

Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Tri Melda Mei Liana ^{1*} Pasaman Silaban ² Juliet Kasandra Siregar ³

¹ Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia. Email: trimelda@uhn.ac.id

² Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia. Email: pasamansilaban@uhn.ac.id

³ Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia. Email: juliet.siregar@student.uhn.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: September 16, 2025

Direvisi: September 22, 2025

Disetujui: September 24, 2025

DOI :

<https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.635>



ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas HKBP Nommensen Medan. Fokus utama penelitian ini adalah memahami bagaimana faktor psikologis dan pengalaman praktis berperan dalam membentuk kesiapan mahasiswa menghadapi transisi ke dunia kerja.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (self-efficacy, locus of control, pengalaman magang) dan variabel dependen (kesiapan kerja). Validitas dan reliabilitas instrumen telah diuji, dan seluruh item dinyatakan layak digunakan.

Hasil dan Pembahasan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa dengan keyakinan diri yang kuat, kontrol internal yang baik, serta pengalaman magang yang relevan cenderung memiliki kesiapan kerja lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya faktor psikologis dan praktik kerja nyata dalam menumbuhkan kesiapan kerja.

Implikasi: Studi ini memberikan implikasi penting bagi mahasiswa, dosen, dan pengambil kebijakan perguruan tinggi untuk memperkuat program pengembangan diri, memperluas kesempatan magang, dan menanamkan sikap locus of control internal. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas lulusan yang siap bersaing di pasar kerja.

Kata Kunci: kesiapan kerja; self efficacy; locus of control; pengalaman magang.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dengan kompetisi pasar tenaga kerja yang semakin ketat, kesiapan kerja menjadi prasyarat utama bagi lulusan perguruan tinggi dalam memasuki transisi pendidikan–pekerjaan. Dunia kerja tidak hanya menuntut kecakapan akademik, tetapi juga keterampilan praktis, kepercayaan diri, serta kemampuan menghadapi tekanan dan ketidakpastian profesional. Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut untuk mengidentifikasi determinan kesiapan kerja, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir yang berada pada fase kritis penentuan karier. Secara teoretis, self-efficacy berperan penting

karena merefleksikan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (Wiharja *et al.*, 2020). Locus of control juga signifikan, di mana individu dengan locus of control internal meyakini hasil ditentukan oleh usaha diri cenderung lebih proaktif dalam kesiapan kerja dibanding mereka yang berorientasi eksternal (Sholikhah *et al.*, 2021). Selain faktor psikologis, pengalaman magang menjadi wahana belajar autentik yang memungkinkan mahasiswa memperoleh paparan langsung terhadap praktik profesional, keterampilan teknis, dan soft skills (Simanungkalit *et al.*, 2024). Namun, fenomena empiris di Universitas HKBP Nommensen Medan menunjukkan kesiapan kerja lulusan belum optimal. Data tracer study Fakultas Ekonomi memperlihatkan rendahnya partisipasi responden (<30% per tahun) dan serapan kerja yang fluktuatif. Pada 2023, dari 204 lulusan hanya 25 orang (49,01%) bekerja, sementara pada 2022 dari 275 lulusan hanya 21 orang (70%) bekerja, dan pada 2021 dari 223 lulusan hanya 28 orang (73,68%) bekerja. Mismatch bidang juga terjadi, seperti pada 2021 sebanyak 21,4% dan pada 2022 sebesar 14,3% lulusan bekerja di luar jurusan. Pra-survei terhadap 38 mahasiswa tingkat akhir mempertegas persoalan ini, di mana 55,3% menilai keterampilannya belum memadai, 65,8% menilai locus of control tidak membantu pemahaman dunia kerja, dan 52,6% menyatakan magang belum efektif. Fakta tersebut menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih dipengaruhi secara kompleks oleh aspek psikologis, pengalaman magang, dan kualitas monitoring pasca-kampus.

Beberapa penelitian saat ini telah menegaskan bahwa self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang merupakan variabel kunci yang menentukan kesiapan kerja mahasiswa. Self-efficacy, sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Herlina *et al.*, 2022; Astuti & Amri, 2024; Dilla *et al.*, 2024; Putri & Wahyudin, 2024). Mahasiswa dengan self-efficacy tinggi cenderung memiliki regulasi diri, ketekunan, serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan profesional. Bahkan, efikasi diri dapat memperkuat hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja (Lestari & Ubaidillah, 2022). Namun, temuan Putri *et al.*, (2025) menunjukkan efek negatif dan tidak signifikan, sehingga menegaskan perlunya kajian lebih kontekstual. Sebaliknya, Martiwi *et al.*, (2025) menekankan relevansi teori efikasi diri dalam pengembangan pribadi mahasiswa. Locus of control turut berperan penting, di mana individu dengan locus of control internal lebih proaktif memandang hasil ditentukan oleh usaha diri, sehingga lebih siap menghadapi tantangan kerja, sedangkan locus of control eksternal cenderung melemahkan kesiapan kerja (Sholikhah *et al.*, 2021). Walaupun studi tentang locus of control relatif lebih terbatas, kontribusinya tetap relevan dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa. Sementara itu, pengalaman magang secara konsisten dilaporkan sebagai prediktor utama kesiapan kerja. Magang memberi kesempatan belajar nyata di lingkungan profesional, membangun keterampilan teknis maupun soft skills, serta meningkatkan pemahaman budaya organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan dampak positif dan signifikan magang terhadap kesiapan kerja (Herlina *et al.*, 2022; Halawa *et al.*, 2025; Astuti & Amri, 2024; Lestari & Ubaidillah, 2022; Dilla *et al.*, 2024; Putri & Wahyudin, 2024; Putri & Wahyudin, 2024). Bahkan, kombinasi efikasi diri, motivasi, dan pengalaman magang dapat menjelaskan hingga 58,2% varians kesiapan kerja (Astuti & Amri, 2024). Faktor tambahan seperti soft skills (Halawa *et al.*, 2025; Putri *et al.*, 2025) dan motivasi kerja sebagai mediasi Rosyada & Suratman, (2025) semakin menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi capaian akademik, melainkan juga integrasi aspek psikologis dan pengalaman kontekstual.

Meskipun banyak penelitian terdahulu telah menegaskan pengaruh positif self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa, masih terdapat sejumlah kesenjangan yang perlu ditelaah lebih lanjut. Pertama, sebagian besar studi berfokus pada analisis

parsial antarvariabel, sehingga belum banyak kajian yang menelaah kontribusi ketiganya secara simultan dalam satu model integratif. Padahal, kesiapan kerja merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi aspek psikologis, tetapi juga pengalaman kontekstual mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Kedua, meskipun self-efficacy terbukti berpengaruh signifikan dalam banyak penelitian (Herlina *et al.*, 2022; Astuti & Amri, 2024; Dilla *et al.*, 2024), terdapat hasil yang kontradiktif, seperti temuan Putri *et al.*, (2025) yang menunjukkan efek negatif dan tidak signifikan. Inkonsistensi ini memperlihatkan perlunya pengujian lebih mendalam dengan memperhatikan faktor moderasi dan kondisi institusional yang berbeda. Selain itu, locus of control, meski diakui relevan sebagai variabel psikologis, masih relatif jarang diteliti secara empiris dalam kaitannya dengan kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia. Begitu pula pengalaman magang, yang meskipun konsisten dilaporkan berdampak positif (Astuti & Amri, 2024; Halawa *et al.*, 2025), kualitas implementasinya seringkali bervariasi, sehingga efektivitasnya belum dapat digeneralisasikan. Secara empiris, fenomena tracer study di Universitas HKBP Nommensen Medan menunjukkan rendahnya serapan kerja dan tingginya ketidaksesuaian bidang, yang jarang disentuh dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengkaji kembali hubungan antara self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan pendekatan kontekstual yang lebih spesifik, sehingga dapat memperkaya teori sekaligus memberikan bukti empiris yang relevan dengan kondisi aktual pendidikan tinggi di Indonesia.

