Indonesian Journal of Digital Business

Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB

Pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening

Dewi Isnaeni Nur Sawitri[1], M. Farid Wajdi[2]*

[1,2]Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Correspondence: E-mail: b100220588@student.ums.ac.id[1], farid.wajdi@ums.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi penelitian adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta yang sedang atau telah mengikuti program magang. Sampel sebanyak 200 responden ditentukan melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria pengalaman mengikuti magang. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert lima poin dan dianalisis dengan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Evaluasi model mencakup pengujian *outer model* dan *inner model*, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program magang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa maupun *self-efficacy*. Selain itu, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan memediasi pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada tingkat signifikansi 5%.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received 31 October 2026
First Revised 10 November 2026
Accepted 11 November 2026
First Available online 12 November 2026
Publication Date 13 November 2026

Keyword:
Kesiapan Kerja; Mahasiswa; Motivasi Kerja; Program Magang; Self-Efficacy.

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan yang memadai untuk memasuki dunia kerja. Perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan kompetensi menyebabkan mahasiswa tidak cukup hanya mengandalkan pengetahuan akademik. Kesiapan kerja (*Work Readiness)* menjadi salah satu aspek penting dalam proses transisi mahasiswa dari lingkungan pendidikan menuju lingkungan professional. Peersia et al., (2024) menjelaskan bahwa *work readiness* merupakan konstruk multidimensional yang mencakup keterampilan kognitif dan nonkognitif yang diperlukan individu untuk memasuki dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, kemampuan beradaptasi, serta karakteristik psikologis yang mendukung individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Permasalahan kesiapan kerja tersebut juga menjadi perhatian dalam konteks Pendidikan tinggi di Indonesia. Nugroho et al., (2024) melalui *systematic review* mengenai kesiapan kerja mahasiswa dan lulusan pendidikan tinggi di Indonesia menunjukkan bahwa program pendidikan tinggi, termasuk kegiatan magang dan pengembangan soft skills, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesiapn lulusan menghadapi dunia kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak terbentuk hanya melalui proses pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga melalui berbagai pengalaman yang memungkinkan mahasiswa berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri. Kondisi tersebut menjadi semakin penting karena terdapat kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama pendidikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih dekat dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya agar mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kesiapan psikologis sebelum memasuki dunia kerja.

Salah satu bentuk pembelajaran yang dapat membantu mahasiswa memperoleh pengalaman nyata mengenai dunia kerja adalah program magang. Program magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan akademik dalam situasi kerja yang sebenarnya, memahami prosedur dan budaya organisasi, menyelesaikan tugas, berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan, serta memperoleh pengalaman dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Supriyanto et al., (2023) menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil yang sejalan ditunjukkan oleh Fauzan et al., (2023), yang menemukan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dalam pendidikan vokasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman yang diperoleh mahasiswa selama kegiatan magang, semakin besar peluang mahasiswa memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, program magang dapat dipandang sebagai salah satu bentuk pengalaman pembelajaran yang membantu mahasiswa menghubungkan teori yang diperoleh di perguruan tinggi dengan praktik pekerjaan secara langsung.

Namun demikian, pengalaman magang belum tentu menghasilkan tingkat kesiapan kerja yang sama pada setiap mahasiswa. Perbedaan kualitas pengalaman, kesempatan memperoleh tugas, interaksi dengan pembimbing, serta keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas pekerjaan dapat menyebabkan pengalaman magang memberikan dampak yang berebeda. Hal ini didukung oleh penelitian Putri et al., (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sebaliknya, Supriyanto et al., (2023) serta Fauzan et al., (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaan hasil tersebut

menunjukkan adanya *research gap* berupa ketidakkonsistenan temuan empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian Mimiasri et al., (2026) pada mahasiswa Program Studi Manajemen juga menemukan bahwa pengalaman magang secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, meskipun secara simultan pengalaman magang, *soft skill*, dan *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh pengalaman magang maupun motivasi terhadap kesiapan kerja menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih perlu dikaji dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan tersebut.

Selain faktor eksternal berupa pengalaman magang, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal mahasiswa, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat mengarahkan mahasiswa untuk berusaha, mengembangkan kemampuan, mencapai tujuan karier, dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Indrawati et al., (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peranan dalam hubungan antara kompetensi interpersonal, konstruksi pengetahuan, dan kesiapan kerja. Sementara itu, Taufan et al., (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* dan motivasi secara individual maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 62% variasi kesiapan kerja dalam penelitian mereka. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa aspek psikologis mahasiswa mempunyai kontribusi penting dalam membentuk kesiapan menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung memiliki kemauan untuk meningkatkan kompetensi dan mempersiapkan diri, sedangkan mahasiswa dengan keyakinan terhadap kemampuan dirinya akan lebih mampu menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan.

