



Pengaruh Pengalaman Magang, *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma

Junia Kusumawati¹, Mufid Suryani²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Kota Depok, Indonesia^{1,2}

*Email: niaj26078@gmail.com, mufid_suryani@staff.gunadarma.ac.id

Diterima: 23-09-2026 | Disetujui: 28-09-2026 | Diterbitkan: 30-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Internship Experience, Soft Skills, Self-Efficacy, and Work Interest on the Work Readiness of final-year students at the Faculty of Economics, Gunadarma University. This study employs a quantitative research method using primary data collected through a questionnaire distributed to 160 respondents—students in the 2022 cohort of the Management Program at Gunadarma University across five campus locations who have undertaken or are currently undertaking an internship program. The sampling technique used non-probability sampling with a purposive sampling method. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 4 software. The results of the study indicate that Internship Experience has a positive and significant effect on Work Readiness, with a path coefficient of 0.347, a T-statistic of 7.791, and a P-value of 0.000. Soft Skills, Self-Efficacy, and Work Interest were also found to have a positive and significant effect on Work Readiness. Internship Experience is the most dominant variable, followed by Self-Efficacy, Soft Skills, and Work Interest, with a combined contribution of 72.7%. These findings indicate that the better students' internship experience, soft skills, self-efficacy, and work interest are, the higher their work readiness.

Keywords: Internship Experience; Self-Efficacy; Soft Skills; Work Interest; Work Readiness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Magang, *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa semester akhir Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 160 responden, yaitu mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 Universitas Gunadarma pada lima lokasi kampus yang telah atau sedang menempuh program magang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,347, nilai *T-Statistics* sebesar 7,791, dan *P-Values* sebesar 0,000. *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Minat Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Pengalaman Magang merupakan variabel yang paling dominan, diikuti Efikasi Diri, *Soft Skill*, dan Minat Kerja, dengan kontribusi bersama sebesar 72,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman magang, *soft skill*, efikasi diri, dan minat kerja mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.



Kata Kunci: Efikasi Diri; Kesiapan Kerja; Minat Kerja; Pengalaman Magang; *Soft Skill*.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Kusumawati, J., & Suryani, M. . (2026). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Efikasi Diri, dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 4104-4121. <https://doi.org/10.63822/ykea653>

PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi menekankan praktik dengan komposisi minimal 60% praktik dan 40% teori, serta mewajibkan mahasiswa mengikuti magang industri selama 6 bulan hingga 1 tahun (Kementerian Perindustrian, 2025). Melalui pengalaman tersebut, mahasiswa vokasi lebih terbiasa dengan lingkungan kerja profesional dan memiliki keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri. Sementara itu, pendidikan sarjana lebih berfokus pada teori dan pengembangan konseptual, dengan program magang yang umumnya bersifat opsional dan berdurasi singkat (Brojonegoro et al., 2025; Abadilla, 2024). Perbedaan durasi dan intensitas magang ini mempengaruhi kesiapan kerja lulusan. Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih panjang cenderung lebih adaptif dan siap kerja, sedangkan mahasiswa yang minim pengalaman industri sering mengalami kesenjangan keterampilan ketika memasuki dunia profesional (Framesthi et al, 2025).

Kuantitas yang besar tersebut tidak serta-merta berbanding lurus dengan kualitas dan relevansi lulusan yang dihasilkan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas mencapai 5,25 persen, dengan jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi mencapai 871.860 orang. Bahkan, berdasarkan data BPS Februari 2025, angka tersebut justru meningkat menjadi 6,23 persen ini merupakan angka yang mengkhawatirkan karena menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, belum tentu semakin mudah mereka terserap oleh pasar kerja (BPS, 2025). Secara keseluruhan, per Agustus 2024, total angkatan kerja Indonesia mencapai 152,11 juta orang, namun tingkat pengangguran terbuka masih tercatat sebesar 4,91 persen (BPS, 2024). Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam hal kesiapan kerja (*work readiness*) lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Kesiapan kerja bukan sekadar ketersediaan ijazah, melainkan meliputi berbagai dimensi kompetensi yang dibutuhkan untuk berfungsi secara efektif di lingkungan kerja. Banyak lulusan yang memasuki pasar kerja tanpa memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan latar belakang pendidikan mereka.

Sebagai salah satu perguruan tinggi dengan jumlah mahasiswa yang besar, Universitas Gunadarma menghadapi tantangan dalam memastikan kesiapan mahasiswanya untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) tahun 2024, Program Studi S1 Manajemen Universitas Gunadarma memiliki lebih dari 6.000 mahasiswa aktif. Namun, besarnya jumlah mahasiswa tersebut belum sejalan dengan tingkat partisipasi mahasiswa dalam program magang industri profesional. Rendahnya partisipasi ini diduga dipengaruhi oleh padatnya aktivitas akademik dan kewajiban sertifikasi internal kampus. Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma tidak hanya menjalani perkuliahan reguler, tetapi juga diwajibkan mengikuti program sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Berdasarkan data LSP Universitas Gunadarma (2024), terdapat 76 skema sertifikasi yang didukung oleh 346 asesor kompetensi, termasuk skema sertifikasi yang wajib diikuti mahasiswa Manajemen. Selain itu, mahasiswa juga diwajibkan mengikuti pembekalan melalui Lembaga Pengembangan Komputer (LePKom) atau lembaga sejenis sebelum melaksanakan uji kompetensi.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa semester akhir menjadi sangat relevan dan penting untuk dikaji. Berdasarkan berbagai kajian literatur dan penelitian terdahulu, terdapat sejumlah faktor yang secara signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja

mahasiswa, di antaranya adalah pengalaman magang, *soft skill*, efikasi diri, dan minat kerja. Pertama, pengalaman magang (*internship experience*) merupakan salah satu faktor paling berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang dipelajari di bangku kuliah dalam situasi kerja nyata. Pramadewi et al., (2024) dalam penelitiannya di Universitas Riau menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Simanjuntak & Armanu (2023) dalam Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi juga membuktikan bahwa pengalaman magang secara nyata meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Demikian pula, penelitian oleh Astuti & Amri (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang bersama efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo.

