



Pengaruh Pengalaman Magang dan Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Pemeditasi Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Shinta Dwi Utami^{1*}, Jati Waskito²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220556@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja dengan minat karir sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan sampel sebanyak 125 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, pengalaman magang dan kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir. Minat karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja serta mampu memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja. Nilai R-Square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan variabel kesiapan kerja.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 27 Maret 2026

First Revised 30 Maret 2026

Accepted 31 Maret 2026

First Available online 31 Maret 2026

Publication Date 31 Maret 2026

Keyword:

Pengalaman Magang, Kompetensi Kerja, Kesiapan Kerja, Minat Karir.

1. PENDAHULUAN

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja dengan kompetensi dan mental yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan di lingkungan pekerjaan. Kesiapan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam karier, dan banyak ahli menekankan pentingnya mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan untuk memenuhi tuntutan industri. Menurut Setiarini et al. (2022), keterampilan soft skill selain pengalaman magang kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal dan pengalaman praktis berperan penting dalam persiapan kerja mereka. Penelitian ini menekankan bahwa minat karir, sebagai variabel pemediasi, juga sangat berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, kesiapan kerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademis, tetapi juga oleh pengalaman magang dan kompetensi kerja. Kesimpulannya, kesiapan kerja melibatkan kombinasi dari berbagai faktor, termasuk pengalaman dan kompetensi yang semuanya berkontribusi pada kesiapan individu untuk memasuki pasar kerja.

Fakta bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti pengalaman magang dan kompetensi kerja didukung oleh penelitian terbaru. Gosali et al. (2024) menemukan bahwa pengalaman magang secara positif memengaruhi kesiapan kerja melalui pengembangan kepribadian yang enterprising, yang pada gilirannya meningkatkan minat karir dan kesiapan memasuki dunia kerja. Penelitian ini menggarisbawahi keterkaitan antara pengalaman praktis dan kesiapan kerja, serta peran mediasi dari minat karir yang dipengaruhi oleh kepribadian enterprising. Selain itu, pentingnya minat karir sebagai komponen yang memperkuat kesiapan kerja juga ditegaskan oleh para peneliti, di mana minat yang tinggi dapat mendorong individu untuk lebih siap dan tangguh ketika memasuki dunia kerja. Jadi, kesiapan kerja harus dipandang sebagai hasil dari integrasi berbagai aspek pengalaman dan minat yang mendukung pengembangan profesional individu secara holistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan konsep multidimensional yang dipengaruhi oleh kualitas pengalaman, keterampilan, dan minat yang dimiliki individu.

Kesiapan kerja sebagai konsep multidimensional telah menjadi fokus dari berbagai penelitian terdahulu. Dalam upaya memahami variabel ini secara lebih komprehensif, penelitian oleh Amanda et al. (2024) mengkaji dampak pengalaman magang, minat kerja, keterampilan lunak, dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bidang manajemen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dan minat kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja, sejalan dengan penelitian lainnya yang menyoroti pentingnya komponen tersebut dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja. Demikian pula, penelitian oleh Putri dan Anwar (2023) menempatkan fokus pada mahasiswa yang menempuh pendidikan di bidang keuangan syariah, di mana dijelaskan bahwa soft skill dan motivasi kerja juga memiliki korelasi positif dengan kesiapan kerja. Kesamaan tematik kedua penelitian ini terhadap kesiapan kerja menegaskan pentingnya pengalaman praktis dan minat sebagai fondasi yang membentuk kesiapan individu dalam menghadapi tantangan profesional. Namun, variasi dalam fokus penelitian, seperti jenis soft skill dan motivasi yang diteliti, tetap membuka ruang untuk eksplorasi lebih dalam mengenai hubungan keterkaitan antara variabel-variabel pendukung kesiapan kerja ini.

Menggali lebih dalam, penelitian oleh Setiarini et al. (2022) mengkaji peran soft skill dan pengalaman magang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam konteks kesiapan kerja. Studi ini menggarisbawahi bahwa selain aspek-aspek eksplisit, motivasi kerja

dapat berfungsi sebagai jembatan penghubung yang memperkuat dampak pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja. Safitri dan Syofyan (2023) juga menyoroti bagaimana perspektif waktu masa depan dapat memperkuat kesiapan kerja, menambah dimensi lain yang mempengaruhi kesiapan seseorang menghadapi dunia profesional. Dari perspektif ini, penelitian saat ini akan memperdalam pemahaman mengenai pengaruh kombinasi pengalaman magang dan kompetensi kerja, dengan mempertimbangkan variabel minat karir sebagai potensi mediasi dalam kesiapan kerja. Pendekatan ini berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung memisahkan analisis setiap variabel, serta mengedepankan integrasi variabel secara holistik, memberikan wawasan baru dalam konteks kesiapan kerja di era yang semakin kompetitif ini.

Minat karir merupakan aspek psikologis yang krusial dalam menentukan kesiapan individu memasuki dunia kerja, dan dalam konteks penelitian ini, dimensi tersebut dipandang sebagai potensi mediasi antara pengalaman magang dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja. Minat karir, yang sering kali dipandang sebagai cerminan dari preferensi dan motivasi individu terhadap pilihan profesi tertentu, memiliki kapasitas untuk mempengaruhi sejauh mana seseorang memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pendidikan dan pengalaman magang. Dalam kaitannya dengan kesiapan kerja, minat karir berperan penting sebagai katalisator yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga memperkuat dorongan individu untuk mengaplikasikan soft skill serta mengoptimalkan manfaat dari pengalaman magang. Oleh karena itu, menumbuhkan minat karir yang kuat dan terdefinisi dengan baik dapat berakibat pada peningkatan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan profesional. Hal ini kemudian berimplikasi pada perencanaan karir jangka panjang yang lebih strategis dan terarah. Lebih jauh lagi, pemahaman yang mendalam tentang minat karir memungkinkan institusi pendidikan untuk merancang program pengembangan diri yang lebih terpadu dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Dengan demikian, integrasi antara minat karir dan kesiapan kerja tidak hanya menawarkan pandangan holistik terhadap kesiapan individu tetapi juga membuka jalan bagi penelitian lanjutan yang dapat menambah wawasan dalam dunia yang semakin kompetitif dan cepat berubah. Penutup dari analisis ini menyoroti pentingnya minat karir sebagai elemen sentral, yang seharusnya mendapatkan perhatian serius dalam upaya mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tuntutan karir masa depan yang penuh tantangan.

