
Peran Efikasi Diri Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Magang dan Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Amelia Pitriyani¹, Yuli Novitasari², Riani Winarni³

^{1,2,3}Universitas Sains Indonesia

ameliapitriyani98@gmail.com¹, yuli.novitasari@lecturer.sains.ac.id²,

riani.winarni@lecturer.sains.ac.id³

ABSTRACT; *This study analyzes the role of self-efficacy in mediating the influence of internship and organizational experiences on the work readiness of students at the University of Sains Indonesia. Using a quantitative approach with a survey method and PLS-SEM analysis, this study involved 80 final-year students. The results indicate that internship and organizational experiences have a positive effect on self-efficacy and work readiness, with self-efficacy also mediating the relationship between the two. These findings emphasize the importance of practical experience and organizational activities in enhancing students' self-confidence and competence, as well as their readiness to face the world of work.*

Keywords: *Internship Experience, Organizational Experience, Work Readiness, Self-Efficacy.*

ABSTRAK; Penelitian ini menganalisis peran efikasi diri dalam memediasi pengaruh pengalaman magang dan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sains Indonesia. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis PLS-SEM, penelitian ini melibatkan 80 mahasiswa tingkat akhir. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman magang dan organisasi berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja, dengan efikasi diri juga memediasi hubungan antara keduanya. Temuan ini menekankan pentingnya pengalaman praktis dan kegiatan organisasi dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi mahasiswa, serta kesiapan mereka menghadapi dunia kerja.

Kata Kunci: Pengalaman Magang, Pengalaman Organisasi, Kesiapan Kerja, Efikasi Diri.

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0, dunia kerja mengalami transformasi yang sangat cepat dan kompleks (Ocampao., 2021). Perkembangan teknologi digital, otomatisasi, serta persaingan kerja lintas negara menuntut individu untuk memiliki kemampuan lebih dari sekedar ijazah akademik (Lestari, 2021). Keterampilan seperti kolaborasi, *problem solving*, komunikasi, dan

adaptabilitas kini menjadi kualifikasi utama di berbagai bidang pekerjaan. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan antara lulusan perguruan tinggi dan tuntutan pasar kerja global, atau yang dikenal sebagai *skills mismatch* (World Economic Forum, 2023).

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

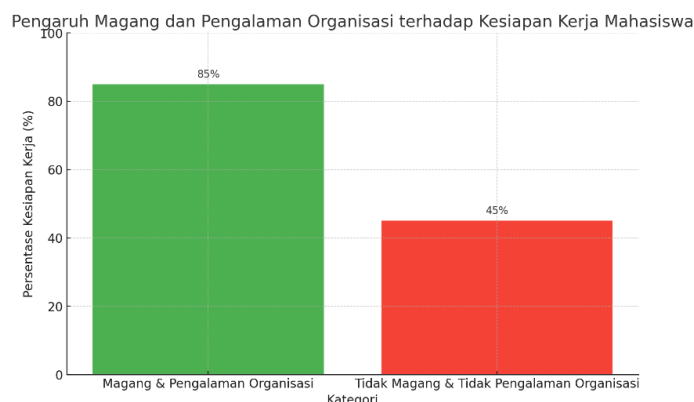
Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2022	2023	2024
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,59	2,56	2,32
SMP	5,95	4,78	4,11
SMA umum	8,57	8,15	7,05
SMA Kejuruan	9,42	9,31	9,01
Diploma I/II/III	4,59	4,79	4,83
Universitas	4,80	5,18	5,25

Sumber : Badan Pusat Statistik 2024

Di Indonesia masalah rendahnya kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi isu serius. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan perguruan tinggi mencapai 5,25% pada Februari 2024. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya pengalaman praktis dan keterampilan non-akademik (*soft skills*) (Santoso, 2021). Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk mengevaluasi kurikulum dan program pelatihan guna meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sehingga mereka mampu bersaing di pasar tenaga kerja yang dinamis (K., Peersia, N., Rappa, 2024).

Dalam menjawab tantangan tersebut, perguruan tinggi dituntut untuk mengintegrasikan pendidikan berbasis pengalaman ke dalam kurikulum (Rosi, 2023). Dua bentuk pendekatan yang umum digunakan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa adalah magang dan keterlibatan organisasi mahasiswa. Keduanya menjadi jembatan antara dunia akademik dan dunia profesional. Melalui magang, mahasiswa memperoleh gambaran langsung tentang situasi kerja, etos kerja, serta keahlian teknis yang dibutuhkan industri (Bisschoff & Massyn, 2024).