Berdasarkan beberapa kesenjangan yang telah diuraikan, penelitian ini secara spesifik akan menguji secara parsial dan simultan pengaruh self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dalam konteks lokal Universitas HKBP Nommensen Medan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi variabel psikologis dan pengalaman praktik ke dalam satu kerangka analisis yang mempertimbangkan realitas empiris tracer study yang menunjukkan rendahnya serapan kerja, rendahnya partisipasi responden (<30% per tahun), serta ketidaksesuaian bidang kerja pada sebagian lulusan. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang secara bersama-sama maupun parsial membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait transisi wilayah pendidikan ke wilayah pekerjaan dalam perguruan tinggi Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini ditujukan untuk menjadi dasar kebijakan pengembangan kurikulum berbasis luaran, perancangan magang yang lebih autentik dan relevan dengan kebutuhan industri, serta strategi pedagogik dalam memperkuat self-efficacy dan locus of control internal mahasiswa. Studi ini diharapkan dapat berkontribusi langsung terhadap upaya peningkatan mutu lulusan agar lebih siap dan kompetitif di pasar kerja.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Kesiapan Kerja (Work Readiness)

Kesiapan kerja (work readiness) merupakan konsep yang merujuk pada kondisi di mana seorang lulusan memiliki kapasitas menyeluruh, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Definisi ini menekankan bahwa kesiapan kerja bukan hanya sekadar penguasaan kemampuan akademik, melainkan juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, manajemen diri, kerja sama tim, serta adaptasi terhadap dinamika organisasi. Peersia *et al.*, (2024)

menegaskan bahwa work readiness perlu dipahami sebagai konstruksi multidimensional yang mencakup kesiapan teknis, emosional, sosial, dan profesional. Dengan perspektif ini, kesiapan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kualitas lulusan serta efektivitas sistem pendidikan tinggi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di pasar tenaga kerja global. Sukmawati, (2022) menunjukkan bahwa program magang yang efektif dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, karena mereka memperoleh pemahaman praktis tentang dunia kerja yang tidak dapat diajarkan hanya melalui perkuliahan. Hal serupa ditegaskan oleh Alharethi *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa pengalaman magang berperan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program perhotelan, bahkan diperkuat oleh faktor mindfulness yang membantu mahasiswa lebih menyerap pengalaman kerja secara reflektif. Malau-Aduli *et al.*, (2022) juga melaporkan bahwa mahasiswa tahun akhir bidang kedokteran, kedokteran gigi, dan farmasi menilai kesiapan kerja sebagai hasil dari kombinasi pembelajaran akademik, praktik klinis, dan kepercayaan diri profesional. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak dapat dipisahkan dari desain kurikulum dan keterhubungannya dengan dunia industri.

Selain pengalaman praktik, kesiapan kerja juga terkait erat dengan faktor transisi dan adaptasi lulusan baru ketika memasuki dunia kerja. Almotairy *et al.*, (2022) menyoroti bagaimana lulusan keperawatan di Arab Saudi menghadapi tantangan dalam proses transisi ke praktik profesional, di mana kesiapan kerja dipengaruhi oleh kemampuan teknis sekaligus kesiapan mental menghadapi tanggung jawab klinis yang kompleks. Yi & Park, (2024) menekankan bahwa kompetensi inti mahasiswa yang dilacak dari catatan aktivitas akademik dan non-akademik selama lima tahun berkorelasi langsung dengan status pekerjaan pasca kelulusan. Hal ini memperlihatkan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari akumulasi pengalaman belajar jangka panjang, bukan hanya dari mata kuliah inti. Kovačević *et al.*, (2024) melengkapi perspektif ini dengan menegaskan pentingnya desain kurikulum yang terintegrasi dengan kebutuhan industri agar lulusan dapat mengembangkan employability skills yang relevan. Dengan demikian, kesiapan kerja dapat dipandang sebagai hasil interaksi antara individu, institusi pendidikan, dan dunia industri, yang secara kolektif membentuk kompetensi profesional mahasiswa.

Secara konseptual, kesiapan kerja juga bersifat dinamis, artinya kondisi ini dapat berubah dan berkembang sesuai konteks pengalaman, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Malau-Aduli *et al.* (2022) menekankan bahwa banyak mahasiswa tahun akhir masih merasakan kesenjangan antara kesiapan subjektif dengan realitas profesional, sehingga diperlukan strategi pendampingan karier yang lebih sistematis. Peersia *et al.*, (2024) menambahkan bahwa belum adanya keseragaman dalam mendefinisikan kesiapan kerja di literatur menyebabkan variasi pengukuran dan pendekatan dalam penelitian, mulai dari menekankan aspek teknis, soft skills, hingga motivasi. Hal ini menegaskan bahwa konsep kesiapan kerja memerlukan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dan seragam agar dapat diaplikasikan lintas konteks. Dengan dukungan penelitian empiris dari berbagai disiplin, seperti perhotelan (Alharethi *et al.*, 2025), kesehatan (Almotairy *et al.*, 2022; Malau-Aduli *et al.*, 2022), maupun pendidikan umum (Yi *et al.*, 2024; Kovačević *et al.*, 2024), jelas menegaskan bahwa kesiapan kerja merupakan isu lintas sektor yang menuntut perhatian serius dalam desain pendidikan tinggi.

Self-Efficacy

Self-efficacy dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan persepsi subjektif seseorang mengenai kapasitas diri, tetapi juga memengaruhi cara

individu berpikir, termotivasi, dan berperilaku dalam menghadapi berbagai situasi. Keyakinan akan kemampuan diri memungkinkan seseorang untuk menetapkan tujuan yang lebih menantang, bertahan menghadapi hambatan, serta menilai situasi penuh tekanan dengan lebih positif. Dalam konteks akademik, academic self-efficacy mencerminkan keyakinan mahasiswa akan kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas belajar maupun praktik profesional. Ersoy & Ayaz-Alkaya, (2024) menegaskan bahwa mahasiswa keperawatan dengan academic self-efficacy tinggi menunjukkan kesiapan yang lebih nyata ketika menjalankan tugas klinis, karena mereka memiliki rasa tanggung jawab personal yang lebih besar dan keyakinan dalam mengatasi tantangan praktik. Hal ini sejalan dengan temuan Go *et al.*, (2024), yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap metode pembelajaran blended learning secara positif memengaruhi tingkat self-efficacy akademik, dan pada akhirnya berkontribusi pada kesiapan kerja. Konsep self-efficacy dengan demikian tidak sekadar berfungsi sebagai faktor psikologis, tetapi menjadi pondasi penting dalam membentuk kesiapan menghadapi tuntutan dunia nyata. Melalui proses internalisasi pengalaman belajar, umpan balik positif, dan interaksi sosial, self-efficacy berkembang menjadi mekanisme psikologis yang menegaskan pentingnya keyakinan diri sebagai prediktor utama keberhasilan, baik dalam konteks akademik maupun profesional.