Kedua, *soft skill* atau keterampilan lunak merupakan dimensi kompetensi yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, adaptabilitas, dan kecerdasan emosional. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* adalah salah satu prediktor terkuat kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Halawa, Subiyanto & Purnamarini (2025) di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa menemukan bahwa *soft skill* bersama pengalaman magang dan minat kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ratuela et al (2022) dalam Jurnal EMBA juga membuktikan bahwa *soft skill* bersama *hard skill* dan efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB Unsrat Manado.

Ketiga, efikasi diri (*self-efficacy*) mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura dan telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku, motivasi, dan kinerja individu. Dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa, efikasi diri memainkan peran penting karena mahasiswa yang memiliki keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Nurbaiti & Devita Putri (2024) menemukan bahwa efikasi diri bersama *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB di Kota Bandar Lampung. Widiyawati et al (2024) dalam Jurnal Mirai Management juga mengkonfirmasi bahwa efikasi diri mahasiswa berkontribusi signifikan dalam mempersiapkan kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0.

Keempat, minat kerja (*work interest*) mencerminkan kecenderungan dan ketertarikan seseorang terhadap jenis pekerjaan atau bidang karier tertentu. Minat kerja yang tinggi mendorong mahasiswa untuk lebih aktif mencari informasi, mengembangkan kompetensi, dan mempersiapkan diri secara lebih serius untuk memasuki dunia kerja di bidang yang diminatinya. Muhammad & Mustari (2021) dalam penelitiannya di Universitas Brawijaya menemukan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Aulia (2020) juga membuktikan adanya pengaruh signifikan *career self-efficacy* dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Teknik di perguruan tinggi swasta Banyumas.

Meskipun masing-masing variabel tersebut telah diteliti secara terpisah maupun dalam beberapa kombinasi, penelitian yang secara khusus mengkaji keempat variabel tersebut pengalaman magang, *soft skill*, efikasi diri, dan minat kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma masih sangat terbatas. Kondisi ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk diisi, mengingat karakteristik mahasiswa Universitas Gunadarma yang belajar di

lingkungan perguruan tinggi swasta dengan komposisi program studi, budaya akademik, dan ekosistem karier yang memiliki kekhasan tersendiri.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan analisis peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan. Dan juga dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi Universitas Gunadarma, khususnya Fakultas Ekonomi, dalam meningkatkan kualitas pendidikan, pengembangan *soft skill*, pelaksanaan program magang, serta layanan bimbingan karier guna menciptakan lulusan yang lebih siap dan kompetitif di dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pengalaman magang (X_1), *soft skill* (X_2), efikasi diri (X_3), dan minat kerja (X_4) terhadap kesiapan kerja (Y). Subjek penelitian adalah mahasiswa semester akhir Angkatan 2022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma dari lima kampus (Depok, Salemba, Kalimalang, Karawaci, dan Cengkareng) yang telah mengikuti program magang. Menggunakan teknik *purposive sampling* dan perhitungan *inverse square root method*, ditetapkan ukuran sampel sebanyak 160 responden yang dialokasikan secara proporsional sesuai jumlah mahasiswa pada masing-masing kampus. Data primer dikumpulkan secara daring melalui penyebaran kuesioner berskala Likert lima poin. Tahap analisis data diawali dengan uji coba instrumen (*pilot test*) pada 30 responden, diikuti analisis statistik deskriptif dan pengolahan data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) berbantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Evaluasi SEM-PLS mencakup dua tahap utama: *outer model* (menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas instrumen) serta *inner model* (menguji multikolinearitas, koefisien determinasi R^2 , ukuran pengaruh f^2 , relevansi prediktif Q^2 , dan kesesuaian model). Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel, di mana suatu hipotesis diterima apabila nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan kecenderungan jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Nilai yang ditampilkan meliputi nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata, dan standar deviasi. Rata-rata jawaban dibaca memakai lima kategori dengan lebar rentang 0,80, yaitu sangat rendah (1,00–1,80), rendah (1,81–2,60), cukup (2,61–3,40), tinggi (3,41–4,20), dan sangat tinggi (4,21–5,00).

Uji Validitas

Validitas tiap butir dilihat dari nilai *outer loading*, yaitu seberapa kuat hubungan sebuah butir dengan variabel yang diukurnya. Butir dinyatakan valid apabila nilai *outer loading*-nya di atas 0,70. Nilai terendah dari uji validitas ada pada butir SS9 sebesar 0,803 dan nilai tertinggi pada butir KK2 sebesar 0,937. Keempat puluh butir berada di atas 0,70, sehingga tidak ada butir yang perlu dibuang. Jarak antara nilai

terendah dan tertinggi juga tidak jauh, artinya semua butir bekerja dengan kekuatan yang hampir sama. Pemeriksaan dilanjutkan dengan nilai AVE. Nilai ini menunjukkan berapa besar bagian jawaban butir yang bisa dijelaskan oleh variabelnya, dengan batas minimal 0,50. Hasilnya disajikan pada Tabel