Dalam hubungan tersebut, *self-efficacy* menjadi faktor yang menarik untuk dikaji karena dapat menjelaskan bagaimana pengalaman dan faktor internal mahasiswa diterjemahkan menjadi kesiapan kerja. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tuntutan tertentu. Cipta dan Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang berhubungan dengan kesiapan kerja melalui *self-efficacy*, sedangkan Syawitri et al., (2024) menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* dan kesiapan kerja, serta *self-efficacy* terbukti memediasi hubungan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Penelitian Makki et al., (2023) juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *work readiness* dan *decision-making self-efficacy*, yang menunjukkan pentingnya keyakinan terhadap kemampuan diri dalam proses persiapan karier. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak hanya dapat dipandang sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi kesiapan kerja, tetapi juga berpotensi menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana pengalaman praktis dan dorongan individu dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan dinamika tersebut, diperlukan penelitian yang tidak hanya menguji pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, tetapi juga menjelaskan peran *self-efficacy* sebagai variabel intervening. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja masih menghasilkan temuan yang belum konsisten, sementara *self-efficacy* terbukti berkaitan dengan kesiapan kerja dan berpotensi menjadi mediator.

1.1. Tinjauan Pustaka

Kesiapan Kerja

Menurut Borg et al. (2025), graduate work readiness merupakan kepemilikan berbagai atribut yang mencakup keterampilan, perilaku, dan nilai yang memungkinkan individu melakukan transisi dari lingkungan pendidikan menuju dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menjalankan pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan profesional. Dalam perspektif Human Capital Theory, kesiapan kerja berkaitan dengan investasi individu dalam memperoleh

pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas serta peluang memasuki pasar kerja. Kesiapan kerja mahasiswa dapat terbentuk melalui interaksi faktor eksternal, seperti pengalaman belajar dan pengalaman kerja, serta faktor internal, seperti motivasi dan keyakinan terhadap kemampuan diri. Supriyanto et al. (2023) menunjukkan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan Putri et al. (2024) menemukan bahwa pengalaman magang, self-efficacy, dan motivasi kerja merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, Syawitri et al. (2024) menunjukkan bahwa self-efficacy dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan pengalaman magang dengan kesiapan kerja. Berdasarkan pandangan tersebut, kesiapan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang terbentuk melalui pengalaman praktis, dorongan untuk bekerja, dan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Program Magang

Menurut Sukmawati (2022), program magang merupakan bentuk pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam lingkungan kerja nyata. Melalui kegiatan tersebut, mahasiswa memperoleh pengalaman langsung mengenai aktivitas pekerjaan, memahami lingkungan organisasi, serta mengembangkan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Program magang tidak hanya menjadi sarana pembelajaran praktis, tetapi juga membantu mahasiswa mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian Sukmawati (2022) menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan dengan itu, Liu et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan magang mencakup variasi keterampilan, kesempatan belajar, dukungan supervisor, dan hubungan interpersonal yang dapat membantu mahasiswa memahami tuntutan pekerjaan serta mengembangkan kompetensi yang diperlukan. Temuan Supriyanto et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui pengalaman nyata, pengembangan keterampilan, serta pemahaman terhadap karakteristik lingkungan kerja. Oleh karena itu, program magang dalam penelitian ini dipahami sebagai kegiatan pembelajaran praktis yang memberikan pengalaman kerja nyata melalui pelaksanaan tugas, kesempatan belajar, dukungan pembimbing, interaksi dengan lingkungan organisasi, dan keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Supriyanto et al. (2023), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Motivasi memberikan dorongan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan, menyelesaikan tugas, meningkatkan kompetensi, serta mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks mahasiswa, motivasi kerja dapat tercermin melalui keinginan memperoleh pekerjaan, dorongan mencapai keberhasilan, kesediaan meningkatkan kemampuan, dan kemauan menghadapi tantangan lingkungan kerja. Penelitian Supriyanto et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, Suwanda et al. (2023) melalui perspektif Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Ryan dan Deci menjelaskan pentingnya motivasi internal dan self-determination dalam mendorong mahasiswa menjalankan aktivitas akademik maupun pengembangan diri. Sejalan dengan itu, Putri, Reniati, dan Wahyudin (2024) menempatkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kesiapan mahasiswa menghadapi persaingan dunia kerja. Berdasarkan pandangan tersebut, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri mahasiswa untuk berusaha, mengembangkan kompetensi, mencapai tujuan pekerjaan, dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Self-Efficacy