Integrasi antara minat karir dan kesiapan kerja tidak hanya menawarkan pandangan holistik terhadap kesiapan individu tetapi juga membuka jalan untuk mengeksplorasi seberapa jauh pengalaman magang dan kompetensi kerja dapat mempengaruhi kesiapan kerja tersebut. Pengaruh pengalaman magang, sebagai bentuk pembelajaran praktis, sangat mungkin memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan lapangan yang relevan. Demikian pula, kompetensi kerja, yang mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan secara efektif dalam konteks pekerjaan, dapat berfungsi sebagai faktor penguat dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja yang dinamis. Secara khusus, pengalaman magang tidak hanya memberikan kesempatan langsung untuk terlibat dalam lingkungan profesional tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Pada saat yang sama, pengembangan kompetensi kerja yang solid memungkinkan individu untuk menavigasi tantangan profesional dengan lebih percaya diri dan efisien, sehingga meningkatkan kesiapan kerja secara keseluruhan. Dengan mempertimbangkan interaksi antara pengalaman magang dan kompetensi kerja, dapat dihipotesiskan bahwa kombinasi keduanya berpotensi optimal dalam mempersiapkan

mahasiswa untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, dalam kerangka penelitian ini, penting untuk mengevaluasi lebih lanjut bagaimana kedua variabel ini berkolaborasi untuk mempengaruhi kesiapan kerja, guna memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pengembangan strategi pendidikan tinggi dan penyusunan kebijakan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan industri masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja, serta untuk mengevaluasi peran mediasi dari minat karir dalam konteks tersebut. Signifikansi dari penelitian ini terletak pada upayanya untuk menghubungkan dimensi praktis pengalaman magang dengan elemen teori kompetensi kerja, guna menghasilkan kerangka konseptual yang lebih holistik dalam memahami kesiapan kerja. Dengan mengintegrasikan minat karir sebagai variabel mediasi, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam meningkatkan efektivitas strategi pembelajaran dan pelatihan yang berfokus pada kesiapan kerja mahasiswa. Urgensitas penelitian juga dipertegas oleh kebutuhan mendesak akan penyesuaian program pendidikan tinggi dengan tuntutan industri masa kini, yang terus berkembang dan semakin kompetitif. Dalam menghadapi tantangan pasar kerja yang dinamis, aplikasi pengalaman magang yang efektif dan penajaman kompetensi kerja menjadi krusial untuk memfasilitasi transisi yang lebih mulus dari dunia pendidikan ke dunia profesional. Oleh karena itu, meneliti interaksi antara variabel-variabel ini tidak hanya memberikan wawasan empiris yang berharga tetapi juga dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk merancang kurikulum yang lebih adaptif dan relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menawarkan kontribusi substansial dalam upaya mempersiapkan generasi muda agar lebih siap menghadapi tantangan dan peluang di dunia kerja masa depan yang terus berubah.

Lokasi penelitian ini ditetapkan di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang dipilih karena Universitas Muhammadiyah Surakarta dikenal sebagai salah satu perguruan tinggi dengan program magang dan pelatihan kompetensi kerja yang terstruktur dan berorientasi pada kesiapan kerja mahasiswa. Keberagaman program studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta, terutama pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, menyediakan lingkungan yang kondusif untuk mengeksplorasi hubungan antara pengalaman magang, kompetensi kerja, dan minat karir dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berpotensi memberikan gambaran holistik mengenai kesiapan kerja di seluruh fakultas, sementara sampel difokuskan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang dipilih karena mereka berada pada posisi strategis untuk memahami dinamika pasar kerja dan tren ekonomi yang cepat berubah. Pemilihan sampel ini didorong oleh peran aktif mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam menjalani program magang dan pengembangan kompetensi, yang sangat relevan dengan judul penelitian. Mahasiswa dari fakultas ini juga memiliki eksposur langsung terhadap praktik bisnis dan aktivitas ekonomi, yang menjadikan mereka subjek ideal untuk meneliti kesiapan kerja setelah lulus. Melalui fokus penelitian pada kelompok ini, diharapkan muncul wawasan mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kesiapan kerja dan bagaimana pendidikan tinggi dapat lebih responsif terhadap tantangan industri masa kini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai landasan untuk memahami kesiapan kerja secara teoretis tetapi juga memberikan masukan praktis bagi program studi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pelatihan menuju lingkungan kerja yang kompetitif.

1.2. Tinjauan Pustaka

Pengalaman Magang

Pengalaman magang merupakan pendekatan pembelajaran berbasis kerja yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung di industri dalam jangka waktu tertentu guna menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam praktik serta mengembangkan keterampilan teknis dan nonteknis, seperti manajemen waktu dan kesiapan kerja (Prianto et al., 2021; Stijn et al., 2021). Magang juga dipahami sebagai proses interaksi edukatif melalui belajar sambil bekerja yang berperan penting dalam keberhasilan pembelajaran dan pembentukan kompetensi mahasiswa agar siap terjun ke dunia kerja (Setyawan & Munari, 2020). Melalui pengalaman ini, mahasiswa memperoleh pemahaman terhadap aspek profesional di lingkungan kerja serta dinilai dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Muliasari & Andayani, 2023; Aswita, 2022). Selain itu, magang bertujuan memfasilitasi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja dengan memberikan manfaat berupa peningkatan pengalaman, keterampilan, portofolio, relasi, dan peluang karier yang lebih baik (Lutfia & Rahadi, 2020). Indikator pengalaman magang meliputi pengetahuan kerja, keterampilan kerja, kemampuan beradaptasi, dan sikap kerja yang mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan profesional (Wahyuni, 2023).

