



Artikel Yurriz Afnan Ande Artikel 5 mei TDP

ID : 242f6c214dd0b0f42164520030a8656b5a9fd98e



14%

Suspicious texts

File name : Artikel Yurriz Afnan Ande Artikel 5 mei TDP.txt
Original file size : 531.12 KB
Number of words : 6,556
Number of characters : 51208

Submitter : UMSIDA Perpustakaan
Submission date : May 5, 2026
Upload type : interface
analysis end date : May 5, 2026

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :

Similarities 11%

Syntactics 11% Semantics *Not measured*

Passages with similarities to sources found in different collections.



AI detection 2%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.
This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



Unrecognized languages 2%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.



Not included in the percentage of suspicious texts :

Texts between quotes 0%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.

Similarities

11%

Passages with similarities to sources found in different collections.



Main source detected

No.	Description	Similarities	Locations
1	repository.umsu.ac.id repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/29757/1/SKRIPSI%20LENGKAP%20MU... ↗	3%	
2	ejurnal.kampusakademik.co.id ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/4054/3629 ↗	2%	
3	PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, EFIKASI DIRI DAN SOFT SKILL... repository.untar.ac.id/47345/1/Herawati%20115210027%20JA.pdf ↗	2%	
4	Learning Agility sebagai Prediktor Kesiapan Kerja: Studi Empiris Mahasisw... doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2.5546 ↗	1%	
5	PENGARUH PROGRAM MAGANG, SOFT SKILLS DAN PERENCANAAN KARIER... ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3712 ↗	1%	
6	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN TERHADAP... dx.doi.org/10.29040/jie.v5i2.2695 ↗	1%	
7	journal.stieamkop.ac.id journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/8487/5553 ↗	1%	
8	Pengaruh Competence, Soft Skills, and Internship Experience On... archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/10247/73789 ↗	<1%	
9	Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir: Kontribusi Pengalaman Magang... doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2194 ↗	<1%	
10	Document from another user #d560b4 👤 Comes from another group	<1%	
14	archive.umsida.ac.id archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7056/50592/56336 ↗	<1%	

Source with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations
11	archive.umsida.ac.id archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2567/18030/20008 ↗	<1%	

No.	Description	Similarities	Locations
12	 EFIKASI DIRI STATISTIK MAHASISWA DITINJAU DARI LULUSAN MADRASAH... journal.iainkudus.ac.id/index.php/Quality/article/download/1176/1077	<1%	
13	 journal.lppmunindra.ac.id journal.lppmunindra.ac.id/index.php/herodotus/article/download/9428/pdf4	<1%	
15	 eprints.umm.ac.id eprints.umm.ac.id/id/eprint/12545/1/SKRIPSI.pdf	<1%	
16	 The Influence of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness of... dx.doi.org/10.31850/economos.v6i3.2541	<1%	
17	 archive.umsida.ac.id archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2769/19478/21728	<1%	
18	 ejournal.unsrat.ac.id ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/56691/46973	<1%	
19	 222071200003_Yosinda Aulia Putri_Plagiasi_Skripsi #823474 Comes from my group	<1%	
20	 Pengaruh Kompetensi, Soft Skill, dan Pengalaman Magang Terhadap... doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6227	<1%	
21	 archive.umsida.ac.id archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5685/40359/45175	<1%	



Pengaruh Pengalaman Magang, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Readiness of Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo

Yurriz Afnan Ande

Dosen Pembimbing

Dr. Supardi, SE, MM., CRMP.

NIDN. 0708106004

Dosen Penguji 1

Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM

NIDN. 0726027304

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



Januari, 2026

2 | Page

The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy and Work

Motivation on Work Readiness of Management Students at

Muhammadiyah University of Sidoarjo

Pengaruh Pengalaman Magang, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja

Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas

Muhammadiyah Sidoarjo

Yurriz Afnan Ande¹⁾, Supardi^{*,2)}

1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: supardi@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to examine the effect of internship experience, self-efficacy, and work motivation on the work readiness of Management students at Muhammadiyah University of Sidoarjo. The problem addressed is the gap between

graduates' competencies and labor market demands. This research uses a quantitative approach with a sample of 146

students selected through probability sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed with Partial

Least Square (PLS-SEM). The results show that internship experience, self-efficacy, and work motivation have a positive

and significant effect on work readiness, with self-efficacy as the most dominant factor. Simultaneously, these variables

explain 82.9% of work readiness. In conclusion, work readiness is influenced by the integration of practical experience,

psychological factors, and internal motivation. This study implies that universities need to strengthen internship

programs and student self-development to improve graduate employability.

Keywords – Internship Experience, Self-Efficacy, Work Motivation, and Work Readiness

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap

kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Permasalahan yang diangkat adalah

adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif dengan sampel 146 mahasiswa yang dipilih melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui

kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

8,
20

19

3

pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan efikasi diri sebagai faktor paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 82,9% kesiapan kerja.

Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh pengalaman praktis, faktor psikologis, dan motivasi internal. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Kata Kunci – Pengalaman Magang, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi yang berkembang pesat, dunia industri semakin menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang tidak hanya berbasis teori akademik, tetapi juga kemampuan praktis dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta kebutuhan pasar kerja. Perguruan tinggi menjadi salah satu tempat di mana para intelektual dapat berkontribusi dalam mendorong kemajuan pembangunan ekonomi, sosial, budaya, serta teknologi [1]. Tantangan ini memaksa institusi pendidikan untuk menyiapkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara kognitif tetapi juga memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan dinamika pasar kerja masa kini [2]. Di tingkat nasional yang terjadi di Indonesia memperlihatkan tingginya tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi dan kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri yang nyata, sehingga mahasiswa kerap menghadapi

kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja setelah lulus. Badan Pusat Statistik juga menyebutkan bahwa data pasar kerja menunjukkan tingginya angka pengangguran terdidik di banyak negara, termasuk Indonesia, yang juga disebabkan oleh kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan tuntutan industri yang terus berkembang. Jumlah total pengangguran Indonesia per Agustus 2025 mencapai sekitar 7,46 juta orang, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 4,85 % dari total angkatan kerja. Tingkat pengangguran menurut jenjang pendidikan tertinggi (per Agustus 2025) menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi (Diploma IV, S1, S2, S3) mengalami TPT sekitar 5,39 %, yang secara relatif lebih tinggi dibanding beberapa kelompok pendidikan lain (mis. SMP/SD).

Program studi manajemen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo termasuk ke dalam program studi yang banyak di tempuh oleh mahasiswa umsida. Sama halnya dengan perguruan tinggi lain, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo <mailto:supardi@umsida.ac.id>

juga dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang unggul dan terbaik dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Maka dari itu program studi manajemen umsida membekali para mahasiswanya dengan memberikan

program magang yang diwajibkan yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja sebelum para mahasiswa memasuki dunia kerja yang nyata. Namun faktanya yang terjadi pada mahasiswa program studi manajemen universitas muhammadiyah sidoarjo menunjukkan bahwa kesiapan kerja lulusan belum sepenuhnya optimal meskipun telah menempuh pendidikan tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada terbatasnya pemahaman mahasiswa terhadap tuntutan

dan budaya kerja di industri serta rendahnya kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja profesional. Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, pengalaman praktis seperti magang menjadi bagian penting dalam kurikulum pendidikan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa [3]. Dalam konteks mahasiswa jurusan manajemen, kebutuhan akan pengalaman magang, keyakinan diri yang tinggi (efikasi diri), dan motivasi kerja yang kuat menjadi semakin penting demi meningkatkan employability dan kesiapan kerja dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan beragam [4].

Research gap dalam penelitian ini muncul dari adanya perbedaan hasil temuan empiris terkait bagaimana variabel pengalaman magang, efikasi diri atau keyakinan terhadap diri sendiri, dan motivasi kerja pada kesiapan mahasiswa dalam tuntutan dunia kerja. Pengalaman magang menjadi salah satu bentuk pembelajaran langsung di dunia industri yang diyakini dapat mendukung mahasiswa untuk memahami tuntutan kerja nyata dan meningkatkan soft skills serta profesionalisme dalam persiapan kerja mereka. Kesiapan kerja yang mencakup kemampuan mahasiswa untuk bekerja segera tanpa perlu waktu lama untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerja karena kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang terkait dengan kebutuhan dunia kerja [5]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa bahwa pengalaman magang terbukti meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena pengalaman magang akan membuat mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja [6]. Penemuan tersebut didukung oleh [3] yang menerangkan bahwa mahasiswa yang mengikuti magang cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi karena mereka memperoleh

4 | Page

pengalaman nyata tentang budaya organisasi, rutinitas kerja, serta tugas profesional. Namun, temuan ini berbeda dengan [7] yang menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh tidak signifikan terhadap kesiapan kerja, karena

budaya kerja berbeda di setiap industri.

Dalam studi pendidikan dan karier, efikasi diri dianggap sebagai faktor internal yang penting dalam menentukan sejauh mana seorang mahasiswa siap untuk memasuki dunia kerja karena hal ini berkaitan dengan rasa percaya diri, inisiatif, dan ketahanan menghadapi tantangan profesional. Beberapa penelitian membahas bahwa efikasi diri sangat

penting oleh setiap mahasiswa agar siap bekerja setelah lulus. Dimana semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki akan semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa, begitu pula sebaliknya [8]. Penelitian tersebut selaras dengan [9] yang menunjukkan mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja, tidak mudah menyerah, dan lebih siap menghadapi tantangan baru. Hal tersebut berbeda dengan [10] yang menyatakan bahwa dalam penelitian tersebut adanya kepercayaan dan keyakinan dalam diri seorang mahasiswa hanya mampu mendorong mahasiswa untuk berusaha dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja namun belum tentu membuat mahasiswa siap untuk menghadapi dunia kerja.

Motivasi kerja menjadi dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, terutama mahasiswa Manajemen, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan prestasi akademik, tetapi juga dengan kesiapan untuk masuk di dunia kerja setelah lulus. Peningkatan motivasi mahasiswa sebanding dengan kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan di dunia kerja [11]. Temuan serupa dalam [12] yang mengindikasikan bahwa mahasiswa yang termotivasi secara kuat memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengembangkan kompetensi, mencari informasi karier maupun pengalaman praktis, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan mereka memasuki pasar kerja. Namun berbeda dengan temuan [13] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja dikarenakan semangat dan dorongan untuk bekerja masih kurang, sehingga faktor kesiapan kerja masih rendah dan belum adanya keinginan untuk bekerja.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya kesiapan kerja mahasiswa manajemen dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat dan dinamis, di mana lulusan perguruan tinggi tidak lagi cukup hanya dibekali kemampuan akademik, tetapi juga pengalaman praktis, keyakinan diri, dan dorongan internal untuk bekerja.

