



Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen UBP Karawang Angkatan 2022

Wildan Firdaus¹, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: mn22.wildanfirdaus@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id², dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study was designed to examine the effect of internship experience and work interest on the work readiness of students in the Management Study Program at Universitas Buana Perjuangan Karawang. A quantitative approach with a verificative design was applied as the methodological foundation of this research. A total of 85 respondents were established as the research sample through the application of purposive sampling technique. A Likert-scale questionnaire was employed as the data collection instrument, while hypothesis testing was conducted through multiple linear regression analysis using SPSS software. The test outcomes confirmed that internship experience was proven to have a positive and significant effect on students' work readiness. Furthermore, work interest was also identified as having a positive and significant effect on work readiness, with a magnitude of contribution that exceeded the influence of internship experience. Simultaneously, both variables were proven to have a significant effect on work readiness, with a coefficient of determination of 70%, indicating that the majority of the variation in work readiness could be explained by these two variables. This study affirms the urgency of synergy between practical experience through internship programs and psychological drive in the form of work interest in shaping students' readiness to enter the professional realm.

Keywords: Internship Experience, Work Interest, Work Readiness, Students

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna menelaah pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang. Pendekatan kuantitatif dengan desain verifikatif diterapkan sebagai landasan metodologis dalam penelitian ini. Sebanyak 85 responden ditetapkan sebagai sampel penelitian melalui penerapan teknik purposive sampling. Instrumen kuesioner berskala Likert digunakan sebagai alat pengumpulan data, sementara pengujian hipotesis dilaksanakan lewat analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Perolehan pengujian mengonfirmasi bahwa pengalaman magang terbukti memengaruhi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Di samping itu, minat kerja juga teridentifikasi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan besaran kontribusi yang melampaui pengaruh pengalaman magang. Secara simultan, dua variabel yang dipilih terbukti memengaruhi signifikan terhadap kesiapan kerja, melalui skor koefisien determinasi senilai 70%, yang mengindikasikan, sebagian besar variasi kesiapan kerja mampu diterangkan oleh kedua variabel dimaksud. Penelitian ini menegaskan urgensi sinergi antara pengalaman praktis melalui program magang dan dorongan psikologis berupa

minat kerja pada pembentukan kesiapan mahasiswa dalam rangka masuk ke ranah profesional.

Kata kunci: *Pengalaman Magang, Minat Kerja, Kesiapan Kerja, Mahasiswa*

PENDAHULUAN

Pembangunan sebuah bangsa bergantung secara signifikan pada mutu sumber daya manusia (SDM) yang mampu beradaptasi dan bersaing di pasar kerja global. Institusi pendidikan tinggi menghadapi tantangan mendasar berupa kesenjangan kompetensi, di mana keterampilan lulusan sering kali tidak sejalan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri. Untuk mengatasi kekurangan ini, program Magang (Praktik Kerja Lapangan) telah dijadikan sebagai komponen strategis dalam kurikulum, terutama di bawah kerangka Kampus Merdeka. Melalui magang, mahasiswa dapat memahami budaya organisasi, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta mengembangkan etos kerja yang profesional (Suparno et al., 2023). Keberhasilan program ini merupakan syarat mutlak dalam mempercepat transisi mahasiswa menjadi tenaga kerja yang siap pakai (Mengacu pada konteks UU No. 13 Tahun 2003 dan Permen terkait).

Konteks pengembangan pendidikan tinggi, setiap universitas memegang peranan krusial sebagai pencetak SDM yang bermutu dan daya saing global. Universitas Buana Perjuangan Karawang sebagai lembaga pendidikan tinggi berkomitmen untuk mewujudkan visinya, yaitu "Berwawasan Kebangsaan dan Bereputasi Internasional." Perguruan tinggi mempersiapkan mahasiswa yang berkemampuan akademik dan profesional yang bisa diimplementasikan dan dikembangkan serta dapat melahirkan pengembangan ilmu pengetahuan, kesenian, dan teknologi (Suherman, E., & Suroso 2024).