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan konsep yang mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang terukur sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Kompetensi juga dipahami sebagai kinerja yang dapat diamati dan diukur yang berpengaruh terhadap keberhasilan individu dan organisasi (Safrida, Nina, 2020), serta kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Simanjuntak, 2020). Selain itu, kompetensi mencerminkan kemampuan yang didukung oleh gaya kerja dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan (Rakhmalina, 2021). Dalam organisasi, kompetensi memiliki berbagai tujuan penting seperti perumusan dan evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan organisasi, pembentukan budaya perusahaan, pembelajaran organisasi, manajemen karier, serta sistem imbalan (Simanjuntak, 2020). Tingkat kompetensi seseorang juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keyakinan dan nilai, kepribadian, motivasi, kondisi emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi (Rakhmalina, 2021).

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan keselarasan antara kematangan mental, fisik, serta pengalaman belajar sehingga individu memiliki kemampuan (skill) untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Lestari, 2020; Sugihartono, 200:15). Kesiapan kerja juga dipahami sebagai kemampuan individu dalam aspek pengetahuan, sikap, dan kematangan diri yang menjadi modal awal sebelum memasuki dunia kerja (Bhadraswara, 2020; Mustari, 2021), serta mencakup kompetensi, perilaku, dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai target tanpa mengalami kesulitan berarti (Nurussyifa & Listiadi, 2021; Riyanti & Kasyadi, 2021). Selain itu, kesiapan kerja menggambarkan kemampuan lulusan untuk langsung beradaptasi di dunia kerja dengan dukungan kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang relevan (Setiarini et al., 2022). Tingkat kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti intelegensi, bakat, minat, pengetahuan, kondisi jasmani, kepribadian, dan nilai-nilai kehidupan (Winkel, 2021),

serta ditandai oleh pemahaman terhadap tugas pekerjaan, penguasaan pengetahuan kerja, perilaku profesional, sikap positif, kesiapan menghadapi risiko, dan kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020).

Minat Karir

Minat karir merupakan kesadaran individu terhadap dirinya yang tercermin dari kecenderungan, ketertarikan, dan kegemaran pada bidang tertentu tanpa paksaan dari pihak luar, sehingga mendorong motivasi dan dedikasi tinggi dalam mencapai tujuan karir (Suratman & Wahdi, 2021). Minat ini juga muncul dari proses pemahaman, observasi, analisis, dan perbandingan berbagai pilihan karir dengan mempertimbangkan kebutuhan, bakat, serta tantangan yang dihadapi (Elviadmi et al., 2022). Selain itu, minat karir ditandai oleh keinginan kuat untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaan yang memberikan rasa puas, antusiasme, dan dorongan untuk terus berkembang (Amirullah & Martadinata, 2022). Indikator minat karir dapat dilihat dari adanya perhatian dan motif, di mana perhatian mencerminkan fokus individu terhadap rangsangan yang relevan, sedangkan motif menjadi pendorong yang mengarahkan perilaku dalam memilih dan mencapai tujuan karir (Melina et al., 2022; Harahap et al., 2021).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

Pengalaman magang adalah pelatihan kerja yang dialami dan dilakukan oleh mahasiswa (Wahyunietal.,2023). Pengalaman dapat diperoleh dari berbagai hal baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Dengan demikian melalui pengalaman magang, mahasiswa diharapkan memiliki suatu kompetensi tertentu, seperti pengetahuan keterampilan dan etos kerja. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilakukannya dalam perjalanan hidupnya (SaridanRasmini,2023).

Adapun menurut Sumardiono (Lasinta, 2024), pengertian dari magang merupakan proses belajar dari seorang yang kompeten melalui kegiatan di dunia nyata atau langsung terjun di dunia kerja. Lalu menurut Azwar (2019), magang merupakan suatu kerja praktik yang bertujuan agar dapat menguasai keahlian tertentu dengan bimbingan dan arahan mentor yang profesional di bidangnya. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Fatni & Satrya, 2023; Septiana & Harahap, 2024; Ananda, Purwitasari, & Ariska, 2024; Affandiet al., 2024). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap kesiapan kerja seseorang. Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan dengan kesiapan kerja.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

Kompetensi kerja merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan tenaga kerja. Kegunaan kompetensi kerja

bagi pemberi kerja (employer) antara lain adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan persaingan usaha di dunia industri. Kegunaan kompetensi kerja bagi konsumen antara lain adalah untuk menghilangkan keraguan terhadap kecukupan kuantitas dan kualitas barang, termasuk terbebas dari barang berbahaya bagi konsumen (Bali, 2022; Sarumaha, 2022).

Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kesiapan kerja.

Pengaruh pengalaman magang terhadap minat karir

Pengalaman magang merupakan salah satu bentuk pembelajaran di tempat kerja yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya dalam kurun waktu tertentu dengan didampingi oleh seorang ahli di bidang yang sedang dipelajari (Chairunissa & Rahmayanti, 2023). Pengalaman magang ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja profesional, mengamati budaya kerja, serta mempraktikkan kompetensi yang telah dipelajari di sekolah (Mustari, 2021).

Melalui pengalaman magang tersebut, mahasiswa diharapkan dapat memahami tuntutan dunia kerja dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri. Kegiatan pengalaman magang memberikan pelatihan sesuai penugasan keahlian di bidang masing-masing yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan dalam dunia kerja nyata (Muhammad & Mustari, 2021). Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Handoko (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang berdampak positif terhadap minat karir mahasiswa sebagai auditor. Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan dengan minat karir.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap minat karir

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja, yang pada umumnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Baharuddin et al., 2022). Kompetensi kerja terkait dengan pekerjaan kompetensi pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, yang pada akhirnya akan meningkat. Adanya kompetensi kerja pada karyawan dapat meningkatkan keterampilan atau kemampuan yang ada pada seseorang. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin et al., (2022).

