

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI, PENGALAMAN MAGANG,
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR
(Studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung)**

(SKRIPSI)

Oleh:

**FENDRY ERLANGGA
2116051111**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI, PENGALAMAN MAGANG,
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR
(Studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung)**

Oleh

FENDRY ERLANGGA

Kesiapan kerja berfungsi sebagai modal awal bagi individu untuk berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan memasuki dunia kerja dengan percaya diri dan kompeten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Populasi penelitian ini mahasiswa tingkat akhir Strata 1 (satu) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang mempunyai pengalaman organisasi dan pengalaman magang. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebar di media sosial kepada 96 responden. Teknik sampel menggunakan *purposive sampling*. Kemudian teknik analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Kemudian secara simultan pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Kata Kunci : Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, *Self Efficacy*, Kesiapan Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANISATIONAL EXPERIENCE, INTERNSHIP EXPERIENCE, AND SELF EFFICACY ON WORK READINESS OF FINAL YEAR STUDENTS

***(Study on Students of the Faculty of Social and Political Sciences
University of Lampung)***

By

FENDRY ERLANGGA

Work readiness serves as an initial capital for individuals to contribute effectively in achieving organisational goals and entering the world of work with confidence and competence. This study aims to determine the effect of organisational experience, internship experience, and self-efficacy on the work readiness of final year students of the Faculty of Social and Political Sciences, Lampung University. The population of this study was final year undergraduate students of the Faculty of Social and Political Sciences, Lampung University who had organisational experience and internship experience. Data were collected through questionnaires distributed on social media to 96 respondents. The sample technique used purposive sampling. Then the data analysis technique includes validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple regression analysis. The results showed that partially organisational experience, internship experience, and self efficacy had a positive and significant effect on the work readiness of final year students of the Faculty of Social and Political Sciences, University of Lampung. Then simultaneously organisational experience, internship experience, and self efficacy have a positive and significant effect on the work readiness of final year students of the Faculty of Social and Political Sciences, Lampung University.

Keywords : Organisation Experience, Internship Experience, Self Efficacy, Job Readiness

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI, PENGALAMAN MAGANG,
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR
(Studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung)**

Oleh

FENDRY ERLANGGA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI, PENGALAMAN MAGANG, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Fendry Erlangga**

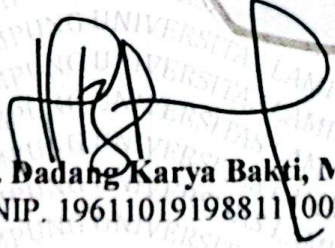
Nomor Pokok Mahasiswa : **2116051111**

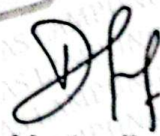
Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

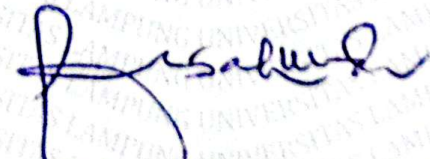
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.
NIP. 196110191988111002


Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.
NIP. 198004262005012002

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 1975020420000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

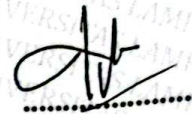
Ketua : **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**



Sekretaris : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.**



Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **18 Februari 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 03 Maret 2025
Yang membuat pernyataan,



Fendry Erlangga
NPM. 2116051111

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Fendry Erlangga, lahir di Pesisir Barat pada tanggal 06 Juni 2003, anak tunggal dari pasangan almarhum Bapak Reston Ependi dan Ibu Erna Yanti, serta anak sambung dari Bapak Ilham Syukur. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Tenumbang pada tahun 2015, kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 3 Pesisir Selatan pada tahun 2018, dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Pesisir Tengah yang lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Perluasan Akses Pendidikan (PMPAP). Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung penulis aktif dalam kegiatan organisasi. Penulis mengikuti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HIMA) Ilmu Administrasi Bisnis. Pada tahun 2024, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gedung Betung, Kecamatan Rajabasa, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian ke masyarakat. Selanjutnya penulis melaksanakan Magang Mandiri di Area Financing Operation (AFO) Bank Syariah Indonesia Tbk. Bandar Lampung Selama 4 bulan pada Februari 2024 sampai Juni 2024.

MOTTO

“Bermimpilah dalam hidup, jangan hidup dalam mimpi.”

(Andrea Hirata)

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berusaha keras.”

(QS. At-Tawbah: 105)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga.”

(HR. Muslim)

“Ketahuilah, sesungguhnya pertolongan itu datang bersama kesabaran, kebahagiaan datang setelah kesedihan, dan kemudahan datang setelah kesulitan.”

(HR. Ahmad)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala berkah-Nya,
sehingga engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di titik ini.

Segala puji hanya milikmu Ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta,

Almarhum Bapak Reston Ependi dan Ibu Erna Yanti

Terimakasih telah mendidik dan membesarkan dengan segala doa terbaik yang
senantiasa dipanjatkan, segala cinta dan kasih sayang yang selalu menjaga serta
menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan.

Ayah angkatku tersayang,

Bapak Ilham Syukur

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kehadiran dan peran Ayah sebagai sosok
ayah dalam kehidupanku, terutama setelah kehilangan ayah kandung di masa
kecil. Kehadiran Ayah telah mengisi kekosongan yang ada dan memberi kekuatan
dalam setiap langkah perjalanan hidupku.

Adik-adikku tersayang,

Reva Apriyola, Chaca Azzahra, Aqila Nayra

Terima kasih kepada diriku sendiri, Fendry Erlangga, yang telah berusaha dengan
baik, tetap kuat, dan mampu mencapai titik ini dengan melewati berbagai
rintangan. Meskipun kadang merasa lelah dan ingin menyerah, terima kasih
karena telah terus melangkah.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung). Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena berkat pertolongan, kuasa, dan limpahan rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku rektorat Universitas Lampung
3. Ibu Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga bapak dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah

diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.

7. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A., selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai disegala bentuk perjalanan kehidupan bapak dan keluarga.
8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, serta ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama masa studi. Penulis juga berterima kasih atas motivasi dan dukungan yang senantiasa diberikan, baik dalam proses pembelajaran di kelas maupun di luar perkuliahan, yang menjadi bekal berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, dan nasihat mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.
11. Seluruh staf Area Financing Operation (AFO) Bank Syariah Indonesia Tbk. Bandar Lampung, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu, pengalaman, serta bimbingan yang telah diberikan oleh Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak sekalian selama masa magang. Penulis sangat menghargai kesempatan yang diberikan untuk belajar dan berkembang di lingkungan kerja yang profesional. Semoga Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak semua senantiasa diberikan kesehatan, keberkahan, dan kesuksesan.
12. Kedua orang tuaku tercinta, almarhum Bapak Reston Ependi dan Ibu Erna Yanti, terima kasih yang tak terhingga atas segala jerih payah, pengorbanan, dan keringat yang tcurahkan demi mengantarkanku hingga mencapai jenjang sarjana. Terima kasih atas doa, restu, dan dukungan yang senantiasa menyertai

setiap langkah dalam perjalanan hidupku. Terima kasih juga atas kepercayaan yang diberikan untuk menjalani setiap tujuan hidupku, serta atas cinta dan kehangatan yang selalu hadir dalam keluarga. Dukungan dan motivasi yang kalian berikan menjadi kekuatan besar dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, melindungi, dan menyayangi kalian di dunia maupun di akhirat.

13. Ayah sambungku tersayang, Bapak Ilham Syukur, terima kasih yang sebesar-besarnya atas kehadiran dan peran Ayah sebagai sosok ayah dalam kehidupanku, terutama setelah kehilangan ayah kandung di masa kecil. Kehadiran, kasih sayang, serta bimbingan Ayah telah menjadi sumber kekuatan dan memberikan rasa nyaman yang begitu berarti dalam setiap langkah perjalanan hidupku hingga saat ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah, kesehatan, dan kebahagiaan kepada Ayah.
14. Adik-adikku tersayang, Reva Apriyola, Chaca Azzahra, dan Aqila Nayra, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, dan kebersamaan yang telah kalian berikan kepada kakak. Semoga kita senantiasa saling mendukung, baik dalam suka maupun duka, dan tetap kompak sebagai keluarga. Mari bersama-sama berusaha menjadi anak yang berbakti dan membanggakan bagi Bapak dan Ibu. Semoga setiap langkah perjalanan hidup kalian senantiasa berada dalam lindungan serta kasih sayang Allah SWT, dan diberkahi dengan kebahagiaan serta kesuksesan.
15. Kakek dan Nenekku tercinta, terima kasih atas cinta, doa, dan dukungan yang tiada henti kalian berikan sejak kecil hingga saat ini. Kehangatan dan kebijaksanaan yang kalian tunjukkan selalu menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis. Terima kasih telah menjadi sosok yang penuh kasih dan selalu mendoakan keberhasilan serta kebahagiaan penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan berkah yang tiada habisnya untuk Kakek dan Nenek.
16. Lutfiana Rahma Wulandari, S.Tr. Keb., terima kasih atas segala dukungan, motivasi, semangat, dan doa yang senantiasa kamu berikan di setiap langkahku. Terima kasih juga atas kebersamaan, perhatian, dan waktu yang kamu luangkan untuk menemani serta melakukan berbagai hal bersama.

Kehadiranmu di akhir masa kuliahku telah memberikan warna dan makna yang berbeda dalam perjalanan hidupku. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi, menyayangi, dan melimpahkan berkah serta kebahagiaan dalam setiap langkahmu.

17. Untuk sahabatku, Ririn dan Ety, terima kasih atas persahabatan dan kebersamaan yang tak tergantikan dalam berbagai situasi, baik yang terduga maupun yang tidak. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik, teman berbagi cerita, dan sumber semangat yang tak pernah lelah meyakinkan bahwa setiap tantangan selama proses skripsi ini dapat teratasi.
18. Squad Hub, terima kasih telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan penulis. Terima kasih telah menjadi rekan seperjuangan selama masa kuliah, saling mendukung, dan berbagi momen-momen yang tak akan penulis lupakan. Semoga persahabatan kita terus terjaga serta kesuksesan di masa depan.
19. Teruntuk rekan KKN, Alvin, Aldi, Dhea, Natasya, Mega, dan Ulfa, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan dukungan yang luar biasa selama pelaksanaan KKN. Setiap momen bersama kalian penuh dengan tantangan, pembelajaran, dan juga kebahagiaan. Terima kasih telah menjadi teman yang saling menguatkan dan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan bersama. Semoga pengalaman ini menjadi kenangan yang tak terlupakan.
20. Terima kasih untuk perangkat desa dan seluruh masyarakat Desa Betung, atas sambutan hangat, dukungan, dan kerja sama yang luar biasa selama pelaksanaan KKN. Kalian telah membantu kami dalam melaksanakan program kerja dengan penuh semangat dan antusiasme. Semoga hubungan baik ini terus terjalin dan membawa manfaat yang berkelanjutan bagi desa dan masyarakat desa Betung.
21. Untuk Bang Ari, Bang Rifky, dan Bang Kiki, terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, dukungan, dan bimbingan yang telah kalian berikan selama pelaksanaan program kerja KKN. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk kelancaran kegiatan kami. Terlebih lagi, untuk Bang Ari, terima kasih telah menjadi teman dekat, yang selalu mendukung dan menganggap saya sebagai saudara. Kehadiran kalian memberikan banyak pelajaran berharga dan kenangan yang tak terlupakan.