Kesiapan kerja adalah variabel utama dan indikator keberhasilan dalam proses pendidikan, yang mencakup penguasaan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, serta kesiapan psikologis dan kematangan sikap untuk memasuki dunia kerja Sebagaimana dikemukakan oleh Setiarini et al. (2022), kesiapan kerja dimaknai sebagai kondisi mahasiswa yang mampu beradaptasi secara cepat pascakelulusan, hal ini dimungkinkan oleh telah terbentuknya kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar yang relevan dengan tuntutan industri. Dalam konteks ini, Putri M. C., et al (2025) menyatakan bahwa mahasiswa berusaha guna mengimplementasikan teori yang diajarkan di kelas ke dalam indakan konkret, membangun jaringan profesional, serta mengembangkan keterampilan lunak seperti kolaborasi tim, manajemen waktu dan komunikasi yang efektif,

Tabel 1. Hasil Pra-kuesioner

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kesiapan Pengetahuan	9	9	8	2	4
2.	Kesiapan Administratif	8	11	7	4	2
3.	Kesiapan Pengetahuan	5	16	6	3	2

4. Kesiapan Sikap	8	14	6	2	2
-------------------	---	----	---	---	---

Mayoritas mahasiswa Manajemen UBP Karawang menunjukkan persepsi positif dan kesiapan psikologis yang memadai dalam menghadapi dunia kerja. Aspek antusiasme dan motivasi internal (68,75%) serta pemahaman etika kerja (65,63%) tercatat sebagai dimensi dengan capaian tertinggi, yang mengindikasikan bahwa dorongan internal mahasiswa telah terbentuk dengan baik, sejalan dengan kajian yang membuktikan bahwa motivasi dan minat kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Namun demikian, kelemahan masih teridentifikasi pada dua aspek krusial. Pertama, penerapan pengetahuan teoretis ke dalam praktik lapangan, di mana hanya 56,25% mahasiswa merasa yakin mampu mengimplementasikan konsep manajemen, mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Kedua, pemenuhan persyaratan formal, dengan 59,38% telah memenuhi kualifikasi, sementara 18,75% belum melengkapi dokumen pendukung yang diperlukan.

Kondisi tersebut mencerminkan suatu paradoks, yakni tingginya motivasi mahasiswa tidak serta-merta diiringi oleh kemantapan dalam penerapan ilmu maupun kesiapan administratif. Kesenjangan ini diduga bersumber dari belum optimalnya kualitas pengalaman magang sebagai faktor utama pembentuk kompetensi. Sejumlah kajian mengungkapkan bahwa kelemahan dalam sikap kerja profesional, seperti rendahnya inisiatif, etos kerja, dan kedisiplinan, masih menjadi persoalan yang ditemukan dalam pelaksanaan magang (Vontinesa et al., 2024). Berbeda dengan hasil tersebut, studi dari Lowalangi (2021) mengindikasikan, pengalaman magang memengaruhi tidak signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut mengindikasikan, pengalaman magang tidak selalu menjamin kesiapan kerja yang optimal, kemungkinan karena durasi magang yang singkat, kurangnya relevansi antara bidang magang dan program studi, atau minimnya bimbingan dari instansi tempat magang.

Pengaruh positif minat kerja pada kesiapan kerja mahasiswa telah dibuktikan melalui studi dari Vontinesa et al. (2024). Temuan tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan minat kerja pada diri mahasiswa berbanding lurus dengan semakin kuatnya dorongan internal yang mendorong mereka untuk membekali diri secara lebih optimal dalam menghadapi tantangan dunia profesional. Lebih lanjut, aspek psikologis seperti motivasi berprestasi serta ketertarikan terhadap bidang pekerjaan yang diminati terbukti berkontribusi signifikan dalam menopang dan meningkatkan tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Temuan berlainan juga dihasilkan oleh Firmansyah et al. (2024) yang mengindikasikan, minat kerja memengaruhi negatif serta tidak signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, sekalipun mahasiswa berminat terhadap dunia kerja, kondisi itu belum tentu diikuti dengan kesiapan kerja yang matang, kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pengalaman praktis atau dukungan lingkungan yang memadai dalam proses transisi menuju dunia kerja.