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut, yang di dalamnya terdapat budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi. Dalam hal ini diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap positif dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi menjelaskan

apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wandi, dkk 2022). Penelitian oleh Suryo, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap minat karir mahasiswa. Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan minat karir.

Pengaruh minat karir terhadap kesiapan kerja

Minat karir adalah keinginan mahasiswa untuk menempuh karir tertentu setelah menyelesaikan studinya. Minat karir merupakan output dari serangkaian proses dalam memahami berbagai pilihan karir, (Kong et al., 2020). Proses yang dilakukan oleh mahasiswa untuk memahami berbagai pilihan karir akan membantu mereka dalam menetapkan pilihan jalur karir yang akan ditempuh. Menurut Kong (2020) pemilihan karir merupakan fenomena kompleks yang sulit untuk dipahami dan diprediksi. Kong et al 2020).

Pengaruh lainnya yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan adalah minat karir. Minat karir merupakan suatu kesadaran yang dimiliki oleh individu tentang dirinya sendiri, yang dipengaruhi oleh kecenderungan, kegemaran, dan ketertarikan pada suatu bidang atau kegiatan tertentu (Amelia & Banjarnahor, 2023) Terdapat hal yang menyebabkan seseorang dikatakan berminat terhadap sesuatu yaitu adanya perhatian terhadap sesuatu (Kasan, 2022). Diantaranya yaitu perhatian pada suatu jenis profesi atau karir. Mahasiswa yang memiliki minat karir yang kuat cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi untuk mengejar karir yang diinginkannya (Wahdi, 2021). Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Muhammad Ikhsan Mustari (2021), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, minat karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Minat karir berpengaruh positif dan signifikan dengan kesiapan kerja.

Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh minat karir

Pengalaman magang menjadi wahana belajar autentik yang memungkinkan mahasiswa memperoleh paparan langsung terhadap praktik profesional, keterampilan teknis, dan soft skills (Simanungkalit et al.,2024). Sementara itu, pengalaman magang secara konsisten dilaporkan sebagai prediktor utama kesiapan kerja. Pengalaman magang memberi kesempatan belajar nyata di lingkungan profesional, membangun keterampilan teknis maupun soft skills, serta meningkatkan pemahaman budaya organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan dampak positif dan signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja (Herlina et al.,2022; Halawa et al.,2025; Astuti & Amri, 2024; Lestari & Ubaidillah, 2022; Dilla et al.,2024; Putri & Wahyudin, 2024; Putri & Wahyudin, 2024). Semakin menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi capaian akademik, melainkan juga integrasi aspek psikologis dan pengalaman kontekstual.

Minat karir adalah suatu keputusan yang kompleks bagi seorang siswa/mahasiswa (Nufus, 2017). Dalam mempersiapkan karir yang diinginkan untuk masa depan (Tsai et al., 2017), siswa/mahasiswa dapat dipengaruhi berbagai macam hal, seperti orang tua, pengaruh dari teman, media, penghasilan yang ingin didapat (Afaq Ahmed et al., 2017), dan pengalaman

industri ,(El-Dief & El-Dief, 2019) seperti masa magang (Qiu et al., 2017). Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Minat karir memediasi hubungan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh minat karir

Kompetensi kerja dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Elizar dan Tanjung (2018) kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Kompetensi dapat dikatakan sebagai kegiatan karyawan yang terperinci dan memiliki standar dalam setiap tingkatan kegiatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu untuk dapat menjalankan tugas atau tanggung jawab secara efektif (Anggraini, 2021). Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) yang menyatakan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Minat karir berpengaruh secara signifikan menjadi salah satu factor penentuan pengambilan keputusan karir selanjutnya (Nyamwange, 2016). Sifat dari karir dimana perkembangan karir terjadi beriringan dengan perkembangan individu atau dikenal dengan istilah lifespan yang menjadikan karir menjadi hal penting dalam diri individu. Beberapa fenomena lain yang menyebabkan karir masih menjadi salah satu dari layanan bimbingan dan konseling yakni, angka pengangguran yang masih relative tinggi, masih adanya persepsi-persepsi di masyarakat terkait pekerjaan yang bergengsi dan tidak bergengsi, banyaknya lulusan dunia Pendidikan yang menguasai teori dan minim dalam praktek atau pengalaman nyata di dunia kerja (Fitria et al., 2020). Berdasarkan penelitian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Minat karir memediasi hubungan antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis hubungan antar variabel serta menguji hipotesis melalui analisis statistik (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan sampel yang ditentukan menggunakan purposive sampling, yaitu mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis minimal semester 5 yang memiliki pengalaman magang, sehingga diperoleh 125 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen (kesiapan kerja), variabel independen (pengalaman magang dan kompetensi kerja), serta variabel mediasi (minat karir). Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS, yang meliputi evaluasi outer model (validitas, reliabilitas, dan multikolinearitas) serta inner model (R-Square, Q-Square, dan pengujian hipotesis melalui path coefficient dan indirect effect) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel (Hair et al., 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Pengalaman Magang dan Kompetensi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Minat Karir sebagai Pemediasi. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 125 responden. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 4.1.

Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 yang mencakup distribusi berdasarkan jenis kelamin, semester saat ini, dan program studi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Semester, dan Program Studi

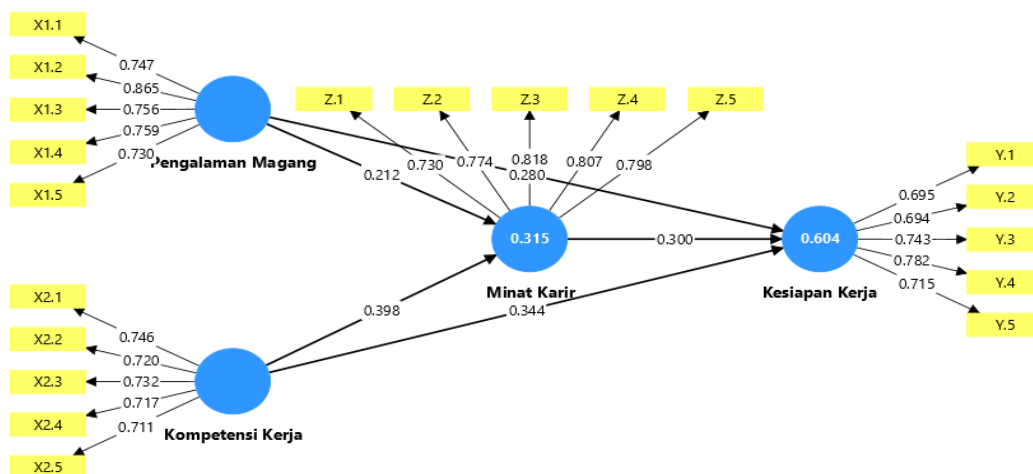
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	91	72,8%
	Laki-laki	34	27,2%
Semester Saat Ini	Semester 5	12	9,6%
	Semester 7	113	90,4%
Program Studi	Manajemen	118	94,4%
	Akuntansi	6	4,8%
	Ekonomi Pembangunan	1	0,8%

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 72,8%, sementara laki-laki sebesar 27,2%. Dari sisi semester, mayoritas responden berada pada semester 7 dengan persentase 90,4%, sedangkan semester 5 hanya 9,6%. Sementara itu, berdasarkan program studi, responden paling banyak berasal dari Manajemen sebesar 94,4%, diikuti Akuntansi 4,8% dan Ekonomi Pembangunan 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh mahasiswa perempuan, semester akhir, dan berasal dari program studi Manajemen.

Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4.1. berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1. Outer Model

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut tabel 2 adalah nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pengalaman Magang (X1)	X1.1	0,747
	X1.2	0,865
	X1.3	0,756
	X1.4	0,759
	X1.5	0,730
Kompetensi Kerja (X2)	X2.1	0,746
	X2.2	0,720
	X2.3	0,732
	X2.4	0,717
	X2.5	0,711
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,695
	Y.2	0,694
	Y.3	0,743
	Y.4	0,782
	Y.5	0,715
Minat Karir (Z)	Z.1	0,730
	Z.2	0,774
	Z.3	0,818
	Z.4	0,807
	Z.5	0,798

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi dengan Software SmartPLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel Outer Loading pada SmartPLS (Darwin, 2021). Selain itu dapat dilihat melalui metode fornell dan larcker, dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk lain dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka konstruk tersebut dianggap memiliki diskriminan validitas yang baik (Haryono, 2017). Tabel 3 berikut dijabarkan nilai AVE untuk tiap variabel dalam kajian ini:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0,597	Valid
Kompetensi Kerja (X2)	0,526	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0,528	Valid
Minat Karir (Z)	0,618	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Seluruh variabel dalam kajian ini mempunyai nilai AVE (*Average Variance Extracted*) berada diatas 0,5 sesuai dengan tabel. Nilai untuk pengalaman magang, kompetensi kerja, kesiapan kerja, dan minat karir masing-masing adalah 0,597, 0,526, 0,528, dan 0,618. Temuan ini menegaskan yakni seluruh variabel telah mencapai validitas diskriminan.

Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan nilai loading konstruk yang dituju harus lebih besar daripada nilai loading konstruk lainnya. Setiap indikator memiliki besaran *cross loading* diantaranya terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Cross Loading

Indikator	Pengalaman Magang (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Minat Karir (Z)
X1P1	0,747	0,446	0,495	0,343
X1P2	0,865	0,570	0,522	0,391
X1P3	0,756	0,423	0,463	0,329
X1P4	0,759	0,575	0,541	0,403
X1P5	0,730	0,519	0,481	0,360
X2P1	0,470	0,746	0,457	0,397
X2P2	0,498	0,720	0,537	0,306
X2P3	0,536	0,732	0,525	0,402
X2P4	0,376	0,717	0,462	0,326
X2P5	0,497	0,711	0,512	0,497
MP1	0,396	0,407	0,695	0,407
MP2	0,442	0,484	0,694	0,442
MP3	0,510	0,582	0,743	0,480
MP4	0,561	0,601	0,782	0,452
MP5	0,425	0,393	0,715	0,462
YP1	0,421	0,456	0,485	0,730
YP2	0,395	0,512	0,544	0,774
YP3	0,391	0,431	0,477	0,818
YP4	0,289	0,333	0,433	0,807
YP5	0,344	0,340	0,463	0,798

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan composite reliability dan koefisien cronbach's Alpha. Menurut (Hair et al., 2019) jika nilai reliabilitas dan cronbach's alpha harus diatas 0,70 dan dianggap reliabel dan nilai 0.60 sampai 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory.

Berikut tabel 5 ini dapat dilihat hasil analisis pengujian composite reliability yang tercantum di bawah ini:

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Pengalaman Magang (X1)	0,881
Kompetensi Kerja (X2)	0,847
Kesiapan Kerja (Y)	0,848
Minat Karir (Z)	0,890

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk Minat Karir sebesar 0.618, Pengalaman Magang sebesar 0.597, Kesiapan Kerja 0.528, dan Kompetensi Kerja sebesar 0.526. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Cronbach's Alpha

Metode kedua dalam pengujian reliabilitas disebut *Cronbach's Alpha* yang merupakan alat statistik guna menilai koherensi internal dalam menilai reliabilitas alat ukur atau data psikometri. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2014), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Besaran *Cronbach's Alpha* pada kajian adalah tabel 6 berikut:

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengalaman Magang (X1)	0,830
Kompetensi Kerja (X2)	0,775
Kesiapan Kerja (Y)	0,777
Minat Karir (Z)	0,846

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Merujuk pada data tersebut, besaran *cronbach's alpha* semua variabel melebihi 0,6 menandakan seluruh konstruk mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Multikolinearitas