Self-efficacy memiliki peran sentral dalam menjembatani hubungan antara kompetensi, pengalaman, dan hasil kerja. Wujema *et al.*, (2022) melalui model CareerEDGE menegaskan bahwa self-efficacy berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengalaman kerja, keterampilan generik, dan pengetahuan akademik dengan employability mahasiswa. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki keterampilan dan pengetahuan, tanpa adanya keyakinan terhadap kemampuan diri, kompetensi tersebut tidak otomatis terkonversi menjadi kesiapan nyata di dunia kerja. Dalam ranah karier, Petruzzello *et al.*, (2020) menyoroti peran general self-efficacy dan job search self-efficacy dalam kesuksesan pencarian kerja lulusan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan keyakinan diri yang lebih tinggi melakukan upaya pencarian kerja lebih konsisten dan efektif, sehingga lebih mungkin memperoleh pekerjaan. Konsep ini mempertegas bahwa self-efficacy bukan sekadar atribut psikologis, melainkan modal penting yang menentukan perilaku proaktif dalam mencapai tujuan karier. Borg *et al.*, (2023) juga menemukan bahwa pada manajer proyek pemula, tingkat self-efficacy yang tinggi berkaitan erat dengan persepsi kesiapan mengelola proyek, mengambil keputusan, dan memimpin tim. Hal ini membuktikan bahwa keyakinan diri memengaruhi bagaimana individu memandang kapabilitasnya dalam menunaikan peran profesional.

Konsep self-efficacy juga menyoroti aspek dinamis dalam pengembangan diri, karena keyakinan ini dapat berubah seiring dengan pengalaman, lingkungan, dan faktor sosial yang melingkupinya. (Moraga-Pumarino *et al.*, 2025) menegaskan bahwa self-efficacy tidak hanya berdampak pada pencapaian akademik, tetapi juga pada kepercayaan diri mahasiswa bisnis dalam menghadapi tantangan akademik dan karier. Penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan gender dalam tingkat self-efficacy, yang memberikan indikasi bahwa faktor sosial dan budaya dapat memengaruhi keyakinan diri seseorang. Go *et al.*, (2024) memperkuat pandangan ini dengan menemukan bahwa desain pembelajaran yang sesuai dapat meningkatkan self-efficacy, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesiapan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa institusi pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan self-efficacy mahasiswa melalui metode pembelajaran yang inovatif, pengalaman praktik, dan sistem dukungan yang memadai. Lebih jauh lagi, self-efficacy berfungsi sebagai kerangka kognitif yang memungkinkan individu menafsirkan keberhasilan dan kegagalan, serta menyesuaikan strategi dalam menghadapi situasi baru. Dengan kata

lain, self-efficacy tidak hanya berkaitan dengan apa yang seseorang bisa lakukan, tetapi juga bagaimana keyakinan itu memengaruhi cara individu memandang dirinya, merespons tantangan, dan mengelola emosi ketika menghadapi hambatan.

Locus of Control

Locus of control dipahami sebagai keyakinan individu mengenai sejauh mana hasil dari peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh faktor internal seperti usaha, kemampuan, dan kompetensi diri, atau oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, nasib, maupun intervensi pihak lain. Definisi ini pertama kali dikemukakan oleh Rotter melalui teori pembelajaran sosial, yang menempatkan locus of control sebagai dimensi penting dalam menjelaskan variasi perilaku manusia. Individu dengan internal locus of control percaya bahwa mereka memiliki kendali atas keberhasilan dan kegagalan, sehingga lebih cenderung berperilaku proaktif, menetapkan tujuan yang jelas, serta bertanggung jawab atas konsekuensinya. Sebaliknya, individu dengan external locus of control menisbatkan hasil pada faktor-faktor di luar kendali pribadi, yang seringkali berimplikasi pada perilaku pasif dan ketergantungan pada kondisi eksternal. Konsep ini dipandang sebagai konstruk psikologis yang dinamis dan relevan dalam berbagai konteks pendidikan, pekerjaan, hingga kewirausahaan. Uysal *et al.*, (2022) menegaskan bahwa locus of control berhubungan erat dengan orientasi prestasi dan niat berwirausaha, karena individu dengan locus internal lebih percaya diri mengambil risiko dan berusaha mencapai hasil sesuai kemampuan diri. Hal ini konsisten dengan temuan Al-Bahrani *et al.*, (2021) yang menyoroti bahwa career locus of control berperan penting dalam membentuk aspirasi karier, di mana mereka yang berorientasi internal cenderung memiliki ekspektasi lebih tinggi terhadap masa depan profesionalnya.

Kajian empiris menunjukkan bahwa locus of control memiliki implikasi yang luas terhadap perkembangan psikologis maupun perilaku kerja seseorang. Sholikhah, (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap career readiness mahasiswa, di mana mereka yang memiliki orientasi internal lebih siap mengambil keputusan dan mengendalikan langkah kariernya. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kendali personal menjadi modal psikologis penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Simmers & McMurray, (2022) memperkuat hal ini dengan menjelaskan bahwa locus of control memengaruhi kepuasan kerja melalui nilai-nilai etos kerja; individu dengan locus internal lebih mampu menafsirkan pengalaman kerja sebagai peluang pembelajaran dan pengembangan diri, sehingga menumbuhkan kepuasan intrinsik yang lebih tinggi. Di sisi lain, penelitian Uysal *et al.*, (2022) memperlihatkan bahwa locus of control berhubungan dengan motivasi berprestasi, yang selanjutnya mendorong niat kewirausahaan. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi internal memberikan dorongan kuat untuk bertanggung jawab atas keberhasilan, sementara orientasi eksternal lebih cenderung menunggu kondisi eksternal menguntungkan. Penelitian oleh Hadi *et al.*, (2023) menemukan bahwa work locus of control berkorelasi dengan kepuasan vokasional dan kepribadian proaktif, yang mengisyaratkan bahwa locus of control dapat menjadi penentu bagaimana seseorang menilai pekerjaan dan sejauh mana ia merasa puas terhadap pilihan vokasinya.

Selain pengaruhnya terhadap aspek motivasional dan kepuasan kerja, locus of control juga memiliki dimensi kognitif yang berdampak pada pengambilan keputusan, penyesuaian diri, dan daya tahan psikologis. Al-Bahrani *et al.*, (2021) menegaskan bahwa career locus of control berhubungan erat dengan career decision self-efficacy, karena keyakinan individu terhadap kendali personal memberi mereka keberanian dalam menentukan arah karier, sekaligus meminimalisasi keraguan terhadap pilihan

yang dibuat. Perspektif ini sejalan dengan Simmers & McMurray, (2022) yang menunjukkan bahwa nilai kerja dan kepuasan dipengaruhi oleh locus of control, sehingga konstruk ini dapat dijadikan indikator penting dalam menilai kesiapan seseorang menghadapi perubahan lingkungan kerja. Menariknya, Hadi *et al.*, (2023) menemukan bahwa work locus of control juga berkaitan dengan kepribadian proaktif, yang berarti orientasi internal memberi dorongan bagi individu untuk tidak hanya bereaksi terhadap situasi, tetapi juga secara aktif menciptakan peluang baru di lingkungan kerjanya. Dari sisi psikologi karier, Sholikah, (2021) menekankan bahwa locus of control berhubungan erat dengan kematangan karier, karena orientasi internal membuat mahasiswa lebih siap menghadapi kompleksitas transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dengan demikian, locus of control dapat dipahami sebagai fondasi kognitif-afektif yang menuntun individu dalam menafsirkan tanggung jawab, peluang, dan risiko, serta dalam menentukan seberapa besar mereka merasa mampu mengendalikan arah hidup dan kariernya.