Tabel 1. Nilai AVE Uji Coba Instrumen

Variabel	AVE	Keterangan
Pengalaman Magang	0,780	Memenuhi
<i>Soft Skill</i>	0,779	Memenuhi
Efikasi Diri	0,806	Memenuhi
Minat Kerja	0,765	Memenuhi
Kesiapan Kerja	0,805	Memenuhi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai AVE kelima variabel berkisar 0,765 sampai 0,806 dan jauh di atas 0,50. Setiap variabel sudah mampu menjelaskan lebih dari tiga perempat jawaban butir-butirnya, sehingga syarat validitas pada tahap uji coba terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pengalaman Magang	0,959	0,966	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0,965	0,969	Reliabel
Efikasi Diri	0,970	0,974	Reliabel
Minat Kerja	0,939	0,951	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,965	0,971	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,939 sampai 0,970 dan nilai *Composite Reliability* berkisar 0,951 sampai 0,974. Seluruhnya berada di atas 0,70 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel. Dengan hasil tersebut, keempat puluh butir dipakai seluruhnya pada pengambilan data utama. Nilai reliabilitas yang tinggi ini wajar terjadi karena butir-butir dalam satu variabel memang dibuat untuk mengukur hal yang saling berdekatan.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Pengalaman Magang	0,785	> 0,50	Memenuhi
<i>Soft Skill</i>	0,749	> 0,50	Memenuhi
Efikasi Diri	0,767	> 0,50	Memenuhi
Minat Kerja	0,739	> 0,50	Memenuhi
Kesiapan Kerja	0,754	> 0,50	Memenuhi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai AVE kelima variabel berkisar 0,739 sampai 0,785. Artinya setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 73% jawaban indikatornya, sehingga kedua ukuran validitas konvergen sudah terpenuhi.

Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dinilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, keduanya dengan batas minimal 0,70. Hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	Keterangan
Pengalaman Magang	0,961	0,961	0,967	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0,958	0,960	0,964	Reliabel
Efikasi Diri	0,962	0,963	0,967	Reliabel
Minat Kerja	0,929	0,931	0,944	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,953	0,953	0,961	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,929 sampai 0,962, rho_a berkisar 0,931 sampai 0,963, dan rho_c berkisar 0,944 sampai 0,967. Ketiganya jauh di atas 0,70, sehingga kelima variabel dinyatakan reliabel. Seluruh syarat pada model pengukuran sudah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke model struktural.

Uji Multikolinearitas

Uji ini memeriksa apakah keempat variabel bebas saling berhubungan terlalu kuat sehingga pengaruh masing-masing menjadi sulit dibedakan. Multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi apabila nilai VIF berada di bawah 5. Hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas (Inner VIF)

Hubungan Antarvariabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	1,222	< 5,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Minat Kerja → Kesiapan Kerja	1,559	< 5,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	1,485	< 5,00	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Soft Skill</i> → Kesiapan Kerja	1,233	< 5,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai VIF pada model struktural berkisar 1,222 sampai 1,559, jauh di bawah batas 5. Pada model pengukuran, nilai tertinggi tercatat 4,548 pada indikator ED6 dan masih berada dalam batas wajar. Model ini bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga pengaruh setiap variabel dapat dibaca sendiri-sendiri.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas secara bersama-sama. Ghazali & Latan (2021) membagi nilai R^2 menjadi lemah pada 0,19, moderat pada 0,33, dan kuat pada 0,67.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Kategori
Kesiapan Kerja (Y)	0,727	0,720	Kuat

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai *R-Square* kesiapan kerja sebesar 0,727 dengan *R-Square Adjusted* 0,720. Angka tersebut melewati 0,67 sehingga tergolong kuat. Pengalaman magang, *soft skill*, efikasi diri, dan minat kerja secara bersama-sama menjelaskan 72,7% kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan 27,3% sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti. Selisih yang tipis antara *R-Square* dan *R-Square Adjusted* menunjukkan kemampuan model tidak bergantung pada banyaknya variabel bebas yang dimasukkan.

Ukuran Pengaruh (*Effect Size/f²*)

Kalau R^2 menunjukkan kekuatan model secara keseluruhan, f^2 menunjukkan besarnya sumbangan setiap variabel bebas terhadap nilai tersebut. Kategori yang dipakai adalah kecil pada 0,02, sedang pada 0,15, dan besar pada 0,35.

Tabel 7. Hasil Uji Ukuran Pengaruh (*f-Square*)

Hubungan Antarvariabel	<i>f-Square</i>	Kategori
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0,294	Sedang
Minat Kerja → Kesiapan Kerja	0,147	Kecil
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0,297	Sedang
<i>Soft Skill</i> → Kesiapan Kerja	0,204	Sedang

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Pengalaman magang memberi sumbangan terbesar dengan f^2 sebesar 0,297, disusul efikasi diri 0,294 dan *soft skill* 0,204. Ketiganya masuk kategori sedang. Minat kerja memperoleh 0,147 sehingga tergolong kecil, walaupun selisihnya dengan batas kategori sedang hanya 0,003. Urutan f^2 tersebut sama dengan urutan koefisien jalur, sehingga kesimpulan tentang peringkat pengaruh tidak berubah meski ukurannya diganti.

Relevansi Prediktif (*Predictive Relevance/Q²*)

Nilai R^2 menggambarkan kecocokan model dengan data yang sudah ada, sedangkan Q^2 menguji kemampuan model memprediksi data yang tidak dipakai saat estimasi. Pengujian dilakukan dengan prosedur *blindfolding* memakai jarak penghilangan sebesar 7. Model dinyatakan punya relevansi prediktif apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol.

Tabel 8. Hasil Uji Relevansi Prediktif (*Q-Square*)

Variabel	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$	Nilai Kritis	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,542	> 0	Memiliki relevansi prediktif

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai Q^2 kesiapan kerja sebesar 0,542 dan melewati batas nol. Angka tersebut juga melewati 0,50 yang menurut Hair et al. (2022) menunjukkan relevansi prediktif besar. Model ini bukan hanya cocok dengan data yang dipakai untuk mengestimasi, tetapi juga mampu memprediksi kesiapan kerja pada data lain.

Kesesuaian Model (*Model Fit*)

Kesesuaian model dinilai dari SRMR dan NFI. Syaratnya nilai SRMR berada di bawah 0,10 dan nilai NFI mendekati 1.

