



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 Karawang¹⁻³

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

Article received: 03 April 2026, Review process: 15 April 2026

Article Accepted : 25 April 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of internship experience and work interest on the work readiness of students in the Management Study Program at Buana Perjuangan University, Karawang, class of 2022, both partially and simultaneously. The method used was a verifiable quantitative approach with purposive sampling, resulting in 85 respondents from a population of 553 students. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that internship experience has a positive and significant effect on work readiness, work interest has a positive and highly significant effect on work readiness, and simultaneously, both variables have a significant effect on work readiness with a coefficient of determination of 70%. This study concludes that the synergy between practical experience through internship programs and psychological motivation in the form of work interest is a key factor in shaping students' work readiness as they enter the professional world. The implications of this study emphasize the importance of universities increasing collaboration with companies to ensure the quality of student internships. Additionally, continuous career guidance is crucial to ensure that students' work interest can grow and be directed as early as possible.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2022, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif verifikatif dengan teknik purposive sampling, menghasilkan 85 responden dari populasi 553 mahasiswa. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, minat kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kesiapan kerja, dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 70%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi antara pengalaman praktis melalui program magang dan dorongan psikologis berupa minat kerja merupakan faktor kunci dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa memasuki dunia profesional. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya perguruan tinggi untuk memperbanyak kerja sama dengan perusahaan untuk menjamin kualitas magang mahasiswa. dan pendampingan karier yang berkelanjutan sangat krusial agar minat kerja mahasiswa bisa tumbuh dan terarah sedini mungkin.

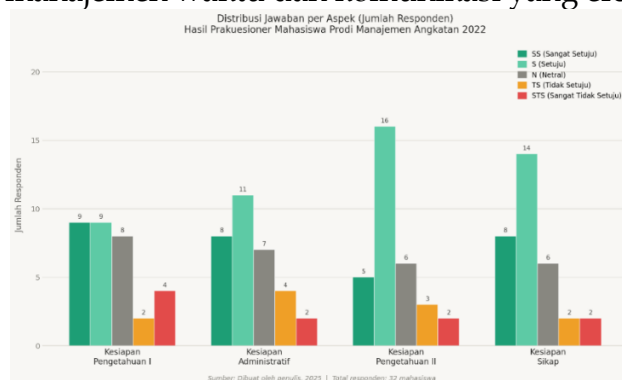
Kata Kunci: Pengalaman Magang, Minat Kerja, Kesiapan Kerja, Mahasiswa

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 (UU No. 13 Tahun 2003; Permendikbud No. 3 Tahun 2020).

Dalam konteks pengembangan pendidikan tinggi, setiap universitas memegang peranan krusial sebagai pencetak sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya saing global. Perguruan tinggi tidak hanya bertugas membekali mahasiswa dengan kemampuan akademik semata, melainkan juga mempersiapkan mereka secara profesional agar ilmu yang diperoleh dapat diimplementasikan, dikembangkan, serta mampu melahirkan inovasi di bidang ilmu pengetahuan, kesenian, dan teknologi (Suherman & Suroso, 2024). Sejalan dengan tanggung jawab tersebut, Universitas Buana Perjuangan Karawang terus berinovasi melalui transformasi budaya digital dalam sistem layanannya sebagai bentuk nyata komitmen institusi dalam merespons tuntutan dunia kerja yang semakin berkembang (Suroso & Suherman, 2026).

Kesiapan kerja 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 merupakan 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 mengimplementasikan teori yang diajarkan di kelas ke dalam tindakan konkret, membangun jaringan profesional, serta mengembangkan keterampilan lunak seperti kolaborasi tim, manajemen waktu dan komunikasi yang efektif.



Gambar 1. Hasil Pra-kuesioner mahasiswa Manajemen angkatan 2022

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 minat kerja berpengaruh 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).

Gohae (2021) menegaskan bahwa dorongan dari dalam diri berupa minat kerja dan akumulasi kemampuan praktis melalui pengalaman magang secara bersama-sama berperan sebagai faktor penentu yang berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, di mana semakin kuat motivasi personal dan bekal pengalaman nyata yang dimiliki seseorang, maka semakin siap pula individu tersebut untuk memasuki dunia profesional. Hal ini semakin diperkuat oleh temuan Hani et al. (2023) pada UMKM di wilayah Karawang yang mengungkapkan bahwa keberlangsungan dan pertumbuhan usaha sangat ditentukan oleh performa karyawannya, sehingga mahasiswa Manajemen UBP Karawang perlu membekali diri sedini mungkin melalui pengalaman magang dan penguatan minat kerja agar kelak mampu memberikan kontribusi nyata di dunia kerja.

Inkonsistensi penelitian 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, penelitian 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.

Penelitian ini bertujuan 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.