Pengalaman Magang

Pengalaman magang dapat didefinisikan sebagai periode pembelajaran praktik di mana mahasiswa atau peserta didik terlibat langsung dalam aktivitas kerja nyata dengan tujuan memperoleh pemahaman kontekstual, keterampilan teknis, serta wawasan profesional yang tidak dapat diperoleh semata dari pembelajaran teoretis. Definisi ini mencerminkan bahwa magang bukan sekadar penempatan sementara, melainkan jembatan penting antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Menurut Ebner *et al.*, (2021), kualitas magang yang baik dapat mengurangi kekhawatiran mahasiswa saat memasuki dunia kerja karena memberikan gambaran nyata tentang ekspektasi profesional sekaligus meningkatkan persepsi terhadap employability. Hal ini diperkuat oleh Gomez *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa desain magang, termasuk durasi, struktur formal, serta strategi motivasional, sangat menentukan sejauh mana peserta memperoleh manfaat. Dengan kata lain, pengalaman magang berfungsi sebagai ruang interaksi antara teori dan praktik, di mana mahasiswa dapat menguji keterampilan yang dipelajari di kampus dalam situasi kerja sebenarnya. Banker & Borchardt, (2025) bahkan menemukan bahwa mahasiswa memandang magang berdurasi panjang sebagai instrumen penting untuk mengasah soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi budaya kerja.

Pengalaman magang memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan kapasitas individu melalui peningkatan keterampilan kerja, kepercayaan diri, serta kesiapan menghadapi dinamika profesional. Hassouna & Zaazou, (2024) dalam studi terhadap mahasiswa bisnis menemukan bahwa partisipasi magang meningkatkan pertumbuhan pribadi, memperkuat keterampilan profesional, dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tuntutan pasar kerja. Temuan ini konsisten dengan Musa *et al.* (2025) yang menekankan bahwa magang tidak hanya menambah pengalaman teknis, tetapi juga memperkaya soft skills dan kompetensi digital, yang kini menjadi prasyarat utama dalam era ekonomi digital. Pianda *et al.*, (2025) melalui tinjauan sistematis menunjukkan bahwa magang merupakan salah satu faktor paling dominan yang sering dikaitkan dengan employability, karena pengalaman ini mempertemukan mahasiswa dengan realitas industri, mempercepat adaptasi, dan membangun kapasitas reflektif untuk mengaitkan teori dengan praktik. Pengalaman magang yang relevan dapat mempersempit kesenjangan antara harapan akademik dan kebutuhan dunia kerja, sehingga memfasilitasi transisi yang lebih mulus bagi lulusan.

Dimensi penting lain dari pengalaman magang adalah perannya dalam membentuk sikap kerja, etos profesional, dan pemahaman nilai-nilai organisasi. Menurut Ebner *et al.*, (2021), persepsi kualitas magang berhubungan erat dengan bagaimana mahasiswa menilai kesiapan diri mereka untuk bekerja

setelah lulus. Gomez *et al.*, (2023) menambahkan bahwa praktik formal dalam desain magang, seperti kejelasan tujuan, umpan balik terstruktur, dan dukungan supervisor, secara signifikan meningkatkan pembelajaran peserta. Studi oleh Banker & Borchardt, (2025) juga menggarisbawahi bahwa pengalaman magang menjadi sarana mahasiswa untuk membangun jejaring profesional, yang dalam jangka panjang berkontribusi terhadap peluang karier. Hal ini menegaskan bahwa magang berfungsi tidak hanya sebagai wadah keterampilan teknis, tetapi juga sebagai instrumen pembentukan professional identity. Penelitian Musa *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjalani magang lebih siap menghadapi tantangan global karena telah mengasah keterampilan komunikasi lintas budaya dan literasi digital. Sebagai penutup, Hassouna & Zaazou, (2024) menegaskan bahwa pengalaman magang yang dirancang dengan baik memperkuat hubungan antara pembelajaran akademik dan realitas pasar kerja, sehingga menjadikannya elemen krusial dalam kurikulum pendidikan tinggi modern.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menjelaskan fenomena kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia berdasarkan data empiris yang diperoleh melalui instrumen penelitian yang telah divalidasi. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh variabel independen (self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang) terhadap variabel dependen yaitu (kesiapan kerja). Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan, yang berjumlah 145 orang dan telah melaksanakan program magang. Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, tidak semua populasi diteliti. Oleh karena itu, peneliti menetapkan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (margin of error) 10%. Perhitungan menghasilkan jumlah sampel sebanyak 59,18 yang kemudian dibulatkan menjadi 60 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, di mana hanya mahasiswa yang telah mengikuti magang yang dijadikan responden, sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena responden dengan pengalaman magang dinilai lebih mampu memberikan informasi relevan mengenai kesiapan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan mengenai variabel penelitian, diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner ini digunakan untuk menangkap persepsi, keyakinan, dan pengalaman mahasiswa terkait self-efficacy, locus of control, pengalaman magang, serta kesiapan kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, seperti data akademik, laporan tracer study, serta literatur berupa buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Definisi operasional variabel disusun agar setiap konstruk dapat diukur secara jelas. Self-efficacy (X1) didefinisikan sebagai keyakinan mahasiswa terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas, dengan indikator magnitude, generality, dan strength (Violinda, 2023). Locus of control (X2) didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kendali atas hasil yang dialami, dengan dimensi internal (kemampuan, minat, usaha) dan eksternal (nasib, sosial ekonomi, pengaruh orang lain) sebagaimana dirumuskan oleh Aryoko, Kharismasyah *et al.*, (2022). Pengalaman magang (X3) dimaknai sebagai pengalaman belajar kerja yang terstruktur untuk mengembangkan kompetensi, dengan indikator tujuan magang, dukungan universitas, dukungan dari lingkungan kerja, dan kompetensi yang

diperoleh (Nogueira *et al.*, 2021). Variabel dependen kesiapan kerja (Y) didefinisikan sebagai kondisi kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dengan indikator motivasi, kematangan pribadi, kematangan sosial, sikap kerja, dan kecakapan kerja (Yohanita Riswati *et al.*, 2021).

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, uji kualitas data dengan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dengan kriteria $>0,60$ dianggap reliabel (Sugiyono, 2018). Kedua, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov), uji multikolinearitas (nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas), serta uji heteroskedastisitas (dilihat dari pola sebaran residual). Setelah asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dengan Y adalah kesiapan kerja, a adalah konstanta, b_1 , b_2 , b_3 adalah koefisien regresi, X_1 adalah self-efficacy, X_2 adalah locus of control, X_3 adalah pengalaman magang, dan e adalah error term. Analisis regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS menggunakan metode enter. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap kesiapan kerja, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan desain metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang valid, reliabel, dan objektif mengenai pengaruh self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Hasil

Pada tahap deskriptif, peneliti memetakan karakteristik dasar responden untuk memberikan gambaran umum profil sampel mahasiswa yang telah menjalankan magang di Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan. Demografi ini penting sebagai konteks awal sebelum masuk ke analisis lebih lanjut terhadap variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	27
	Perempuan	44	73
Usia	19–20 tahun	0	0
	21–24 tahun	57	95
	≥ 25 tahun	3	5

Sumber: Diolah oleh penulis (2025).