Menurut Yulanto et al. (2024), self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu tugas, termasuk dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dalam konteks mahasiswa, self-efficacy tercermin melalui keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, serta memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan. Penelitian Yulanto et al. (2024) menunjukkan adanya hubungan positif antara self-efficacy dan kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasional. Sejalan dengan itu, Erlangga et al. (2024) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, Syawitri et al. (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy, sementara self-efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness serta terbukti memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap work readiness. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman praktis dapat memperkuat keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya sehingga meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, self-efficacy dalam penelitian ini dipahami sebagai keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi hambatan, mengembangkan kompetensi, dan memenuhi tuntutan pekerjaan, yang berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara program magang dan motivasi kerja dengan kesiapan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja

Program magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk secara langsung menghubungkan pengetahuan akademik dengan kondisi pekerjaan yang nyata. Pengalaman tersebut memungkinkan mahasiswa memahami tugas, tanggung jawab, budaya organisasi, serta tuntutan yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Naufalin et al., (2024), program magang memiliki peran dalam meningkatkan *work readiness* karena memberikan pengalaman praktis yang membantu mahasiswa mengembangkan kompetensi dan memahami lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Putri et al., (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hal tersebut, semakin baik pengalaman dan pelaksanaan program magang yang diperoleh mahasiswa, semakin besar pula kemampuan mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

H1: Program Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan mahasiswa untuk mempersiapkan dirinya dalam menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemampuan, mencapai tujuan karier, serta menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Supriyanto et al., (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *work readiness*. Temuan tersebut juga didukung oleh Astuti dan Amri (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, semakin besar pula dorongan mahasiswa untuk melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kesiapan dalam memasuki dunia kerja.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Program Magang terhadap *Self-Efficacy*

Program magang tidak hanya memberikan pengalaman kerja, tetapi juga memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menguji dan mengembangkan kemampuan dirinya melalui penyelesaian tugas-tugas nyata. Ketika mahasiswa mampu menyelesaikan tugas, menghadapi permasalahan, dan beradaptasi dengan lingkungan organisasi, pengalaman tersebut dapat meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Cipta dan Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki keterkaitan dengan *self-efficacy*

mahasiswa dalam proses pembentukan kesiapan kerja. Hal tersebut diperkuat oleh Syawitri et al., (2024) yang menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Dengan demikian, semakin baik pengalaman yang diperoleh melalui program magang, semakin kuat pula keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

H3: Program Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy.*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Self-Efficacy*

Motivasi kerja dapat mendorong mahasiswa untuk lebih aktif mengembangkan kemampuan dan menghadapi berbagai tantangan sebagai bagian dari persiapan memasuki dunia kerja. Dorongan untuk mencapai tujuan pekerjaan dapat membuat mahasiswa lebih tekun dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kompetensi, dan menghadapi hambatan yang muncul selama proses pengembangan diri. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, motivasi yang berasal dari dalam diri dapat mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya secara aktif dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kompetensi. Suwanda et al., (2023) menjelaskan bahwa motivasi internal dan *self-determination* berperan dalam mendorong individu untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, mahasiswa dengan motivasi kerja yang lebih tinggi diperkirakan memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

H4: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan. Dalam konteks mahasiswa, keyakinan tersebut penting karena transisi dari lingkungan pendidikan menuju dunia kerja menuntut mahasiswa untuk mampu menghadapi tugas, tekanan, perubahan, dan permasalahan baru. Yulanto et al., (2024) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan Erlangga et al., (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi hambatan, dan lebih siap menjalankan tuntutan pekerjaan.

H5: *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-Efficacy*

Program magang memberikan pengalaman nyata yang dapat membantu mahasiswa mengenali dan mengembangkan kemampuan dirinya dalam menghadapi lingkungan kerja. Pengalaman keberhasilan dalam menyelesaikan tugas selama magang dapat meningkatkan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, yang selanjutnya mendorong kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Syawitri et al., (2024) menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap *self-efficacy*, *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work readiness*, serta *self-efficacy* terbukti memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manfaat program magang terhadap kesiapan kerja dapat berlangsung melalui peningkatan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya. Oleh karena itu, *self-efficacy* diduga menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan pengalaman program magang dengan kesiapan kerja mahasiswa.