22. Teruntuk teman-teman SML, Reggy, Amel, Vira, Fikar, dan Rohman, terima kasih atas kebersamaan yang luar biasa. Kalian telah menjadi rekan sejati dalam perjalanan ini, baik untuk melepas penat, berbagi keluh kesah, maupun dalam setiap langkah pendakian yang penuh tantangan.
23. Teman seperjuangan perkuliahanku, Rafi, Ruslan, Kelly, Nugroho, Reza, Tomi, Ghazi, Danang, Hafiz, Reyhan. Terima kasih telah memberikan support satu sama lain, serta terima kasih sudah memberikan banyak berbagi informasi dalam bidang akademik. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan ketulusan yang kalian berikan.
24. Teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020, terima kasih atas segala saran, bantuan, dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian memberikan dukungan yang sangat berarti dalam menghadapi berbagai tantangan. Senang sekali bisa berbagi momen dan pengalaman bersama kalian selama menjalani perkuliahan. Semoga kita semua terus berkembang dan mencapai kesuksesan di masa depan.
25. Terima kasih teruntuk Dinda, Sultan, Elsa, Cucu, Adelia, Heslin, Ari, Rapitalia, dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, atas bantuan, dukungan, dan kontribusi yang luar biasa dalam membantu penulis melakukan penelitian. Tanpa kalian, proses ini tentu akan jauh lebih sulit. Terima kasih atas waktu, ide, dan semangat yang telah diberikan selama ini.
26. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu melewati setiap tantangan, tetap tegar, dan terus berusaha meski banyak rintangan. Terima kasih telah menunjukkan ketekunan, keberanian, dan kesabaran dalam menjalani setiap proses. Semua yang telah dicapai ini adalah hasil dari kerja keras dan tekad yang tak pernah pudar. Semoga ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik dan penuh keberhasilan.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR RUMUS	vii
 I. PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
 II. TINJAUAN PUSTAKA.....	 12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Pengalaman Organisasi	13
2.2.1 Manfaat Organisasi	14
2.2.2 Indikator Pengalaman Organisasi	15
2.3 Pengalaman Magang	17
2.3.1 Manfaat Pengalaman Magang	18
2.3.2 Indikator Pengalaman Magang	20
2.4 <i>Self Efficacy</i>	22
2.4.1 Manfaat <i>Self Efficacy</i>	23
2.4.2 Faktor <i>Self efficacy</i>	23
2.4.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	24
2.5 Kesiapan Kerja	25
2.5.1 Faktor Kesiapan Kerja	26
2.5.2 Indikator Kesiapan Kerja	29
2.6 Penelitian Terdahulu.....	31

2.7 Kerangka Pemikiran	33
2.8 Hipotesis	36
III. METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Sampel	39
3.3 Jenis Data	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Identifikasi Variabel	42
3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	43
3.6.1 Definisi Konseptual	43
3.6.2 Definisi Operasional	43
3.7 Skala Pengukuran Variabel	46
3.8 Teknik Pengujian Instrument	47
3.8.1 Uji Validitas.....	47
3.8.2 Uji Reliabilitas	49
3.9 Teknik Analisis Data	50
3.9.1 Statistik Deskriptif	50
3.9.1.1 Mean, median, modus	51
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.9.4 Uji Hipotesis	54
3.9.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	56
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.2 Hasil Analisis Data	61
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	61
4.2.2 Analisis Regresi Linier	72
4.2.3 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	74
4.3 Uji Hipotesis.....	77
4.3.1 Uji Parsial (t).....	77

4.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	79
4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.5 Pembahasan	81
4.5.1 Gambar Hasil Penelitian	81
4.5.2 Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja	82
4.5.3 Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja	83
4.5.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja.....	85
4.5.5 Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja	87
V. PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Jenis Program Magang Semester Genap 2023/2024.....	7
Tabel 1. 2 Peserta Magang Semester Genap 2023/2024.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Data Jumlah Mahasiswa Tingkat Akhir FISIP Unila.....	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	44
Tabel 3. 3 Skala Likert	46
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 3. 6 Pedoman Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Program Studi	64
Tabel 4. 2 Kategori Mean.....	65
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Organisasi (X1)	66
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Magang (X2)	68
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X3).....	69
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja (Y)	71
Tabel 4. 7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolonieritas	77
Tabel 4. 9 Hasil Uji Parsial	78
Tabel 4. 10 Hasil Uji Simultan.....	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Perguruan Tinggi	2
Gambar 1. 2 Data Lulusan Universitas Lampung	3
Gambar 1. 3 Data Lulusan FISIP Unila	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Peneliti	36
Gambar 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas	75
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Gambar 4. 5 Hasil Penelitian	81

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3. 1 Cochran.....	40
Rumus 3. 2 Pearson's Product Moment Correlation.....	47
Rumus 3. 3 Cronbach Alpha	49
Rumus 3. 4 Mean	51
Rumus 3. 5 Median	51
Rumus 3. 6 Modus	52
Rumus 3. 7 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Rumus 3. 8 Uji t	55
Rumus 3. 9 Uji F	56

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global saat ini, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi sangat pesat. Yang berdampak signifikan pada pencari kerja, ketenagakerjaan, dan kualifikasi tenaga kerja. Oleh karena itu, perkembangan ekonomi dalam dunia industri juga mendorong Indonesia untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing. Selain itu, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan program organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi keberhasilan suatu bangsa, yang sangat bergantung pada kualitas pendidikan sebagai aset utama, karena sektor pendidikan memiliki peranan penting dalam menentukan masa depan bangsa Indonesia (Putri Pambajeng *et al.*, 2024).

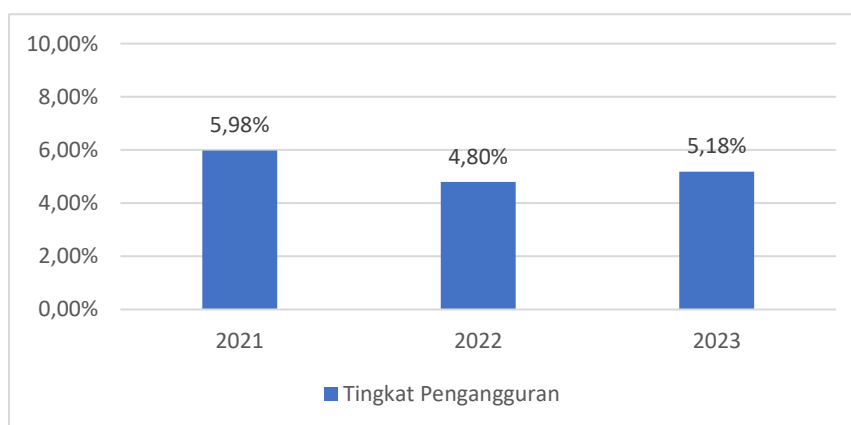
Persaingan di dunia kerja semakin ketat dan setiap perusahaan berambisi untuk unggul dari para pesaingnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memprioritaskan perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi terbaik demi menjamin kinerja yang optimal. Kualitas SDM ini biasanya dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang bermutu, serta diharapkan memiliki kreativitas, inovasi, pengalaman yang relevan, kepekaan terhadap lingkungan, dan kemampuan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan pengalaman mereka (Chairunissa & Rahmayanti, 2023). Jadi, Setiap individu harus mengembangkan dirinya agar dapat beradaptasi dengan perubahan di sekitarnya dan siap bersaing di dunia kerja (Hariyati *et al.*, 2022).

Pendidikan menjadi dasar utama untuk mengembangkan potensi setiap individu. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas, sementara pendidikan yang buruk dapat menghambat kemajuan suatu bangsa dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, individu harus terus mengembangkan diri agar mampu beradaptasi dengan perubahan di sekitarnya dan

siap bersaing di dunia kerja. Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan (Hariyati *et al.*, 2022).

Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat menyebabkan meningkatnya kebutuhan ekonomi setiap orang. Semakin tinggi pertumbuhan penduduk, semakin terbatas lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga jumlah pengangguran pun bertambah. Pengangguran terjadi karena ketidakseimbangan antara jumlah penduduk dan lapangan pekerjaan yang tersedia (Adriyanto *et al.*, 2020).

Pengangguran merupakan salah satu masalah kompleks yang dihadapi oleh negara-negara berkembang, termasuk Indonesia (Astriani & Nooraeni, 2020). Pengangguran telah menjadi masalah yang umum dan kompleks di berbagai daerah, karena tidak hanya terjadi pada yang berpendidikan rendah, tetapi juga pada mereka yang berpendidikan tinggi. Setiap tahun, perguruan tinggi menghasilkan lulusan sarjana dengan jumlah yang terus bertambah. Beberapa pakar ekonomi memperkirakan bahwa pengangguran di negara-negara berkembang umumnya didominasi oleh pengangguran di kalangan usia muda dan lulusan berpendidikan tinggi (Adriyanto *et al.*, 2020).



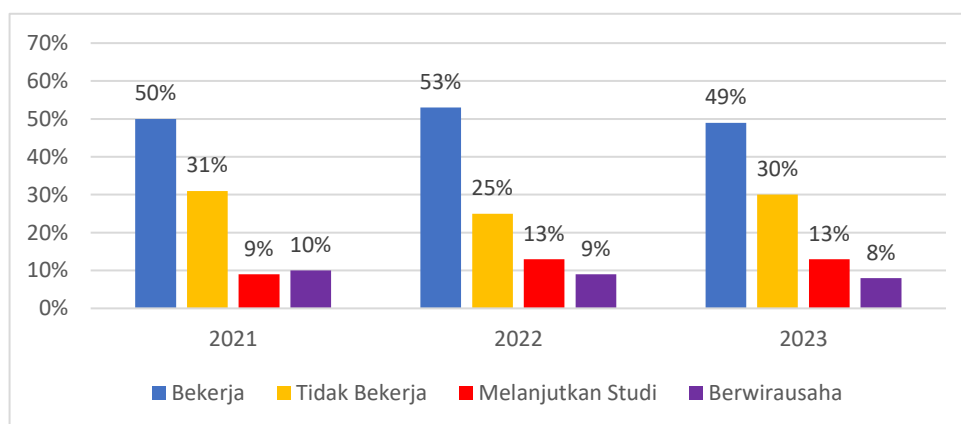
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Perguruan Tinggi

Berdasarkan Gambar 1.1, data dari BPS menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas dari 2021 hingga 2023. Pada 2021, TPT mencapai 5,98%, turun menjadi 4,80% di 2022, namun naik lagi menjadi 5,18% di 2023. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan adanya fluktuasi dalam

tingkat pengangguran lulusan pendidikan tinggi, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesiapan kerja lulusan.

Selain data mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan pendidikan tinggi secara umum, gambar 1.2 juga menyajikan informasi mengenai status kerja lulusan Universitas Lampung dari tahun 2021 hingga 2023, yang mencakup persentase lulusan yang bekerja, tidak bekerja, melanjutkan study, dan berwirausaha. Dengan berasumsi bahwa data ini mencerminkan kondisi yang sebenarnya, data ini dimasukkan untuk memberikan gambaran lebih mendetail tentang keterserapan lulusan di dunia kerja pada tingkat universitas, khususnya di Universitas Lampung.



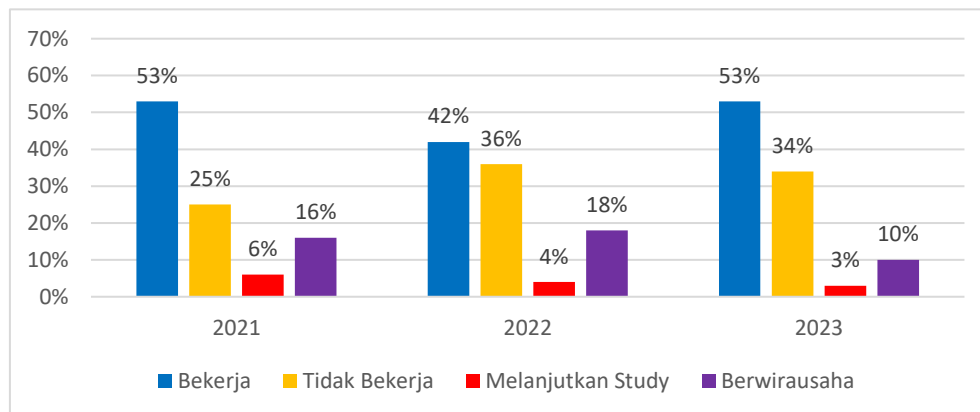
Sumber: Tracer Study Unila

Gambar 1. 2 Data Lulusan Universitas Lampung

Dengan berasumsi bahwa data ini akurat, fluktuasi ini menunjukkan adanya perubahan dalam penyerapan tenaga kerja lulusan Universitas Lampung selama tiga tahun terakhir. Meskipun terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah lulusan yang bekerja pada tahun 2022, tren ini tidak berlanjut pada tahun 2023, di mana jumlah lulusan yang tidak bekerja kembali meningkat.