Secara umum, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (73%), sedangkan laki-laki berjumlah 27%. Dari sisi umur, komposisi didominasi oleh kelompok usia 21–24 tahun (95%), selaras dengan profil mahasiswa tingkat akhir; tidak ada responden berusia 19–20 tahun, dan 5% berusia ≥ 25 tahun. Struktur demografis ini mengindikasikan bahwa sampel berada pada fase transisi pendidikan–pekerjaan yang tipikal, sehingga relevan untuk menguji hubungan self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Karakteristik Variabel Penelitian

Hasil penelitian mengenai self-efficacy menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menghadapi dunia kerja. Mayoritas responden mengaku percaya mampu menyelesaikan tugas sulit dengan strategi yang tepat (83%), tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan (85%), serta meyakini kemampuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam berbagai situasi pekerjaan (91%). Selain itu, sebanyak 76% menyatakan mampu menyesuaikan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan yang berbeda, 81% tetap termotivasi meskipun berada di bawah tekanan, dan 86% merasa mampu mengontrol serta mengarahkan diri dalam menghadapi tantangan kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa tingkat self-efficacy mahasiswa berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan kepercayaan diri, motivasi, daya juang, kemampuan adaptasi, serta pengendalian diri yang kuat sebagai modal kesiapan kerja.

Pada variabel locus of control, temuan juga memperlihatkan kecenderungan positif. Sebagian besar mahasiswa percaya bahwa keterampilan dan pengetahuan mereka akan menunjang kesuksesan dalam dunia kerja (96%), serta merasa mampu mengatasi tantangan dengan mengandalkan keahlian sendiri (80%). Motivasi untuk bekerja sesuai minat ditunjukkan oleh 85% responden, sementara 83% yakin bahwa dengan mengejar pekerjaan sesuai minat, peluang kesuksesan akan lebih besar. Keyakinan pada kerja keras juga terlihat tinggi, dengan 86% responden setuju bahwa keberhasilan ditentukan oleh ketekunan. Di sisi lain, mahasiswa tidak menutup mata terhadap faktor eksternal. Sebanyak 85% mengakui latar belakang ekonomi berpengaruh terhadap peluang kerja, 76% menilai kondisi keluarga memengaruhi kesempatan, dan 86% menyatakan rekomendasi orang lain berperan penting. Bahkan 68% menilai dukungan sosial lebih penting daripada keterampilan. Dengan demikian, locus of control mahasiswa dapat dikategorikan baik, karena meski dominan menekankan usaha pribadi, mereka juga realistis dengan memperhitungkan faktor eksternal dalam mendukung keberhasilan.

Selanjutnya, hasil pada variabel pengalaman magang memperlihatkan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Sebagian besar mahasiswa (90%) memahami dengan jelas tujuan dan manfaat magang, serta 78% merasa pengalaman tersebut membantu mereka mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Dukungan institusi pendidikan dinilai memadai, dengan 88% responden mengaku memperoleh arahan dan bimbingan yang cukup selama magang. Selain itu, mayoritas menilai fasilitas kampus mendukung (80%) dan pembimbing lapangan kompeten (86%). Pengalaman diterima baik oleh rekan kerja juga dirasakan oleh 83% responden, sementara 88% menyatakan magang meningkatkan kepercayaan diri mereka. Secara keseluruhan, magang memberikan kesempatan nyata bagi mahasiswa untuk beradaptasi, mengasah keterampilan, serta meningkatkan rasa percaya diri sebelum terjun ke dunia profesional.

Adapun pada variabel kesiapan kerja, temuan memperlihatkan bahwa mayoritas mahasiswa telah menunjukkan kesiapan yang tinggi. Sebanyak 90% memiliki keinginan kuat untuk bekerja sesuai bidang studi, 85% aktif meningkatkan keterampilan, dan 75% mampu mengendalikan emosi saat

menghadapi tekanan. Selain itu, 82% menyatakan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, 85% mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, dan 76% menyatakan siap bekerja sama dengan orang lain dalam lingkungan kerja baru. Kemampuan berkomunikasi secara efektif juga diakui oleh 83% responden, sementara 86% menegaskan disiplin serta tanggung jawab sebagai prinsip kerja utama. Lebih lanjut, 88% mahasiswa menyatakan memiliki etos kerja yang baik, termasuk ketekunan, kejujuran, serta komitmen tinggi. Temuan ini secara umum menegaskan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang kuat, baik dari sisi motivasi, keterampilan, maupun sikap profesional, sehingga berpotensi meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment pada taraf signifikansi 10% ($\alpha = 0,1$). Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,21), sebagaimana ditampilkan pada Tabel A1 (Lampiran). Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan memastikan konsistensi instrumen dalam mengungkapkan informasi di lapangan, sehingga jawaban responden dapat dipercaya untuk tahap analisis berikutnya. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan Tabel A1 (Lihat Lampiran), seluruh item pertanyaan pada variabel Self Efficacy (6 item), Locus of Control (12 item), Pengalaman Magang (8 item), dan Kesiapan Kerja (10 item) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,21), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu Self Efficacy (0,970), Locus of Control (0,962), Pengalaman Magang (0,979), dan Kesiapan Kerja (0,927). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan untuk tahap pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi utama dalam analisis regresi berganda, yakni bahwa variabel independen dan dependen seharusnya memiliki distribusi normal. Jika salah satu variabel tidak terdistribusi secara normal, maka validitas uji asumsi klasik dapat menurun. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas dari penelitian yang dilakukan. Hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 60. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

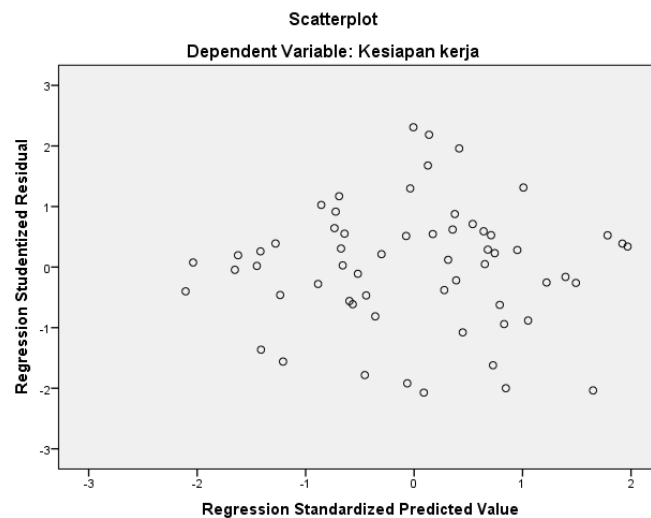
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi antara varian residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika tidak ada

ketidaksamaan, uji tersebut dinyatakan sebagai homoskedastisitas, tetapi jika ada ketidaksamaan, uji tersebut dinyatakan sebagai heteroskedastisitas.