H6: Program Magang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-Efficacy*

Motivasi kerja mendorong mahasiswa untuk berusaha mencapai tujuan, mengembangkan kompetensi, dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, sedangkan *self-efficacy* menentukan sejauh mana mahasiswa meyakini kemampuan dirinya dalam melakukan usaha tersebut. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan menghadapi tantangan, sehingga proses tersebut dapat memperkuat keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Selanjutnya, keyakinan tersebut dapat meningkatkan

keberanian, ketekunan, dan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Putri et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* merupakan faktor yang berkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa, sementara Salsabilla dan Ulya (2025) menunjukkan keterkaitan *self-efficacy* dengan *work readiness*. Berdasarkan hubungan tersebut, *self-efficacy* diduga dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana motivasi kerja mahasiswa pada akhirnya meningkatkan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

H7: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menganalisis pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui self-efficacy sebagai variabel intervening (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian mencakup mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang atau telah mengikuti program magang, dengan sampel sebanyak 200 responden yang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling melalui metode purposive sampling berdasarkan kriteria pengalaman magang dan kesediaan mengisi kuesioner. Penentuan jumlah sampel mempertimbangkan 20 indikator penelitian dengan pendekatan 10-times rule of thumb (Sofyani, 2023). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan Google Forms dengan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4, yang mencakup evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model meliputi validitas konvergen dengan loading factor ≥ 0,70 dan AVE ≥ 0,50, validitas diskriminan melalui cross-loading, serta reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability ≥ 0,70. Evaluasi inner model mencakup multikolinearitas dengan VIF < 5,00, koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif (Q^2), dan pengujian hipotesis melalui bootstrapping. Pengaruh langsung maupun tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistics > 1,96 dan p-values ≤ 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Sarstedt et al., 2020; Hair et al., 2022).

Menurut Sumarni et al. (2025), definisi operasional menjelaskan cara variabel didefinisikan dan diukur agar menghasilkan data yang valid serta dapat direplikasi. Penelitian ini menggunakan variabel Program Magang dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen serta Kesiapan Kerja Mahasiswa sebagai variabel dependen. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sebagaimana disajikan pada tabel berikut 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator
Program Magang ($\boldsymbol{X_1}$)	Menurut Supriyanto et al., (2022), Program magang merupakan kegiatan yang memberikan pengalaman kepada mahasiswa untuk menerapkan dan mengembangkan keterampilan melalui pengalaman kerja secara langsung.	1. Kesesuaian Tugas 2. Kesempatan Belajar 3. Bimbingan Supervisor 4. Umpan Balik 5. Pengalaman Pekerjaan Nyata
Motivasi Kerja ($\boldsymbol{X_2}$)	Menurut Indrawati et al. (2023), motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja secara optimal.	1. Dorongan Untuk Bekerja 2. Tujuan Karier 3. Pengembangan Diri 4. Minat Terhadap Pekerjaan 5. Orientasi Pencapaian
Self-Efficacy ($\boldsymbol{Z}$)	Menurut Putri et al., (2024), self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam	1. Keyakinan Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Tugas

	menghadapi dan menyelesaikan tuntutan yang berkaitan dengan dunia kerja.	2.Keyakinan Menghadapi Tugas Sulit 3.Keyakinan Menghadapi Hambatan 4.Penerapan Kemampuan Dalam Berbagai Situasi 5. Keyakinan Mencapai Tujuan Kerja
Kesiapan Kerja (***Y***)	Menurut Sultoni et al., (2022), kesiapan kerja merupakan sejauh mana individu memiliki sikap dan karakteristik yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja.	1. Keterampilan Kerja 2.Kemampuan Komunikasi 3. Kemampuan Bekerja Sama 4.Kemampuan Memecahkan Masalah 5.Kemampuan Beradaptasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh 200 responden yang seluruhnya memenuhi kriteria penelitian dan dapat diolah. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, program studi, semester, status magang, dan periode magang. Distribusi karakteristik responden disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	108	54,0%
	Laki-laki	92	46,0%
Usia	21 tahun	32	16,0%
	22 tahun	71	35,5%
	23 tahun	70	35,0%
	Di atas 23 tahun	27	13,5%
Program Studi	Manajemen	69	34,5%
	Akuntansi	80	40,0%
	Ekonomi Pembangunan	51	25,5%
Semester	Semester 7	53	26,5%
	Semester 8	99	49,5%
	Semester 9	22	11,0%
	Sudah lulus	26	13,0%
Status Magang	Sedang magang	139	69,5%
	Sudah magang	61	30,5%
Periode Magang	Sekitar 1 bulan	19	9,5%
	1–3 bulan	109	54,5%
	4–6 bulan	72	36,0%

Sumber: Data primer diolah (2026).