Gohae (2021) dengan judul "Pengalaman Magang, Minat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi", ditegaskan bahwa dorongan intrinsik berupa Minat Kerja dan akumulasi kapabilitas praktis melalui Pengalaman Magang secara simultan merupakan faktor penentu yang berdampak positif dan substansial dalam pembentukan Kesiapan Kerja mahasiswa, mengindikasikan, semakin kuat intensi personal dan bekal dunia nyata, semakin optimal pula kesiapan individu tersebut untuk terjun ke ranah profesional.

Inkonsistensi temuan teridentifikasi dari sejumlah penelitian terdahulu. Pada satu sisi, studi dari Wahyuni et al. (2021) memvalidasi pengalaman magang memengaruhi positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Sebaliknya, temuan yang berbeda dihasilkan oleh Lowalangi (2021), yang mengindikasikan, pengalaman magang tidak memengaruhi signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa. Ketidakselarasan serupa turut ditemukan pada variabel minat kerja, di mana Vontinesa et al. (2024) membuktikan adanya pengaruh positif minat kerja terhadap kesiapan kerja, sementara Firmansyah et al. (2024) justru memperoleh hasil yang bertolak belakang, yakni minat kerja terbukti memengaruhi negatif dan tidak signifikan.

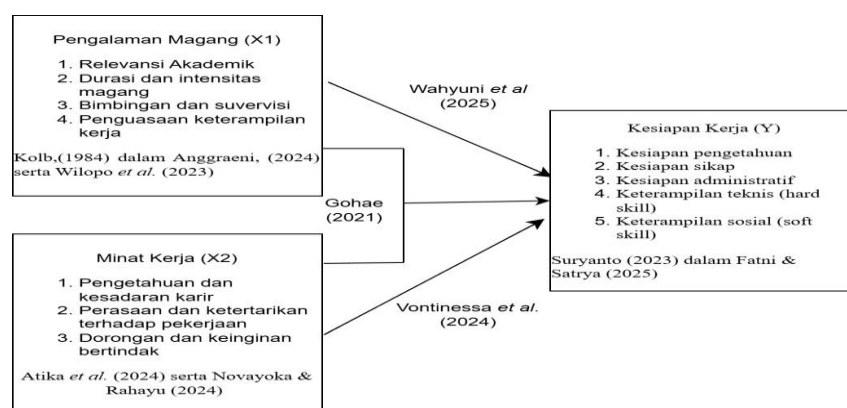
Berdasarkan Human Capital Theory (Armstrong & Taylor, 2021), pengalaman magang dipandang sebagai bentuk investasi pendidikan yang mampu meningkatkan produktivitas individu melalui penguatan kompetensi profesional, seperti komunikasi, disiplin, tanggung jawab, dan juga kapabilitas adaptasi. Menurut Kolb dan Kolb (2017), teori pembelajaran eksperiensial menjelaskan bahwa proses belajar yang efektif dalam pendidikan tinggi berjalan lewat suatu siklus yang meliputi pengalaman langsung, evaluasi akan pengalaman, konstruksi konsep atau pemahaman baru, hingga implementasi konsep tersebut dalam tindakan nyata. Berbagai penelitian empiris mengindikasikan, pengalaman magang memengaruhi positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa melalui peningkatan soft skills, sikap kerja, serta pemahaman terhadap budaya dan etika organisasi (Cunha et al., 2023; Wilopo et al., 2023; Anggraeni et al., 2024). Namun, efektivitas magang sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaannya, termasuk literasi digital dan dukungan efikasi diri mahasiswa (Naufalin et al., 2025). Secara konseptual, pengalaman magang yang efektif tercermin melalui beberapa dimensi utama, yaitu relevansi akademik antara bidang magang dan program studi, durasi dan intensitas pelaksanaan magang, kualitas bimbingan dan supervisi di tempat magang, serta tingkat penguasaan keterampilan kerja yang diperoleh mahasiswa