Ada dua prinsip dasar yang harus digunakan untuk menganalisisnya:

- Pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola atau titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ada.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, (2025)

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara variabel-variabel bebas tersebut. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan dua indikator utama, yaitu variance inflation factor (vif) dan tolerance. Dalam praktiknya, ambang batas yang umum digunakan untuk menentukan keberadaan multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model mengalami multikolinearitas.
- Sebaliknya, jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka model tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas yang dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sehingga dapat memengaruhi kestabilan model. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil pada tabel, variabel Self Efficacy memiliki nilai Tolerance 0.945 dan VIF 1.059 variabel Locus of Control memiliki nilai Tolerance 0,962 dan VIF 1.039 serta variabel Pengalaman Magang memiliki nilai Tolerance 0,981 dan VIF 1.019. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengkaji sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen., analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik analisis yang digunakan ketika peneliti ingin memprediksi perubahan nilai variabel dependen berdasarkan fluktuasi dua atau lebih variabel independen yang berperan sebagai prediktor. Oleh karena itu, analisis ini relevan apabila terdapat minimal dua variabel independen yang dianalisis secara simultan. Untuk menguji hubungan dan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digunakan model matematis sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (B)
(Constant)	18.629	3.477	–
Self Efficacy	0.291	0.078	0.365
Locus of Control	0.181	0.064	0.270
Pengalaman Magang	0.291	0.060	0.458

Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 18.629 + 0.291 (X_1) + 0.181 (X_2) + 0.291 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan linier yang telah dituliskan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang didapat sebesar 18.629 menunjukkan bahwa bernilai positif yang berarti mahasiswa sebesar 18.629 apabila variabel Self Efficacy, Locus of control dan Pengalaman magang sama dengan nol atau tidak ada.
- Nilai koefisien regresi variabel Self efficacy sebesar 0.291 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan Self efficacy yang dimiliki, maka akan semakin meningkat pula tingkat Kesiapan kerja mahasiswa

- Nilai koefisien regresi variabel Locus of control sebesar 0.181 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan Locus of Control maka akan meningkat pula tingkat kesiapan kerja mahasiswa
- Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman kerja sebesar 0.291 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan Pengalaman Kerja maka akan meningkat pula tingkat Kesiapan kerja mahasiswa.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial, atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Diketahui $N = 100$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df (n - k - 1)$

$Df = n - k - 1 = 100 - 4 - 1 = 95$

Jadi, nilai t-tabel adalah 2,003

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	18.629	3.477	–	5.358	0.000
Self Efficacy	0.291	0.078	0.365	3.754	0.000
Locus of Control	0.181	0.064	0.270	2.804	0.007
Pengalaman Magang	0.291	0.060	0.458	4.808	0.000

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, (2025)

- Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.754 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja.
- Pengaruh Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,804 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja.
- Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,808 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F) pengujian hipotesis secara serentak (Uji F) dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara self efficacy, locus of control, pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_a: \text{Tidak semua } \beta = 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$ (0.05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0 .
- Jika $\text{Sig F} \geq \alpha$ (0.05) maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,753 dengan $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$. Nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,77. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fhitung (18,753) lebih besar dari Ftabel (2,77) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Self efficacy (X1), Locus of control (X2), dan Pengalaman magang (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen (Self Efficacy, Locus of Control dan Pengalaman magang) ketika menjelaskan dependen (Kesiapan kerja) akan semakin terbatas. Berdasarkan hasil uji R^2 , diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,507 atau 50,7%, yang berarti bahwa variabel independen yaitu Self efficacy (X1), Locus of control (X2), dan Pengalaman magang (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kesiapan kerja (Y) sebesar 50,7%. Sementara sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,481 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan sampel, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen tetap cukup kuat, yakni 48,1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki daya jelaskan yang baik terhadap kesiapan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Self efficacy terhadap kesiapan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2021 di Universitas HKBP Nommensen Medan. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasi, mengendalikan, serta menyelesaikan tugas-tugas berhubungan erat dengan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Secara konseptual, self-efficacy merupakan faktor psikologis yang mendasari kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan dan tuntutan. Dengan tingkat self-efficacy yang tinggi, mahasiswa tidak hanya memiliki optimisme dalam

menyelesaikan tugas akademik, tetapi juga lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja yang kompleks dan penuh tekanan. Kesiapan kerja dalam hal ini mencakup kesiapan mental, emosional, dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi dan pasar tenaga kerja. Hasil penelitian ini memberikan fakta bahwa mahasiswa dengan self-efficacy tinggi mampu menunjukkan sikap percaya diri, ketangguhan dalam menghadapi hambatan, serta komitmen yang kuat dalam mengelola tanggung jawab profesional.

Temuan ini juga dapat dipahami dari perspektif bahwa self-efficacy berfungsi sebagai modal psikologis yang memberikan energi positif dalam diri individu. Modal psikologis ini memperkuat motivasi internal, mendorong usaha yang lebih besar, dan membantu mahasiswa untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan. Dengan demikian, self-efficacy bukan hanya sekadar persepsi tentang kemampuan, tetapi juga instrumen penting dalam membentuk pola pikir adaptif dan proaktif. Hal ini menjelaskan mengapa mahasiswa yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih mampu menavigasi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Dalam konteks pendidikan manajemen, penguatan self-efficacy menjadi aspek fundamental karena keberhasilan dalam dunia kerja sering kali tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan teoretis, melainkan juga oleh keyakinan diri untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik profesional.

Temuan ini sejalan dengan teori self-efficacy yang dikemukakan oleh Bandura, (1997) yang menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri akan memengaruhi perilaku, pilihan, serta tingkat usaha yang dicurahkan dalam mencapai tujuan. Teori ini menjelaskan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi akan cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, berusaha lebih keras, dan lebih tahan terhadap kegagalan. Dalam konteks penelitian ini, teori tersebut mendukung hasil empiris bahwa mahasiswa dengan self-efficacy tinggi lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Implikasi dari keterkaitan ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan, khususnya perguruan tinggi, perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pembentukan dan penguatan self-efficacy mahasiswa. Program pengembangan diri, pelatihan keterampilan, simulasi dunia kerja, hingga pemberian pengalaman praktis melalui magang dapat menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan self-efficacy mahasiswa. Dengan penguatan tersebut, mahasiswa tidak hanya akan memiliki keterampilan teknis, tetapi juga ketahanan mental yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan peran penting self-efficacy dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wiharja *et al.*, (2020) menemukan bahwa self-efficacy memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan tingkat hubungan yang erat dan arah pengaruh yang positif. Penelitian tersebut menekankan bahwa dimensi-dimensi self-efficacy, seperti keyakinan terhadap kemampuan akademik, keterampilan sosial, dan pengendalian diri dalam menghadapi tantangan, mampu secara simultan meningkatkan kesiapan kerja. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki peran universal dalam menentukan kesiapan kerja, terlepas dari konteks spesifik pendidikan atau lokasi penelitian.