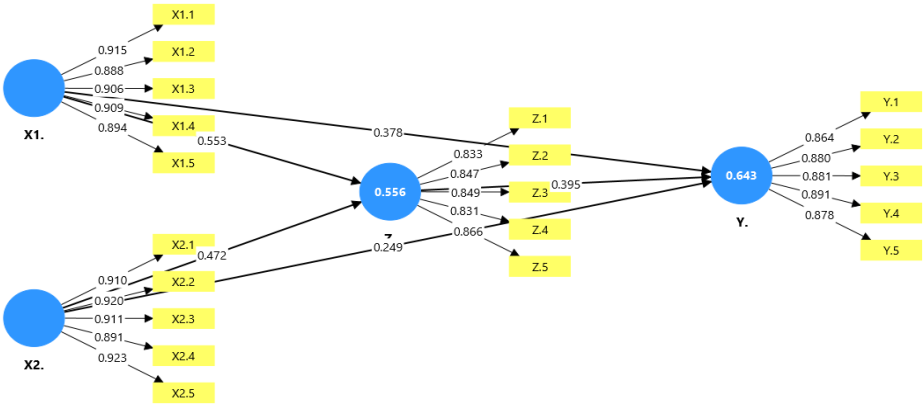
Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (54,0%), berusia 22 tahun (35,5%), berasal dari program studi Akuntansi (40,0%), dan sedang menempuh semester 8 (49,5%). Berdasarkan pengalaman magang, sebagian besar responden sedang menjalani magang (69,5%), dengan periode magang terbanyak selama 1–3 bulan (54,5%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa pada tahap akhir

perkuliahan yang sedang memperoleh pengalaman langsung di lingkungan kerja. Dengan demikian, karakteristik responden dinilai relevan untuk menggambarkan pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan self-efficacy sebagai variabel intervening.

Hasil Uji Pengukuran

Outer Model

Menurut Hair et al. (2022), evaluasi outer model dalam PLS-SEM bertujuan memastikan indikator mampu mengukur konstruk laten secara valid dan reliabel, termasuk mengidentifikasi potensi multikolinearitas. Skema model penelitian yang diuji menggunakan PLS-SEM disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. *Outer Model*

Uji Validitas Konvergen

Menurut Hair et al. (2022), validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai loading factor yang menunjukkan hubungan indikator dengan konstruk laten. Indikator dinyatakan memenuhi kriteria apabila memiliki nilai loading factor ≥ 0,70. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis *Convergent Validity*

	Validitas Konvergen	Keterangan
X1.1	0,915	Valid
X1.2	0,888	Valid
X1.3	0,906	Valid
X1.4	0,909	Valid
X1.5	0,894	Valid
X2.1	0,91	Valid
X2.2	0,92	Valid
X2.3	0,911	Valid
X2.4	0,891	Valid
X2.5	0,923	Valid
Y1	0,864	Valid
Y2	0,88	Valid
Y3	0,881	Valid
Y4	0,891	Valid
Y5	0,878	Valid
Z1	0,833	Valid
Z2	0,847	Valid
Z3	0,849	Valid
Z4	0,831	Valid
Z5	0,866	Valid

Sumber: Data primer diolah 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 20 indikator pada variabel Program Magang (X1), Motivasi Kerja (X2), Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y), dan Self-Efficacy (Z) memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai terendah sebesar 0,831 pada indikator Z.4 dan tertinggi sebesar 0,923 pada indikator X2.5. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan

Fornell-Larcker

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan setiap konstruk memiliki perbedaan empiris dengan konstruk lainnya. Pengujian menggunakan kriteria Fornell-Larcker melalui SmartPLS 4 dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE pada diagonal tabel dengan korelasi antarkonstruk. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil terlihat pada table 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y	Z
X1	0.902			
X2	0.054	0.911		
Y	0.620	0.468	0.879	
Z	0.578	0.502	0.739	0.845

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Program Magang (X1), Motivasi Kerja (X2), Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y), dan Self-Efficacy (Z) masing-masing sebesar 0,902; 0,911; 0,879; dan 0,845. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan korelasi antarkonstruk pada baris dan kolom yang sama. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga model pengukuran layak dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (inner model).

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha

Butir pertanyaan dalam kuesioner dianggap dapat diandalkan (*reliable*) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* <0,60, maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diandalkan (*unreliable*). Hasil terlihat pada table 5 berikut :

Tabel 5. Analisis Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha
X1	0.943
X2	0.949
Y	0.926
Z	0.900

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 sebesar 0,943, X2 sebesar 0,949, Y *sebesar* 0,926, dan Z sebesar 0,900. Seluruh nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh telah melampaui batas ketentuan minimum sebesar 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta konsistensi internal yang memadai, sehingga layak digunakan dalam analisis model penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-Square*

Menurut Hair et al. (2022), nilai R-square (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model struktural dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan kemampuan prediksi kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. Hasil terlihat pada table 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji R Square

R-square	R-square adjusted

Y	0.643	0.637
Z	0.556	0.552

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y) memperoleh nilai R-square sebesar 0,643 dan Adjusted R-square sebesar 0,637, yang menunjukkan bahwa Program Magang (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Self-Efficacy (Z) mampu menjelaskan variasi Kesiapan Kerja Mahasiswa sebesar 64,3%, sedangkan 35,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Self-Efficacy (Z) memperoleh nilai R-square sebesar 0,556 dan Adjusted R-square sebesar 0,552, yang berarti Program Magang (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan variasinya sebesar 55,6%, sedangkan 44,4% sisanya dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, kedua variabel endogen memiliki kemampuan penjelasan pada kategori moderat (sedang).