Tingginya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum siap memasuki dunia kerja secara optimal [14]. Untuk mengetahui sejauh mana magang berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, perlu dilakukan penelitian menyeluruh. Ini termasuk pengalaman magang sebagai sarana pembelajaran langsung di dunia industri, efikasi diri sebagai faktor psikologis yang memengaruhi kepercayaan diri mahasiswa dalam bekerja dan motivasi kerja sebagai pendorong utama perilaku kerja. Selain itu, ada perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh ketiga variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut harus dilakukan secara lebih kontekstual mengenai mahasiswa manajemen agar perguruan tinggi dapat membuat saran yang relevan tentang bagaimana membuat kurikulum, program magang, dan strategi pengembangan mahasiswa yang berfokus pada meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen. Penelitian ini juga mencoba menentukan

sejauh mana pengalaman magang mampu meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang dunia kerja dan keterampilan

profesional, serta bagaimana efikasi diri memainkan peran dalam meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk perguruan tinggi dalam mengembangkan program pembelajaran dan pengembangan mahasiswa yang lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Rumusan Masalah :

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh dalam variabel Pengalaman Magang, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah pengalaman magang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
2. Apakah efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
4. Apakah pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa ?

Kategori SDG's : Dalam penelitian ini menggunakan kategori SDG's 8 (Pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi). Dimana untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pekerjaan yang produktif.

II. LITERATUR REVIEW

Pengalaman Magang

Pengalaman magang adalah proses pembelajaran langsung di tempat kerja yang memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan. Pengalaman magang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun pemahaman tentang lingkungan kerja dan budaya

organisasi[15]. Didalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang juga termasuk magang merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilakukan untuk menggabungkan pelatihan di lembaga dengan bekerja secara langsung di perusahaan[16]. Pengalaman magang tersebut diharapkan dapat mempengaruhi kemampuan siswa untuk membuat pertimbangan logis tentang dunia kerja. Selain itu, pengalaman ini memiliki potensi untuk meningkatkan keterampilan interpersonal mereka, terutama dalam hal kerja sama tim. Pengalaman magang juga bisa diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari suatu peristiwa melalui pengamatan langsung dan berpartisipasi dalam peristiwa tersebut[17]. Adapun indikator pengalaman magang yang merujuk pada teori[18]

antara lain yaitu:

1. Durasi pelaksanaan magang, jangka waktu atau lamanya periode magang yang telah ditentukan untuk mahasiswa bekerja dan belajar secara langsung.
2. Pendidikan dan pengembangan SDM, proses pengalaman magang untuk mengembangkan potensi diri, wawasan, dan kapabilitas individu.
3. Pematapan dan pematangan hasil belajar, proses penerapan, penguatan, dan penyelarasan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan praktik nyata di lapangan.
4. Keterampilan saat bekerja, pengembangan kemampuan teknis maupun non-teknis secara spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
5. Pembentukan sikap saat bekerja, proses penanaman nilai-nilai profesionalisme, motivasi, disiplin, etika, dan tanggung jawab selama di lingkungan kerja.

Efikasi Diri

Menurut Suciono (2021) efikasi diri merupakan kemampuan seorang individu dalam melakukan sesuatu baik itu dalam mengambil keputusan maupun pemecahan masalah yang ada di pekerjaannya sehingga mereka tidak perlu khawatir terhadap apa yang akan mereka lakukan, mereka juga sadar terkait resiko yang dihadapi dan solusi untuk mengatasi resiko tersebut[19]. Secara umum, efikasi diri dianggap sebagai faktor penentu kinerja dalam pelaksanaan tugas spesifik. Pendapat ini sejalan dengan pandangan (Andrianus, 2020), yang menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk bertahan hidup dalam berbagai situasi kehidupan[20]. Aufa Izzuddin Baihaqi & Ikaningtyas (2022) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau tujuan tertentu[21]. Kepemilikan efikasi diri ini diharapkan dapat meningkatkan kesanggupan mahasiswa untuk bekerja dan beradaptasi dengan lingkungan kerja lebih mudah, karena efikasi diri menunjukkan terimplementasinya proses belajar yang telah dijalani oleh mahasiswa melalui perubahan tingkah laku yang dapat membentuk kesiapan kerja[22]. Terdapat beberapa indikator pada efikasi diri yaitu[23]:

1. Yakin akan kemampuan diri, seorang harus mempunyai kemampuan diri dalam dirinya untuk melakukan suatu aktivitas.
2. Individu tekun dalam menyelesaikan tugas, seorang dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
3. Yakin bertahan untuk menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan, seorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan yang mungkin timbul dari kegagalan.

Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi adalah reaksi yang ada didalam diri seorang berupa rangsangan atau dorong untuk melakukan sesuatu dengan maksimal yang dipicu oleh faktor eksternal maupun internal dalam diri mereka untuk mencapai suatu keinginan yang telah ditentukan. Motivasi sendiri dapat dirasakan oleh semua orang terutama dialami oleh seorang mahasiswa yang ingin bekerja maupun sudah bekerja untuk tetap menjaga stabilitas dalam dirinya terutama dalam kesiapan bekerja[24]. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian[25] yang mengartikan motivasi kerja dapat sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu terutama dalam kesiapan kerja seorang individu. Dengan kata lain, motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk lebih giat, menghadapi tantangan, dan memberikan kontribusi maksimal. Menurut Hasibuan (2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu pekerjaan yang dilakukan, penghargaan atau pengembangan yang diberikan oleh setiap individu, dan rasa tanggung jawab oleh setiap individu[26]. Siswa dengan motivasi kerja yang tinggi lebih proaktif dalam mencari informasi tentang dunia kerja, mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan, dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan[27]. Peran motivasi kerja sebagai suatu dorongan yang membantu mahasiswa untuk tidak putus asa dan minder serta membuat mahasiswa untuk selalu berusaha keras agar dirinya menjadi layak untuk mendapatkan kesempatan menjadi pekerja dan dapat melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan baik[28]. Adapun indikator dari motivasi kerja yaitu[29]:

1. Motif (Motive), alasan atau dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk bertindak ingin mandiri, mengembangkan kemampuan, atau mencapai aktualisasi diri.

2. Desakan (Drive), dorongan atau tekanan yang kuat yang memaksa seseorang untuk segera mencari pekerjaan.

6 | Page

3. Keinginan (Wish), harapan atau cita-cita yang ingin dicapai melalui dunia kerja, seperti karir yang mapan, pendapatan tinggi, atau posisi tertentu.

4. Kebutuhan (Need), kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti kebutuhan fisiologis yang menuntut seseorang untuk bekerja.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kematangan yang dimiliki oleh individu untuk baik secara fisik, mental, dan pengalaman yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki[30]. Menurut Brady (2010), kesiapan kerja juga bisa diartikan sebagai kondisi dimana seseorang matang dan siap menerima pekerjaan

dan mampu menyikapi pekerjaan yang mereka hadapi[31]. Definisi ini menekankan bahwa kesiapan kerja bukan hanya sekadar penguasaan kemampuan akademik, melainkan juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, manajemen diri, kerja sama tim, serta adaptasi terhadap dinamika organisasi[32]. Adapun indikator dari kesiapan kerja mahasiswa yaitu[23]:

1. Bertanggung jawab, suatu aktivitas yang dikerjakan dengan kesungguhan hati dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh.
2. Keinginan ingin maju, suatu keinginan untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang dilakukan sebelumnya oleh seseorang.
3. Adaptasi lingkungan, suatu aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penyesuaian terhadap Lingkungan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan pengalaman magang (X1) Terhadap kesiapan kerja (Y)

Pengalaman magang adalah proses pembelajaran langsung di tempat kerja yang memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan. Pengalaman magang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun pemahaman tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi. Selain itu, mereka juga memiliki kesempatan untuk membangun jaringan dengan para profesional di bidangnya, yang dapat membantu mereka dalam mencari pekerjaan setelah lulus[17]. Pengalaman magang terbukti berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa karena mahasiswa sudah memiliki bekal yang mereka dapatkan baik itu ilmu maupun teori dari instansi ataupun perusahaan yang sebelumnya mereka jalani [6]. Dalam konteks mahasiswa manajemen UMSIDA yang selalu melakukan kegiatan magang di company maupun instansi baik itu program dari government atau bahkan program wajib yang ada di universitas untuk mendukung mahasiswa mendapatkan pengalaman magang secara baik agar membentuk mereka dalam kesiapan kerja setelah lulus.

H1: Pengalaman Magang berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

Hubungan Efikasi Diri (X2) Terhadap kesiapan kerja (Y)

Efikasi diri merupakan kemampuan seorang individu dalam melakukan sesuatu baik itu dalam mengambil keputusan maupun pemecahan masalah yang ada di pekerjaannya sehingga mereka tidak perlu khawatir terhadap apa yang akan mereka lakukan, mereka juga sadar terkait resiko yang dihadapi dan solusi untuk mengatasi resiko tersebut[19]. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi yang baik atau tinggi mereka dapat mengontrol tekanan yang ada di dalam diri mereka sendiri baik itu dari dalam maupun dari luar, sehingga tingkat stress yang dialami oleh individu tersebut berkurang. Hal tersebut mendukung keberhasilan individu dalam melakukan setiap kegiatan seperti halnya

dalam kesiapan mereka bekerja nantinya. Penelitian tersebut selaras dengan[9] yang menunjukkan mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri tinggi atau efikasi yang tinggi akan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja, tidak mudah menyerah, dan lebih siap menghadapi tantangan baru. Dalam konteks mahasiswa manajemen UMSIDA semua civitas mendukung mahasiswa untuk bebas berkreasi dan juga memberikan wadah tersendiri dengan memberikan informasi seperti halnya seminar maupun workshop yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan rasa efikasi yang tinggi terhadap efikasi diri mahasiswa, sehingga hal tersebut membentuk mahasiswa untuk siap bekerja ketika sudah lulus.