Pengaruh Locus of Control terhadap kesiapan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2021 di Universitas HKBP Nommensen Medan. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan mahasiswa mengenai kendali atas

keberhasilan maupun kegagalan dalam hidupnya berperan penting dalam membentuk kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki locus of control internal yang kuat cenderung memandang dirinya sebagai faktor penentu utama dalam pencapaian hasil, bukan semata-mata bergantung pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau kondisi lingkungan. Keyakinan tersebut menjadikan mereka lebih bertanggung jawab atas pilihan, keputusan, serta konsekuensi dari tindakan yang diambil. Dalam konteks kesiapan kerja, individu dengan locus of control internal akan lebih proaktif, menetapkan tujuan yang jelas, serta berusaha keras menghadapi tantangan sehingga lebih siap bersaing di dunia usaha dan industri. Fakta penelitian ini menegaskan bahwa locus of control tidak hanya membentuk sikap, tetapi juga mengarahkan perilaku mahasiswa dalam menyiapkan diri menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui teori locus of control yang dikembangkan oleh Rotter, yang menyatakan bahwa perbedaan individu dalam meyakini kendali atas peristiwa hidup akan memengaruhi sikap, perilaku, dan hasil yang diperoleh. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa mereka dapat memengaruhi hasil melalui usaha, keterampilan, dan strategi, sedangkan individu dengan locus of control eksternal lebih cenderung menyandarkan keberhasilan atau kegagalan pada faktor di luar kendali diri, seperti nasib atau kekuatan eksternal. Penelitian ini memperkuat pandangan Rotter bahwa locus of control internal menjadi landasan penting bagi kesiapan kerja karena membentuk keyakinan mahasiswa bahwa kesuksesan karier dapat dicapai melalui usaha dan tanggung jawab pribadi. Implikasi praktis dari teori ini adalah pentingnya lembaga pendidikan untuk membekali mahasiswa dengan pemahaman, pengalaman, dan pembelajaran yang mampu menumbuhkan locus of control internal. Misalnya, melalui proyek kolaboratif, program magang, maupun simulasi kerja yang menekankan pentingnya peran individu dalam menentukan hasil, mahasiswa dapat belajar bahwa kendali atas pencapaian berada pada dirinya. Dengan demikian, locus of control bukan hanya membentuk cara berpikir, tetapi juga meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi kompleksitas dunia kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menekankan hubungan positif antara locus of control dan kesiapan kerja. Fitrayansyah *et al.*, (2022) menemukan bahwa locus of control, bersama dengan motivasi, mampu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat dalam menghadapi dunia usaha dan dunia industri. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa dengan locus of control internal lebih cenderung memiliki orientasi kerja yang jelas, tanggung jawab yang tinggi, serta kesiapan menghadapi dinamika pekerjaan yang terus berubah. Kesamaan hasil ini memperkuat argumentasi bahwa locus of control merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan kata lain, baik pada konteks Aceh Barat maupun di Universitas HKBP Nommensen Medan, locus of control internal terbukti menjadi variabel kunci yang memperkuat kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Pengaruh Pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2021 di Universitas HKBP Nommensen Medan. Temuan ini memperlihatkan bahwa program magang berfungsi sebagai salah satu instrumen penting dalam mendukung transisi mahasiswa dari dunia akademik menuju dunia kerja. Melalui kegiatan magang, mahasiswa berkesempatan untuk menguji secara

langsung keterampilan dan pengetahuan yang selama ini diperoleh di ruang kelas, sehingga proses pembelajaran tidak berhenti pada tataran teoretis, tetapi juga terealisasi dalam praktik nyata. Pengalaman ini menumbuhkan pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana teori diterapkan dalam konteks organisasi dan lingkungan industri yang kompleks. Pengalaman magang juga memainkan peran penting dalam memperkuat keterampilan teknis yang spesifik sesuai bidang studi, sekaligus menumbuhkan soft skills yang sangat dibutuhkan oleh dunia kerja modern. Mahasiswa yang mengikuti magang terlatih untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dengan rekan kerja lintas fungsi, mengatur waktu dengan baik, serta menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang berbeda. Aspek-aspek ini terbukti krusial dalam menentukan kesiapan kerja, karena banyak perusahaan tidak hanya menilai calon tenaga kerja dari aspek kognitif semata, tetapi juga dari kemampuan interpersonal dan sikap profesional. Melalui pengalaman kerja langsung, mahasiswa dapat mengembangkan sikap tanggung jawab, disiplin, dan kepercayaan diri yang semakin memantapkan kesiapan mereka menghadapi tuntutan dunia kerja.

Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memahami dinamika dan ekspektasi industri yang kerap berbeda dengan asumsi akademik. Dengan keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari, mahasiswa memperoleh wawasan praktis tentang prosedur operasional, sistem manajemen, serta tantangan yang muncul dalam konteks profesional. Hal ini membuat mereka lebih siap secara mental menghadapi tekanan pekerjaan, lebih adaptif terhadap perubahan situasi, dan lebih mampu merumuskan solusi ketika berhadapan dengan masalah nyata. Pengalaman seperti ini membentuk kesiapan kerja yang utuh, mencakup aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor, yang tidak dapat diperoleh secara penuh hanya melalui proses pembelajaran di kelas. Dari perspektif teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *experiential learning* yang dikemukakan oleh Kolb, yang menekankan bahwa pembelajaran paling efektif terjadi ketika individu mengalami secara langsung suatu aktivitas, merefleksikannya, kemudian mengkonseptualisasikan pengalaman tersebut untuk diterapkan pada situasi lain. Dalam konteks ini, magang merupakan bentuk nyata dari *experiential learning*, di mana mahasiswa belajar bukan hanya melalui pengajaran di kelas, tetapi juga melalui pengalaman langsung di lapangan. Teori ini mendukung hasil penelitian bahwa pengalaman magang mempercepat proses pembelajaran mahasiswa karena memberikan kesempatan untuk menguji kompetensi, menghadapi tantangan nyata, dan menemukan solusi praktis. Implikasi dari teori ini bagi lembaga pendidikan adalah pentingnya mendesain program magang yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menyediakan pengalaman kerja yang relevan, terstruktur, dan didukung oleh mentoring yang memadai. Dengan cara ini, mahasiswa tidak hanya “mengikuti” program magang, tetapi juga mendapatkan pengalaman belajar yang mendalam dan bermakna untuk meningkatkan kesiapan kerja. Selain didukung teori, temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu. Tyas Sari & Nurhidayati, (2022) dalam penelitiannya pada mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo menemukan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Mereka menekankan bahwa magang memberikan bekal keterampilan praktis sekaligus membentuk kesiapan mental mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Kesamaan hasil ini memperkuat keyakinan bahwa pengalaman magang merupakan faktor yang secara konsisten relevan dalam berbagai konteks pendidikan tinggi. Tidak hanya memberikan manfaat dalam aspek teknis, magang juga berperan dalam membangun kesiapan psikologis mahasiswa, sehingga mereka lebih percaya diri menghadapi tantangan di dunia usaha dan dunia industri.

Kesimpulan

Penelitian ini secara keseluruhan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa akhir, khususnya pada Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas HKBP Nommensen Medan. Kajian ini menyoroti tiga aspek utama, yaitu self-efficacy, locus of control, dan pengalaman magang, yang bersama-sama membentuk kerangka penting dalam mendukung kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian mengenai determinan yang relevan dalam konteks transisi dari dunia pendidikan menuju dunia profesional.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang kesiapan kerja mahasiswa dengan menekankan kombinasi aspek psikologis dan pengalaman praktis sebagai determinan yang signifikan. Orisinalitas penelitian ini terletak pada penyajian bukti empiris berbasis data lokal yang belum banyak diulas, sehingga memberikan sumbangan teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dalam ranah pendidikan tinggi. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang relevan, terutama bagi lembaga pendidikan tinggi untuk mengintegrasikan pembelajaran berbasis pengalaman dan strategi penguatan karakter psikologis mahasiswa. Program magang yang lebih berkualitas, penyelenggaraan pelatihan pengembangan diri, serta penguatan layanan karier dapat menjadi strategi kunci dalam memastikan kesiapan lulusan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga menawarkan panduan praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan perguruan tinggi.