Nilai *f-Square*

Hasil f square terlihat pada table 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Ukuran Efek (f^2)

	X1	X2	Y	Z
X1			0.237	0.687
X2			0.116	0.501
Y				
Z			0.194	

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian effect size pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai f-square pada hubungan variabel X1 terhadap Y sebesar 0,237 dan terhadap Z sebesar 0,687. Nilai f-square pada variabel X2 terhadap Y sebesar 0,116 dan terhadap Z sebesar 0,501. Sementara itu, nilai f-square pada hubungan variabel Z terhadap Y sebesar 0,194. Berdasarkan kriteria penilaian effect size, yaitu nilai 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar, hubungan X1 terhadap Y serta Z terhadap Y termasuk kategori sedang. Hubungan X2 terhadap Y termasuk kategori kecil, sedangkan hubungan X1 terhadap Z dan X2 terhadap Z termasuk kategori besar. Dengan demikian, variabel independen dan intervening memiliki ukuran pengaruh yang bervariasi terhadap konstruk endogen dalam model struktural penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji *Direct Effect* digunakan untuk menggambarkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui skema *inner model* yang telah disajikan sebelumnya, serta hasil pada tabel *Direct Effect*, dapat terlihat urutan besarnya pengaruh dari yang paling dominan hingga yang paling lemah. Hasil terlihat pada table 7 berikut:

Tabel 7. Analisis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Program Magang -> Kesiapan Kerja	0.378	0.380	0.059	6.452	0.000	Berpengaruh Signifikan
Program Magang -> Self-Efficacy	0.553	0.554	0.041	13.473	0.000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0.249	0.250	0.045	5.531	0.000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja -> Self-Efficacy	0.472	0.473	0.044	10.630	0.000	Berpengaruh Signifikan
Self-efficacy -> Kesiapan Kerja	0.395	0.392	0.060	6.531	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian direct effect, seluruh hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yaitu Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (β = 0,378; T = 6,452; p = 0,000), Program Magang terhadap Self-Efficacy (β = 0,553; T = 13,473; p = 0,000), Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (β = 0,249; T = 5,531; p = 0,000), Motivasi Kerja terhadap Self-Efficacy (β = 0,472; T = 10,630; p = 0,000), serta Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (β = 0,395; T = 6,531; p = 0,000). Seluruh hubungan tersebut memenuhi kriteria signifikansi dengan nilai T-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Menurut Hair et al. (2022), pengujian indirect effect bertujuan menganalisis pengaruh tidak langsung konstruk eksogen terhadap konstruk endogen melalui variabel mediasi. Pengujian dilakukan menggunakan bootstrapping dengan kriteria T-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05 untuk menentukan signifikansi pengaruh mediasi. Hasil terlihat pada table 8 berikut:

Tabel 8. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%	Keterangan
Program Magang -> Self-Efficacy -> Kesiapan Kerja	0.218	0.217	-0.001	0.152	0.291	Signifikan (Mampu Memediasi)
Motivasi Kerja -> Self-Efficacy -> Kesiapan Kerja	0.186	0.186	-0.001	0.126	0.263	Signifikan (Mampu Memediasi)

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian specific indirect effect, Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Self-Efficacy memiliki koefisien sebesar 0,218 dengan interval kepercayaan 0,152–0,291, sedangkan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Self-Efficacy memiliki koefisien sebesar 0,186 dengan interval kepercayaan 0,126–0,263. Kedua interval kepercayaan tidak mencakup angka nol, sehingga pengaruh tidak langsung keduanya dinyatakan positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis H6 dan H7 didukung, yang menunjukkan bahwa Self-Efficacy mampu memediasi pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.