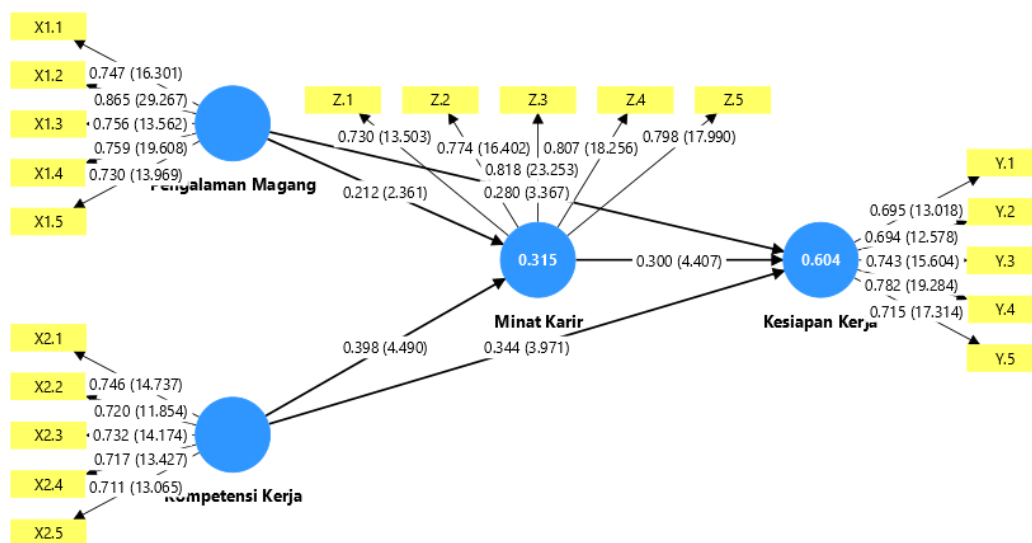
Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 5 . Dibawah ini tabel 7 adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 7. Variance Inflation Factor (VIF)

	Pengalaman Magang	Kompetensi Kerja	Kesiapan Kerja	Minat Karir
Pengalaman Magang (X1)			1,840	1,774
Kompetensi Kerja (X2)			2,005	1,774
Kesiapan Kerja (Y)				
Minat Karir (Z)			1,460	

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas. Terlihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2. Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Godness of Fit* (*Gof*), dan koefisien path.

Analisis Inner Model

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk melihat keterkaitan antara variabel manifes dan laten yang melibatkan variabel prediktor, mediator, dan hasil dalam satu model yang kompleks melalui uji kebaikan model berupa R -Square (R^2) dan Q -Square (Q^2). Nilai R^2 digunakan untuk menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogen, di mana semakin tinggi nilainya maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan kategori kuat, sedang (*moderate*), dan lemah (Ghozali, 2015) terlihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0,604	0,595
Minat Karir (Z)	0,315	0,304

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R -Square menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 0,604 atau 60,4% yang termasuk kategori kuat, serta berpengaruh terhadap minat karir sebesar 0,315 atau 31,5%. Selanjutnya, uji Q -Square digunakan untuk menilai predictive relevance model, di mana nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki kemampuan prediksi :

$$\begin{aligned}
Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
&= 1 - [(1 - 0,604) \times (1 - 0,315)] \\
&= 1 - (0,396 \times 0,685) \\
&= 1 - 0,27126 \\
&= 0,72874
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,72874. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai path coefficient untuk mengukur pengaruh langsung serta specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung (mediasi) melalui proses bootstrapping, dengan melihat nilai t-statistic, p-value, dan original sample. Kriteria pengujian menunjukkan bahwa p-value < 0,05 dan t-statistic > 1,96 (significance level 5%) menandakan adanya pengaruh signifikan antar variabel, sedangkan p-value > 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Seluruh pengujian dilakukan dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1 pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-statistic	P values	Keterangan
Pengalaman Magang (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	H1	0,280	3,367	0,001	Positif Signifikan
Kompetensi Kerja (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	H2	0,344	3,971	0,000	Positif Signifikan
Pengalaman Magang (X1) -> Minat Karir (Z)	H3	0,212	2,361	0,018	Positif Signifikan
Kompetensi Kerja (X2) -> Minat Karir (Z)	H4	0,398	4,490	0,000	Positif Signifikan
Minat Karir (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	H5	0,300	4,407	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 9, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memenuhi kriteria signifikansi (t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05). Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (t = 3,971; β = 0,344; p = 0,000) serta terhadap minat karir (t = 4,490; β = 0,398; p = 0,000). Selanjutnya, minat karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (t = 4,407; β = 0,300; p = 0,000). Selain itu, pengalaman magang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (t = 3,367; β = 0,280; p = 0,001) maupun terhadap minat karir (t = 2,361; β = 0,212; p = 0,018). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan mediasi dalam penelitian ini memiliki

pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kesiapan kerja.

Uji *Indirect Effect*

Untuk langkah selanjutnya adalah pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari hasil *specific indirect effect*. Jika nilai P-Values < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018). Tabel 10 berikut merupakan nilai *specific indirect model*:

Tabel 10. Indirect Effect

Indirect Effect	Original Sample	t-statistic	P-value	Keterangan
Pengalaman Magang (X1) -> Minat Karir (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,064	1,994	0,046	Positif Signifikan
Kompetensi Kerja (X2) -> Minat Karir (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,119	2,939	0,003	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis keenam menunjukkan bahwa minat karir mampu memediasi hubungan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja secara parsial, ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 1,994 (>1,96) dan p-value sebesar 0,046 (<0,05). Selanjutnya, hipotesis ketujuh juga menunjukkan bahwa minat karir memediasi hubungan antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja secara parsial, dengan nilai t-statistic sebesar 2,939 (>1,96) dan p-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga kedua hubungan tidak langsung tersebut dinyatakan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

Pengalaman magang adalah pelatihan kerja yang dialami dan dilakukan oleh mahasiswa (Wahyuni et al., 2023). Pengalaman dapat diperoleh dari berbagai hal baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Dengan demikian melalui pengalaman magang, mahasiswa diharapkan memiliki suatu kompetensi tertentu, seperti pengetahuan keterampilan dan etos kerja. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilakukannya dalam perjalanan hidupnya (Saridan Rasmini, 2023). Adapun menurut Sumardiono (Lasinta, 2024), pengertian dari magang merupakan proses belajar dari seorang yang kompeten melalui kegiatan di dunia nyata atau langsung terjun di dunia kerja. Lalu menurut Azwar (2019), magang merupakan suatu kerja praktik yang bertujuan agar dapat menguasai keahlian tertentu dengan bimbingan dan arahan mentor yang profesional di bidangnya.

