang tinggi.

Path Coefficient

Untuk mengetahui nilai *Path Coefficient* dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu membuat diagram jalur yang bertujuan untuk memproyeksikan hubungan kausalitas antar variabel secara grafis. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diteliti adalah pengalaman magang (X1), efikasi diri (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kesiapan kerja (Y). Berikut adalah diagram jalur yang digunakan untuk menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut.



Gambar 3. 1 Hasil Olah Data Estimate Path Coefficient
Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan diagram jalur *Path Coefficient*, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien jalur antara Pengalaman Magang (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Meskipun demikian, pengalaman magang tetap berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Semakin banyak dan relevan pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi kesiapan seseorang dalam dunia profesional

Selain itu, nilai koefisien jalur antara Efikasi diri (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) adalah sebesar 0,365. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan pengalaman magang. Semakin tinggi keyakinan diri seseorang, semakin siap mereka menghadapi tantangan dunia kerja. Efikasi diri yang kuat memberikan dorongan untuk lebih percaya diri dalam mengatasi tugas dan tantangan di lingkungan profesional.

Selanjutnya, nilai koefisien jalur antara Kompetensi (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) adalah sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Kompetensi teknis dan non-teknis yang dimiliki seseorang akan meningkatkan kesiapan mereka untuk beradaptasi dan berperan efektif di dunia kerja. Kompetensi yang lebih tinggi berkorelasi dengan kesiapan yang lebih baik untuk menghadapi tuntutan pekerjaan profesional.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab pernyataan penelitian, dengan memperhatikan nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima jika T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, yang menunjukkan signifikansi secara statistik.

Tabel 3. 7 Uji Hipotesis

Item Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> Y	0.365	0.371	0.115	3.159	0.002
X2 -> Y	0.305	0.310	0.111	2.761	0.006
X3 -> Y	0.281	0.271	0.132	2.126	0.034

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.13, hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) diterima, yang dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta, dengan nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin relevan dan berkualitas pengalaman magang yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja mahasiswa.
2. Hipotesis kedua (H2) diterima, yang dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta, dengan nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri mahasiswa, semakin siap mereka untuk memasuki dunia kerja.
3. Hipotesis ketiga (H3) diterima, yang dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta, dengan nilai P-Values sebesar $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki mahasiswa, semakin siap mereka dalam menghadapi dunia kerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**1. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Negeri Jakarta**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan nilai T-Statistics sebesar 3.159 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan P-Values sebesar 0,002 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05, hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin baik pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh Kapareliotis et al. (2019), Wahyuni et al. (2023), serta Putri & Muizu (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi nyata dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia profesional. Mahasiswa yang mengikuti magang cenderung lebih paham terhadap dinamika dunia kerja, memiliki keterampilan teknis yang lebih kuat, serta menunjukkan sikap profesional yang lebih matang. Sejalan dengan penelitian oleh Triyani & Susanti (2024), pengalaman magang berperan dalam menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan

dunia industri. Dengan demikian, magang bukan hanya menjadi pelengkap proses akademik, tetapi juga menjadi media pembelajaran nyata yang berperan penting dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi.

Namun, penelitian ini juga mengungkap bahwa tidak semua mahasiswa memperoleh manfaat pengalaman magang secara optimal. Beberapa mahasiswa masih mengalami keterbatasan seperti tugas yang kurang relevan dengan bidang studi dan minimnya pembimbingan dari pihak industri. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan kualitas program magang yang diselenggarakan. Oleh karena itu, Universitas Negeri Jakarta perlu berperan aktif dalam meningkatkan efektivitas program magang melalui kerja sama yang lebih erat dengan dunia industri. Langkah ini dapat mencakup penyusunan modul magang yang terstruktur, penempatan mentor profesional dari mitra industri, serta penyelarasan antara kurikulum akademik dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, pelatihan pra-magang yang mempersiapkan mahasiswa dengan keterampilan dasar juga perlu dipertimbangkan (Pambajeng et al., 2024). Lebih lanjut, perusahaan mitra magang juga memiliki peran strategis dalam mendukung kesiapan kerja mahasiswa. Mereka diharapkan memberikan tugas yang menantang dan relevan serta membimbing mahasiswa untuk memahami proses dan budaya kerja yang sesungguhnya (Anastasya et al., 2024). Dengan demikian, pengalaman magang yang didapatkan tidak hanya menjadi ajang pengenalan kerja, tetapi juga menjadi sarana pembentukan keterampilan profesional.