Pembahasan

Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Program Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,378, T-statistics sebesar 6,452 (> 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (p < 0,001). Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H1) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman mahasiswa dalam mengikuti program magang, semakin tinggi pula kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Pengalaman magang yang baik tercermin dari kesesuaian tugas dengan bidang ilmu, kesempatan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, bimbingan supervisor yang jelas, umpan balik terhadap pekerjaan, serta keterlibatan dalam pekerjaan nyata. Melalui kegiatan magang, mahasiswa berkesempatan mengenal lingkungan kerja, memahami tanggung jawab pekerjaan, serta mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Angelo dan Setyawati (*2026*), yang menemukan bahwa pengalaman magang berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Penelitian Astuti dan Amri (*2024*) juga menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Program Magang terhadap Self-Efficacy

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Program Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-Efficacy, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,553, T-statistics sebesar 13,473 (> 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (p < 0,001). Dengan demikian, Hipotesis Kedua (H2) diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Ketika mahasiswa memperoleh pengalaman langsung di lingkungan kerja, mereka dapat belajar menerapkan pengetahuan, menyelesaikan permasalahan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Pengalaman tersebut dapat membantu mahasiswa menjadi lebih yakin terhadap kompetensi yang dimilikinya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Angelo dan Setyawati (*2026*), yang membahas keterkaitan pengalaman magang dan self-efficacy dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,249, T-statistics sebesar 5,531 (> 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (p < 0,001). Dengan demikian, Hipotesis Ketiga (H3) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi dapat mendorong mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan, mencari pengalaman, menetapkan tujuan karier, dan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan profesional. Hasil ini didukung oleh penelitian Astuti dan Amri (*2024*), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Namun, hasil penelitian Putri et al. (*2024*) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Bangka Belitung. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dapat bervariasi berdasarkan karakteristik responden dan konteks penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Self-Efficacy

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-Efficacy, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472, T-statistics sebesar 10,630 (> 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (p < 0,001). Dengan demikian, Hipotesis Keempat (H4) diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan keyakinan mahasiswa yang lebih kuat terhadap kemampuan dirinya dalam mempersiapkan dan menghadapi pekerjaan. Mahasiswa yang memiliki dorongan untuk mencapai tujuan karier cenderung lebih terdorong untuk belajar, meningkatkan keterampilan, dan menghadapi tantangan. Proses tersebut dapat membantu membangun keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang akan dihadapi di dunia kerja. Temuan ini perlu dipahami sesuai hasil pengujian penelitianmu, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan self-efficacy.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395, T-statistics sebesar 6,531 (> 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (p < 0,001). Dengan demikian, Hipotesis Kelima (H5) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan. Keyakinan tersebut dapat membantu mahasiswa menghadapi kesulitan, menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian Astuti dan Amri (*2024*), yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian Angelo dan Setyawati

(*2026*) juga menempatkan self-efficacy sebagai salah satu faktor penting dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja melalui Self-Efficacy

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (specific indirect effect) menunjukkan bahwa Program Magang berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Self-Efficacy, dengan nilai koefisien sebesar 0,218. Rentang confidence interval 95% berada pada 0,152 hingga 0,291 dan tidak mencakup angka nol. Dengan demikian, Hipotesis Keenam (H6) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan Program Magang dan Kesiapan Kerja Mahasiswa. Program magang tidak hanya memberikan pengalaman langsung kepada mahasiswa, tetapi juga berpotensi memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan diri. Ketika mahasiswa semakin yakin dapat menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, pengalaman magang tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja. Hasil ini memiliki kesesuaian konseptual dengan penelitian Angelo dan Setyawati (*2026*), yang membahas pengalaman magang, self-efficacy, dan kesiapan kerja mahasiswa dalam satu model penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja melalui Self-Efficacy

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa melalui Self-Efficacy, dengan nilai koefisien sebesar 0,186. Rentang confidence interval 95% berada pada 0,126 hingga 0,263 dan tidak mencakup angka nol. Dengan demikian, Hipotesis Ketujuh (H7) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja Mahasiswa. Motivasi kerja dapat mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia profesional, sedangkan self-efficacy berkaitan dengan keyakinan mereka dalam melaksanakan tugas dan mengatasi tantangan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja tidak hanya melalui pengaruh langsung, tetapi juga melalui keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya. Hasil ini selaras dengan penelitian Astuti dan Amri (*2024*), yang mengidentifikasi motivasi kerja dan self-efficacy sebagai faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Program Magang dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa maupun Self-Efficacy, sedangkan Self-Efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa serta mampu memediasi pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Secara teoritis, penelitian ini memperluas kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, khususnya melalui pengalaman praktis, motivasi, dan keyakinan diri. Secara praktis, perguruan tinggi disarankan meningkatkan kualitas program magang dan pembekalan kerja, perusahaan atau instansi perlu menyediakan tugas relevan serta bimbingan dan evaluasi yang memadai, sedangkan mahasiswa diharapkan memanfaatkan pengalaman magang, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan motivasi serta keyakinan diri. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada karakteristik responden yang hanya mencakup mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang atau telah mengikuti magang serta penggunaan variabel yang terbatas pada Program Magang, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, dan Self-Efficacy. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden ke berbagai program studi dan perguruan tinggi serta mempertimbangkan variabel tambahan, seperti pengalaman organisasi, kompetensi kerja, dukungan sosial, dan kepuasan terhadap program magang.