Hasil statistik menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti pengalaman magang menjadi faktor pendukung kesiapan kerja. Kajian ini memperkuat hipotesis pertama yang memperlihatkan yakni pengalaman magang dipengaruhi kesiapan kerja secara positif signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatni & Satrya, 2023; Septiana & Harahap,

2024; Ananda, Purwitasari, & Ariska, 2024; Affandiet al., 2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

Kompetensi kerja merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan tenaga kerja. Kegunaan kompetensi kerja bagi pemberi kerja (employer) antara lain adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan persaingan usaha di dunia industri. Kegunaan kompetensi kerja bagi konsumen antara lain adalah untuk menghilangkan keraguan terhadap kecukupan kuantitas dan kualitas barang, termasuk terbebas dari barang berbahaya bagi konsumen (Bali, 2022; Sarumaha, 2022).

Hasil statistik menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti kompetensi kerja menciptakan pengaruh terhadap individu dalam kesiapan kerja. Kajian ini memperkuat hipotesis kedua yang memperlihatkan yakni kompetensi kerja dipengaruhi kesiapan kerja secara positif signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh pengalaman magang terhadap minat karir

Pengalaman magang merupakan salah satu bentuk pembelajaran di tempat kerja yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya dalam kurun waktu tertentu dengan didampingi oleh seorang ahli di bidang yang sedang dipelajari (Chairunissa & Rahmayanti, 2023). Pengalaman magang ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja profesional, mengamati budaya kerja, serta mempraktikkan kompetensi yang telah dipelajari di sekolah (Mustari, 2021). Melalui pengalaman magang tersebut, mahasiswa diharapkan dapat memahami tuntutan dunia kerja dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri. Kegiatan pengalaman magang memberikan pelatihan sesuai penugasan keahlian di bidang masing-masing yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan dalam dunia kerja nyata (Muhammad & Mustari, 2021).

Hasil statistik menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap minat karir. Hal tersebut berarti pengalaman magang menciptakan dan meningkatkan minat karir. Kajian ini memperkuat hipotesis ketiga yang memperlihatkan yakni pengalaman magang positif mempengaruhi minat karir. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang berdampak positif terhadap minat karir.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap minat karir

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja, yang pada umumnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Baharuddin et al., 2022). Kompetensi kerja terkait dengan pekerjaan kompetensi pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, yang pada akhirnya akan meningkat. Adanya kompetensi

kerja pada karyawan dapat meningkatkan keterampilan atau kemampuan yang ada pada seseorang. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin et al., (2022). Setiap individu dalam organisasi yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut, yang di dalamnya terdapat budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi. Dalam hal ini diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap positif dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil statistik menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat karir. Hal tersebut berarti kompetensi kerja menciptakan dan meningkatkan minat karir. Kajian ini memperkuat hipotesis keempat yang memperlihatkan yakni kompetensi kerja positif mempengaruhi minat karir. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryo, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap minat karir.

Pengaruh minat karir terhadap kesiapan kerja

Minat karir adalah keinginan mahasiswa untuk menempuh karir tertentu setelah menyelesaikan studinya. Minat karir merupakan output dari serangkaian proses dalam memahami berbagai pilihan karir, (Kong et al., 2020). Proses yang dilakukan oleh mahasiswa untuk memahami berbagai pilihan karir akan membantu mereka dalam menetapkan pilihan jalur karir yang akan ditempuh. Menurut Kong (2020) pemilihan karir merupakan fenomena kompleks yang sulit untuk dipahami dan diprediksi. Kong et al (2020). Pengaruh lainnya yang dapat memengaruhi pengambilan Keputusan adalah minat karir. Minat karir merupakan suatu kesadaran yang dimiliki oleh individu tentang dirinya sendiri, yang dipengaruhi oleh kecenderungan, kegemaran, dan ketertarikan pada suatu bidang atau kegiatan tertentu (Amelia & Banjarnahor, 2023) Terdapat hal yang menyebabkan seseorang dikatakan berminat terhadap sesuatu yaitu adanya perhatian terhadap sesuatu (Kasan, 2022). Diantaranya yaitu perhatian pada suatu jenis profesi atau karir. Mahasiswa yang memiliki minat karir yang kuat cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi untuk mengejar karir yang diinginkannya (Wahdi, 2021).

Hasil statistik menunjukkan bahwa minat karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti minat karir menciptakan dan meningkatkan kesiapan kerja. Kajian ini memperkuat hipotesis kelima yang memperlihatkan yakni minat karir dipengaruhi kesiapan kerja secara positif signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Muhammad Ikhsan Mustari (2021) menunjukkan bahwa minat karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh minat karir

Pengalaman magang menjadi wahana belajar autentik yang memungkinkan mahasiswa memperoleh paparan langsung terhadap praktik profesional, keterampilan teknis, dan soft skills (Simanungkalit et al.,2024). Sementara itu, pengalaman magang secara konsisten dilaporkan sebagai prediktor utama kesiapan kerja. Pengalaman magang memberi kesempatan belajar nyata di lingkungan profesional, membangun keterampilan teknis maupun soft skills, serta meningkatkan pemahaman budaya organisasi. Minat karir adalah suatu keputusan yang kompleks bagi seorang siswa/mahasiswa (Nufus, 2017). Dalam mempersiapkan karir yang diinginkan untuk masa depan (Tsai et al., 2017), siswa/mahasiswa dapat dipengaruhi berbagai macam hal, seperti orang tua, pengaruh dari teman, media, penghasilan yang ingin didapat (Afaq Ahmed et al., 2017), dan pengalaman industri ,(El-Dief & El-Dief, 2019) seperti masa magang (Qiu et al., 2017).