H2: Hubungan Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Hubungan Motivasi Kerja (X3) Terhadap kesiapan kerja (Y)

Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi adalah reaksi yang ada didalam diri seorang berupa rangsangan atau dorong untuk melakukan sesuatu dengan maksimal yang dipicu oleh faktor eksternal maupun internal dalam diri mereka untuk mencapai suatu keinginan yang telah ditentukan. Motivasi sendiri dapat dirasakan oleh semua orang terutama dialami oleh seorang mahasiswa yang ingin bekerja maupun sudah bekerja untuk tetap menjaga stabilitas dalam dirinya terutama dalam kesiapan bekerja[24]. Terutama mencapai keberhasilan dalam mendapatkan pekerjaan, Motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan seseorang dalam bekerja. Hal ini didukung penelitian oleh[12] yang mengindikasikan bahwa mahasiswa yang termotivasi secara kuat memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengembangkan kompetensi, mencari informasi karier maupun pengalaman praktis, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan mereka memasuki pasar kerja. Dalam konteks mahasiswa manajemen UMSIDA, motivasi kerja menjadi ujung tombak bagi setiap mahasiswa untuk memberikan dorongan dalam

mendapatkan dan mencari pekerjaan, dan dari universitas juga mendukung hal tersebut dengan menyediakan pelatihan

LSP. Dengan begitu semua lulusan mahasiswa manajemen UMSIDA sudah siap dalam mendapatkan pekerjaannya dan bekerja.

H3: Hubungan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Hipotesis ini berupa dugaan sementara yang dikemukakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini. Dengan adanya hipotesis, pelaksanaan penelitian akan lebih diarahkan untuk menerima atau menolak dugaan sementara.

Dalam penelitian ini, hipotesis diuraikan berdasarkan kerangka yang ada dengan tujuan dapat menyampaikan petunjuk bagi penelitian yang akan dilakukan. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Diduga pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

H2 : Diduga efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

H4 : Diduga pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

III. Metode
Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variable independent adalah pengalaman magang(X1), efikasi diri(X2), dan motivasi kerja(X3), sedangkan variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini ialah kesiapan kerja mahasiswa. Sumber data pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian variabel pengalaman magang terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel efikasi diri terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel motivasi kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, dan variabel kesiapan kerja terdapat 3 indikator dan 3 pernyataan. Jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan software Smart Partial Squer (PLS) versi 4.0.
 Populasi , Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian ini tertuju pada mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2022 dengan total seluruhnya yaitu berjumlah 231 mahasiswa yang dijadikan sebagai populasi oleh peneliti untuk mendukung dalam penelitian ini. Dalam pengambilan sampelnya peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Pengalaman Magang
 (X1) H

1

H

2 Efikasi Diri

(X2)

Kesiapan Kerja

(Y)

H

3

Motivasi Kerja

(X3)

H

4

8 | Page

N

$n =$

$1 + N(e)^2$

Keterangan:

$n =$ Ukuran sampel/jumlah responden

N = Jumlah populasi

e = Presentase ketetapan pengambilan sampel yang bisa ditoleransi

Jumlah populasi pada penelitian ini ialah 231 mahasiswa, maka persentase ketetapan yang digunakan sebesar 5% serta perhitungannya dapat dibulatkan agar sesuai. Oleh karena itu, untuk menentukan sampel penelitian, menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari rumus slovin diatas didapatkan 146 responden. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel dipenelitian ini adalah teknik probability sampling.
Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu uji Outer Model, Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbach Alpha, Inner model, R Square, f-square, Estimate for Path Coefficient.

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Dalam peneltian ini terdapat 4 variable meliputi: Variabel independen yang digunakan adalah pengalaman magang (X1), efikasi diri (X2), dan motivasi motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kesiapan kerja (Y).

a. Pengalaman magang, Secara operasional pengalaman magang merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas mahasiswa untuk persiapan dalam menghadapi atau memasuki dunia kerja yang sesungguhnya [33]. Hal ini didukung oleh teori yang mengungkapkan bahwasannya pengalaman magang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun pemahaman tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi [15]. Secara operasional adapun indikator pengalaman magang yang merujuk pada teori [18] antara lain yaitu:

1. Durasi pelaksanaan magang, jangka waktu atau lamanya periode magang yang telah ditentukan untuk mahasiswa bekerja dan belajar secara langsung.
2. Pendidikan dan pengembangan SDM, proses pengalaman magang untuk mengembangkan potensi diri, wawasan, dan kapabilitas individu.
3. Pematapan dan pematangan hasil belajar, proses penerapan, penguatan, dan penyelarasan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan praktik nyata di lapangan.



4. Keterampilan saat bekerja, pengembangan kemampuan teknis maupun non-teknis secara spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

5. Pembentukan sikap saat bekerja, proses penanaman nilai-nilai profesionalisme, motivasi, disiplin, etika, dan tanggung jawab selama di lingkungan kerja.

b. Efikasi diri, secara operasional efikasi diri merupakan kemampuan seorang individu dalam melakukan sesuatu baik itu dalam mengambil keputusan maupun pemecahan masalah yang ada di pekerjaannya sehingga mereka tidak perlu khawatir terhadap apa yang akan mereka lakukan, mereka juga sadar terkait resiko yang dihadapi dan solusi untuk mengatasi resiko tersebut. Teori ini dikemukakan oleh Suciono (2021) dalam penelitian[19]. Secara operasional ada beberapa indikator pada efikasi diri yaitu [23]:

1. Yakin akan kemampuan diri, seorang harus mempunyai kemampuan diri dalam dirinya untuk melakukan suatu aktivitas.

2. Individu tekun dalam menyelesaikan tugas, seorang dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

3. Yakin bertahan untuk menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan, seorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan yang mungkin timbul dari kegagalan.

c. Motivasi Kerja, secara operasional, motivasi merupakan reaksi yang ada didalam diri seorang berupa rangsangan atau dorong untuk melakukan sesuatu dengan maksimal yang dipicu oleh faktor eksternal maupun internal dalam diri mereka untuk mencapai suatu keinginan yang telah ditentukan, teori ini dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2017) dalam penelitian[24] . Menurut Hasibuan (2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja 146,43

yaitu pekerjaan yang dilakukan, penghargaan atau pengembangan yang diberikan oleh setiap individu, dan rasa tanggung jawab oleh setiap[26]. Secara operasional indikator dari motivasi kerja yaitu[29]:

1. Motif (Motive), alasan atau dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk bertindak ingin mandiri, mengembangkan kemampuan, atau mencapai aktualisasi diri.