Sebagai tambahan terhadap data umum mengenai lulusan Universitas Lampung, gambar 1.3 menampilkan status kerja khusus lulusan FISIP dari tahun 2021 hingga 2023. Data ini mencakup persentase lulusan FISIP yang bekerja, tidak bekerja, melanjutkan studi, dan berwirausaha. Data lulusan FISIP ini dimasukkan karena penelitian ini akan difokuskan pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FISIP,

sehingga informasi ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi dan tantangan yang mungkin dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir FISIP dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja setelah lulus.



Sumber: *Tracer Study Unila*

Gambar 1. 3 Data Lulusan FISIP Unila

Data *Tracer Study* Unila menunjukkan fluktuasi penyerapan tenaga kerja lulusan FISIP Universitas Lampung dari 2021 hingga 2023. Data ini merepresentasikan kondisi yang sebenarnya, data menunjukkan bahwa persentase lulusan FISIP Unila yang bekerja mencapai angka 53% pada tahun 2021 dan 2023, masih terdapat banyak alumni yang belum memiliki pekerjaan. Pada tahun 2021, sebanyak 25% lulusan FISIP masih menganggur, dan angka ini meningkat menjadi 36% pada tahun 2022, sebelum kembali menurun menjadi 34% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah lulusan berhasil memasuki dunia kerja, tantangan dalam mendapatkan pekerjaan tetap signifikan bagi sebagian besar alumni. Persentase yang cukup besar dari lulusan yang belum bekerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan adaptasi terhadap dinamika pasar kerja masih menjadi isu penting yang perlu diperhatikan.

Semua lapisan masyarakat menginginkan agar setiap warga bisa bekerja dan mencari nafkah demi mendukung kemajuan. Dengan tersedianya pekerjaan yang memadai, tingkat kesejahteraan masyarakat dapat meningkat, dan stabilitas sosial pun dapat terjaga dengan baik. Sebaliknya, masyarakat tidak menginginkan banyak warga yang menganggur atau tidak memiliki pekerjaan, karena hal tersebut dapat menjadi beban dan bahkan menimbulkan keresahan sosial (Listria, 2022). Untuk

memperoleh pekerjaan yang memadai dan mampu bersaing, diperlukan berbagai kesiapan, termasuk kesiapan kerja.

Kesiapan kerja merupakan kunci untuk menyesuaikan diri dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan, baik dengan dukungan dari orang lain maupun secara mandiri (Pasamba *et al.*, 2024). Kesiapan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, karena calon pekerja harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik sebelum memasuki dunia kerja. Persiapan ini tidak hanya mencakup kematangan fisik dan mental, tetapi juga pengetahuan serta pengalaman yang relevan untuk menjalankan pekerjaan yang dipilih (Muspawi & Lestari, 2020). Artinya, seseorang dianggap siap bekerja jika mampu mengembangkan kemampuannya, baik dari pengetahuan yang diperoleh selama kuliah maupun melalui pengalaman dari lingkungan sekitar (Sihotang & Santosa, 2019). Oleh karena itu, penting bagi calon pekerja, terutama mahasiswa tingkat akhir yang akan segera memasuki dunia kerja profesional, untuk mempersiapkan diri secara optimal.

Mahasiswa tingkat akhir ialah calon lulusan yang akan transisi ke dunia kerja, karena umumnya mereka mulai mempertimbangkan masa depan terkait pekerjaan di bidang yang telah mereka tekuni setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi (Selvina, 2022). Untuk dapat memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan kuliah, setiap mahasiswa perlu memiliki kesiapan dalam menghadapi profesionalisme pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang mereka geluti. Kesiapan untuk menghadapi dunia kerja ini sering kali disebut sebagai kesiapan kerja. Kesiapan kerja mencakup berbagai aspek yang diperlukan agar individu dapat beradaptasi dan sukses di lingkungan kerja yang kompetitif (Zunita *et al.*, 2019).

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan keadaan yang harus dipersiapkan baik oleh mahasiswa itu sendiri maupun oleh perguruan tinggi sebelum mereka menyelesaikan studi. Dengan demikian, ketika mahasiswa lulus, mereka akan dapat segera memasuki dunia kerja atau bahkan menciptakan lapangan kerja sendiri tanpa mengalami masa tunggu yang terlalu lama (Fajar, 2021). Ada beberapa faktor yang

memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, yang dibagi menjadi dua jenis: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, seperti perencanaan karier, pengalaman organisasi, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, *soft skills*, motivasi untuk memasuki dunia kerja, dan kemampuan manajerial. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari luar individu, seperti dukungan social (Azky & Mulyana, 2024).

Dari banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri. Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir adalah pengalaman organisasi dan pengalaman magang, karena keduanya memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan sebelum mereka memasuki dunia kerja. Pengalaman berorganisasi juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Pengalaman merupakan segala hal yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, atau ditanggung oleh seseorang. Organisasi terdiri dari kelompok orang yang terhubung dan memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan mereka. Setiap individu memiliki karakteristik berbeda, penting bagi organisasi memahami karakteristik ini. Mempelajari perilaku organisasi membantu menemukan solusi untuk mengatasi masalah yang muncul dalam organisasi (Dewi & Rodli, 2021).

Kegiatan yang melibatkan seseorang bergabung dengan suatu organisasi memberi peluang untuk mengembangkan minat dan bakat dengan tujuan meningkatkan diri (Puteri & Rozamuri, 2023). Pengalaman berorganisasi mencerminkan seberapa aktif seseorang terlibat dalam kegiatan organisasi, yang berdampak positif pada organisasi dan mengubah perilaku individu dalam responsivitas, akuntabilitas, adaptabilitas, empati, dan transparansi. Individu dengan pengalaman organisasi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja dibandingkan mereka yang tidak terlibat (Pasamba *et al.*, 2024).

Faktor selanjutnya yaitu pengalaman magang, salah satu cara yang efektif untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja dengan melalui pengalaman magang (Puteri & Rozamuri, 2023). Pengalaman magang adalah proses pelatihan

atau praktik yang dijalani mahasiswa selama waktu tertentu untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tertentu, di bawah bimbingan dan pengawasan dari instruktur yang berpengalaman (Chairunissa & Rahmayanti, 2023). Program magang menjadi komponen dari kurikulum mata kuliah yang bertujuan untuk mengenalkan mahasiswa pada dunia kerja dan menghubungkan pengalaman di kampus dengan realitas di dunia kerja (Listria, 2022).

Magang dianggap sebagai metode yang mengintegrasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama pendidikan tinggi dengan pengalaman kerja di dunia nyata. Melalui magang, teori yang dipelajari di kelas diaplikasikan dalam lingkungan kerja yang diawasi dan terstruktur, dengan tujuan meningkatkan keterampilan profesional mahasiswa. Program ini tidak hanya membantu mahasiswa memahami penerapan teori dalam praktik, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang sesungguhnya (Maria & Halim, 2022).

Di Universitas Lampung, terdapat dua program magang, yaitu MBKM Mandiri dan *Flagship*. Berdasarkan data MBKM Unila pada semester genap 2023/2024, yaitu:

Tabel 1. 1 Jenis Program Magang Semester Genap 2023/2024

Jenis Program	Jumlah Mahasiswa	Presentasi
MBKM Mandiri	908	85,25%
<i>Flagship</i>	157	14,75%

Sumber: MBKM, 2024

Jika dilihat dari fakultas yang diikuti, total peserta MBKM di Universitas Lampung mencapai 1065 mahasiswa, yang terbagi sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Peserta Magang Semester Genap 2023/2024

FAKULTAS	Jumlah Mahasiswa
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	1
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	610
Ekonomi dan Bisnis	211
Hukum	83
Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	34
Pertanian	74
Teknik	52
Kedokteran	0
JUMLAH	1065

Sumber: MBKM, 2024

Melalui pengalaman magang, mahasiswa dapat mengembangkan kompetensi yang sangat baik, terutama dalam hal pengetahuan, etos kerja, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Selain itu, pengalaman kerja ini juga mendapat penghargaan dan pengakuan sebagai bagian dari proses pembelajaran (Putri Pambajeng *et al.*, 2024). Program ini bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran mahasiswa di kampus serta daya saing mereka dalam dunia kerja setelah lulus (Ardiyansyah, 2023).

Kemudian *self efficacy* juga termasuk faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Kemampuan ini membantu seseorang mengendalikan situasi dan mencapai hasil yang diinginkan. *Self efficacy* menjadi aspek penting dari kepribadian yang berkaitan dengan kesiapan kerja, karena menjadi landasan dari segala tindakan yang dilakukan (Novita *et al.*, 2023). Orang yang merasa memiliki *self efficacy* yang baik dalam bertindak dan berpikir akan merasa berbeda dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki *self efficacy* yang baik. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi biasanya memiliki pandangan yang lebih jelas tentang masa depan dan mampu menghadapi berbagai situasi (Podungge *et al.*, 2023). Dengan adanya *self efficacy* dalam diri mahasiswa dapat meningkatkan keyakinan diri mereka untuk menetapkan tujuan dan memahami manfaatnya bagi masa depan mahasiswa tersebut.

Menurut Dewi (2022) pada penelitiannya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang membuktikan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian oleh Maria & Halim (2022) menunjukkan bahwa pengalaman magang dan efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja secara simultan. Berbeda halnya dengan temuan oleh Irmayanti *et al* (2020) tidak ada pengaruh antara pengalaman mahasiswa dalam berorganisasi dengan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian lain oleh Khairani (2019) menyatakan bahwa pengalaman magang dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* saling mendukung dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Keterlibatan di organisasi membantu mahasiswa mengembangkan *soft skills* seperti kepemimpinan dan kerja sama tim, sementara magang memberikan pengalaman praktis dan pemahaman tentang dunia kerja yang sebenarnya. *Self efficacy* yang diperkuat melalui pengalaman organisasi dan magang membuat lulusan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Berdasarkan ketiga hal tersebut, dimana pengalaman organisasi, magang dan *self efficacy* masuk kedalam faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir strata 1 (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung. Berdasarkan data *Tracer Study* Unila, yang berasumsi sebanyak 34% lulusan FISIP pada tahun 2023 belum memiliki pekerjaan. Persentase yang cukup besar ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika pasar kerja masih menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Menurut data MBKM Unila semester genap 2023/2024, mahasiswa FISIP merupakan yang terbanyak mengikuti program magang, dengan total 610 dari 1065 mahasiswa yang terdaftar. Selain itu, FISIP memiliki organisasi kemahasiswaan baik internal maupun eksternal yang bertujuan untuk meningkatkan potensi akademik dan non-akademik mahasiswa.

Dari uraian latar belakang masalah, fenomena dan teori diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa yang merupakan calon lulusan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?
2. Apakah pengalaman magang berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?
4. Apakah pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada dengan mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada terkait kesiapan kerja mahasiswa serta memberikan dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan berharga bagi institusi pendidikan dalam merancang program-program yang efektif untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, temuan ini juga dapat memberikan panduan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk memasuki dunia kerja, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan profesional dengan lebih percaya diri.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah aset tak berwujud bagi perusahaan. Keberadaan mereka menjadi pendorong utama organisasi, sehingga memerlukan pengelolaan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pendekatan yang menyeluruh berdasarkan prinsip-prinsip yang komprehensif (Ende *et al.*, 2023). Menurut Mondy & Martocchio (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan individu yang ada di dalamnya. Karyawan dikelola sedemikian rupa agar memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung pekerjaan mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia, yang juga dikenal sebagai *Human Capital Management* adalah pendekatan dalam pengelolaan tenaga kerja atau personalia yang dianggap sangat penting. Pendekatan ini berupaya secara sistematis untuk menganalisis, mengukur, dan mengevaluasi bagaimana kebijakan dan praktik dalam pengelolaan manusia dapat menciptakan nilai (Kristanti *et al.*, 2023).

Menurut Stoner (2006) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah rangkaian proses yang bertujuan untuk menangani berbagai permasalahan yang melibatkan pegawai, karyawan, buruh, manajer, serta berbagai jenis tenaga kerja. Tujuan utamanya untuk mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kepentingan masyarakat. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola manusia melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga

hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Kristanti *et al.*, 2023).