Tabel 9. Hasil Uji Kesesuaian Model (*Model Fit*)

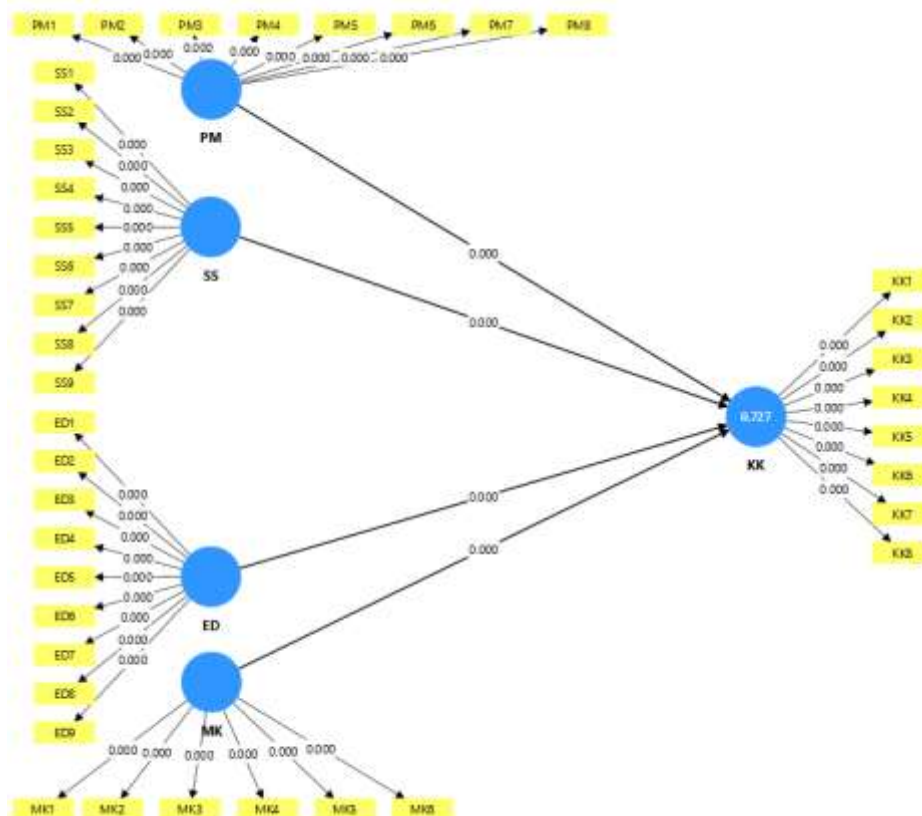
Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	Nilai Acuan	Keterangan
SRMR	0,040	0,040	< 0,10	Memenuhi
NFI	0,866	0,866	Mendekati 1	Memenuhi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai SRMR sebesar 0,040 atau hanya sekitar seperlima dari batas 0,10. Artinya selisih antara korelasi hasil pengamatan dan korelasi hasil perhitungan model tergolong kecil. Nilai NFI sebesar 0,866 juga sudah mendekati 1. Seluruh pengujian pada model struktural terpenuhi, sehingga model layak dipakai untuk menguji hipotesis.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* memakai 5.000 *subsamples*, taraf signifikansi 0,05, dan pengujian dua arah. Sebuah hipotesis diterima apabila nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-values* lebih kecil dari 0,05.



Gambar 1. Tampilan Output Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Seluruh anak panah, baik yang menghubungkan variabel laten dengan butirnya maupun yang menghubungkan keempat variabel bebas dengan Kesiapan Kerja, menunjukkan nilai 0,000 yang berarti lebih kecil daripada 0,05. Angka 0,727 di dalam lingkaran Kesiapan Kerja tetap menunjukkan nilai *R-Square*. Dengan demikian seluruh hubungan dalam model dinyatakan signifikan pada taraf 5%, sedangkan rincian nilai koefisien jalur, *T-statistics*, dan *P-values* disajikan pada Tabel 10.

Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Keputusan
H1	Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0,347	7,791	0,000	Diterima
H2	<i>Soft Skill</i> → Kesiapan Kerja	0,262	5,429	0,000	Diterima
H3	Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0,313	7,270	0,000	Diterima
H4	Minat Kerja → Kesiapan Kerja	0,250	5,088	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Hipotesis pertama menduga pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Koefisien jalurnya sebesar 0,347 dengan *T-statistics* 7,791 dan *P-values* 0,000. Koefisiennya bernilai positif dan kedua syarat signifikansi terpenuhi, sehingga H1 diterima. Nilai 0,347 berarti setiap kenaikan satu satuan pada pengalaman magang diikuti kenaikan 0,347 satuan pada kesiapan kerja, dengan catatan ketiga variabel bebas lain tidak berubah.

Hipotesis kedua menguji pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,262 dengan *T-statistics* 5,429 dan *P-values* 0,000. Arah pengaruhnya positif dan syarat signifikansi terpenuhi, sehingga H2 diterima. Semakin baik keterampilan non-teknis mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

Hipotesis ketiga menguji pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Koefisien jalurnya sebesar 0,313 dengan *T-statistics* 7,270 dan *P-values* 0,000, sehingga H3 diterima. Besaran koefisien tersebut menempatkan efikasi diri di posisi kedua setelah pengalaman magang dengan selisih yang tipis, yaitu 0,034.

Hipotesis keempat menguji pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,250 dengan *T-statistics* 5,088 dan *P-values* 0,000. Koefisien ini paling kecil di antara keempat variabel bebas, tetapi nilai *T-statistics*-nya lebih dari dua setengah kali batas 1,96 sehingga pengaruhnya tetap kuat. H4 diterima.