Perbandingan kesiapan kerja berdasarkan pengalaman magang dan pengalaman organisasi dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Perbandingan Kesiapan Kerja Berdasarkan Pengalaman Magang dan Organisasi

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti

Diagram survei tersebut menggambarkan mahasiswa yang memiliki pengalaman magang dan aktif berorganisasi memiliki tingkat kesiapan kerja sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan praktis dan kemampuan interpersonal yang relevan dengan kebutuhan industri (Downs et al., 2024). Sebaliknya, mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang maupun organisasi hanya memiliki kesiapan kerja sebesar 45%. Rendahnya persentase ini mengindikasikan bahwa mereka kurang mendapatkan pengalaman langsung yang dapat meningkatkan daya saing di dunia kerja (Die Pietro, 2022). Ini menimbulkan dugaan bahwa pengalaman saja tidak cukup, kemungkinan ada faktor internal lain yang berperan yaitu efikasi diri yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri untuk terjun ke dunia kerja, lebih gigih dalam menghadapi kesulitan, dan lebih optimis terhadap masa depannya (Fendry et al., 2024).

Penelitian ini mengacu pada sejumlah penelitian terdahulu, namun belum menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian oleh (Triyani & Susanti, 2024) menunjukkan bahwa perkuliahan magang dan pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Facriasnyah, 2022) dan (Saputri, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman magang dan organisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti peran efikasi diri sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengalaman magang dan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Maka dari itu,

penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung pengalaman magang dan organisasi terhadap kesiapan kerja, tetapi mengkaji juga peran efikasi diri sebagai mediator pada mahasiswa akhir Universitas Sains Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Sains Indonesia yang berlokasi di Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Sains Indonesia yang berada pada tahap akhir studi dengan jumlah sebanyak 351 mahasiswa. Berdasarkan tujuan penelitian, populasi tersebut kemudian dibatasi sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu mahasiswa aktif pada tahun akademik berlangsung, minimal semester 7, serta sedang atau telah mengikuti program magang. Berdasarkan hasil pendataan, jumlah mahasiswa yang memenuhi kriteria tersebut adalah 80 orang. Seluruh mahasiswa yang memenuhi kriteria tersebut dijadikan responden penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling). Penggunaan teknik ini dipandang tepat karena seluruh responden memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan jumlahnya relatif terbatas (Sugiyono, 2023).

Analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan perangkat lunak *SmartPLS*. Metode ini dipilih karena kemampuan PLS-SEM dalam menguji model dengan variabel mediasi, mengakomodasi sampel yang relatif kecil, dan tidak mensyaratkan pemenuhan asumsi klasik secara ketat (Hair, Sarstedt, 2022). Analisis diawali dengan pengujian outer model untuk mengevaluasi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk melalui indikator-indikator seperti *outer loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *cross loading*, dan *Composite Reliability*, kemudian dilanjutkan dengan pengujian inner model untuk melihat kekuatan prediksi dan hubungan struktural antar variabel melalui nilai R^2 dan Q^2 serta koefisien jalur. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*), digunakan prosedur *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity diukur dengan loading factor dari setiap indikator dan *average extracted variance (AVE)* dari setiap variabel. Apabila nilai loading factor lebih dari

0,70 maka indikator tersebut dikatakan valid. Namun apabila nilai kurang dari 0,70 maka perlu dihilangkan terlebih dahulu (Hair et al, 2019). Berikut nilai hasil nilai *loading factor*:

Tabel 1. 2 Outer Loading (Measurement Model)

Indikator	M	X1	X2	Y
M.1	0.929			
M.2	0.925			
M.3	0.922			
M.4	0.915			
M.5	0.917			
M.6	0.935			
M.7	0.929			
M.8	0.896			
M.9	0.917			
X1.1		0.945		
X1.2		0.937		
X1.3		0.946		
X1.4		0.940		
X1.5		0.942		
X1.6		0.942		
X1.7		0.939		
X1.8		0.951		
X1.9		0.950		
X1.10		0.932		
X2.1			0.929	
X2.2			0.938	
X2.3			0.955	
X2.4			0.938	
X2.5			0.926	
X2.6			0.925	
X2.7			0.920	
X2.8			0.927	
X2.9			0.936	
X2.10			0.935	