Menurut Hasibuan dalam (Saputra et al., 2023) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara dalam (Siagian, 2022), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tentang kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Armstrong & Taylor (2021), teori kinerja merupakan studi yang mempelajari hasil kerja individu sebagai perwujudan dari integrasi antara kemampuan dan motivasi. Di mana aspek tersebut menjelaskan hubungan antara kapasitas teknis yang dimiliki seseorang dengan dorongan psikologis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Robbins & Judge (2019) membagi teori kinerja ke dalam tiga dimensi utama, yaitu dimensi kemampuan yang mencakup kapasitas intelektual dan fisik, dimensi motivasi yang mencakup intensitas usaha, serta dimensi peluang yang mencakup dukungan lingkungan kerja. Dimensi kemampuan teknis tersebut direpresentasikan melalui pengalaman magang, sedangkan dimensi motivasi dan intensitas usaha diwakili oleh minat kerja. Sinergi antara dimensi-dimensi ini pada akhirnya menentukan tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia profesional (Noe et al., 2021; Vontinesa et al., 2024).

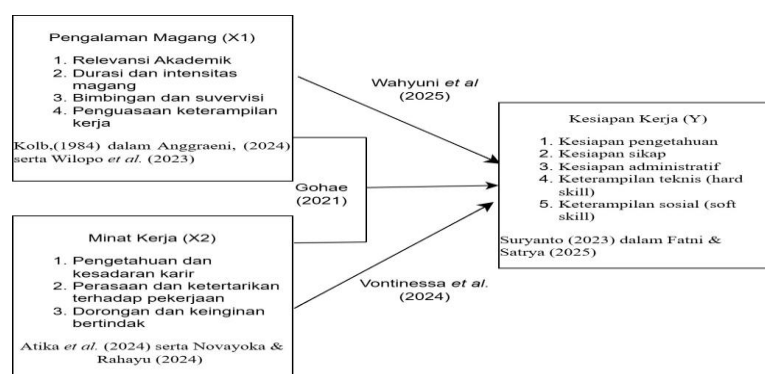
Berdasarkan Human Capital Theory (Armstrong & Taylor, 2021), pengalaman magang dipandang sebagai bentuk investasi pendidikan yang mampu meningkatkan produktivitas individu melalui penguatan kompetensi profesional, seperti komunikasi, disiplin, tanggung jawab, dan juga kapabilitas adaptasi. Kompetensi-kompetensi tersebut bukan sekadar nilai tambah, melainkan fondasi utama yang menentukan seberapa siap seseorang menghadapi tuntutan dunia kerja yang sesungguhnya. 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 Cunha et al. (2023) dan Suparno et al. (2023).

Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Vroom dan Theory of Planned Behavior oleh Ajzen (2021) minat kerja merupakan aspek psikologis yang memegang peranan krusial untuk membentuk orientasi karier dan kesiapan individu memasuki dunia kerja. Fauzan et al. (2023) menempatkan minat dan motivasi kerja sebagai dua konsep yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, di mana minat kerja merupakan landasan afektif yang mendasari terbentuknya motivasi kerja yang kuat dan berkelanjutan dalam diri seorang mahasiswa. 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 Atika et al. (2024) dan Novayoka & Rahayu (2024),

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). Menurut Fitriyanto dalam Riyanti dan Karsyadi (2021) mengemukakan bahwa Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja tercermin melalui lima dimensi utama, yaitu kesiapan pengetahuan, kesiapan sikap, kesiapan administratif, keterampilan teknis (hard skills), dan keterampilan sosial (soft skills) Setiarini et al. (2022) dan Noe et al. (2021).

Berdasarkan dimensi dari tiap variabel dan penjelasan-penjelasan yang disampaikan, maka kerangka berpikir yang akan diteliti adalah sebagai berikut;



Gambar 2. Pradigma Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diuraikan, pradigma penelitain (hipotesis) penelitian sebagai berikut: (1) Pengalaman magang berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa. (2) Minat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa. (3) 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 disebar 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

1. Uji Instrumen

A. Uji Validitas

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

Tabel 1. 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 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$)

B. Uji Reliabilitas

Menurut Retmawanto et al., (2023) dan Try Andreas Putra, (2025) tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya digunakan untuk uji reliabilitas. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach di atas tingkat signifikansi 0,6 dengan mempertimbangkan hasil perhitungan yang dilakukan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	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

Berdasarkan hasil dari tabel reliability statistic semua variabel dikatakan reliabel dan item kuisioner dapat di percaya dan layak untuk diteliti selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

A. 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 3. One Sample Kolmogorov Smirnov (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized 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

B. Uji Multikolinearitas

Guna menyelidiki apakah modelnya valid, pengujian multikolinearitas memastikan tidak adanya korelasi antar variabel. Menurut persyaratan Andreas Putra (2025) mengenai nilai toleransi > 0,1 dan VIF < 10, hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Coefficients (Uji Multikolinearitas)