Berdasarkan pendapat dari para ahli, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses dan pendekatan yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja termasuk pegawai, karyawan, buruh, dan manajer secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama manajemen SDM adalah mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2 Pengalaman Organisasi

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membantu mengembangkan potensi kemahasiswaan secara optimal adalah melalui kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan minat dan bakat, serta mendorong pemikiran kritis, kreatif, inovatif, dan produktif. Untuk mencapai hal ini, mahasiswa perlu diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di luar jam akademik, seperti kegiatan organisasi mahasiswa dan unit-unit kegiatan mahasiswa yang tersedia di perguruan tinggi (Alfajri, 2020). Sehingga, pengalaman organisasi dapat membantu mahasiswa meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, memperluas jaringan relasi, dan mengelola konflik. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan tidak hanya memberikan pengalaman praktis, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih percaya diri dan kompeten (Praja *et al.*, 2023).

Menurut Saparwati (2012) pengalaman adalah sesuatu yang telah dijalani, dialami, dan dirasakan oleh seseorang, di mana peristiwa tersebut bisa saja baru saja terjadi atau sudah berlalu. Sedangkan menurut Sari & Zefri (2019) pengalaman adalah

pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins (1984) mendeskripsikan organisasi sebagai sebuah kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasikan dengan batasan yang relatif jelas untuk mencapai tujuan bersama. Menurutnya, organisasi adalah sistem sosial yang memerlukan koordinasi dan manajemen, di mana batasan-batasan organisasi dapat berubah sesuai dengan tuntutan lingkungannya. Koontz (1980) juga mendefinisikan organisasi sebagai pembentukan hubungan wewenang yang bertujuan untuk mencapai koordinasi struktural, baik secara vertikal maupun horizontal, di antara posisi-posisi yang telah diberikan tugas-tugas khusus untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman berorganisasi sangat berperan dalam perkembangan pribadi dan keterampilan mahasiswa melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan kelompok (Syukran, dkk, 2022). Pengalaman organisasi adalah pengalaman yang diperoleh seseorang saat bergabung dan bekerja sama dalam suatu organisasi, yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan individu (Yusri, 2020). Sedangkan menurut Laila (2020) pengalaman organisasi adalah proses pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan sebuah organisasi, yang dialami oleh seseorang melalui partisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi. Pengalaman organisasi dapat diartikan sebagai upaya pengembangan diri melalui kegiatan di luar akademik. Ini melibatkan keterlibatan dalam kegiatan kolektif dengan tujuan bersama, termasuk aspek keterlibatan, posisi dalam organisasi, kontribusi, dan jenis organisasi yang diikuti. Selama berorganisasi, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan sosial dan *soft skill* seperti komunikasi, kerja tim, dan tanggung jawab (Zahelma & Achmad, 2024).

2.2.1 Manfaat Organisasi

Organisasi merupakan suatu kegiatan yang tidak bersifat wajib, namun menjadi pilihan penting bagi mahasiswa selama masa studinya, karena dapat melengkapi

proses pembelajaran secara menyeluruh. Menurut Sukirman (2004) mengikuti kegiatan organisasi memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Melatih kerja sama dalam bentuk tim kerja multi disiplin
2. Melatih berorganisasi
3. Membina sikap mandiri, percaya diri, disiplin, dan bertanggungjawab
4. Menambah wawasan
5. Membina kemampuan kritis, produktif, kreatif dan inovatif
6. Membina dan mengembangkan minat bakat.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa mengikuti kegiatan organisasi memberikan berbagai manfaat bagi mahasiswa, antara lain mengembangkan minat dan bakat, memperluas wawasan yang dapat mendukung peningkatan prestasi belajar, memperluas jaringan pertemanan, serta memperoleh beragam pengalaman selama terlibat dalam aktivitas organisasi.

2.2.2 Indikator Pengalaman Organisasi

Untuk mengukur variabel pengalaman organisasi menurut Rosi (2023) pengalaman organisasi memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Keikutsertaan, sejauh mana individu terlibat aktif dalam berbagai kegiatan dan program yang diselenggarakan oleh organisasi.
2. Kedudukan dalam organisasi, mengacu pada posisi atau peran yang diemban oleh individu dalam struktur organisasi
3. Lama berorganisasi, durasi waktu yang dihabiskan individu dalam organisasi tertentu.
4. Kontribusi dalam berorganisasi, sejauh mana individu memberikan sumbangan yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi.
5. Jenis organisasi, tipe organisasi di mana individu terlibat, misalnya organisasi kemahasiswaan, organisasi profesional, sosial, atau komunitas.

Dalam pengukuran variabel pengalaman organisasi menurut Ratminto & Winarsih (2014) pengalaman organisasi memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Responsivitas

Kemampuan individu dalam merespons perubahan, kebutuhan, dan masukan dari lingkungan sekitarnya. Hal ini mencakup kecepatan dan ketepatan dalam menanggapi permintaan atau masalah yang dihadapi.

2. Akuntabilitas

Tanggung jawab yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta memberikan pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan yang diambil kepada pihak yang berkepentingan

3. Keadaptasian

Kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. Ini termasuk kemampuan untuk menyesuaikan strategi, struktur, dan budaya organisasi sesuai dengan dinamika yang ada.

4. Empati

Kemampuan individu untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, baik itu anggota organisasi maupun pihak eksternal.

5. Transparansi

Keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi dalam organisasi.

Kemudian untuk mengukur variabel pengalaman organisasi menurut Puteri & Rozamuri (2023) pengalaman organisasi memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen

Mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi serta tujuan yang ingin dicapai.

2. Tanggung jawab

Merujuk pada sejauh mana individu merasa bertanggung jawab atas tugas dan peran yang diberikan dalam organisasi.

3. Keikutsertaan dalam organisasi

Mengukur sejauh mana individu terlibat aktif dalam berbagai kegiatan dan program yang diadakan oleh organisasi.

4. Lebih peka dan berpola pikir kritis

Menilai kemampuan individu untuk lebih peka terhadap isu-isu yang terjadi di dalam dan di luar organisasi, serta kemampuan untuk berpikir kritis dalam menilai situasi, membuat keputusan, dan memecahkan masalah.

5. Memiliki kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan pendapat secara efektif

Mengacu pada keterampilan individu dalam mengkomunikasikan ide, informasi, dan pandangan mereka dengan jelas dan meyakinkan kepada orang lain, baik secara lisan maupun tertulis.

Berdasarkan indikator yang telah diungkapkan di atas, peneliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Rosi (2023) untuk mengukur variabel pengalaman organisasi pada penelitian ini.

2.3 Pengalaman Magang

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah menerapkan kebijakan kampus merdeka dengan tujuan mendorong mahasiswa memperluas wawasan mereka di berbagai bidang ilmu, sebagai persiapan menghadapi dunia kerja. Kebijakan ini merupakan respons pemerintah terhadap kebutuhan pendidikan yang terus berkembang, serta memberikan dukungan bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi mereka sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Salah satu aspek penting yaitu memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengikuti program magang (Chairunissa & Rahmayanti, 2023). Program magang dirancang untuk memberikan pengalaman praktis yang langsung berhubungan dengan bidang studi, memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di kelas dalam situasi kerja nyata.

Menurut Sumardiyono (2014) magang adalah proses pembelajaran di mana seseorang belajar langsung dari seorang ahli melalui keterlibatan dalam kegiatan nyata di dunia kerja. Sedangkan menurut Chairunissa & Rahmayanti (2023) magang merupakan sebuah proses pelatihan atau praktik yang dilakukan oleh mahasiswa dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan atau keahlian khusus, yang dilaksanakan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman. Menurut Jarvis (2012) magang adalah periode di mana seorang anak muda, dalam jangka waktu tertentu, terikat pada seorang ahli atau mengikuti program pelatihan yang terorganisir, untuk mempelajari profesi atau bidang tertentu.

Pengalaman magang ialah suatu pengalaman serta keterampilan yang diperoleh dan dikuasai oleh peserta didik saat menjalani dan menyelesaikan praktik kerja di dunia profesional dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman ini dapat memengaruhi keterampilan mahasiswa dalam membuat pertimbangan logis terkait pekerjaan, serta meningkatkan keinginan dan kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan orang lain (Barros Da Cunha *et al.*, 2023). Sedangkan menurut Muhammad & Mustari (2021) dalam penelitiannya pengalaman magang adalah pembelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa yang dialaminya selama mengikuti magang di sebuah organisasi atau perusahaan. Pengalaman magang adalah kegiatan belajar di luar kelas yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk dilatih langsung oleh para ahli, sehingga mereka dapat terjun ke dunia kerja dengan menguasai kompetensi tertentu (Rusdianti, 2024). Dengan demikian, pengalaman magang menjadi sarana penting bagi mahasiswa untuk menerapkan teori yang dipelajari di perkuliahan, mengembangkan keterampilan praktis, dan mempersiapkan diri secara lebih matang untuk terjun ke dunia kerja.

2.3.1 Manfaat Pengalaman Magang

Salah satu tujuan utama magang adalah memastikan kelancaran transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Menurut Lutfia & Rahadi (2020) mahasiswa biasanya mendapatkan pengetahuan hanya di kampus, namun pengetahuan juga dapat

diperoleh melalui program magang. Selama program magang, mahasiswa dapat memperoleh berbagai keterampilan, seperti:

1. Meningkatkan portofolio dan pengalaman

Melalui program magang, individu dapat terlibat dalam proyek nyata yang menambah nilai portofolio sekaligus memperkaya pengalaman. Hal ini menjadi keunggulan saat melamar pekerjaan, karena portofolio yang kuat mempermudah peluang diterima kerja.

2. Meningkatkan keterampilan

Magang membantu meningkatkan keterampilan, baik umum maupun teknis, yang mungkin sebelumnya belum terasah. Kemampuan yang bertambah ini membuat individu lebih kompetitif, terutama saat melamar di perusahaan dengan standar tinggi.

3. Membangun relasi profesional

Magang memberikan kesempatan untuk memperluas jaringan profesional. Mahasiswa dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja dan relasi baru yang membuka peluang karier di masa depan. Koneksi yang luas, ditambah keterampilan umum dan teknis yang dimiliki, akan mempermudah proses pencarian pekerjaan.

4. Kesempatan karir yang lebih baik

Melalui pengalaman magang, individu memperoleh pengetahuan baru, keterampilan kerja yang lebih baik, dan relasi yang mendukung. Hal ini meningkatkan peluang untuk diterima bekerja di perusahaan impian dan membuka akses ke karier yang lebih menjanjikan.

Dengan demikian, program magang tidak hanya memberikan pengalaman praktis yang berharga, tetapi juga menjadi sarana penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan berbagai aspek yang mendukung kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Selain membantu mahasiswa memahami bagaimana teori yang dipelajari di kampus diterapkan dalam situasi nyata. Semua manfaat tersebut menjadikan magang sebagai langkah strategis untuk mempersiapkan mahasiswa agar lebih percaya diri dan kompetitif saat memasuki pasar kerja.

2.3.2 Indikator Pengalaman Magang

Kemudian untuk mengukur variabel pengalaman magang menurut Puteri & Rozamuri (2023) yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman magang, yaitu sebagai berikut:

1. Durasi pelaksanaan magang
Durasi magang sering kali berhubungan dengan kedalaman dan kualitas pengalaman yang diperoleh. Semakin lama durasi magang, semakin besar kemungkinan peserta untuk terlibat dalam berbagai aspek pekerjaan, memahami budaya kerja, dan mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
2. Pendidikan dan pengembangan SDM
Berkaitan dengan sejauh mana program magang memberikan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia kepada peserta magang.
3. Pematapan dan pematangan hasil belajar
Mengukur sejauh mana individu mampu memantapkan dan mematangkan pengetahuan serta keterampilan yang telah diperoleh dari pendidikan formal melalui penerapan langsung di lapangan.
4. Keterampilan saat bekerja
Merujuk pada keterampilan yang diperoleh dan diasah oleh peserta selama magang dalam konteks pekerjaan.
5. Pembentukan sikap saat bekerja
Menilai bagaimana magang berkontribusi terhadap pembentukan sikap kerja yang positif, seperti tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan etika kerja.

Dalam melakukan pengukuran terhadap variabel pengalaman magang menurut Wahyuni *et al* (2023) terdapat indikator untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja
Mengacu pada sejauh mana seorang individu telah memperoleh pemahaman dan informasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab dalam dunia kerja selama magang.

2. Keterampilan kerja

Mencakup kemampuan praktis yang diperoleh atau diasah selama magang, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan efisiensi dan efektivitas.

3. Beradaptasi

Merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan berbeda, baik itu dalam hal budaya kerja, dinamika tim, atau metode kerja yang diterapkan di perusahaan tempat magang.