Hipotesis kelima berisi dua hal sekaligus, yaitu keempat variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja dan pengalaman magang menjadi variabel yang paling dominan. Bagian pertama diuji lewat nilai *R-Square*, sedangkan bagian kedua lewat perbandingan koefisien jalur antarvariabel yang seluruhnya sudah terbukti signifikan.

Kedua hal tersebut terbukti. Keempat variabel menjelaskan 72,7% kesiapan kerja dan pengalaman magang memiliki koefisien jalur terbesar, yaitu 0,347. H5 diterima pada kedua bagiannya.

Keempat jalur bertanda positif dan signifikan, dengan koefisien 0,347 untuk pengalaman magang, 0,313 untuk efikasi diri, 0,262 untuk *soft skill*, dan 0,250 untuk minat kerja. Nilai *R-Square* kesiapan kerja tercatat 0,727. Kerangka pemikiran yang disusun dengan demikian terbukti seluruhnya oleh data di lapangan.

Variabel Dominan

Keempat variabel terbukti berpengaruh signifikan. Karena itu variabel dominan ditentukan dengan membandingkan besarnya koefisien jalur, lalu diperiksa ulang lewat nilai f^2 . Peringkatnya disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Peringkat Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kesiapan Kerja

Peringkat	Variabel Bebas	Path Coefficient	f-Square	T-statistics	P-values
1	Pengalaman Magang	0,347	0,297	7,791	0,000
2	Efikasi Diri	0,313	0,294	7,270	0,000
3	Soft Skill	0,262	0,204	5,429	0,000
4	Minat Kerja	0,250	0,147	5,088	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Urutan pengaruh dari yang terbesar adalah pengalaman magang (0,347), efikasi diri (0,313), *soft skill* (0,262), dan minat kerja (0,250). Urutan yang sama juga muncul pada nilai f^2 , sehingga kesimpulan tentang variabel dominan tidak berubah meski ukuran pembandingnya diganti. Pengalaman magang menjadi variabel yang paling dominan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. Temuan ini sesuai dengan dugaan pada hipotesis kelima. Magang unggul karena hanya variabel inilah yang menuntut mahasiswa terjun langsung ke situasi kerja nyata. Jarak antara peringkat pertama dan kedua hanya 0,034, sehingga keunggulan pengalaman magang atas efikasi diri sebaiknya dibaca sebagai keunggulan tipis, bukan selisih yang lebar. Keduanya lebih tepat diperlakukan sebagai dua hal yang sama-sama perlu diprioritaskan.

Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Pengalaman magang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan koefisien jalur 0,347. Semakin baik pengalaman magang yang didapat mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

Temuan tersebut sejalan dengan jawaban responden atas pernyataan kuesioner. Pernyataan “Saya dapat menerapkan teori yang dipelajari di perkuliahan pada pekerjaan selama magang” dan “Pengalaman magang membentuk sikap tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang diberikan” memperoleh nilai total tertinggi, yaitu masing-masing 597. Pada pernyataan pertama sebanyak 100 responden (62,50%) menjawab setuju atau sangat setuju, sedangkan pada pernyataan kedua sebanyak 96 responden (60,00%). Sebaliknya, pernyataan “Kegiatan magang menambah wawasan saya mengenai cara kerja dunia industri yang sebenarnya” memperoleh nilai terendah, yaitu 584, dengan 88 responden (55,00%) menjawab setuju atau sangat setuju dan 54 responden (33,75%) menjawab netral. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa bagi sebagian besar responden magang berperan sebagai jembatan antara teori perkuliahan dan praktik kerja sekaligus sarana pembentukan sikap kerja, yang keduanya merupakan unsur penting kesiapan kerja. Namun, cukup banyaknya responden yang menjawab netral mengindikasikan bahwa kualitas pengalaman magang belum merata di antara responden.

Hasil ini sejalan dengan *experiential learning theory* yang memandang pengetahuan terbentuk dari pengalaman melalui empat tahap, yaitu mengalami langsung, memikirkan kembali pengalaman itu, mengubahnya menjadi pemahaman, lalu mencobanya lagi (Muhammad & Mustari, 2021; Simanjuntak & Armanu, 2023). Magang membawa mahasiswa melewati keempat tahap tersebut karena mereka menghadapi situasi kerja nyata, memikirkannya, lalu menerapkannya kembali. Proses inilah yang

membentuk kemampuan sesuai kebutuhan dunia kerja. Dalam *human capital theory*, magang dipandang sebagai investasi kemampuan diri di lingkungan kerja yang melengkapi pendidikan formal di ruang kelas (Halawa et al., 2025).

Hendriani et al. (2024), Simanjuntak & Armanu (2023), Muhammad & Mustari (2021), serta Deswarta et al. (2023) memperoleh kesimpulan serupa di kampus yang berbeda. Bagi Universitas Gunadarma, hasil ini justru memunculkan persoalan tersendiri. Keikutsertaan mahasiswa Program Studi Manajemen dalam magang industri masih rendah karena jadwal kuliah yang padat dan kewajiban sertifikasi kampus. Variabel yang paling menentukan kesiapan kerja ternyata variabel yang paling sulit dijangkau mahasiswa. Jarak antara besarnya pengaruh dan terbatasnya kesempatan inilah yang membuat pembenahan program magang perlu segera dilakukan.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan koefisien jalur 0,262 dan menempati peringkat ketiga di antara keempat variabel bebas. Jawaban responden memperlihatkan aspek *soft skill* yang paling menonjol. Pernyataan “Saya terbiasa menganalisis penyebab suatu masalah sebelum mengambil keputusan” memperoleh nilai total tertinggi, yaitu 622, dengan 111 responden (69,38%) menjawab setuju atau sangat setuju dan hanya 7 responden (4,38%) yang menjawab tidak setuju. Pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama orang yang memiliki karakter berbeda” juga memperoleh nilai tinggi, yaitu 614. Sebaliknya, pernyataan “Saya mampu menyusun pesan tertulis seperti surel, laporan, atau pesan kerja yang mudah dipahami” memperoleh nilai terendah, yaitu 596, dengan 97 responden (60,63%) menjawab setuju atau sangat setuju. Kemampuan memecahkan masalah dan bekerja sama yang dinilai tinggi oleh responden merupakan bekal yang langsung dibutuhkan di tempat kerja, sehingga mendukung temuan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini selaras dengan *emotional intelligence theory* yang menempatkan kemampuan mengenali dan mengelola emosi, baik emosi sendiri maupun emosi orang lain, sebagai penentu keberhasilan di tempat kerja (Ratuela et al., 2022; Deswarta et al., 2023). Kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, memecahkan masalah, memimpin, mengatur diri, dan menyesuaikan diri dengan perubahan langsung terpakai begitu mahasiswa masuk ke lingkungan kerja.