Dengan adanya sinergi antara institusi pendidikan dan dunia industri dalam merancang serta melaksanakan program magang yang berkualitas, mahasiswa akan memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan kepercayaan diri, dan menjadi lulusan yang benar-benar siap bersaing di pasar kerja yang kompetitif.

2. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Negeri Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 2,761, yang lebih besar dari 1,96, dan P-Values sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Nasution et al. (2022) dan Gunawan et al. (2020), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi di lingkungan profesional.

Penelitian oleh Eka Nurwidi Astuti & Muhtadin Amri (2024) juga menunjukkan hasil serupa, bahwa efikasi diri berkorelasi positif terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri akan lebih siap menghadapi situasi baru, mengelola tekanan kerja, serta memanfaatkan peluang yang ada di dunia kerja. Efikasi diri juga menjadi pondasi penting dalam membangun sikap proaktif dan bertanggung jawab dalam menjalani tugas-tugas profesional (Yuwanto et al., 2016).

Namun demikian, temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa memiliki efikasi diri pada tingkat optimal. Beberapa di antaranya masih menunjukkan keraguan dalam mengambil keputusan, merasa tidak mampu bersaing, dan belum siap menghadapi tantangan yang kompleks di dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi sistematis dari institusi pendidikan.

Oleh karena itu, Universitas Negeri Jakarta perlu mengambil langkah strategis dalam meningkatkan efikasi diri mahasiswa. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan mengintegrasikan program pengembangan diri ke dalam proses pembelajaran, seperti pelatihan

kepemimpinan, simulasi wawancara kerja, diskusi studi kasus, dan kegiatan berbasis proyek yang menuntut mahasiswa untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah secara mandiri (Andina et al., 2023).

Selain itu, program mentoring dan coaching yang melibatkan alumni atau profesional industri dapat memberikan mahasiswa dukungan sosial dan motivasi yang kuat dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Astuti & Amri, 2024). Pengalaman berbagi dari para profesional akan membantu mahasiswa membangun pola pikir positif dan percaya diri dalam menghadapi tantangan karier.

Dengan dukungan dari institusi dalam bentuk kebijakan dan program yang konsisten, mahasiswa tidak hanya akan memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi, tetapi juga akan memiliki ketahanan dan kepercayaan diri untuk berkembang dalam jangka panjang. Peningkatan efikasi diri bukan hanya meningkatkan peluang kerja lulusan, tetapi juga menjadi fondasi untuk keberhasilan mereka di dunia profesional yang dinamis.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Negeri Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta. Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistics sebesar 2,126, yang lebih besar dari 1,96, serta P-Values sebesar 0,034, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Utami & Raharjo (2020) dan Sari & Rini (2023), yang menyatakan bahwa mahasiswa dengan tingkat kompetensi yang baik lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional, lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menangani berbagai tantangan di tempat kerja. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan teknis, kognitif, interpersonal, dan manajerial yang relevan dengan bidang pekerjaan masing-masing.

Penelitian Mustikawanto (2019) juga mendukung bahwa kompetensi merupakan salah satu indikator utama dalam kesiapan kerja mahasiswa. Dalam konteks ini, mahasiswa yang menguasai keterampilan berpikir kritis, komunikasi efektif, pemecahan masalah, dan penggunaan teknologi, dinilai lebih siap untuk berkontribusi di dunia kerja secara profesional. Kompetensi tidak hanya membantu mahasiswa memahami pekerjaan, tetapi juga membentuk kepercayaan diri dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks dan dinamis.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang belum memiliki kompetensi secara optimal, terutama dalam menghadapi masalah kompleks, berpikir analitis, dan beradaptasi dengan teknologi baru. Hal ini mengindikasikan perlunya intervensi strategis dari institusi pendidikan untuk memperkuat kompetensi mahasiswa secara menyeluruh.

Sebagai langkah strategis, Universitas Negeri Jakarta perlu mengembangkan program pembelajaran yang lebih aplikatif dan berorientasi pada dunia industri. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan berbasis industri, pemanfaatan teknologi terkini dalam proses pembelajaran, serta integrasi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja (Widiyawati, 2024). Selain itu, pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) yang melibatkan mitra perusahaan dapat memberikan mahasiswa pengalaman nyata dalam menyelesaikan tantangan profesional.