Y.1				0.913
Y.2				0.911
Y.3				0.901
Y.4				0.938
Y.5				0.923
Y.6				0.909
Y.7				0.922
Y.8				0.938
Y.9				0.906
Y.10				0.915
Y.11				0.931
Y.12				0.934

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *loading factor* pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model dan sudah dikatakan valid serta memenuhi validitas dengan loading factornya memiliki nilai diatas 0,70. Berikutnya, validitas konvergen (*Convergent Validity*) juga dinilai melalui AVE (*Average Variance Extracted*). Untuk nilai AVE memiliki syarat lebih dari 0,50 (Hair, Sarstedt, 2022). Adapun hasil analisis AVE akan dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 1. 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Efikasi Diri	0.847
Pengalaman Magang	0.888
Pengalaman Organisasi	0.870
Kesiapan Kerja	0.847

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kedua validitas konvergen (*Convergent Validity*). Gabungan penilaian dari outer loading dan uji AVE (*Average Variance Extracted*) menjelaskan penelitian ini valid konvergen dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*).

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diukur menggunakan *cross loading* pada masing-masing indikator dan *Fornell Larcker* pada masing-masing indikator. Berikut hasil:

Tabel 1. 4 Cross Loading

Indikator	Efikasi Diri (M)	Pengalaman Magang (X1)	Pengalaman Organisasi (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
M.1	0.929	0.661	0.537	0.806
M.2	0.925	0.655	0.553	0.774
M.3	0.922	0.629	0.563	0.754
M.4	0.915	0.636	0.582	0.751
M.5	0.917	0.640	0.545	0.809
M.6	0.935	0.625	0.572	0.782
M.7	0.929	0.562	0.635	0.770
M.8	0.896	0.574	0.515	0.749
M.9	0.917	0.603	0.569	0.741
X1.1	0.627	0.945	0.001	0.659
X1.2	0.610	0.937	0.034	0.647
X1.3	0.651	0.946	0.039	0.665
X1.4	0.661	0.940	0.076	0.649
X1.5	0.620	0.942	0.043	0.651
X1.6	0.610	0.942	0.025	0.640
X1.7	0.652	0.939	0.062	0.691
X1.8	0.647	0.951	0.040	0.663
X1.9	0.670	0.950	0.059	0.701
X1.10	0.606	0.932	0.031	0.621
X2.1	0.507	-0.011	0.929	0.416
X2.2	0.587	0.011	0.938	0.512
X2.3	0.596	0.065	0.955	0.487
X2.4	0.597	0.091	0.938	0.528
X2.5	0.532	0.015	0.926	0.454
X2.6	0.578	0.017	0.925	0.493
X2.7	0.546	0.058	0.920	0.466
X2.8	0.561	0.054	0.927	0.473

X2.9	0.627	0.063	0.936	0.506
X2.10	0.560	0.037	0.935	0.474
Y.1	0.749	0.648	0.463	0.913
Y.2	0.755	0.636	0.491	0.911
Y.3	0.818	0.675	0.441	0.901
Y.4	0.782	0.645	0.483	0.938
Y.5	0.802	0.655	0.494	0.923
Y.6	0.736	0.638	0.490	0.909
Y.7	0.722	0.603	0.445	0.922
Y.8	0.796	0.649	0.515	0.938
Y.9	0.770	0.611	0.494	0.906
Y.10	0.791	0.689	0.480	0.915
Y.11	0.765	0.634	0.454	0.931
Y.12	0.754	0.635	0.457	0.934

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cross loading pada setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar dari pada nilai cross loading variabel lainnya. Dengan demikian indikator tersebut telah memenuhi syarat *discriminant validity* dengan metode *cross loading*. Untuk selanjutnya berikut adalah hasil pengukuran dari *fornell larcker criterion* yang diperoleh dalam hasil penelitian ini:

Tabel 1. 5 Fornell Larcker Criterion

Variabel	Efikasi Diri (M)	Pengalaman Magang (X1)	Pengalaman Organisasi (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
Efikasi Diri	0.921			
Pengalaman Magang	0.675	0.942		
Pengalaman Organisasi	0.612	0.044	0.933	
Kesiapan Kerja	0.838	0.700	0.517	0.920

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *fornell larcker* pada tiap variabel memiliki nilai kuadrat AVE yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk, sehingga memenuhi persyaratan *discriminant validity*. Dengan demikian melalui hasil *convergent*

validity maupun *discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini valid.

Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur kesamaan gejala. Dalam melakukan uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu data dikatakan *reliable* apabila nilai *composite reliability* > 0,70 dan *cronbach's alpha* > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 1. 6 Cronbach Alpha and Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Efikasi Diri	0.977	0.980	0.847
Pengalaman Magang	0.986	0.988	0.888
Pengalaman Organisasi	0.983	0.985	0.870
Kesiapan Kerja	0.984	0.985	0.847

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,6. Dan nilai *composite reliability* pada setiap variabel lebih dari 0,7. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Model Struktur atau Inner Model

Coefficient Of Determination (R²)

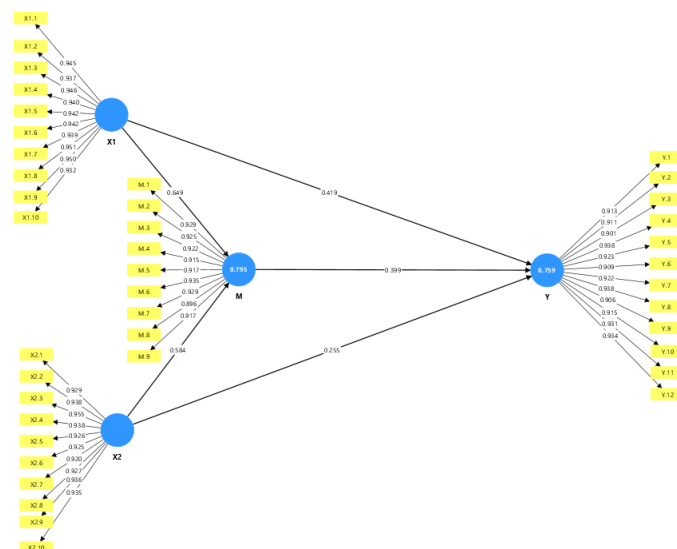
Pengujian R-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut hasil uji *coefficient of determination* (R²) :

Tabel 1. 7 Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Efikasi Diri	0.795	0.790
Kesiapan Kerja	0.759	0.750

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Nilai R² pada variabel M sebesar 0,795 menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama dapat menjelaskan 79,5% variasi pada M. Sementara itu, nilai R² pada variabel Y sebesar 0,759 menunjukkan bahwa X1, X2, dan M dapat menjelaskan 75,9% variasi pada Y. Nilai R² yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model struktural memiliki daya jelas yang kuat, sehingga hubungan kausal antar konstruk dapat diandalkan.



Gambar 1. 2 Model Struktur

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesa yang sedang diuji. Uji hipotesis dapat dilihat melalui nilai *t-statistic* dan *p-value*. Dengan syarat nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun jika *t-statistic* < 1,96 dan *p-value* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut nilai *t-statistic* dan *p-value* :

Tabel 1. 8 Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Koefisien Jalur (β)	T-statistic	P-value	Keterangan
X1 → M	0.655	11.540	0.000	Signifikan
X2 → M	0.612	11.530	0.000	Signifikan
M → Y	0.524	3.558	0.000	Signifikan
X1 → Y	0.473	4.610	0.000	Signifikan
X2 → Y	0.325	2.832	0.005	Signifikan

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : Pengalaman Magang Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk pengalaman magang terhadap kesiapan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 4,610 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, karena pengalaman langsung di dunia kerja mampu menambah wawasan dan keterampilan praktis.

H2 : Pengalaman Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,832 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga H2 diterima. Dengan demikian, pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sains Indonesia. Keterlibatan dalam organisasi membantu mahasiswa mengasah *soft skills* yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, seperti komunikasi, dan kerjasama tim.

H3 : Pengalaman Magang Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk pengalaman magang terhadap efikasi diri memiliki nilai *t-statistic* sebesar $11,540 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H3 diterima. Dengan demikian, pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri mahasiswa Universitas Sains Indonesia. Artinya, semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat efikasi diri mereka.