Halawa et al. (2025), Ratuela et al. (2022), Nurbaiti & Putri (2024), serta Widiyawati et al. (2024) melaporkan hasil yang sama. Ada satu pola yang menarik pada variabel ini. *Soft skill* memperoleh rata-rata tertinggi, yaitu 3,806, tetapi pengaruhnya hanya menempati peringkat ketiga. Mahasiswa merasa paling percaya diri pada aspek ini, sedangkan sumbangannya terhadap kesiapan kerja belum sebesar pengalaman magang dan efikasi diri. Penjelasan yang masuk akal, penilaian *soft skill* dalam penelitian ini berasal dari mahasiswa sendiri, sementara pembuktiannya baru terjadi ketika keterampilan itu dipakai di tempat kerja.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan koefisien jalur 0,313, hanya berselisih 0,034 dari pengalaman magang yang menempati peringkat pertama. Jawaban responden pada variabel efikasi diri menunjukkan pola yang sejalan dengan temuan tersebut. Pernyataan “Saya yakin mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan” dan “Saya memanfaatkan pengalaman keberhasilan sebelumnya untuk menghadapi situasi yang berbeda” memperoleh

nilai total tertinggi, yaitu masing-masing 598, dengan 95 responden (59,38%) dan 94 responden (58,75%) menjawab setuju atau sangat setuju. Adapun pernyataan “Saya optimis dalam menetapkan target dan menyusun langkah penyelesaian tugas sesuai kemampuan saya” memperoleh nilai terendah, yaitu 582, dengan 87 responden (54,38%) menjawab setuju atau sangat setuju dan 55 responden (34,38%) menjawab netral. Selain itu, pernyataan “Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan maupun kegagalan” memperoleh jawaban tidak setuju paling banyak di antara butir efikasi diri, yaitu 22 responden (13,75%). Jawaban tersebut menggambarkan bahwa keyakinan diri mahasiswa sudah terbentuk, tetapi belum merata, sehingga masih terdapat ruang yang cukup besar untuk ditingkatkan.

Self-efficacy theory mengartikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang atas kemampuannya menyusun dan menjalankan tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Astuti & Amri, 2024; Nurbaiti & Putri, 2024). Efikasi diri bukan ukuran seberapa banyak keterampilan yang dimiliki, melainkan seberapa yakin seseorang bisa memakai keterampilan tersebut. Di sinilah letak penjelasan sumbangannya yang besar. Bekal yang dikumpulkan selama kuliah baru akan terpakai kalau mahasiswa yakin mampu menggunakannya. Dua mahasiswa dengan bekal yang sama bisa terlihat berbeda kesiapannya apabila tingkat keyakinan dirinya berbeda.

Astuti & Amri (2024), Nurbaiti & Putri (2024), Widiyawati et al. (2024), serta Andina et al. (2023) sampai pada kesimpulan serupa. Ada satu hal yang perlu digarisbawahi pada variabel ini. Efikasi diri justru memperoleh rata-rata paling rendah di antara lima variabel, yaitu 3,693, padahal pengaruhnya menempati peringkat kedua terbesar. Pengaruh yang besar dengan capaian yang paling rendah membuat efikasi diri menjadi aspek yang paling terbuka untuk diperbaiki. Berbeda dengan magang yang butuh kerja sama dengan dunia usaha, efikasi diri bisa ditingkatkan lewat bimbingan karier dan pemberian tugas yang menantang di dalam perkuliahan.

Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan koefisien jalur 0,250. Angka tersebut paling kecil di antara keempat variabel bebas, tetapi nilai *T-statistics* sebesar 5,088 menunjukkan pengaruhnya tetap kuat secara statistik. Dari sisi jawaban responden, pernyataan “Saya mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau kegiatan lain yang menunjang persiapan kerja saya” memperoleh nilai total tertinggi, yaitu 606, dengan 101 responden (63,13%) menjawab setuju atau sangat setuju. Pernyataan “Saya tertarik menekuni bidang karier tertentu setelah lulus nanti” memperoleh jumlah jawaban setuju dan sangat setuju terbanyak, yaitu 103 responden (64,38%), dengan nilai total 595. Sebaliknya, pernyataan “Saya aktif mencari informasi mengenai lowongan dan perkembangan dunia kerja” memperoleh nilai terendah, yaitu 589. Jawaban ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki arah karier dan mulai terlibat dalam kegiatan persiapan kerja, tetapi keaktifan menggali informasi dunia kerja masih perlu ditingkatkan.

Teori kepribadian vokasional atau *RIASEC theory* menekankan kecocokan antara sifat seseorang dan lingkungan kerjanya (Andina et al., 2023; Hendriani et al., 2024). Mahasiswa yang sudah tahu bidang yang diminatinya akan lebih terarah dalam menyiapkan kemampuan yang dibutuhkan, dan kesiapan kerjanya ikut terbentuk mengikuti arah tersebut. Muhammad & Mustari (2021), Hendriani et al. (2024), serta Halawa et al. (2025) menemukan pola yang sama.