Di samping itu, pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan juga harus menjadi perhatian, misalnya melalui program ekstrakurikuler, pelatihan soft skills, dan kerja sama dengan dunia industri dalam bentuk magang atau mentoring profesional (Astuti & Amri, 2024). Dengan pendekatan ini, mahasiswa tidak hanya akan memiliki kompetensi teknis,

tetapi juga kesiapan mental dan sosial untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi mahasiswa secara sistematis dan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Kompetensi bukan hanya menjadi modal utama untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam mendukung kesuksesan karier jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh pengalaman magang, efikasi diri, dan kompetensi pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta, serta proses pengolahan dan pengujian data yang dilakukan menggunakan *Smart PLS 3.0*, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran Variabel Penelitian:
 - a. Pengalaman Magang tergolong sangat tinggi, ditunjukkan oleh kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja dan peningkatan kesadaran diri serta etika profesional.
 - b. Efikasi Diri sangat tinggi, ditunjang oleh keterlibatan aktif, keberhasilan masa lalu, serta dukungan sosial dan emosional.
 - c. Kompetensi sangat tinggi, terlihat dari kemampuan memahami informasi baru, berpikir kritis, serta manajemen diri seperti pengaturan waktu dan pencapaian tujuan.
 - d. Kesiapan Kerja sangat tinggi, tercermin dari keterampilan praktis dan interpersonal, serta etos kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan.
2. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin relevan dan banyak pengalaman magang, semakin tinggi kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.
3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi efikasi diri, semakin besar kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi kompetensi mahasiswa, baik teknis, kognitif, interpersonal, maupun manajemen diri, semakin tinggi kesiapan mereka menghadapi dunia kerja.

Saran

1. Pada variabel kesiapan kerja, indikator pengetahuan teknis dalam bidang spesifik menunjukkan nilai terendah. Universitas Negeri Jakarta perlu, melalui peningkatan pembelajaran praktis, penambahan proyek studi kasus, serta kolaborasi dengan industri, mendorong mahasiswa untuk lebih menguasai aspek teknis yang relevan dengan bidang mereka.
2. Pada variabel pengalaman magang, indikator pemahaman tentang peran profesional memperoleh nilai terendah. Universitas dapat, dengan memperkuat pembekalan pra-magang dan memastikan peran yang lebih bermakna bagi mahasiswa, meningkatkan pemahaman mereka terhadap peran profesional selama magang.
3. Pada variabel efikasi diri, indikator proses peniruan (imitasi) memiliki nilai terendah. Universitas dapat, dengan memperbanyak program mentoring, menghadirkan alumni inspiratif, dan membuka akses interaksi mahasiswa dengan profesional, membantu mahasiswa membangun kepercayaan diri melalui figur panutan.
4. Pada variabel kompetensi, indikator kedisiplinan dan tanggung jawab mencatatkan nilai terendah. Universitas perlu, melalui penerapan pembelajaran berbasis tenggat waktu, kerja tim terstruktur, serta penekanan pentingnya menyelesaikan tugas dengan disiplin, menumbuhkan sikap tanggung jawab mahasiswa sejak dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam.(2018). Kompetensi Dosen, Motivasi Belajar Mahasiswa dan Dampaknya terhadap Prestasi Mahasiswa dalam Pembelajaran Pengantar Ekonomi (studi pada mahasiswa program studi Manajemen Informatika AMIK Bina Sriwijaya Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (1)
- Almarzoky Abuhussain, S. S., Elrggal, M. E., Salamatullah, A. K., Althobaity, A. A., Alotaibi, A. F., Almeleebia, T. M., Almangour, T. A., & Alhifany, A. A. (2021). Work readiness scale for pharmacy interns and graduates: A cross-sectional study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 976–980. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.07.018>
- Anastasya, A., Valentina, F., & Muchsini, B. (2024). *Hubungan Pengalaman Magang Du / Di Dan Perencanaan Karir Dengan*. 13(3), 628–637.
- Andina, T., Kusuma, A. K., & Firdaus, V. (2023). The Role Of Self-Efficacy, Work Motivation And Work Interest On Student Work Readiness. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7844–7856. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Avkiran, N. K., & Ringle, C. M. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance: International Series in Operations Research & Management Science. *Springer, February*, 239. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71691-6>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Barus, R., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Readiness pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas HKBP Nommensen Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6508–6521. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4298>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–53. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *International Journal of Management Education*, 13(3), 278–288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
- Chavan, M., & Carter, L. (2018). Management students – expectations and perceptions on work readiness. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 825–850. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0219>
- Cunha, A. B. da, Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846–852. <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>
- Del Rosario, M. J. N., & Dela Cruz, R. A. (2022). Internship program management information system with lean management. *International Journal of Information and Education Technology*, 12(1), 7–13. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2022.12.1.1580>
- Eagle, K., Jasfar, F., & Warsindah, L. (2022). The Effect of Self-Efficacy on Student's Work Readiness in the Tourism Study Program in Java-Bali. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 4(4), 101–110. <https://doi.org/10.32996/jhss.2022.3.3.14>
- Eka Nurwidi Astuti, & Muhtadin Amri. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48.