4. Sikap kerja

Melibatkan perilaku dan pola pikir yang dibawa oleh individu ke tempat kerja selama magang. Ini mencakup etos kerja, dedikasi, motivasi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kemudian untuk mengukur variabel pengalaman magang menurut Muhammad & Mustari (2021) terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman magang, yaitu sebagai berikut:

1. Terlatihnya keterampilan sesuai dengan bidang keahlian

Mengukur sejauh mana individu telah memperoleh dan mengasah keterampilan yang relevan dengan bidang keahlian mereka selama periode magang.

2. Mendapatkan pengalaman- pengalaman praktis

Mengacu pada pengalaman langsung yang didapatkan oleh peserta magang dalam menghadapi situasi nyata di dunia kerja.

3. Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan.

Menilai kemampuan individu untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah yang muncul selama magang.

Berdasarkan indikator yang telah diungkapkan di atas, peneliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Wahyuni *et al* (2023) untuk mengukur variabel pengalaman magang pada penelitian ini.

2.4 Self Efficacy

Konsep *self efficacy* juga dikenal sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Teori ini mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. *Self efficacy* sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri sendiri atau *self knowledge*, sangat mempengaruhi keyakinan dalam mengambil keputusan karir setelah lulus dari perguruan tinggi, serta berperan penting dalam menentukan tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu dalam kehidupan sehari-hari (Mamentu *et al.*, 2023). Memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan membantu mengembangkan kepribadian individu yang kuat. Sebaliknya, individu dengan tingkat *self efficacy* yang rendah cenderung enggan mencoba pekerjaan yang berada dalam situasi sulit (Hariyati *et al.*, 2022).

Self efficacy adalah keyakinan diri seseorang untuk mencapai hasil atau menyelesaikan tugas tertentu yang dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Gibson (2012) mengatakan *self efficacy* ialah keyakinan yang dimiliki seseorang sehingga ia merasa yakin untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam situasi tertentu. Dengan keyakinan diri ini, diharapkan individu menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan menurut Solfema *et al* (2019) *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang baik.

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Menurut Lunenburg (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah di berbagai situasi, serta kemampuannya untuk menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu. Dengan keyakinan ini, individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas atau menghadapi berbagai situasi. Keyakinan ini berperan penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja serta memastikan individu mampu mencapai hasil yang baik dan sukses dalam berbagai situasi.

2.4.1 Manfaat *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) manfaaat *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Menumbuhkan motivasi dan minat

Self efficacy membantu meningkatkan daya psikologis individu, seperti motivasi, minat, dan perhatian, yang mendukung pencapaian prestasi karir secara maksimal.

2. Mengembangkan ketahanan menghadapi hambatan

Self efficacy mendorong individu untuk tetap tangguh dalam menghadapi kendala dan masalah yang menghambat pekerjaannya. Selain itu, *self efficacy* meningkatkan kreativitas untuk mengubah hambatan menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan.

3. Mendorong daya inovasi

Self efficacy membantu individu mengembangkan inovasi dalam menentukan strategi atau cara yang efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

4. Meningkatkan komitmen dan tanggung jawab

Self efficacy berperan dalam membangun komitmen terhadap tugas dan harapan yang harus dicapai, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang diemban.

2.4.2 Faktor *Self efficacy*

Menurut Bandura (1997) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang diperoleh seseorang lebih banyak karena

faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.4.3 Indikator *Self Efficacy*

Dalam pengukuran variabel *self efficacy* menurut Zarkasyi (2020) *self efficacy* memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. *Level* (Tingkat kesulitan tugas)

Level merupakan keadaan di mana seseorang merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas tertentu, terlepas dari tingkat kesulitan tugas tersebut, baik itu tinggi maupun rendah.

2. *Strength* (Tingkat penguasaan atau pencapaian)

Kekuatan adalah ketika seseorang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk menentukan pilihan dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi internal ini, individu akan tetap gigih, tekun, dan semakin percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan tugas yang ada.

3. *Generality* (Tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan)

Generalisasi merupakan kondisi ketika seseorang dapat memecahkan masalah dalam berbagai situasi dan menggunakan strategi yang efektif untuk mencapai hasil yang maksimal

Dari indikator yang telah diungkapkan di atas, peneliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Zarkasyi (2020) untuk mengukur variabel *self efficacy* pada penelitian ini.

2.5 Kesiapan Kerja

Persaingan di dunia kerja menuntut kesiapan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan informasi yang memadai. Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, hal ini tidak hanya disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja yang sebanding dengan jumlah pencari kerja, tetapi juga karena banyaknya perusahaan yang semakin selektif dalam memilih karyawan. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Barros Da Cunha *et al.*, 2023). Kesiapan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan kesiapan kerja, seseorang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan lancar, tanpa menghadapi kesulitan atau hambatan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal (Listria, 2022).

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa menghadapi kesulitan atau hambatan, serta mencapai hasil maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Riyanti & Kasyadi, 2021). Menurut Mustari (2021) kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang mencakup kematangan fisik, kematangan mental, serta pengalaman belajar

seseorang, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pilihannya. Selain itu Hariyati (2022) juga mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tempat ia bekerja, dengan menguasai pengetahuan, keterampilan, serta sikap (*attitude*) yang baik. Menurut Mustari (2021) kesiapan kerja merupakan modal awal yang dimiliki oleh individu sebelum mereka memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja juga berfungsi sebagai modal awal bagi individu untuk berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan memasuki dunia kerja dengan percaya diri dan kompeten. Dengan memiliki kesiapan kerja, individu dapat menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih efektif, menyelesaikan tugas dengan baik, serta berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kesiapan kerja membantu individu untuk lebih cepat beradaptasi, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan peluang sukses dalam karier.

2.5.1 Faktor Kesiapan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja, baik yang berasal dari internal maupun eksternal individu. Tingkat kesiapan kerja seseorang ditentukan terutama oleh dirinya sendiri, sementara faktor eksternal berperan sebagai pendukung. Meskipun hanya dianggap sebagai pendukung, faktor eksternal tetap perlu diperhatikan, karena perbedaan dalam karakteristik individu dapat menyebabkan perbedaan dalam berbagai aspek. Menurut (Azky & Mulyana, 2024). beberapa faktor yang menjadi sebab akibat kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Perencanaan karier

Perencanaan karier adalah proses individu untuk menentukan tujuan karier yang jelas, menyusun strategi, dan mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Dengan perencanaan karier yang baik, individu memiliki arah yang jelas dalam hidupnya dan dapat memfokuskan

usaha pada langkah-langkah yang mendukung tujuan tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena perencanaan karier membantu individu menghindari kebingungan, mengelola waktu dengan efektif, dan mempersiapkan keterampilan yang relevan dengan tujuan kariernya.

2. Pengalaman organisasi

Pengalaman organisasi mencakup keterlibatan dalam kegiatan yang melibatkan kerja sama dengan orang lain, seperti menjadi anggota atau pengurus organisasi kampus, komunitas, atau klub. Pengalaman ini melatih keterampilan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim yang sangat diperlukan di dunia kerja. Pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena memberikan simulasi lingkungan kerja yang menuntut kemampuan untuk berkolaborasi dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama.

3. *Adversity quotient*

Adversity quotient adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit dari situasi sulit atau tantangan. Individu dengan AQ yang tinggi lebih mampu menghadapi tekanan, mencari solusi atas masalah, dan tetap produktif di tengah hambatan. AQ berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena dunia kerja sering kali menghadirkan situasi yang penuh tekanan dan tidak terduga. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk tetap optimis dan mampu beradaptasi dengan cepat.

4. *Self efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan proaktif dalam menghadapi tantangan. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena memberikan rasa percaya diri untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang tepat.

5. Modal psikologis

Modal psikologis terdiri dari empat aspek utama: optimisme, harapan, resiliensi, dan efikasi diri. Kombinasi dari aspek-aspek ini menciptakan individu yang positif, tangguh, dan percaya diri. Modal psikologis berpengaruh

terhadap kesiapan kerja karena membantu individu tetap termotivasi dan produktif meskipun menghadapi tantangan, serta menjaga stabilitas emosi dalam lingkungan kerja.

6. Pengalaman magang atau PKL

Pengalaman magang atau PKL memberikan kesempatan untuk merasakan langsung suasana dunia kerja, menerapkan teori yang dipelajari, dan berinteraksi dengan profesional di bidangnya. Pengalaman ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena membantu individu memahami ekspektasi kerja, memperkuat keterampilan teknis, serta membangun koneksi profesional yang dapat bermanfaat di masa depan.

7. *Soft skills*

Soft skills meliputi kemampuan komunikasi, manajemen waktu, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi. *Soft skills* sangat penting di dunia kerja karena sebagian besar pekerjaan melibatkan interaksi dengan orang lain dan penyelesaian masalah kompleks. Faktor ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena keterampilan ini memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dalam tim, beradaptasi dengan perubahan, dan menjalin hubungan profesional yang baik.

8. Motivasi untuk memasuki dunia kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam memasuki dunia kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif mencari peluang kerja, mempersiapkan diri, dan berusaha untuk meningkatkan kompetensi. Motivasi ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena individu yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan tidak mudah menyerah dalam mengejar karier.

9. Kemampuan manajerial

Kemampuan manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengambilan keputusan. Kemampuan ini penting untuk mengelola sumber daya, baik waktu, tenaga, maupun finansial, dengan efisien. Faktor ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena individu yang memiliki kemampuan manajerial cenderung lebih siap mengambil tanggung jawab, memimpin tim, dan mengelola proyek di tempat kerja.

10. Dukungan sosial

Dukungan sosial dari keluarga, teman, mentor, atau kolega memberikan dorongan emosional, motivasi, dan bantuan praktis. Dukungan ini berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena membantu individu merasa dihargai, mengurangi stres, dan meningkatkan rasa percaya diri saat menghadapi tantangan karier. Dukungan sosial juga dapat menyediakan saran atau informasi yang bermanfaat dalam mencari pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini akan berfokus pada faktor pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy*. Ketiga faktor ini dipilih karena dianggap memiliki peran penting dalam memengaruhi kesiapan kerja, terutama pada mahasiswa tingkat akhir sesuai dengan latar belakang penelitian, sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

2.5.2 Indikator Kesiapan Kerja

Untuk mengukur variabel kesiapan kerja menurut Wahyuni *et al* (2023) kesiapan kerja memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman sebelumnya

Merujuk pada latar belakang individu dalam hal pekerjaan, magang, atau keterlibatan dalam kegiatan yang relevan dengan dunia kerja.

2. Keadaan mental

Mengacu pada stabilitas emosional, ketahanan psikologis, dan kesiapan individu untuk menghadapi tekanan kerja.

3. Kecerdasan

Mencakup kemampuan kognitif dan emosional untuk memproses informasi, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi dengan cepat terhadap situasi baru

4. Upaya pengembangan diri

Meliputi inisiatif yang diambil oleh individu untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka agar sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

Dalam pengukuran variabel kesiapan kerja menurut Rusdianti (2024) kesiapan kerja memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Mampu beradaptasi
Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru, perubahan dalam tugas, atau situasi yang tidak terduga.
2. Dapat menerapkan skill
Sejauh mana individu dapat menggunakan keterampilan yang mereka miliki dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup penerapan keterampilan teknis, *soft skills*, serta kemampuan lainnya yang relevan dengan peran dan tanggung jawab di tempat kerja.
3. Mempelajari pengetahuan baru
Sejauh mana individu bersedia dan mampu belajar hal-hal baru yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.
4. Mengerjakan tugas
Mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efisien dan efektif
5. Mengubah gaya kerja
Kemampuan individu untuk menyesuaikan cara kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.
6. Mengikuti pelatihan
Partisipasi individu dalam program pelatihan atau pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

Kemudian untuk mengukur variabel kesiapan kerja menurut Puteri & Rozamuri (2023) kesiapan kerja memiliki indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki ambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan sesuai bidang keahlian
2. Berani untuk menerima tanggung jawab
3. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan

4. Memiliki sikap kritis, kemampuan individu untuk menganalisis situasi secara mendalam, mempertanyakan asumsi yang ada, dan mengevaluasi informasi sebelum mengambil keputusan.
5. Memiliki pertimbangan, mengacu pada kemampuan individu untuk membuat keputusan yang logis dan objektif berdasarkan informasi yang tersedia dan analisis yang matang.