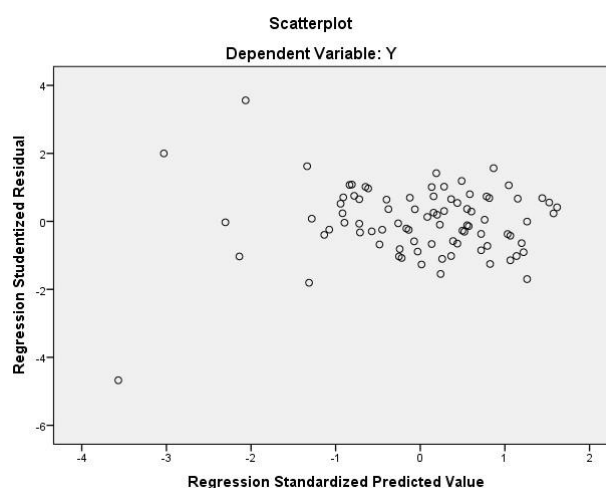
Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	13.948	3.120		4.471	.000		
Constant							
X1	-.060	.060	-.129	-.988	.326	.611	1.636

X2	-0.111	0.050	-0.288	-2.203	0.030	0.611	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.

C. 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 3. 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.

3. Uji Hipotesis

A. 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 5. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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 5 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, konstanta 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.

B. 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 Try Andreas Putra (2025).

- 1) Pengalaman magang (X1) menghasilkan skor signifikansi senilai 0,08 (> 0,05) serta skor t-hitung 2,719 > t-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 $9,040 > t$ -tabel 1,989, dapat disimpulkan minat kerja memengaruhi positif dan sangat signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa.

C. 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 6. 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.

4. 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 7. 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 koefisien determinasi sebagaimana tabel Model Summary, skor *R Square* (R^2) senilai 0.698 mengindikasikan, sebesar 70% variasi perubahan pada variabel dependennya bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sisa lainnya dijelaskan faktor yang bukan model yang diamati.

Pembahasan

Hasil uji statistik t, variabel Pengalaman Magang (X1) menghasilkan skor t hitung senilai 2,719 melalui skor signifikan $0,008 < 0,05$. Penelitian tersebut membuktikan, secara parsial pengalaman magang memengaruhi positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Koefisien regresi senilai 0,266 mengindikasikan tiap peningkatan pengalaman magang nantinya diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja. Penelitian yang dihasilkan memverifikasi hipotesis penelitian dan relevan dengan teori yang di kemukakan Wahyuni et,al (2021) bahwa pengalaman praktik kerja lapangan mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesiapan seseorang ketika hendak masuk ke dunia kerja secara nyata.

Perolehan uji t, variabel Minat Kerja (X2) menghasilkan skor t hitung senilai 9,040 melalui taraf signifikan $0,000 < 0,05$, artinya bisa diambil simpulan minat kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Nilai koefisien regresi senilai 0,739 mengindikasikan, minat kerja berkontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengalaman magang. Penelitian yang dihasilkan relevan dengan Vontinessa et.al (2024) yang mengindikasikan, individu dengan minat kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi, kesiapan mental, dan orientasi karier yang lebih matang dalam menghadapi dunia kerja.

Hasil simultan uji F pada tabel ANOVA memperlihatkan skor F hitung senilai 97,983 yang melebihi F tabel senilai 3,11, serta skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian tersebut mengindikasikan, pengalaman magang dan minat kerja secara simultan memengaruhi signifikan pada kesiapan kerja. Penelitian yang dihasilkan relevan dengan Gohae (2021) bahwa kombinasi pengalaman praktis dan dorongan internal individu merupakan faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja.

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>
- Ajzen, I. (2021). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- 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>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Firmansyah, E. B., et al. (2024). Analisis pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui self-efficacy sebagai intervening. *Journal of Economics and Business Research (JUEBIR)*, 3.
- Gohae, A. (2021). Pengalaman magang, minat kerja, dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 10(2), 123–134.
- Hani, A. F., Alika Fatiha, R., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., Sandi, H., et al. (2023). Pengembangan usaha dan kinerja karyawan pada usaha mikro kecil

- menengah Cafe Shan's Juice Karawang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 316–321.
- 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.
- Putri, M. C., Suherman, E., & Hidayaty, 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>
- Putra, T. A. (2025). Analisis data kuantitatif menggunakan SPSS. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 7(1), 45–58.
- Riyanti, S., & Kasyadi, S. (2021). Motivasi dan pengalaman praktek kerja industri mempengaruhi kesiapan kerja siswa: Studi pada SMK swasta di Kabupaten Bogor. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS*, 4(1), 43–57
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681–2696. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5350>
- 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.
- 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.
- Suroso, S., & Suherman, E. (2026). Strategi transformasi budaya digital pada layanan Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 13(1). <https://publik.e-journal.unbitago.ac.id/PUBLIK/article/view/2157>
- 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.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Wahyuni, S., Lestari, E., & Prakoso, D. (2021). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 110-121.