Posisi terakhir minat kerja dan nilai f^2 sebesar 0,147 yang tergolong kecil memberi pesan tersendiri. Minat berguna untuk mengarahkan usaha mahasiswa pada bidang tertentu, tetapi arah saja belum cukup untuk melahirkan kesiapan. Pengalaman praktis, keterampilan non-teknis, dan keyakinan diri lah yang mengisi arah tersebut dengan kemampuan nyata. Karena itu program pengembangan karier di kampus tidak cukup berhenti pada penelusuran minat, tetapi perlu dilanjutkan dengan pengalaman yang mengubah minat menjadi kemampuan.

Kontribusi Bersama dan Variabel Dominan

Keempat variabel bebas secara bersama-sama menjelaskan 72,7% kesiapan kerja dan tergolong kuat menurut kriteria Ghazali & Latan (2021). Nilai Q^2 sebesar 0,542 menegaskan model ini juga mampu memprediksi. Hasil tersebut menunjukkan kesiapan kerja tidak dibentuk oleh satu hal saja. Keempat variabel bekerja saling melengkapi, bukan berdiri sendiri-sendiri. Kesiapan kerja yang dibentuk oleh keempat variabel tersebut juga tercermin dari jawaban responden atas pernyataan variabel Kesiapan Kerja. Pernyataan “Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan” memperoleh nilai total tertinggi, yaitu 607, dengan 98 responden (61,25%) menjawab setuju atau sangat setuju, diikuti pernyataan “Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja demi tercapainya tujuan bersama” dengan nilai 606 dan 100 responden (62,50%) menjawab setuju atau sangat setuju. Adapun pernyataan “Saya siap menanggung konsekuensi dari keputusan kerja yang saya ambil” memperoleh nilai terendah, yaitu 594, sedangkan pernyataan “Saya mempertimbangkan berbagai informasi secara objektif sebelum mengambil keputusan” memperoleh jawaban tidak setuju terbanyak, yaitu 20 responden (12,50%). Pola jawaban ini menunjukkan bahwa responden merasa paling siap dari sisi pengendalian diri dan kerja sama, sedangkan kesiapan dalam mengambil dan mempertanggungjawabkan keputusan kerja masih perlu diperkuat.

Pengalaman magang berada di posisi teratas dengan koefisien jalur 0,347 dan f^2 sebesar 0,297. Hal ini masuk akal karena magang bukan sekadar satu faktor di antara empat, melainkan wadah yang mempertemukan kemampuan teknis, *soft skill*, keyakinan diri, dan kejelasan minat dalam satu pengalaman nyata. Mahasiswa yang magang tidak hanya menambah jam kerja, tetapi juga menguji ketiga aspek lainnya sekaligus. Dilihat dari *human capital theory*, hasil ini menunjukkan bekal yang dikumpulkan selama kuliah tidak semuanya bernilai sama (Halawa et al., 2025). Keterlibatan langsung di lingkungan kerja nyata memberi hasil paling besar bagi kesiapan kerja. Sisa 27,3% yang belum terjelaskan menandakan masih ada faktor lain yang ikut berperan, misalnya lingkungan keluarga, prestasi akademik, kondisi ekonomi, atau layanan bimbingan karier. Faktor-faktor tersebut tidak ikut diteliti di sini dan terbuka untuk diteliti lebih lanjut.

Dari keseluruhan hasil tersebut, upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma sebaiknya diarahkan pada dua hal, yaitu memperluas sekaligus memperbaiki program magang dan menguatkan efikasi diri mahasiswa. Keduanya memberi sumbangan terbesar terhadap kesiapan kerja, dan keduanya pula yang menghadapi kendala paling nyata di lapangan. Mahasiswa sulit meluangkan waktu untuk magang di tengah padatnya jadwal kuliah, sementara capaian efikasi diri tercatat paling rendah di antara seluruh variabel yang diukur. Perlu dicatat pula bahwa semua variabel dalam penelitian ini diukur lewat penilaian mahasiswa terhadap dirinya sendiri pada satu waktu, sehingga hasil ini menggambarkan kesiapan kerja yang dirasakan mahasiswa, bukan kesiapan yang sudah dinilai oleh pemberi kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengalaman magang, *soft skill*, efikasi diri, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, sekaligus mengetahui variabel yang paling dominan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 160 mahasiswa Angkatan 2022 Program Studi Manajemen pada lima lokasi kampus dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Kesimpulan penelitian ini antara lain adalah pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Serta *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima. Dan pengalaman magang merupakan variabel yang paling dominan, diikuti efikasi diri, *soft skill*, dan minat kerja. Keempat variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang tergolong kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga hipotesis kelima (H_5) diterima. Keunggulan pengalaman magang atas efikasi diri tergolong tipis, sehingga keduanya perlu sama-sama diprioritaskan.

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi teoretis bagi kajian kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Diterimanya hipotesis pertama dan ketiga memperkuat *experiential learning theory*, *human capital theory*, serta *self-efficacy theory* Bandura (2018). Kesiapan kerja terbukti tidak hanya lahir dari pembelajaran di ruang kelas, tetapi juga dari keterlibatan langsung mahasiswa dalam situasi kerja nyata, sedangkan efikasi diri menentukan apakah kompetensi yang telah dimiliki benar-benar digunakan. Karena itu, aspek keyakinan diri perlu ditempatkan sejajar dengan penguasaan keterampilan, bukan sebagai variabel pendukung. Diterimanya hipotesis kedua dan keempat memperkuat *emotional intelligence theory* serta teori kepribadian vokasional (*RIASEC theory*). *Soft skill* memperoleh capaian rata-rata tertinggi tetapi pengaruhnya hanya menempati peringkat ketiga, sehingga pengukurannya yang bersandar pada penilaian diri perlu dilengkapi penilaian pihak eksternal. Minat kerja dengan pengaruh terkecil lebih tepat diposisikan sebagai faktor pengarah, yaitu penentu ke arah mana usaha mahasiswa dikerahkan.