H4 : Pengalaman Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk pengalaman organisasi terhadap efikasi diri memiliki nilai *t-statistic* sebesar $11,530 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H4 diterima. Dengan demikian, pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri mahasiswa Universitas Sains Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa keaktifan dalam organisasi dapat meningkatkan keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

H5 : Efikasi Diri Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji hipotesis, variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar $3,558 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H5 diterima. Dengan demikian, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sains Indonesia. Semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, semakin siap mereka untuk terjun ke dunia kerja setelah lulus.

Analisis Mediasi

Berikut merupakan Hasil Mediasi (*Direct Effect*)

Tabel 1. 9 Hasil Mediasi (*Direct Effect*)

Jalur	Koefisien Jalur (Original Sample/Beta)	T Statistics	P Values
X1 → Y	0.412	4.610	0.000
X2 → Y	0.286	2.832	0.005

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Berikut merupakan Hasil Mediasi (*Direct Effect*)

Tabel 1. 10 Hasil Analisis Mediasi (*Indirect Effect*)

Jalur Mediasi	Koefisien Jalur (Original Sample/Beta)	T Statistics	P Values
X1 → M → Y	0.291	3.404	0.001
X2 → M → Y	0.278	3.385	0.001

Sumber: Diolah dengan SMART PLS 4, 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji mediasi adalah sebagai berikut:

H6 : Efikasi Diri Memediasi Hubungan antara Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji mediasi, pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri memiliki nilai *t-statistic* sebesar $3,404 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga H6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memediasi secara signifikan hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, pengalaman magang dapat meningkatkan efikasi diri mahasiswa, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja mereka.

H7 : Efikasi Diri Memediasi Hubungan antara Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Sains Indonesia

Dari hasil uji mediasi, pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri memiliki nilai *t-statistic* sebesar $3,385 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga H7 diterima. Dengan demikian, efikasi diri juga berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara pengalaman organisasi dan kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman organisasi memperkuat keyakinan diri mahasiswa, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang dan pengalaman organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Pengalaman magang terbukti dapat meningkatkan efikasi diri mahasiswa, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Demikian pula, pengalaman organisasi berperan penting dalam membentuk kepercayaan diri, keterampilan sosial, serta kemampuan kepemimpinan yang mendukung kesiapan kerja.

Selain itu, efikasi diri terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih siap secara mental dan kompetensi untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengalaman magang, organisasi, dan penguatan efikasi diri sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sains Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bisschoff, Z. S., & Massyn, L. (2024). A conceptual soft skills competency framework for enhancing graduate intern employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 66–81. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2023-0239>
- BPS. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2022-2024*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistic-table/2.MTE3OMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Die Pietro, G. (2022). International internships and skill development: A systematic review. *Review of Education, Wiley*. <https://doi.org/10.1002/rev3.3363>
- Downs, C., Mughal, F., Shah, U., & Ryder, M. (2024). *Studies in Higher Education Are undergraduate internships worth the effort? Time to reconceptualize work-based learning for building protean meta-competencies*. 5079. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2222147>
- Facriasnyah, A. (2022). Analisis Pengaruh Keaktifan Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Manajemen FEB UMS. (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Fendry, E., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). the Influence of Organizational Experience,

- Internship Experience, and Self Efficacy on the Work Readiness of Final Level Students. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223–236.
- Hair, Sarstedt, J. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* (3 (third)). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- K., Peersia, N., Rappa, & L. B. P. (2024). Work readiness: Definition and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43, 1830–1845.
- Lestari, P. &. (2021). Tantangan Dunia Kerja di Era Globalisasi dan Implikasinya terhadap Pendidikan. *Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 5(1), 45–58.
- Ocampao., et al. (2021). The role of intership participation and consciesntiousness in developing career adaptability: A growth model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 111. Elsevier.
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran(JTPP)*, 01(01), 148–155. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jtpp/article/view/30/27>
- Santoso. (2021). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 23–35.
- Saputri, U. &. (2021). The Influence of Experience of Industrial Work Practices, Motivation for Entering the World of Work, and the Ability of Soft Skills to Work Readiness. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3636920>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (4th ed.). ALFABETA.
- Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). Pengaruh Perkuliahan Magang DU / DI dan Pengalaman Organisasi terhadap. 6(4), 3299–3312.
- World Ekonomic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023. Menyatakan 44% keterampilan pekerja akan berubah dalam lima tahun mendatang.* https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/?utm_source.com.