5. REFERENCES

Aprillianus Beno. B, Hasanudin, & Arman Jaya. (2025). The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self Efficacy. *International Journal of Asian Business and Management*, *4*(3), 547–566. https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324

Borg, J., Scott-Young, C. M., & Bartram, T. (2025). A Review of Graduate Work Readiness Literature: A Conceptual Exploration of the Implications for HRM Research and Practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *63*(2), 1–16. https://doi.org/10.1111/1744-7941.70012

Eka Nurwidi Astuti, & Muhtadin Amri. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, *4*(01), 33–48. https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193

Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). Mahasiswa Tingkat Akhir the Influence of Organizational Experience , Internship Experience , and Self Efficacy on the Work Readiness of Final. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, *2*(4), 223–236. https://jkb.fisip.unila.ac.id/index.php/jkb/article/view/398

Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, *4*(1), 26–34. https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413

Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, *1*(3), 100027. https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Classroom Companion: Business: Vol. Part F9796*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Halik, A., & Mujanah, S. (2026). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill Dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *12*(1), 258–268. https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsihttps://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5682

Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. *Education Research International*, *2023*. https://doi.org/10.1155/2023/4956337

Magang, O. R. A., & Setyawati, I. (2026). How Internship Experience, Self-Efficacy, and Digital Literacy Shape Work Readiness Among Final-Year Students. *Business Economic Communication and Social Sciences (BECOSS) Journal*, *8*(1), 73. https://doi.org/10.21512/becossjournal.v8i1.13897

Makki, B. I., Feng, F., Waqar, M. A., & Adhikari, I. M. (2023). Work Readiness, Decision-Making Self-Efficacy, and Career Exploration among Engineering Students: A Two-Step Framework. *Mathematical Problems in Engineering*, *2023*(1). https://doi.org/10.1155/2023/8166825

Maulana, D. K., Dara, D., & Wolor, C. W. (2026). PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN MAGANG, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA GEN Z. *Global Research and Innovation Journal (GREAT)*, *2*(2), 953–961.

Naufalin, L. R., Indriayu, M., & Sulistyandari, S. (2024). Work readiness Generation Z's on diploma programme: The influence internship program and digital literacy. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *14*(2), 208–219. https://doi.org/10.21831/jpv.v14i2.73642

Nugroho, N. E., Irianto, J., & Suryanto, S. (2024). a Systematic Review of Indonesian Higher Education Students' and Graduates' Work Readiness. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, *8*(1), 350–363. https://doi.org/10.22437/jiituj.v8i1.33073

Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research and Development*, *43*(8), 1830–1845. https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322

Salsabilla, M. P., & Ulya, L. L. (2025). How Does Intolerance of Uncertainty Predict Work Readiness? Unveiling the Role of Self-efficacy. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, *14*(2), 808–824. https://doi.org/10.12928/jehcp.vi.31019

Sofyani, H. (2023). Penentuan Jumlah Sampel pada Penelitian Akuntansi dan Bisnis Berpendekatan Kuantitatif. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *7*(2), 311–319.

https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19031
Sultoni, S., Gunawan, I., Firawati, A. A., & Cahyaningtyas, A. (2022). Validity and Reliability of the Student Work Readiness Scale. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *5*(2), 176–185. https://doi.org/10.17977/um027v5i22022p176
Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, *5*(1), 32–44. https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033
Suwanda, D., Suryana, D., Suherman, U., Nadhirah, N. A., Dahlan, T. H., & Ahmad, A. B. (2023). Effect of Tacit Knowledge on Student Self-Determination in Indonesia: A Mixed-Methods Study. *Education Research International*, *2023*. https://doi.org/10.1155/2023/6122547
Taufan, S., Jayanti, A. R. B., Susita, D., & Frannita, E. L. (2025). Influence of Self-Efficacy and Motivation on Work Readiness in Vocational Education Students. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(5), 3787–3798. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3501
Vilysia, V., & Turangan, J. A. (2024). the Influence of Internship Experience, Social Support, and Work Motivation on Work Readiness of Feb Students of Universitas Tarumanagara. *International Journal of Application on Economics and Business*, *2*(3), 151–161. https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i3.151-161
Zahirulhaq, M. S. N. A., & Pramusinto, H. (2025). THE EFFECT OF FIELD WORK PRACTICE AND CAREER GUIDANCE THROUGH SELF-EFFICACY ON STUDENTS' WORK READINESS. *Journal of Office Administration Education (JPAP)*, *13*(3), 722–732.