Secara metodologis, model empat variabel dengan pendekatan SEM-PLS terbukti layak dan dapat dijadikan model dasar bagi penelitian sejenis pada konteks perguruan tinggi swasta. Penelitian ini sekaligus mengisi celah penelitian berupa pengujian keempat variabel secara simultan pada lingkungan dengan program magang opsional dan kewajiban sertifikasi kompetensi, dengan temuan kontekstual bahwa variabel yang paling menentukan kesiapan kerja justru merupakan variabel yang paling sulit dijangkau mahasiswa.

Adapun implikasi praktis dari penelitian ini yaitu program magang perlu diperluas sekaligus dibenahi karena terbukti paling dominan, sementara keikutsertaan mahasiswa masih terbatas akibat padatannya jadwal perkuliahan dan pelaksanaan sertifikasi di tengah semester. Pembinaan dapat ditempuh melalui konversi kegiatan magang ke dalam satuan kredit semester, penataan jadwal perkuliahan, serta perluasan kerja sama dengan dunia industri. Serta penguatan efikasi diri perlu menjadi prioritas kedua karena capaian rata-ratanya paling rendah padahal pengaruhnya terbesar kedua. Berbeda dengan magang,

efikasi diri dapat ditingkatkan melalui program yang sepenuhnya dalam kendali kampus, seperti bimbingan karier, simulasi wawancara kerja, dan pendampingan alumni.

Pembinaan *soft skill* sebaiknya diarahkan pada pembuktian kemampuan melalui penilaian berbasis kinerja, bukan sekadar peningkatan persepsi diri. Layanan pengembangan karier juga perlu dilanjutkan dengan penempatan magang yang relevan dengan minat mahasiswa, disertai pembekalan literasi teknologi dan kemampuan adaptasi yang menjadi butir kesiapan kerja dengan capaian terendah. Mahasiswa disarankan memanfaatkan setiap kesempatan magang sedini mungkin dan memilih penempatan yang relevan dengan bidang studi, membangun keyakinan atas kemampuan diri melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik maupun organisasi, serta menjadikan pengalaman magang sebagai sarana menguji dan mempertegas minat kariernya. Dan perusahaan disarankan menyediakan penempatan magang yang bermakna dan disertai bimbingan terstruktur, serta memberikan umpan balik terukur kepada mahasiswa dan institusi pendidikan. Dalam proses rekrutmen, pengalaman magang dapat dijadikan indikator awal kesiapan kerja pelamar dengan tetap mempertimbangkan aspek keyakinan diri dan keterampilan non-teknis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu seluruh variabel diukur melalui penilaian mahasiswa terhadap dirinya sendiri pada satu waktu, responden terbatas pada mahasiswa Angkatan 2022 Program Studi Manajemen dengan teknik *purposive sampling*, serta model penelitian belum sepenuhnya mampu menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya yaitu menambahkan variabel lain di luar model penelitian ini, misalnya lingkungan keluarga, prestasi akademik, *hard skill*, atau motivasi kerja, untuk menjelaskan sisa varians yang belum ter jelaskan. Menguji peran variabel mediasi maupun moderasi, misalnya menempatkan efikasi diri atau minat kerja sebagai mediasi pada hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Serta menggunakan sumber data selain penilaian diri, misalnya penilaian pembimbing lapangan atau pemberi kerja, serta rancangan *longitudinal* sebelum dan sesudah magang, agar kesiapan kerja terukur lebih objektif. Dan memperluas cakupan responden ke program studi dan fakultas lain serta menggunakan teknik *probability sampling* apabila data populasi memungkinkan, agar keterwakilan sampel dan daya generalisasi hasil menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina, R., Kusuma, A., & Firdaus, M. (2023). The role of self-efficacy, work motivation and work interest on student work readiness. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Astuti, D., & Amri, K. (2024). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(1). <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Jakarta: BPS.
- Bandura, A. (2018). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo, P. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Halawa, S., Subiyanto, D., & Purnamarini, D. (2025). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2). <https://doi.org/10.37329/ganaya.v8i2.4059>
- HBO Monitor. (2024). *HBO Monitor 2024*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Hendriani, S., Zahra, D., & Pramadewi, A. (2024). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja (Studi kasus mahasiswa Manajemen Angkatan 2018–2020 FEB Universitas Riau). *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 3(2). <https://rayyanjournal.com/index.php/jambu>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). *Kebijakan pengembangan pendidikan vokasi industri*. Jakarta: Kemenperin.
- Lembaga Sertifikasi Profesi Universitas Gunadarma. (2024). *Data skema sertifikasi dan asesor kompetensi*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Muhammad, R., & Mustari, N. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB (JIMFEB)*, 9(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7270>
- Nuffic Neso Indonesia. (2022). *Laporan data mahasiswa Indonesia di Belanda*. Jakarta: Nuffic Neso Indonesia.
- Nurbaiti, & Putri, D. V. D. (2024). Hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32. <https://doi.org/10.35797/jab.14.1.20-32>
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Pambajeng, A. P., Sumartik, & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. (2024). *Statistik pendidikan tinggi 2024*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. <https://pddikti.kemdikbud.go.id>
- Program Studi Manajemen Universitas Gunadarma. (2026). *Kurikulum Program Studi Manajemen S1*. Depok: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. https://fe.gunadarma.ac.id/manajemen/?page_id=39
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37677>



- Simanjuntak, R., & Armanu. (2023). Pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4). <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2024). *World education statistics 2024*. Paris: UNESCO Institute for Statistics.
- Widiyawati, S., Syamsuri, A. R., & Roesdy, M. (2024). Analisis soft skill dan efikasi diri mahasiswa dalam mempersiapkan kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Mirai Management*, 9(2). <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7608>