- <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–33. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). Feist, J., and G.J Feist. . Theories of ersonality, Fourth Edition, Boston: Mcgraw-Hill Companies Inc., p.108. *McGraw-Hill Education*. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- G. Gowsalya, & Kumar, A. M. (2016). A Study on the factors affecting employability skills among college students in Nammakkal District of Tamil Nadu. *International Journal of Commerce and Management Research*, 2(11), 9–13. www.managejournal.com
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53. <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>
- Gohae, A. S. (2020). Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 1954–1963.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hair joseph f. Jr. William C. Black Barry J. Babin Rolph E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *International Journal of Multivariate Data Analysis* (Vol. 1, Issue 2).
- Herlina, M. G., & Hartono, A. M. (2023). *The Influence of Internship and Self-efficacy on Work Readiness among Higher Education Students in Jakarta*. 1645–1651. <https://doi.org/10.46254/sa03.20220326>
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Skala Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian, September*, 2–3.
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–583. <https://doi.org/10.1080/01411926.2010.482200>
- Indrawan, A. A. Z., & Batubara, M. (2024). Peran Employability Development Opportunities terhadap Employability Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. *Journal of Psychological Science and Profession*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v8i1.47353>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
- Kaufmann, L., Ninaus, M., Weiss, E. M., Gruber, W., & Wood, G. (2022). Self-efficacy matters: Influence of students' perceived self-efficacy on statistics anxiety. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1514(1), 187–197. <https://doi.org/10.1111/nyas.14797>
- Liu, L. C. hung. (2021). Influence of learning and internship satisfaction on students' intentions to stay at their current jobs: survey of students participating in Taiwan's dual education system. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00121-3>
- Lowden, K. (2009). *Intelligent in the flesh* (Issue October). http://www.edge.co.uk/media/63412/employability_skills_as_pdf_-_final_online_version.pdf
- Lusyiana, A., Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati. (2023). The Influence Secretarial Competence, Self-Esteem & Self-Efficacy of The Work Readiness of Final Year Students. *Business and Investment Review*, 1(6), 63–72. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i6.73>
- Manajemen, M., & Riau, U. (2024). *Analisis Soft Skill dan Efikasi Diri Mahasiswa Dalam Mempersiapkan Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4 . 0*. 9(2), 357–367.

- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Mustikawanto, A. (2019). Effect of Competency, Work Motivation, Industrial Work Experience and Facilities on the Readiness of Work for Senior High School Graduates in Electro Expertise Programs. *Innovation of Vocational Technology Education*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.17509/invotec.v15i1.16045>
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 473. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>
- Nugroho, M. R. A., Murtini, W., & Subarno, A. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Di Smk Negeri 3 Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.20961/jikap.v4i1.38298>
- Nurlaela, S., Kurjono, & Rasto. (2021). *Determinants of Work-Readiness*. 161(Ciiber 2019), 199–205. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.030>
- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). the Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerj. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Pambajeng, A. P., & Sumartik. (2022). The Influence Of Internship Experience , Work Motivation , And Soft Skills On College Student Work Readiness In Entering The World Of Work. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–17.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/004009107110754435>
- Pradana, F. R., & Munawaroh. (2020). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2016 STKIP PGRI Jombang. *2nd CORCYS, September*, 262–270.
- Prames Berliana Daniaanta, Alfiana Nur Aisyah, F. N. P. (2022). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>
- Pratiwi, L. D., & Rini, H. P. (2023). The Influence of Self Efficacy, Competence, and Training on Work Readiness (Study on MSIB Management Study Program UPN “Veteran” East Java Students). *International Journal of Economics (IJEK)*, 2(2), 2961–712. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.535>
- Prikshat, V., Kumar, S., & Nankervis, A. (2019). Work-readiness integrated competence model: Conceptualisation and scale development. *Education and Training*, 61(5), 568–589. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2018-0114>
- Putri, N., & Muizu, W. O. Z. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduates. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 179–188.
- Rachmawati, R., & Sulianti, W. M. (2019). Kesiapan Mahasiswa Tingkat Akhir Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau Dari Konsep Diri Dan Kompetensi Yang Dimiliki. *Psikovidya*, 22(2), 190–196. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v22i2.112>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)