Berdasarkan indikator yang telah diungkapkan di atas, peneliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Wahyuni *et al* (2023) untuk mengukur variabel kesiapan kerja pada penelitian ini.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, yang dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini. Adapun sumber rujukan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1	Maria Grace Herlina dan Alicia Maria Hartono Cicillia Halim (2022).	<i>The Influence of Internship and Self-efficacy on Work Readiness among Higher Education Students in Jakarta</i> (Pengaruh Magang dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi di Jakarta).	1. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan penelitian empiris untuk menganalisis pengaruh magang dan efikasi diri dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi. 2. terdiri dari 200 mahasiswa perguruan tinggi yang dikumpulkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa magang dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Jakarta.

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
			melalui kuesioner.	
2	Sukma Setiya Puteri dan Arif Murti Rozamuri (2023).	Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero).	1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 2. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 110 peserta magang.	Pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara positif dan signifikan mempengaruhi kesiapan kerja peserta magang, dengan kontribusi masing-masing variabel yang signifikan.
3	Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo, dan Exzalin Hilala (2023).	Peran <i>Self Efficacy</i> , <i>Soft Skill</i> , Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.	1. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. 2. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Angkatan 2019 dengan jumlah 605 orang. Dengan 100 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> , <i>hard skill</i> , dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Analisis menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berkontribusi positif, meskipun pengaruh <i>self efficacy</i> dianggap lebih dominan.
4	Siti Hariyati, Christian Wiradendi Wolor, dan Rizki Firdausi Rachmadania (2022).	Pengaruh Efikasi Diri (<i>Self efficacy</i>) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.	1. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. 2. Responden dalam penelitian ini adalah 195 mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2018. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala <i>Likert</i>.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) dan motivasi memasuki dunia kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2018.

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
5	Dewi Sukma Wati (2022).	<i>The Influence of Organizational Experience on Job Readiness</i> (Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja).	1. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang termasuk dalam metode kuantitatif. 2. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir mahasiswa.

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan informasi dari penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, terdapat kesamaan dalam variabel independen antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini. Namun, ada perbedaan signifikan dalam lokasi atau subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, sementara penelitian sebelumnya dilakukan di lokasi atau dengan subjek yang berbeda. Selain itu, belum ada penelitian yang secara komprehensif membahas pengaruh variabel pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *self efficacy* secara bersamaan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kesuksesan dalam dunia kerja dapat dicapai ketika seseorang memiliki kesiapan kerja yang baik. Kesiapan kerja mencakup kemampuan untuk memahami tugas dan tanggung jawab, keterampilan yang relevan, serta sikap profesional yang dibutuhkan di tempat kerja. Dengan kesiapan kerja yang matang, individu akan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, menghadapi tantangan, dan memanfaatkan peluang yang ada, sehingga membuka jalan menuju kesuksesan.

dalam dunia kerja. Menurut Riyanti & Kasyadi (2021) kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa menghadapi kesulitan atau hambatan, serta mencapai hasil maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kesiapan kerja dapat diukur dengan melihat indikator-indikatornya seperti mampu beradaptasi, dapat menerapkan skill, mempelajari pengetahuan baru, mengerjakan tugas, mengubah gaya kerja, dan mengikuti pelatihan.

Untuk menganalisis kesiapan kerja mahasiswa, penelitian ini akan menggunakan variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di FISIP Universitas Lampung.

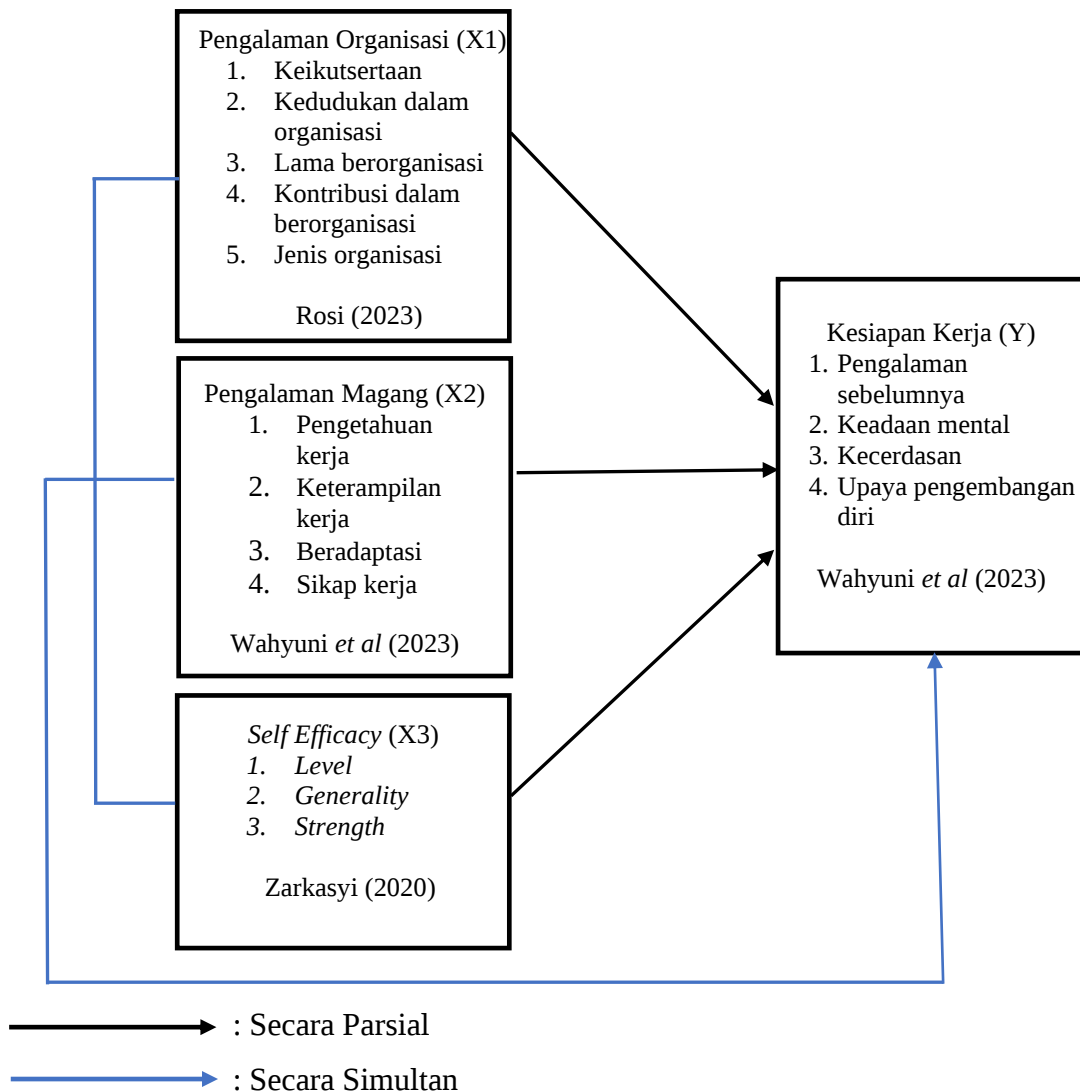
Pengalaman organisasi adalah pengalaman yang diperoleh seseorang saat bergabung dan bekerja sama dalam suatu organisasi, yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan individu (Yusri, 2020). Mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja karena mereka telah mengasah berbagai keterampilan penting seperti kepemimpinan, kerja sama tim, manajemen waktu, dan kemampuan komunikasi. Penelitian ini menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: keikutsertaan, kedudukan dalam organisasi, lama berorganisasi, kontribusi dalam organisasi, dan jenis organisasi.

Selain pengalaman organisasi, pengalaman magang juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari di kelas dalam situasi nyata, serta memahami tuntutan dan dinamika yang ada di lingkungan profesional. Menurut Chairunissa & Rahmayanti (2023) pengalaman magang adalah program pelatihan atau praktik yang diikuti oleh mahasiswa dalam jangka waktu tertentu untuk mengembangkan keterampilan atau keahlian khusus, dengan bimbingan dan

pengawasan dari instruktur yang berpengalaman. Oleh karena itu, untuk mengukur variabel pengalaman magang, peneliti menggunakan indikator-indikator berikut: pengetahuan kerja, keterampilan kerja, beradaptasi, dan sikap kerja.

Dengan memiliki pengalaman magang dan pengalaman organisasi, mahasiswa tingkat akhir dapat mengembangkan *self efficacy*. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka, sehingga mereka akan lebih siap untuk memasuki dunia kerja setelah lulus. Sebaliknya, jika *self efficacy* rendah, kesiapan kerja mereka juga akan berkurang. Menurut Lunenburg (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi, serta kemampuan untuk menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu. *Self efficacy* dapat diukur dengan melihat indikator yang dibagi menjadi 3 bagian yakni *level*, *generality* dan juga *strength*.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, model kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Peneliti

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban tersebut hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan

perumusan masalah yang ada, maka hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha1: Pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

H01: Pengalaman organisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Ha2: Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

H02: Pengalaman magang tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Ha3: *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

H03: *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Ha4: Pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

H04: Pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* tidak berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang memanfaatkan angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka (Sugiyono, 2019). Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Variabel independen yang digunakan mencakup pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy*, sementara variabel dependen adalah kesiapan kerja mahasiswa.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung yang telah memiliki pengalaman organisasi dan pengalaman magang. Mahasiswa tingkat akhir dipilih karena mereka dianggap sudah mendekati masa transisi ke dunia kerja, sehingga relevan untuk mengukur kesiapan kerja berdasarkan variabel-variabel tersebut. Berikut merupakan data mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

Tabel 3. 1 Data Jumlah Mahasiswa Tingkat Akhir FISIP Unila

No	Jurusan	Angkatan				Total
		2018	2019	2020	2021	
1	Hubungan Internasional	52	62	88	135	337
2	Ilmu Adm. Bisnis	23	30	94	155	302
3	Ilmu Adm. Negara	31	79	86	148	344
4	Ilmu Komunikasi	29	47	92	146	314
5	Ilmu Pemerintahan	10	22	66	120	218
6	Sosiologi	10	25	80	116	233
TOTAL						1748

Sumber: Akademik FISIP Universitas Lampung

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung sebesar 1748 mahasiswa. Namun, informasi mengenai jumlah mahasiswa yang pernah terlibat dalam organisasi atau memiliki pengalaman magang belum diketahui secara pasti.

3.2.2 Sampel

Agar penelitian ini dapat merepresentasikan seluruh populasi yang ada, peneliti menentukan sampel yang merupakan bagian dari populasi dengan mempertimbangkan jumlah dan karakteristik yang sesuai (Sugiyono, 2019). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria atau pertimbangan sebagai berikut:

1. Responden merupakan mahasiswa tingkat akhir strata 1 (satu) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Responden mempunyai pengalaman organisasi baik internal atau eksternal.
3. Responden pernah melakukan program magang.

Penelitian ini menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Cochran* (Sugiyono, 2019). Meskipun data mahasiswa tingkat akhir diketahui namun hal ini

dilakukan karena jumlah populasi yang sesuai dengan kriteria tersebut tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Rumus 3. 1 Cochran

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang diperlukan

z: Tingkat kepercayaan 95% dengan nilai 1,96

p: Peluang benar 50% = 0,5

q: Peluang salah 50% = 0,5

e: Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) digunakan 10%

Melalui rumus diatas, maka hasil perhitungan yang diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{10\%^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times (0,25)}{10\%^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0100}$$

$$n = 96,4$$

Hasil dari perhitungan rumus yang terdapat di atas menunjukkan hasil untuk nilai n, yaitu sebesar 96,4. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang didapatkan adalah 96, maka jumlah sampel tersebut yang digunakan pada penelitian ini terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. *Accidental Sampling* juga digunakan dalam penelitian ini. *Accidental Sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*accidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dan memenuhi kriteria sebagai sumber data.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data tersebut kemudian akan diubah menjadi bentuk kuantitatif menggunakan skala *Likert* agar dapat dianalisis lebih lanjut dengan metode statistik. Dalam proses pengumpulan data, terdapat beberapa jenis teknik. Menurut Sugiyono (2019), peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan oleh responden kepada peneliti. Sumber data primer ini diperoleh dari responden yang diminta menjawab pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Jawaban kuesioner tersebut diperoleh dari mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang memiliki pengalaman organisasi dan pernah mengikuti program magang. Kuesioner disebar menggunakan Google Form melalui platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Data yang digunakan menggunakan data ordinal yang kemudian diubah menjadi data interval dengan menggunakan *method of succesive interval* (MSI)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang tidak diperoleh dari sumber utama, tetapi sudah melalui sumber-sumber lain sebelumnya. Hal ini berarti pengguna data tidak secara langsung mendapatkan informasinya dari sumber data misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari beberapa kajian literatur, yaitu buku, jurnal nasional, jurnal internasional, hasil riset, internet, dan media lainnya yang memiliki informasi tentang variabel yang relevan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner didefinisikan sebagai metode pengumpulan data dengan memberikan

serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menyebarkan kuesioner dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *incidental sampling*, yaitu sebagai berikut:

1. Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 11 hari terhitung sejak 11 November 2024 s.d 20 November 2024. Dengan cara membagikan link kuesioner melalui sosial media seperti WhatsApp dan Instagram.