2. Desakan (Drive), dorongan atau tekanan yang kuat yang memaksa seseorang untuk segera mencari pekerjaan.

3. Keinginan (Wish), harapan atau cita-cita yang ingin dicapai melalui dunia kerja, seperti karir yang mapan, pendapatan tinggi, atau posisi tertentu.

4. Kebutuhan (Need), kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti kebutuhan fisiologis yang menuntut seseorang untuk bekerja.



d. Kesiapan Kerja, secara operasional kesiapan kerja adalah kematangan yang dimiliki oleh individu untuk baik secara fisik, mental, dan pengalaman yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki[30]. Secara operasional indikator dari kesiapan kerja mahasiswa yaitu[23]:

1. Bertanggung jawab, suatu aktivitas yang dikerjakan dengan kesungguhan hati dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh.
2. Keinginan ingin maju, suatu keinginan untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang dilakukan sebelumnya oleh seseorang.
3. Adaptasi lingkungan, suatu aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penyesuaian terhadap Lingkungan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden mempunyai tujuan untuk memberikan informasi tentang keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, status responden, kejuruan responden dan angkatan responden. Data tersebut diharapkan bisa memberikan gambaran yang cukup jelas tentang keadaan dari responden dan hubungannya dengan masalah dan tujuan dari penelitian.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Jumlah Persentase

Laki-Laki 58 39.7

Perempuan 88 60.3

Total 146 100.0

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1 karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang dengan persentase 39,7%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 88 orang dengan persentase 60,3%. Sesuai dengan karakteristik jenis kelamin responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 60,3%.

Tabel 2. Status Responden

Mahasiswa Umsida Jumlah Persentase

lya 146 100.0

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2 keterangan responden yaitu mahasiswa dari umsida menunjukkan bahwa responden sebanyak 146 orang dengan persentase 100%. Sesuai dengan karakteristik penelitian yaitu mahasiswa dari umsida dengan persentase sebesar 100%.

Tabel 3. Prodi Manajemen

Program Studi Manajemen Jumlah Persentase

Iya 146 100.0

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3 keterangan responden yaitu berasal dari program studi manajemen umsida menunjukkan bahwa responden sebanyak 146 orang dengan persentase 100%. Sesuai dengan karakteristik penelitian yaitu mahasiswa dengan program studi manajemen umsida dengan persentase sebesar 100%.

10 | Page

Tabel 4. Responden Angkatan Tahun 2022

Angkatan Tahun 2022 Frequency Percent

Iya 146 100.0

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4 keterangan tahun angkatan responden yaitu berasal dari angkatan 2022 sehingga menunjukkan bahwa responden sebanyak 146 orang dengan persentase 100%. Sesuai dengan karakteristik penelitian yaitu responden dengan angkatan tahun 2022 dengan persentase sebesar 100%.

B. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Model digunakan untuk menilai keabsahan dan keandalan dari pengukuran konstruk atau indikator. Proses pengujian ini melibatkan penilaian konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen (average variance extracted), dan validitas diskriminan. Konsistensi internal dianggap valid jika korelasi antara indikator $> 0,7$ [34].

Gambar 1. Hasil Outer Loading SmartPLS

Berdasarkan gambar 4 di atas terlihat bahwa setiap indikator pada variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7. Hal ini dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi yang ditetapkan.

C. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dapat menjelaskan variabel laten. Nilai outer loading dapat dikatakan baik apabila $> 0,70$. Maka apabila nilai outer loading $< 0,70$ indikator harus dihilangkan dan dihitung ulang [34].

Tabel 5. Nilai Outer Loading

X1. Pengalaman Magang X2. Efikasi Diri X3. Motivasi Kerja Y1. Kesiapan Kerja

X1.1 0.914

X1.2 0.873

X1.3 0.808

X1.4 0.833

X1.5 0.838

X2.1 0.836

X2.2 0.843

X2.3 0.834

X3.1 0.884

X3.2 0.777

X3.3 0.883

X3.4 0.729

Y1.1 0.865

Y1.2 0.836

Y1.3 0.893

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Pada pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,70$. Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

D. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)

X1. Pengalaman Magang 0.729

X2. Efikasi Diri 0.701

X3. Motivasi Kerja 0.674



Y1. Kesiapan Kerja 0.748

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu metode untuk mengukur convergent validity. Kriteria model dapat dikatakan baik apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE > 0,5 [34]. Dari hasil di atas terlihat nilai AVE semua variabel sudah berada di atas 0,5 artinya valid dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

E. Discriminant Validity

Dalam penelitian ini discriminant validity dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas discriminant apabila nilai cross loading pada variabel tersebut paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis nilai cross loading pada seluruh indikator sudah sesuai ketentuan nilai

Discriminant Validity.