2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Rahmi, M. M., & Khairani, K. (2021). SELF-ESTEEM OF STUDENTS RAISED BY SINGLE MOTHERS AT MTsN 3 AGAM. *Jurnal Neo Konseling*, 3(2), 149. <https://doi.org/10.24036/00436kons2021>
- Rogers, S. E., Miller, C. D., Flinchbaugh, C., Giddarie, M., & Barker, B. (2021). All internships are not created equal: Job design, satisfaction, and vocational development in paid and unpaid internships. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100723. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100723>
- Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital (The Work Readiness of the Millennial Generation in DKI Jakarta Raya : The Effect of Emotional Intelligence and Digital Skills). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 2(3), 225–242.
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Saputra, R., Rosita, S., & Chairunnisa, F. (2023). The Effect of Competence on Student Readiness in the World of Work with Confidence as the Intervening Variable. *Management Research and Behavior Journal*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.29103/mrbj.v3i1.10737>
- Sari, N. P. K. P., & Rini, H. P. (2023). The Influence of Self Efficacy and Competence on Job Readiness Through on The Job Training For Students Majoring in Housekeeping Mediteranean Bali Bangli Campus. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 2(9), 969–976. <https://doi.org/10.57096/return.v2i9.155>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: Use of PLS-SEM for mediation analyses! *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299. <https://doi.org/10.1177/1470785320915686>
- Setiawan, H. D., & Sudja, M. D. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 290. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1442>
- Setyadi, M. R. A., Triyono, M. B., & Daryono, R. W. (2021). The influence of industrial work practices and workshop infrastructure facilities on work readiness of students. *Journal of Physics: Conference Series*, 1833(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012029>
- Siswopranoto, M. F. (2022). Standar Mutu Pendidikan. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 17–29. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.372>
- Sojow, L., Wajong, A., & Sangi, N. (2018). Vocational Students' Motivation for Professional Skills. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 306(1), 0–7. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/306/1/012072>
- Srivastava, U., Mohanty, N., & Mohanty, J. (2019). Internship: A realistic job preview and selection mechanism. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(10), 2595–2602. <https://doi.org/10.35940/ijitee.J9333.0881019>
- Suarta, I. M., Gede, I. G. K., & Suwintana, I. K. (2021). The Work Readiness Inventory. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science (ICAST-SS 2020)*, 544, 305–310. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.059>
- Setyadi, M. R. A., Triyono, M. B., & Daryono, R. W. (2021). The influence of industrial work practices and workshop infrastructure facilities on work readiness of students. *Journal of Physics: Conference Series*, 1833(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012029>
- Siswopranoto, M. F. (2022). Standar Mutu Pendidikan. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 17–29. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.372>
- Sojow, L., Wajong, A., & Sangi, N. (2018). Vocational Students' Motivation for Professional

- Skills. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 306(1), 0–7. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/306/1/012072>
- Srivastava, U., Mohanty, N., & Mohanty, J. (2019). Internship: A realistic job preview and selection mechanism. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(10), 2595–2602. <https://doi.org/10.35940/ijitee.J9333.0881019>
- Suarta, I. M., Gede, I. G. K., & Suwintana, I. K. (2021). The Work Readiness Inventory. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science (ICAST-SS 2020)*, 544, 305–310. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.059>
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sukwika, T. (2023). Menentukan Populasi dan Sampling. In *Metode Penelitian “Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT”* (Issue August). <https://www.researchgate.net/publication/373137498>
- Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76(2), 263–278. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0207-0>
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–43. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 215–226. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1.433>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20578>
- Theory, B. : S. C. (2009). Bandura : Social Cognitive Theory. *Bandura*.
- Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). Pengaruh Perkuliahan Magang DU/DI dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 3299–3312. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i3.7391>
- Tsirkas, K., Chytiri, A. P., & Bouranta, N. (2020). The gap in soft skills perceptions: a dyadic analysis. *Education and Training*, 62(4), 357–377. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0060>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>
- Utami, I. T., & Raharjo, E. H. (2020). The effect of competence and experience of students internship on the readiness of work. *Wacana*, 23(4), 215–221.
- Wahyuni, S., Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh Internship Experience Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 & 2019). *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 257–269. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/view/1301>
- Wen, Y., Chen, H., Pang, L., & Gu, X. (2020). The relationship between emotional intelligence and entrepreneurial self-efficacy of chinese vocational college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124511>
- Wynne, C. &. (1999). Structural Equation Modeling Analysis with Small Samples using Partial Least Squares. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, January 1999, 33.