3.5 Identifikasi Variabel

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan variabel penelitian, yang merupakan atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel bebas, yaitu pengalaman organisasi (X1), pengalaman magang (X2), dan *self efficacy* (X3).
2. Variabel terikat atau dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir (Y).

3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian atau konsep dasar yang digunakan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti dalam menjalankan proses operasional secara jelas, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Berikut adalah definisi konseptual dalam penelitian ini:

1. Pengalaman organisasi adalah pengalaman yang diperoleh seseorang saat bergabung dan bekerja sama dalam suatu organisasi mahasiswa, yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan individu (Yusri, 2020).
2. Pengalaman magang adalah program pelatihan atau praktik yang diikuti oleh mahasiswa dalam jangka waktu tertentu untuk mengembangkan keterampilan atau keahlian khusus, dengan bimbingan dan pengawasan dari instruktur yang berpengalaman (Chairunissa & Rahmayanti, 2023).
3. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi, serta kemampuan untuk menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu (Lunenburg, 2011).
4. Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa menghadapi kesulitan atau hambatan, serta mencapai hasil maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Riyanti & Kasyadi, 2021).

3.6.2 Definisi Operasional

Saat melakukan pengukuran, diperlukan penjabaran variabel dalam bentuk definisi operasional, yang akan menjadi dasar pengambilan kesimpulan. Definisi operasional pada variabel dibuat untuk mempermudah serta menjaga konsistensi dalam proses pengumpulan data, menghindari perbedaan penafsiran, dan membatasi ruang lingkup variabel (Ulfah, 2021). Berikut merupakan tabel definisi operasional pada penelitian ini:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Pengalaman Organisasi (X1)	Pengalaman organisasi merupakan keterlibatan aktif mahasiswa dalam kegiatan suatu organisasi.	a. Keikutsertaan	1. Kontribusi dalam diskusi atau rapat organisasi.	<i>Likert</i>
		b. Kedudukan dalam organisasi	1. Menjadi panitia suatu acara. 2. Pernah menjabat sebagai pengurus atau anggota aktif organisasi.	<i>Likert</i>
		c. Lama berorganisasi	1. Aktif organisasi satu tahun atau lebih. 2. Mendapatkan pengalaman baru ketika di organisasi.	<i>Likert</i>
		d. Kontribusi dalam berorganisasi	1. Keterlibatan dalam perencanaan acara.	<i>Likert</i>
		e. Jenis organisasi	1. Mengikuti organisasi kemahasiswaan di kampus.	<i>Likert</i>
Pengalaman Magang (X2)	Pengalaman magang merupakan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kerja praktik di perusahaan atau institusi tertentu untuk jangka waktu yang terbatas.	a. Pengetahuan kerja	1. Kejelasan pemahaman mengenai deskripsi tugas. 2. Pemahaman terhadap regulasi dan kebijakan industri.	<i>Likert</i>
		b. Keterampilan kerja	1. Kemampuan menyelesaikan tugas menggunakan alat kerja.	<i>Likert</i>
		c. Beradaptasi	1. Kemampuan menerima perubahan dengan positif.	<i>Likert</i>
		d. Sikap kerja	1. Kepatuhan terhadap kode etik perusahaan.	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
<i>Self Efficacy</i> (X3)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu	a. <i>Level</i>	1. Mampu bertahan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. 2. Memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	<i>Likert</i>
		b. <i>Strength</i>	1. Merasa percaya diri dengan kemampuannya sendiri. 2. Mampu menghadapi situasi yang sulit.	<i>Likert</i>
		c. <i>Generality</i>	1. Merasa dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan. 2. Merasa dapat menemukan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan.	<i>Likert</i>
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah sejauh mana seorang individu, terutama lulusan baru atau mahasiswa tingkat akhir, memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan mentalitas yang diperlukan untuk memasuki serta beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional.	a. Pengalaman sebelumnya	1. Relevansi keterampilan yang diperoleh selama kuliah dengan kebutuhan dunia kerja.	<i>Likert</i>
		b. Keadaan mental	1. Rasa percaya diri dalam menghadapi masalah yang akan dihadapi di dunia kerja.	<i>Likert</i>
		c. Kecerdasan	1. Kemampuan mengidentifikasi penyebab dari suatu masalah.	<i>Likert</i>
		d. Upaya pengembangan diri	1. mengikuti pelatihan terkait keterampilan professional.	<i>Likert</i>

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan seberapa panjang atau pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, digunakan skala *Likert* untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, variabel yang diukur dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel, yang kemudian menjadi dasar penyusunan instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan memiliki rentang 1-5 untuk menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diberikan. Dalam analisis kuantitatif, jawaban responden pada setiap instrumen dapat diberikan nilai berdasarkan skala berikut:

Tabel 3. 3 Skala *Likert*

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (ST)	5

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Skala *likert* dengan interval 1-5 tersebut akan ditransformasi dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). *Metode successive interval* adalah teknik yang digunakan untuk mengonversi data ordinal menjadi data interval. Data interval, pada dasarnya, merupakan representasi data kualitatif yang bukan angka sebenarnya. Dalam data ordinal, angka digunakan sebagai simbol untuk menggambarkan data kualitatif (Mukhlis, 2019). Penulis menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk mengonversi data ordinal menjadi skala interval, yang diterapkan pada variabel independen dan dependen.

3.8 Teknik Pengujian Instrument

Dalam melakukan penelitian maka penulis perlu untuk melakukan teknik pengujian instrument yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat yang digunakan dalam menunjang proses penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data penelitian yang baik dan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam mendapatkan data yang benar, maka pengujian instrument harus memuat informasi yang valid dan reliabel.

3.8.1 Uji Validitas

Secara umum dalam proses penelitian harus menampilkan data yang valid agar dapat menunjukkan kesesuaian antara data yang diperoleh dengan data sebenarnya dari objek penelitian. Instrumen validitas dalam penelitian harus memenuhi validitas internal dan eksternal. Instrumen dengan validitas internal memiliki kriteria yang sesuai secara rasional dengan apa yang diukur, sehingga mampu menunjukkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengungkapkan dengan tepat apa yang ingin diukur. Jika alat ukur tidak cukup valid, maka validitas yang dihasilkan akan relatif rendah. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *Pearson's Product Moment Correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Instrumen tersebut akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk dapat dinyatakan valid, maka r hitung $> r$ tabel.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu r hitung $< r$ tabel.

Adapun rumus *Pearson's Product Moment Correlation* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X^2)(n\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Rumus 3. 2 *Pearson's Product Moment Correlation*

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, proses melakukan uji validitas dihitung dengan menggunakan program SPSS 26.0, yaitu dengan menguji setiap item pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel. Hasil dari uji validitas terhadap 30 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengalaman Organisasi (X1)	X1.1	0,873	0,361	Valid
	X1.2	0,863	0,361	Valid
	X1.3	0,763	0,361	Valid
	X1.4	0,843	0,361	Valid
	X1.5	0,853	0,361	Valid
	X1.6	0,856	0,361	Valid
	X1.7	0,829	0,361	Valid
Pengalaman Magang (X2)	X2.1	0,933	0,361	Valid
	X2.2	0,885	0,361	Valid
	X2.3	0,928	0,361	Valid
	X2.4	0,891	0,361	Valid
	X2.5	0,918	0,361	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X3)	X3.1	0,913	0,361	Valid
	X3.2	0,842	0,361	Valid
	X3.3	0,867	0,361	Valid
	X3.4	0,938	0,361	Valid

	X3.5	0,886	0,361	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,904	0,361	Valid
	Y2	0,915	0,361	Valid
	Y3	0,916	0,361	Valid
	Y4	0,862	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwa seluruh item dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga item-item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur objek secara berulang kali dan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2019). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Reliabilitas eksternal dapat diuji dengan cara uji ulang (*retest*) untuk mengukur stabilitas, menggunakan instrumen yang setara (*equivalent*), atau kombinasi keduanya. Sementara itu, reliabilitas internal diuji dengan menganalisis konsistensi instrumen menggunakan teknik tertentu. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang sama tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2019).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k + 1)r}$$

Rumus 3. 3 Cronbach Alpha

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas.

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan.

r = Koefisien rata-rata antar variabel

Pengujian *cronbach alpha* pada penelitian ini, instrumen dari variabel dalam penelitian ini akan diuji menggunakan program SPSS 26.0. Dalam pengujian reliabilitas yang menggunakan *cronbach alpha* terdapat skala yang digunakan untuk menunjukkan apabila nilai berada di atas 0,60, maka dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas melalui uji terhadap 30 responden, maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Organisasi	0,929	Reliabel
Pengalaman Magang	0,948	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,934	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,921	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

3.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data merupakan proses yang digunakan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Kegiatan analisis data ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian data dari variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.9.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah proses analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif, data disajikan melalui diagram lingkaran, grafik, tabel, pictogram, serta perhitungan seperti *mean*,

modus, median (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, dan penyebaran data melalui rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (Sugiyono, 2019). Pada proses analisis ini, data yang dianalisis biasanya diperoleh dari kuesioner.

3.9.1.1 Mean, median, modus

a. Mean

Mean adalah metode untuk menjelaskan suatu kelompok berdasarkan nilai rata-rata kelompok tersebut. Nilai rata-rata ini diperoleh dengan menjumlahkan semua data individu dalam kelompok dan kemudian membaginya dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok tersebut (Rosalina *et al.*, 2023).

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{\sum f}$$

Rumus 3. 4 Mean

Keterangan:

$\bar{x}$: rata-rata

$\frac{\sum_{i=1}^n x_i}{\sum f}$: Jumlah seluruh nilai data

f : Jumlah seluruh frekuensi

b. Median

Median adalah nilai yang berada di tengah kumpulan data setelah diurutkan berdasarkan besarnya. Nilai ini dipengaruhi oleh urutan data, sehingga sering disebut sebagai “rata-rata posisi” (Rosalina *et al.*, 2023).

$$me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - F}{f} \right)$$

Rumus 3. 5 Median

Keterangan :

me : median

b : batas bawah kelas median

p : Panjang kelas

n : banyak data

F : jumlah frekuensi kelas sebelum kelas median

f : frekuensi kelas median

c. Modus

Modus adalah nilai yang memiliki frekuensi tertinggi dalam suatu kumpulan data. Ukuran ini biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa sering suatu peristiwa terjadi. Modus sangat cocok digunakan untuk data yang berskala nominal (Rosalina *et al.*, 2023)

$$mo = b + p \left(\frac{d1}{d1 + d2} \right)$$

Rumus 3. 6 Modus

Keterangan :

Mo : modus

b : batas bawah kelas modus

p : Panjang kelas

n : banyak data

d1 : selisih frekuensi kelas modus dengan frekuensi kelas sebelumnya

d2 : selisih frekuensi kelas modus dengan frekuensi kelas sesudahnya

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen, serta untuk memahami hubungan

timbang balik antar variabel. Pengujian ini bertujuan mengukur dampak variabel yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Rumus 3. 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y : Kesiapan Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Pengalaman Organisasi

X2 : Pengalaman Magang

X3 : *Self Efficacy*

e : Epsilon

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahapan yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi dapat digunakan sehingga hasilnya akan memberikan hasil keputusan bahwa persamaan regresi hasilnya konsisten. Pada uji asumsi klasik data akan diolah menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak (Mardiatmoko, 2020). Pada uji normalitas, model regresi yang baik ditandai dengan distribusi normal dari nilai residual. Untuk melakukan pengujian apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka menggunakan analisis PP – *plots regression*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data tersebut dianggap berdistribusi

normal. Namun, jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal, data tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode untuk mendeteksi ketidaksamaan varian residual pada model regresi untuk semua pengamatan. Uji ini bertujuan mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y menunjukkan nilai Y yang diprediksi dan sumbu X menunjukkan residual. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas, karena keberadaan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien, baik untuk sampel besar maupun kecil. Untuk pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Namun, jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka ini menandakan adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Pada model yang baik, tidak seharusnya ada korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka tidak ada multikolinearitas. Namun, jika nilai $VIF > 10$ dan *tolerance* $> 0,1$, maka terdapat multikolinearitas (Ningsih & Dukalang, 2019).