Tabel 7. Nilai Cross Loading

X1. Pengalaman Magang X2. Efikasi Diri X3. Motivasi Kerja Y1. Kesiapan Kerja

X1.1 0.914 0.696 0.724 0.757

X1.2 0.873 0.707 0.771 0.798

X1.3 0.808 0.710 0.701 0.716

X1.4 0.833 0.654 0.676 0.682

X1.5 0.838 0.730 0.592 0.745

X2.1 0.665 0.836 0.624 0.700

X2.2 0.759 0.843 0.674 0.764

X2.3 0.627 0.834 0.545 0.692

X3.1 0.693 0.587 0.884 0.688

X3.2 0.532 0.575 0.777 0.574

X3.3 0.762 0.622 0.883 0.714

X3.4 0.662 0.640 0.729 0.598

Y1.1 0.780 0.772 0.663 0.865

Y1.2 0.688 0.721 0.643 0.836

Y1.3 0.780 0.737 0.736 0.893

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk liannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini

memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan

akurat.

F. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 8. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability
Cronbach's alpha Composite reliability (rho_a)

X1. Pengalaman Magang 0.907 0.909

X2. Efikasi Diri 0.787 0.789

X3. Motivasi Kerja 0.837 0.847

Y1. Kesiapan Kerja 0.831 0.834

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Apabila nilai composite reliability, rho_a dan cronbach's alpha > 0,7 maka dapat dikatakan reliabel[34]. Output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha, rho_a dan Composite Reliability pada setiap variabel

di atas 0.70 sehingga dipastikan variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan Reliabilitas.

12 | Page

G. Pengujian Model Pengukuran (Inner Model)

Inner model adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk meramalkan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Dengan menggunakan metode bootstrapping, nilai statistik uji T parameter dihasilkan untuk memperkirakan keberadaan hubungan tersebut. Inner model menggambarkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk[34].

Gambar 2. Hasil Bootstrapping SmartPLS (2026)

H. Uji R-Square

Koefisien determinasi (R Square) adalah metode untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan

oleh konstruk eksogen. Rentang nilai koefisien determinasi (R Square) biasanya antara 0 hingga 1. Proses pengujian model

struktural dimulai dengan menganalisis nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen, yang mengindikasikan kekuatan prediksi dari model[34].

Tabel 9. Hasil Uji R-Square
R-square R-square adjusted

Y1. Kesiapan Kerja 0.829 0.823

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil Koefisien Determinasi atau r-square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa nilai R Square pada kesiapan kerja adalah sebesar 0,829 yang berarti sebesar 82,9% variabel pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja

dapat menjelaskan variasi variabel kesiapan kerja sukses, sisanya sebesar 17,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

I. Uji F-Square

Uji F-Square digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size. Nilai F-Square kecil apabila $> 0,02$, dikatakan moderat apabila $> 0,15$ dan dikatakan besar apabila $> 0,35$ [34].

Tabel 10. Hasil Uji F-Square
Y1. Kesiapan Kerja

X1. Pengalaman Magang 0.217

X2. Efikasi Diri 0.322

X3. Motivasi Kerja 0.046

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil uji F-Square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini untuk variabel pengalaman magang dan efikasi diri memiliki effect size moderat yaitu pengalaman magang dengan effect size 0,217 dan efikasi diri 0,322 terhadap kesiapan kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja memperoleh effect size kecil dengan perolehan 0,046

terhadap kesiapan kerja.

J. Uji Hipotesis

Path Coefficient

Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis tentang hubungan antar variabel dapat didukung atau ditolak, dengan

mempertimbangkan nilai path coefficient (koefisien jalur) dan tingkat signifikansinya[34].

Tabel 11. Hasil Uji Path Coefficient

Original sample

(O)

T statistics

(|O/STDEV|)

P

values

Hipotesis

X1. Pengalaman Magang -> Y1.

Kesiapan Kerja

0.399 4.216 0.000 Diterima

X2. Efikasi Diri -> Y1. Kesiapan Kerja 0.419 5.128 0.000 Diterima

X3. Motivasi Kerja -> Y1. Kesiapan

Kerja

0.155 2.174 0.030 Diterima

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Tujuan uji hipotesis ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik $t > 1,97$ digunakan, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Hasil:

1. Pengalaman Magang -> Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,399 yang berarti terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Nilai t statistik sebesar 4,216 >

1,96 dan p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, maka H1 diterima.

2. Efikasi Diri -> Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,419 yang berarti terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Nilai t statistik sebesar $5,128 > 1,97$ dan

p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan



kerja, maka H2 diterima

3. Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,155 yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Nilai t statistik sebesar $2,174 > 1,97$ dan p value $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, maka H3 diterima

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen

Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen di Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo. Ketika mahasiswa memiliki pengalaman magang atau sering mengikuti magang selama kuliah, mahasiswa cenderung berpotensi diterima kerja. Hal ini dapat memiliki dampak positif dalam mengurangi pengangguran setelah lulus kuliah, mengembangkan karir mahasiswa, dan pengimplementasian teori ke dunia kerja secara langsung. Mahasiswa

yang memiliki pengalaman magang cenderung memiliki pengetahuan di dunia kerja seperti sistem dan budaya yang ada di

dunia kerja. Mahasiswa akan lebih bersemangat dan tidak bingung setelah mereka lulus kuliah karena sebelumnya sudah

dibekali oleh pengalaman magang yang bisa mendukung mahasiswa dalam mencapai perusahaan impiannya. Dengan demikian tingkat pengangguran dan keputus asahan mahasiswa dalam mencari pekerjaan dapat diminimalkan. Mahasiswa