Minat kerja ialah aspek psikologis yang memegang peranan krusial guna membentuk orientasi karier dan kesiapan individu memasuki dunia kerja. Berdasarkan Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Vroom (1964) dan Theory of Planned Behavior oleh Ajzen (2020). Berbagai penelitian empiris mengindikasikan minat kerja bergantung kepada faktor internal dan eksternal, misalnya kepribadian, pelatihan profesional, harapan imbalan, serta dukungan pengembangan karier, dan memengaruhi positif terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan motivasi, efikasi diri, dan kemampuan adaptasi (Atika et al., 2024; Novayoka & Rahayu, 2024; Lee & Raschke, 2022). Secara konseptual, minat kerja tercermin melalui beberapa dimensi utama, yaitu aspek kognitif yang berkaitan dengan pengetahuan dan kesadaran

karier, aspek afektif yang mencerminkan ketertarikan dan sikap positif terhadap pekerjaan, aspek konatif yang menunjukkan dorongan dan kemauan untuk bertindak, serta orientasi nilai dan harapan karier.

Kesiapan kerja mencerminkan keberhasilan proses pengembangan sumber daya manusia, di mana individu tidak hanya siap secara kognitif, tetapi juga memiliki sikap kerja positif, motivasi, serta nilai-nilai profesional yang sesuai dengan tuntutan organisasi (Robbins & Judge, 2019; Noe et al., 2021). Mahasiswa yang memiliki minat kerja tinggi dan terlibat aktif dalam kegiatan magang cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, serta orientasi profesional yang lebih baik, sehingga mampu memasuki dunia kerja dengan waktu penyesuaian yang lebih singkat (Rahmawati & Hidayat, 2023; Setiarini et al., 2022). Secara konseptual, kesiapan kerja tercermin melalui lima dimensi utama, yaitu kesiapan pengetahuan, kesiapan sikap, kesiapan administratif, keterampilan teknis (hard skills), dan keterampilan sosial (soft skills).

Berdasarkan riset penelitian terdahulu dan penjelasan-penjelasan yang disampaikan di atas, maka kerangka berpikir yang akan diteliti adalah sebagai berikut;



Gambar 1. Pradigma Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diuraikan, pradigma penelitin (hipotesis) penelitian sebagai berikut:

1. H₁: Pengalaman magang berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. H₂: Minat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. H₃: Pengalaman magang dan minat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pokok pertanyaan utama, yaitu bagaimana pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa, bagaimana pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan bagaimana pengalaman magang dan minat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP Karawang), dengan responden mahasiswa angkatan 2022 yang telah mengikuti kegiatan magang dan sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form menggunakan skala Likert (1-5) yang disebarakan secara daring. Populasi berjumlah 553 mahasiswa, dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 85 responden.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui empat tahap, yaitu uji instrumen (validitas dengan Pearson Product Moment dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (regresi linier berganda dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Savitri et al., (2021) dan Try Andreas Putra, (2025) kriteria uji validitas ialah melalui cara memperbandingkan skor r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan kepada perhitungan instrumen sebagai berikut.

Table 2. Uji Validitas

No	r hitung			r tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.666	0.712	0.775	0.361	Valid
2	0.309	0.519	0.700		X1.2 tidak valid
3	0.396	0.520	0.725		Valid
4	0.685	0.631	0.748		Valid
5	0.522	0.719	0.722		Valid
6	0.653	0.649	0.615		Valid
7	0.428	0.593	0.652		Valid
8	0.468	0.788	0.773		Valid
9	0.736	0.844	0.815		Valid
10	0.561	0.802	0.840		Valid