Hasil statistik menunjukkan bahwa pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dimediasi minat karir. Hasil ini mendukung hipotesis keenam yang menegaskan yakni pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dimediasi minat karir. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlina et al.,2022; Halawa et al.,2025; Astuti & Amri, 2024; Lestari & Ubaidillah, 2022; Dilla et al.,2024; Putri & Wahyudin, 2024; Putri & Wahyudin, 2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dimediasi minat karir.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh minat karir

Kompetensi kerja dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Minat karir berpengaruh secara signifikan menjadi salah satu factor penentuan pengambilan keputusan karir selanjutnya (Nyamwange, 2016). Sifat dari karir dimana perkembangan karir terjadi beriringan dengan perkembangan individu atau dikenal dengan istilah lifespan yang menjadikan karir menjadi hal penting dalam diri individu. Beberapa fenomena lain yang menyebabkan karir masih menjadi salah satu dari layanan bimbingan dan konseling yakni, angka pengangguran yang masih relative tinggi, masih adanya persepsi-persepsi di masyarakat terkait pekerjaan yang bergengsi dan tidak bergengsi, banyaknya lulusan dunia Pendidikan yang menguasai teori dan minim dalam praktek atau pengalaman nyata di dunia kerja (Fitria et al., 2020).

Hasil statistik menunjukkan bahwa kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja dimediasi minat karir. Hasil ini mendukung hipotesis ketujuh yang menegaskan yakni kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja dimediasi minat karir. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja dimediasi minat karir.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman magang dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja maupun minat karir, serta minat karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja; selain itu, minat karir terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh pengalaman magang dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja, sehingga seluruh hipotesis terdukung. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang terbatas, objek penelitian yang hanya mencakup mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, penggunaan data self-report yang berpotensi bias, serta jumlah sampel yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, serta bagi pihak fakultas hasil ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas program magang, pengembangan kompetensi, dan layanan karir, sementara mahasiswa diharapkan lebih aktif mengembangkan pengalaman dan perencanaan karir guna meningkatkan kesiapan kerja.

5. REFERENCES

Adelia, S. T., Prayekti, P., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program

- Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 9(1), 33-42.
- Aisyah, S., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Pengaruh Program Magang, Minat Kerja, dan Keputusan Karir, Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Tahun 2021. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(8), 2124-2139.
- Amelia, N., & Banjarnahor, H. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik. *Eco-Buss*, 6(1), 271-286.
- Anda, R. L. B., Astaginy, N., & Ismanto, I. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 5(1), 293-304.
- Ariasepta, R. (2022). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Islam Riau Di Era Revolusi Industri 4.0* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Bunaiyya, F. L., Waskito, J., & Hakim, L. (2025). Peran Persepsi Keadilan sebagai Mediator pada Pengaruh Sistem Umpan Balik 360° Berbasis Mobile Application terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(4), 2021-2030.
- Chusna, M. P., & Waskito, J. (2024). Peran Incremental Validity Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Protean Career Terhadap Career Outcome (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 941-950.
- Damajanti, A., & Amanda, C. (2025). Prediksi Minat Karir Mahasiswa Akuntansi untuk menjadi Konsultan Pajak. *Solusi*, 23(3).
- Eko, S. (2024). *PENGARUH MINAT, LINGKUNGAN KELUARGA DAN PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PADA PERBANKAN SYARIAH DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung Angkatan 2020)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh pengalaman magang dan kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja dengan minat karir sebagai variabel mediasi. *Action Research Literate*, 8(7).
- Hasanah, A. (2023). Kesesuaian minat karir dengan keputusan memilih jurusan di perguruan tinggi. *Journal of Classroom Action Research*, 5(SpecialIssue), 198-202.
- Lestari, A. N., Putra, P., Amalia, S. O., & Arifianto, T. (2026). PENGARUH SUMBER DAYA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BKPSDM BALAI KOTA SOLOK. *Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis*, 7(1).
- Meisya, N., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 576-584.
- Minaka, M. R. A. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Pgri Semarang Angkatan 2020* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI SEMARANG).

- Mukti, A. K., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 298.
- Muliasari, K., & Andayani, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Kompetensi Mahasiswa Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 245-259.
- Nabil, M. Z., & Mubarrok, A. Z. (2025). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Self-Efficacy dan Pengalaman Magang terhadap Minat Berkarier di Bidang Perpajakan (Survei pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Bandung). *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(3), 888-899.
- Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). *metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)*. CV. Azka Pustaka.
- Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi: Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 234-256.
- Nurussyifa, R., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh mata diklat produktif akuntansi, kompetensi siswa, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja melalui mediasi efikasi diri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 164-177.
- Putri, S. K., & Anwar, M. Z. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta).
- Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). Pengaruh praktik manajemen sdm terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi (studi pada karyawan pt dan liris sukoharjo). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 356-376.
- Rahayu, M. P., & Najib, M. (2025). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 110-121.
- Rozi, A., Sandra, M., & Maulana, I. (2024). Pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 5(1), 122-133.
- Safitri, Y., & Syofyan, R. (2023). Pengaruh pengalaman magang dan future time perspective terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3857-3865.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195–204.
- Simanjuntak, A. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061-1076.

- Siregar, E. S., & Tarigan, F. N. (2022). Pengaruh faktor fasilitas sekolah terhadap motivasi belajar siswa kelas v sdn 060880. *Jurnal Eduscience*, 9(3), 625-634.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2026). Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 1-9.
- SYAHRANI PUTR, A. P. R. I. L. I. A. N. T. I. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Pengelolaan Perhotelan Politeknik Negeri Media Kreatif* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Media Kreatif).
- Wahyuni, T. I., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Indonesia Economic Journal*1