yang memiliki pengalaman magang cenderung ingin selalu bertumbuh dan mencari banyak pengalaman untuk menunjang

karir mereka dalam bekerja. Mahasiswa melihat bahwa teori saja tidak cukup ketika mau memasuki dunia kerja namun

juga harus di imbangi dengan pengalaman magang. Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang dengan baik akan

memberikan pengaruh positif kepada diri mereka baik dari fisik, mental, dan mindset sehingga bisa memberikan

kontribusi yang baik ke perusahaan yang nantinya mereka bekerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh [6] yang

menunjukkan bahwa bahwa pengalaman magang terbukti meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena pengalaman

magang akan membuat mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika mahasiswa

sudah memiliki bekal yang mereka dapatkan baik itu ilmu maupun teori dari instansi ataupun perusahaan yang

sebelumnya mereka jalani dapat berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen

Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas



Muhammadiyah Sidoarjo. Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan

individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Semakin tinggi Efikasi diri yang dimiliki mahasiswa, semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil. Efikasi diri menjadi bagian utama dari

14 | Page

kepribadian seseorang yang berhubungan dengan kesiapan kerja karena efikasi diri sebagai pondasi awal yang dimiliki oleh mahasiswa dalam melakukan segala sesuatu. Sebagai calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan ke dunia kerja,

kesiapan kerja sangat diperlukan terutama oleh mahasiswa semester akhir agar dapat memenuhi standar kompetensi yang

dibutuhkan di dunia kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh [9] menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan memberikan pengaruh signifikan karena merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja, tidak mudah menyerah, dan lebih siap menghadapi tantangan baru. Artinya, semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, semakin siap ia menghadapi tuntutan dan tantangan di dunia kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas

Muhammadiyah Sidoarjo. Hasil ini menegaskan pentingnya peran motivasi kerja dalam mempersiapkan mahasiswa untuk

memasuki dunia kerja, motivasi kerja yang tinggi mendorong mahasiswa untuk belajar dengan giat, aktif mengikuti kegiatan praktis, dan berusaha memperdalam keterampilan serta pengetahuan teknis yang relevan dengan bidang manajemen. Mahasiswa yang termotivasi cenderung memanfaatkan peluang untuk mengembangkan diri melalui pelatihan tambahan, kursus profesional, hingga pengalaman kerja langsung. Agar dalam memotivasi kepada

mahasiswanya berhasil harus memperhatikan berbagai cara yakni menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dan

akrab ke mahasiswa. Menjadikan dosen sebagai contoh seorang pekerja yang profesional dan pekerja yang sukses.

Memberikan pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan dan penghasilan yang akan diperolehnya serta memperjelas tujuan

yang dicapai dalam bekerja, baik tujuan material maupun non material. Kesiapan kerja mahasiswa sangat ditentukan oleh

motivasi, karena dengan motivasi serta semangat yang diterima mahasiswa hendak mempersiapkan jiwa untuk mendalami

dunia kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa mahasiswa yang termotivasi secara kuat memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengembangkan kompetensi, mencari informasi karier maupun



pengalaman praktis, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan mereka memasuki pasar kerja. Dengan demikian, motivasi kerja mahasiswa yang memadai akan berdampak baik pada kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Pengalaman magang yang dimiliki setiap mahasiswa berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen. Pengalaman magang sangat penting bagi setiap

mahasiswa karena pengalaman magang akan membuat mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Ketika mahasiswa

sudah memiliki bekal yang mereka dapatkan baik itu ilmu maupun teori dari instansi ataupun perusahaan yang

sebelumnya mereka jalani dapat berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja nantinya. Efikasi diri memengaruhi

kesiapan kerja mahasiswa. Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan

mahasiswa terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi

maka semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil. Mahasiswa akan memberikan

pengaruh yang signifikan karena mereka merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja, tidak mudah menyerah, dan

lebih siap menghadapi tantangan baru. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja

mahasiswa manajemen. Motivasi kerja yang tinggi mendorong mahasiswa untuk belajar dengan giat, aktif mengikuti

kegiatan praktis, dan berusaha memperdalam keterampilan serta pengetahuan teknis yang relevan dengan bidang

manajemen. Kesiapan kerja mahasiswa sangat ditentukan oleh motivasi, karena dengan motivasi serta semangat yang

diterima mahasiswa hendak mempersiapkan jiwa untuk mendalami dunia kerja. Dengan demikian, motivasi kerja

mahasiswa yang memadai akan berdampak baik pada kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri. Secara simultan, ketiga

variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 82,9% terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang menunjukkan bahwa

kombinasi pengalaman magang, efikasi diri, dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kesiapan

kerja mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian, perguruan tinggi khususnya program studi manajemen Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo disarankan untuk mengoptimalkan program magang yang relevan dengan kebutuhan industri serta memperkuat

pengembangan efikasi diri mahasiswa melalui pelatihan dan kegiatan pengembangan diri, mengingat variabel ini

memiliki pengaruh paling dominan. Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga perlu didukung melalui pembinaan karier

dan penyediaan informasi dunia kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti soft skills

atau literasi digital agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis Mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas

kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan selama proses studi, kepada Program Studi Manajemen yang telah

membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman akademik yang berharga, serta kepada Fakultas Bisnis,

Hukum dan Ilmu Sosial yang telah menjadi wadah pembelajaran dan pengembangan diri hingga terselesaikannya skripsi

ini dengan baik