11	0.480	0.743	0.753	Valid
12	0.607	0.704	0.789	Valid
13	0.412	0.816	0.469	Valid
14	0.778	0.750	0.739	Valid
15	0.653	0.762	0.781	Valid
16			0.685	Valid
17			0.730	Valid

Mengacu perolehan uji validitas, hanya X1.2 saja yang r-hitung kurang dari r-tabel, selain itu seluruh item pernyataannya menghasilkan skor r-hitung melebihi r-tabel (r-hitung > r-tabel)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's α	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0.840	0,6	Reliabel
Minat Kerja (X2)	0.925	0,6	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.944	0,6	Reliabel

Mengacu perolehan sebagaimana tabel reliability statistic semua variabel dikatakan reliabel dan item kuisisioner dapat di percaya dan layak untuk diteliti pada tahapan berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Mengacu pandangan Savitri et al., (2021) dan Try Andreas Putra, (2025) Untuk memastikan apakah data dalam suatu kelompok terdistribusi secara teratur, dilakukan uji normalitas. Menurut pengujian Kolmogorov-Smirnov, data dipandang terdistribusi secara teratur bila skor Asym Sig melebihi 0,05. Berikut adalah hasilnya.

Tabel 4. One Sample Kolmogorov Smirnov (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize Residual
N	85

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15777275
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.058
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Nilai signifikansi (Sig.) sebagaimana pengujian Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,200 ataupun melebihi 0,05. mengacu perolehan uji normalitas. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi yang diperlukan dan terdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Guna menyelidiki apakah modelnya valid, pengujian multikolinearitas memastikan tidak adanya korelasi antar variabel. Menurut persyaratan Andreas Putra (2025) mengenai nilai toleransi > 0,01 dan VIF < 10, hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

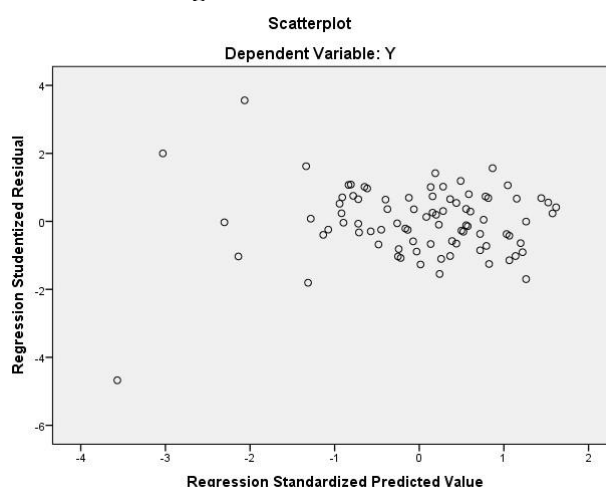
Tabel 5. Coefficients (Uji Multikolinearitas)

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	13.948	3.120		4.471	.000		
Constant							
X1	-.060	.060	-.129	-.988	.326	.611	1.636
X2	-.111	.050	-.288	-2.203	.030	.611	1.636

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai toleransi 0,611 ($> 0,01$) dan nilai VIF 1,636 (< 10). Model regresi dapat dianggap memenuhi kriteria yang diperlukan karena hasil ini menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Savitri et al., (2021) Untuk memastikan apakah model regresi memenuhi asumsi klasik atau tidak, pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan apakah model tersebut mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Plot sebaran yang dihasilkan adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Scatterplots (Uji Heterokedastisitas)

Titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y dan terdistribusi secara acak dengan tidak menunjukkan kejelasan pola, menurut temuan analisis heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapatnya tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Savitri et al., (2021) dan Try Andreas Putra, (2025) Salah satu teknik untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi, yang dipergunakan untuk menyelidiki bagaimana faktor independen dan dependen memengaruhi variabel. Berikut ini adalah penyajian hasil pengolahan data menggunakan regresi.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.908	5.057		1.761	.082
	X1	.266	.098	.209	2.719	.008
	X2	.739	.082	.694	9.040	.000