3.9.4 Uji Hipotesis

Dalam upaya untuk menghasilkan data dan menguji variabel yang terdapat di dalam penelitian, maka peneliti melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis didefinisikan sebagai sebuah proses yang digunakan untuk memutuskan sebuah pertanyaan atau

hipotesis yang diajukan tentang populasi merupakan hal yang benar berdasarkan bukti secara empiris yang diberikan oleh sampel data.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t terhadap nilai yang lain. Tujuan melakukan uji t adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu pengalaman organisasi (X1), pengalaman magang (X2), dan *self efficacy* (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja (Y). Ketentuan mengenai hasil perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima
- c. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima
- d. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak

Perhitungan Uji t-parsial dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 8 Uji t

Keterangan :

t = Statistik t dengan derajat bebas n-1

n = Banyaknya observasi atau pengamatan

r = Korelasi parsial yang ditemukan

2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, melakukan uji F yang bertujuan untuk menunjukkan hasil perbandingan apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model

memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel. Untuk memberikan perbandingan tersebut dapat dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Rumus 3. 9 Uji F

Keterangan:

R^2 = Koefisiensi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Dalam melakukan Uji F perlu untuk memasukan hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi, dengan ketentuan seperti berikut:

- a. Jika f hitung $>$ f tabel, maka H_a diterima, H_o ditolak
- b. Jika f hitung $<$ f tabel, maka H_a ditolak, H_o diterima
- c. Jika signifikansi $<$ 0,05 maka H_a diterima
- d. Jika signifikansi $>$ 0,05 maka H_a ditolak

3.9.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana perubahan suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada dasarnya, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1. Model yang baik akan menghasilkan nilai R^2 yang tinggi, di mana nilai R^2 di atas 80% dianggap baik. Untuk menentukan seberapa besar nilai R atau korelasi antara variabel independen dan dependen, maka perlu untuk memperhatikan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung mengenai pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman organisasi yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin tinggi tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja setelah lulus. Pengalaman organisasi dapat memberikan keterampilan praktis, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja profesional.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang membantu mahasiswa untuk lebih siap menghadapi dunia kerja dengan memberikan keterampilan praktis, pemahaman industri, dan kesempatan membangun jaringan profesional yang penting dalam mencari pekerjaan setelah lulus.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan kerja cenderung lebih siap untuk

memasuki dunia profesional. *Self efficacy* yang kuat mendorong mahasiswa untuk lebih proaktif, percaya diri dalam mengambil keputusan, serta mampu mengatasi rintangan yang mungkin dihadapi di tempat kerja.

4. Berdasarkan model penelitian yang dibuat menunjukkan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Kemudian berdasarkan pengujian pada keefisien determinasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, dengan kontribusi yang saling mendukung dalam membentuk tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah :

1. Saran Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian mengenai pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan responden yang tidak memiliki pengalaman organisasi dan magang untuk memperoleh hasil yang lebih bervariasi, serta menganalisis pengaruh organisasi internal dan eksternal secara lebih mendalam dalam menentukan faktor yang paling berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, penelitian ini juga dapat diperluas dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antar variabel. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan indikator yang dikembangkan oleh para ahli lain guna meningkatkan keakuratan dan relevansi hasil penelitian.

2. Saran Praktis

a. Bagi Universitas

Diharapkan meningkatkan akses dan kualitas program magang dengan menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga dan perusahaan. Selain itu, universitas dapat memperkaya kegiatan organisasi kemahasiswaan yang mendukung pengembangan *soft skill*. Program pelatihan untuk penguatan *self efficacy*, seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen waktu, dan simulasi kerja. Serta diharapkan dapat menyediakan layanan psikologi atau tes psikologi bagi mahasiswa tingkat akhir agar mereka lebih siap menghadapi dunia kerja.

b. Bagi Instansi

Instansi diharapkan menyediakan program magang yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri. Melalui program ini, mahasiswa dapat memperoleh pengalaman nyata, memperluas jejaring profesional, serta mempersiapkan diri untuk berkontribusi secara maksimal setelah lulus.

c. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa tingkat akhir perlu memanfaatkan peluang untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dan magang. Selain itu, mereka harus terus meningkatkan *self efficacy* dengan menetapkan tujuan yang realistis, membangun keyakinan diri, dan belajar dari pengalaman untuk mengatasi hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Alfajri. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas Islam Riau. 21(1), 1–82.
- Aliwar, A., & Jahada, J. (2022). Partisipasi Perempuan Di Perguruan Tinggi : Survei Pada Mahasiswa Di Iain Kendari. *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 8(2), 18. <https://doi.org/10.31332/zjpi.v8i2.3901>
- ardiyansyah, M, A. M. (2023). Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Magang bagi *Fresh Graduate* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Astriani, V., & Nooraeni, R. (2020). Determinan Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia Tahun 2018. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 8(1), 31–37. <https://doi.org/10.26740/jupe.v8n1.p31-37>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Bandura. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control Fifth Printing*. W.H. Freeman & Company.
- Barros Da Cunha, A., Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846–852. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Chairunissa, D., & Rahmayanti, H. (2023). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). Perilaku Organisasi. 2021. https://books.google.co.id/books?id=hSI-EAAAQBAJ&pg=PA48&dq=organisasi&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiPpfysg-OHAXXBUWwGHR5kKoIQ6wF6BAGIEAU#v=onepage&q=organisasi&f=false
- Dewi, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kematangan Karir.

1(1), 11–23.

- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In : Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah.
- Fajar, N. A., Gani, H. A., & Mappalotteng, A. M. (2021). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Di Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar. Seminar Nasional Hasil Penelitian, 2622–2631.
- FISIP, U. (2023). Organisasi Kemahasiswaan. <https://fisip.unila.ac.id/kegiatan-kampus/>
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, J. dan konopaske. (2012). *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill. Gunawan,.
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi, 1–15. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa>
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Pengalaman Mahasiswa Dalam Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan *Soft Skill* Sebagai Variabel Intervening. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
- Jarvis. (2012). *Towards a comprehensive theory of human learning*.
- Khairani, D., Wahyudin, A., Pujiati, A., Willem Iskandar, J., & Utara, S. (2019). *The Effect of Learning Achievement Accounting Through Industrial Work Practices, Work Competence and Self Efficacy as Intervening Variables on the Work Readiness of Class XII Program Students Accounting Skills in Semarang City* Article Info. *Jee*, 8(2), 133–140. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec>
- Koontz, H. C. O. (1980). *Management* (Edition VI). Mc Graw- Hill Kogakusha, Ltd.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Laila, W. N. (2020). Pengaruh Pengalaman Berorganisasi, Literasi Ekonomi, dan Kebiasaan Membaca Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis (Studi pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang Angkatan 2017 dan 2018).

- Listria. (2022). Pengaruh Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi, 1–176.
- Lunenburg. (2011). *Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, 29.
- Lutfia, & Rahadi. (2020). Analisis *Internship* Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh *Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Maria, H. G., & Halim, cicillia H. M. A. (2022). Pengaruh Magang dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Perguruan Tinggi di Jakarta. 19–21.
- MBKM, U. (2024). Data Statistik Kampus Merdeka Unila. <https://kampusmerdeka.unila.ac.id/#/dashboard>
- Mondy, & Martocchio. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Kurir Kendallville (Perpustakaan Inggris).
- Muhammad, A., & Mustari, I. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 1, 1–18.
- Muhammad Syukran, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IX(1), 95–103.
- Mukhlis, M. A. (2019). Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Pengiriman J & T di Muara Bulian. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i1.50>
- Muspawi, & Lestari. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Literasiologi*.
- Mustari. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja (studi pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan *Metode Suksesif Interval* pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–

53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281–300.
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., Raintung, M. C., Diri, P. E., Kerja, M., Keaktifan, D. A. N., Pasamba, I. A., Raintung, M. C., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. 12(3), 335–346.
- Podungge, R., Bokingo, A. H., & Hilala, E. (2023). Peran *Self Efficacy*, *Soft Skill*, Dan *Hard Skill* Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management & Business*, 6(2), 224–232.
- Praja, P. N. L. S., Wiradendi, C., & Adha, M. A. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (Magang) Dan Pengalaman Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa Fe Unj Angkatan 2019. *Jurnal Pendidikan : SEROJA*, 2(3), 1–10. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja/article/view/767/752>
- Puteri, S. S., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia* - e-ISSN 3026-4499, 1, 511–526. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525>
- Putri Pambajeng, A., Sumartik, Maya Kumala Sari, H., Studi Manajemen, P., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. 7, 2864–2875.
- Putri, S. K. (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). *Doctoral Dissertation*, Uin Raden Mas Said, 17.
- Riyanti, S., & Kasyadi, S. (2021). Motivasi dan Pengalaman Praktek Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa: Studi pada SMK Swasta di Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan IPS*, 4(1), 43–57. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/herodotus/article/view/8815>
- Robbins. (1984). *Management, Concepts, and Practices*. Prentice Hall.
- Rosalina, L., Oktarina, R., Rahmiati, & Saputra, I. (2023). Buku Ajar STATISTIKA. FEBS Letters, 185(1), 4–8.
- Rosara, D. B., Harini, & Nugroho, J. . (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *BISE*:

- Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi, 4(1), 1–14.
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan *Soft Skill* Dalam Administrasi Perkantoran. 01(01), 148–155.
- Rusdianti. (2024). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Saparwati. (2012). Studi Fenomenologi: Pengalaman Kepala Ruang dalam Mengelola Ruang Rawat di RSUD Ambarawa. Tesis Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, Depok.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. Jurnal Ekonomi, 21(3), 311.
- Selvina, P.-A. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. 8.5.2017, 2003–2005.
- Sihotang, F. ., & Santosa, D. S. . (2019). Pengaruh prestasi belajar, penguasaan teknologi informasi dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(2), 141.
- Solfema, Wahid, & Pamungkas, H. A. (2019). *The Contribution of Self Efficacy, Entrepreneurship Attitude, and Achievement Motivation to Work Readiness of Participants of Life Skill Education. Journal of Nonformal Education*. <https://doi.org/10.15294/jne.v5i2.20205>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sukirman, S. (2004). Tuntunan Belajar di Perguruan Tinggi. Pelangi Cendekia.
- Sumardiyono. (2014). Apa itu *Homeschooling* 35 Gagasan Pendidikan Berbasis Keluarga. Panda Media.
- Ulfah, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. Jurnal Pendidikan Dan Keislaman, 1(1), 342–351. <https://jurnal.stitbb.ac.id/index.php/al-fathonah/article/view/44>
- Wahyuni, S., Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh *Internship Experience* Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 & 2019). Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi, 1(4), 257–269. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/view/1301>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Analisis Hubungan Kepemimpinan Kompetensi Kepercayaan Pengalaman Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Di Way Jepara Lampung Timur. Jurnal Ilmu Pendidikan, 7(2), 809–820. <https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/al-bayan/article/view/123/39>

- Zahelma, A. Y. L., & Achmad, S. (2024). Minat Kerja, Pengalaman Organisasi. dan Kesiapan Kerja. 3(1), 234–250.
- Zarkasyi. (2020). efikasi diri siswa dalam pembelajaran kimia: Studi kasus di SMA sekolah. Jurnal Fisika.
- Zunita, M., Yusmansyah, & Widiastuti, R. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. Jurnal Bimbingan Konseling (ALIBKIN), 6(3), 1–15. <https://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/17196/12504>