Mengacu Tabel 6 tersaji skor koefisien regresi sebagaimana kolom Unstandardized Coefficients didapat model persamaan regresi linear berganda berupa.

$$Y = 8.908 + 0.266X_1 + 0.739X_2 + e$$

Mengacu persamaan regresi linear berganda yang tersaji, artinya bisa diinterpretasikan berupa:

- 1) Nilai persamaan tetap pada 8.908 bila variabel independen X1 dan X2 nilainya nol, sesuai dengan nilai konstanta 8.908. Ini mengindikasikan, constanta menghasilkan skor dasar 8.908 tanpa adanya kontribusi dari X1 dan X2.
- 2) X1 memiliki dampak positif pada Nilai constant, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya sebesar 0.266 Dengan demikian, jika semua faktor lain tetap sama, setiap peningkatan satu unit pada X1 akan menyebabkan peningkatan 0.266 pada Nilai constant.
- 3) Koefisien regresi sebesar 0.739 untuk X2 mengindikasikan, Nilai constant juga dipengaruhi secara positif oleh X2. Oleh karena itu, bila seluruh faktor lain konstan, naiknya satu unit yang dialami X2 nantinya menaikkan 0.739 pada Nilai constant.

1. Uji Statistik t (Parsial)

Koefisien regresi setiap variabel independen diperiksa menggunakan uji ini untuk menentukan seberapa besar dampaknya terhadap variabel dependen. Alasan di balik proses pengambilan keputusan uji-t dijelaskan di sini. Hipotesis diterima bila skor t yang dihitung melebihi nilai t kritis dan ambang batas signifikansi kurang dari 0,05, yang mengindikasikan, variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Di sisi lain, hipotesis diterima, menurut Savitri dkk. (2021) dan Coba Andreas Putra (2025).

- 1) Pengalaman magang (X1) menghasilkan skor signifikansi senilai 0,08 ($> 0,05$) serta skor t-hitung $2,719 > t\text{-tabel } 1,989$, bisa diambil simpulan pengalaman magang (X1) tetap memengaruhi positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa.
- 2) Minat kerja (X2) memperlihatkan skor signifikansi sebesar 0,00 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung $9,040 > t\text{-tabel } 1,989$, dapat disimpulkan minat kerja memengaruhi positif dan sangat signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dipergunakan sebagai cara menyelidiki berapa besaran pengaruh variabel independen pada dependennya bersamaan. Acuan dalam mengambil keputusannya, melalui perolehan perbandingan skor F hitung dengan skor F tabel, diasumsikan variabelnya signifikan bila F hitung > F tabel (Sianipar et al., 2023).

Tabel 7. Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3470.309	2	1735.155	97.983	.000b
	Residual	1452.114	82	17.709		
	Total	4922.424	84			

Mengacu perolehan uji F sebagaimana tabel ANOVA, dihasilkan signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) serta skor F-hitung melebihi F-tabel ($97.983 > 3.11$). Dengan demikian, bisa diambil simpulan variabel independennya dalam konteks simultan memengaruhi signifikan pada variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Taraf pengaruh variabel independen pada dependen diukur mempergunakan koefisien determinasi (Savitri et al., 2021; Try Andreas Putra, 2025). Model regresi yang menjelaskan variabel dependen secara lebih efektif terbukti melalui skor R^2 yang lebih tinggi. Ide dasarnya adalah bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen akan lebih baik bila skornya mendekati 1.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.698	4.20817

Mengacu perolehan uji F sebagaimana tabel ANOVA, dihasilkan signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) serta skor F-hitung melebihi F-tabel ($97.983 > 3.11$). Dengan demikian, bisa diambil simpulan variabel independennya dalam konteks simultan memengaruhi signifikan pada variabel dependen.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, kajian ini menghasilkan sejumlah temuan yang relevan dengan tujuan penelitian. Pengalaman magang terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam program magang berkontribusi nyata dalam membentuk kompetensi teknis, etos kerja, serta pemahaman terhadap budaya organisasi. Di samping itu, minat kerja juga teridentifikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan besaran kontribusi yang melampaui pengaruh pengalaman magang, sehingga dorongan psikologis internal mahasiswa terbukti menjadi faktor determinan yang lebih dominan. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 70% variasi kesiapan kerja mahasiswa, yang menegaskan bahwa sinergi antara pengalaman praktis dan motivasi internal merupakan fondasi utama dalam membentuk kesiapan mahasiswa memasuki ranah profesional.

Penelitian ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi, khususnya Program Studi Manajemen UBP Karawang, senantiasa mengoptimalkan kualitas implementasi program magang melalui penguatan kerja sama dengan dunia industri yang relevan, sekaligus mendorong pengembangan minat kerja mahasiswa melalui program mentoring, bimbingan karier, dan kegiatan pengembangan diri yang terstruktur. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja, seperti kompetensi digital, efikasi diri, maupun lingkungan belajar, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor pembentuk kesiapan kerja mahasiswa di era industri yang terus berkembang.

DAFTAR RUJUKAN

- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Anggraeni, D., Prasetyo, E., & Ramadhan, A. (2024). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Atika, N., Lestari, D., & Fadilah, R. (2024). Minat kerja dan kesiapan kerja mahasiswa: Peran motivasi dan efikasi diri. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Karier*, 6(2), 101–113.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Simpson, A. V. (2023). Internships and employability: Learning by doing in organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103816. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103816>

- Firmansyah, R., Hidayat, A., & Nurhasanah, S. (2024). Pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 66–78.
- Gohae, A. (2021). Pengalaman magang, minat kerja, dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 10(2), 123–134.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2017). Experiential learning theory as a guide for experiential educators in higher education. *Experiential Learning & Teaching in Higher Education*, 1(1), 7–44.
- Lee, L., & Raschke, R. (2022). Understanding work interest and career readiness among university graduates. *Journal of Career Development*, 49(4), 745–760. <https://doi.org/10.1177/08948453211008421>
- Lowalangi, S. (2021). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 88–97.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Novayoka, A., & Rahayu, S. (2024). Faktor psikologis dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Karier*, 5(1), 19–30.
- Putra, T. A. (2025). Analisis data kuantitatif menggunakan SPSS. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 7(1), 45–58.
- Putri, M. C., Suherman, E., & Hidayati, D. E. (2025). Analisis dampak pembelajaran daring pada WLB (Work Life Balance) mahasiswa pekerja (studi kasus mahasiswa Manajemen). *Jurnal Mirai Management*, 10(2), 253–265. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/9955/0>
- Rahmawati, D., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan minat karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 141–152.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Savitri, E., Handayani, R., & Putra, T. A. (2021). Metode analisis data kuantitatif menggunakan SPSS. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 3(1), 25–37.
- Setiarini, R., Wibowo, A., & Lestari, Y. (2022). Kesiapan kerja mahasiswa dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 14(2), 89–101.
- Sianipar, R., Simatupang, J., & Hutapea, M. (2023). Analisis uji F dan uji t dalam penelitian manajemen. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 33–42.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Suherman, E., & Suroso. (2024). Analisis work life balance terhadap prestasi mahasiswa dan motivasi mahasiswa sebagai variabel moderasi pada Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Signaling: Journal of Business and Management*, 13(1), 1–14. <https://jurnal.ftikomibn.ac.id/index.php/signaling>
- Suparno, S., Nugroho, B., & Pratiwi, A. (2023). Implementasi kebijakan Kampus Merdeka melalui program magang. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 11(1), 55–68.

- Vontinesa, A., Rahman, F., & Suryani, T. (2024). Minat kerja dan kesiapan kerja mahasiswa di perguruan tinggi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 77–89.
- Wahyuni, S., Lestari, E., & Prakoso, D. (2021). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 110–121.
- Wilopo, W., Hidayat, R., & Sari, D. (2023). Internship quality and graduate employability. *Journal of Higher Education Policy*, 16(3), 201–215.