Keterbatasan penelitian ini adalah pada ruang lingkup sampel yang terbatas pada satu program studi dalam satu institusi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas ke konteks atau program studi lain. Selain itu, penggunaan instrumen kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data berpotensi menimbulkan bias persepsi responden. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian di masa depan disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan lintas program studi atau universitas, serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan mixed methods untuk memperkaya analisis. Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel tambahan seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, maupun pengaruh lingkungan eksternal yang mungkin turut membentuk kesiapan kerja. Dengan demikian, agenda penelitian ke depan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif sekaligus memperkuat kontribusi akademik dan praktis dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi.

Referensi

- Abdel Hadi, S., Kersting, M., Klehe, U. C., Deckenbach, M., & Häusser, J. A. (2023). Relationships between proactive personality, work locus of control, and vocational satisfaction: the role of level of education. *Heliyon*, 9(2), e13283. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13283>
- Al-Bahrani, M., Abu Shindi, Y., Allawati, S., & Bakkar, B. (2021). A path analysis of effects of the career locus of control dimensions and career decision self-efficacy on career aspiration. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 367–375. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1961831>
- Alharethi, T., Awan, M. I., & Saleem, M. S. (2025). Investigating the impact of internship experience on work readiness among hospitality program students: the moderating role of student mindfulness. *Frontiers in Education*, 10(May), 1–16. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1497721>

- Almotairy, M., Nahari, A., Moafa, H., & Alanazi, A. A. (2022). Work readiness of newly graduated nurses transitioning to practice in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4523–4532. <https://doi.org/10.1111/jonm.13893>
- Astuti, E. N., & Amri, M. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- Bandura, A. (1997). *Self—efi 'icaey: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Banker, D., & Borchardt, J. (2025). Students' perspectives on an internship experience. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*. <https://doi.org/10.1108/JRIT-07-2024-0198>
- Borg, J., Scott-Young, C. M., & Borg, N. (2023). Early career project managers' work readiness: Adopting a self-efficacy lens. *International Journal of Project Management*, 41(2), 102454. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jiproman.2023.102454>
- Dilla, A. Z., Hendriani, S., & Pramadewi, A. (2024). The Influence of Internship Experience, Work Interest, and Self-Efficacy on Work Readiness (Case Study of Management Students Class of 2018-2020, Faculty of Economics and Business, University of Riau). *Journal Of Accounting Management Business And International Research*, 3(2), 265–277. <https://doi.org/10.57235/jambuair.v3i2.3335>
- Ebner, K., Soucek, R., & Selenko, E. (2021). Perceived quality of internships and employability perceptions: the mediating role of career-entry worries. *Education + Training*, 63(4), 579–596. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0037>
- Ersoy, E., & Ayaz-Alkaya, S. (2024). Academic self-efficacy, personal responsibility, and readiness for professional practice in nursing students: A descriptive and correlational design. *Nurse Education Today*, 132, 106007. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.106007>
- Fitrayansyah, F., Wiharja, H., & Rizki, U. (2022). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 4(1), 65–75. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v4i1.106>
- Go, C. F. M., Gonzales, F. R. S., Gonzales, M. M. T., Gonzales, S. A. C., Gregorio, A. H., Guerra, M. A. E. G., Guillermo, J.-R. E., Gumapos, N. F. M., Malong-Consolacion, C. P., Chua, R. L. E., & Berdida, D. J. E. (2024). Nursing students' blended learning satisfaction, self-efficacy, and work readiness: A structural equation modeling study. *Teaching and Learning in Nursing*, 19(4), e638–e645. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.teln.2024.05.010>
- Halawa, W. C. H., Subiyanto, D., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 112–123. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v8i2.4059>
- Hassouna, M. M., & Zaazou, Z. A. (2024). The Impact of Undergraduate Internships on Employability-An Empirical Study. *The Academic Journal of Contemporary Commercial Research*, 4(3), 24–47. https://ajccr.journals.ekb.eg/article_382912.html
- Herlina, M. G., Hartono, A. M., & Halim, C. (2022). The Influence of Internship and Self-efficacy on Work Readiness among Higher Education Students in Jakarta. *IEOM Society Internationa*, 1645–1651. <https://doi.org/10.46254/sa03.20220326>
- Jerez Gomez, M. P., Bojica, A., Martínez-del-Río, J., & Karaja, R. (2023). Designing successful internships: exploring the role of duration, formalization and motivational practices. *Education + Training*, 65(3), 433–453. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2021-0480>
- Kovačević, M., Dekker, T. J., & van der Velden, R. (2024). Employability development in undergraduate programmes: how different is liberal arts education? *Teaching in Higher Education*, 29(8), 2184–2204. <https://doi.org/10.1080/13562517.2023.2212602>
- Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students' Readiness in Entering the World of Work With Self Efficacy as a Moderating Variable (Study

- on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo). *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3, 10–21070. <https://doi.org/10.21070/jims.v3i0.1565>
- Malau-Aduli, B. S., Jones, K., Alele, F., Adu, M. D., Drovandi, A., Knott, G., Young, L., & Jo, C. (2022). Readiness to enter the workforce: perceptions of health professions students at a regional Australian university. *BMC Medical Education*, 22(1), 89. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03120-4>
- Martiwi, R., Elyana, I., Suardhita, N., & Rahman, A. (2025). The Influence of Self-Development and Internship Experience on Job Readiness: A Quantitative Study in Indonesian Higher Education. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(2), 374–382. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2.1304>
- Moraga-Pumarino, A., Salvo-Garrido, S., & Ortiz-Cea, V. (2025). Gender, Self-Efficacy, and Academic Performance: Evidence in Business Education Program. *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/bs15050563>
- Musa, S., Nurhayati, S., & Boriboon, G. (2025). The Effect of Internships on Graduates' Employability, Soft Skills, and Digital Competence. *Educational Process: International Journal*, 17. <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.17.306>
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2020). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Pianda, D., Hilmiana, Widiyanto, S., & Sartika, D. (2025). The influence employability of vocational students through internship experiences and 21st-century competencies: a moderated mediation model. *Cogent Education*, 12(1), 2476285. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2476285>
- Putri, D. A., & Wahyudin, N. (2024). The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 7(2), 154–165. <https://doi.org/10.23960/ijebe.v7i2.287>
- Putri, K. A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2025). Pengaruh Internship Experience, Digital Literacy, Self Efficacy, Dan Soft Skill Terhadap Work Readiness Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Angkatan 2021. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(2), 689–701. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i2.43913>
- Rosyada, Q. A., & Suratman, A. (2025). Student Work Readiness: Support from Internship Experience, Motivation and Work Environment. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(6), 2731–2750. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i6.276>
- Sholikah, M. (2021). Roles of Career Maturity Mediating the Effects of Locus of Control and Socioeconomic Status on Career Readiness. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 781–789.
- Sholikah, M., Muhyadi, M., Indartono, S., Kenzhaliyev, O. B., & Kassymova, G. K. (2021). Self-efficacy and student achievement for enhancing career readiness: The mediation of career maturity. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 27(1), 15–25. <https://doi.org/10.21831/jptk.v27i1.35657>
- Simanungkalit, M. R., Telaumbanua, D. A., Napitupulu, J. A., & Tambunan, T. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *JMIR Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(3), 82–86. <https://doi.org/10.61240/jmri.v2i3.84>
- Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2022). Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, 2(4), 258–269. <https://doi.org/10.3390/merits2040018>
- Sukmawati, D. (2022). Internship Program Effectiveness: A Work Readiness. *Journal of Career and Entrepreneurship*, 1(2 SE-Article), 11–23. <https://doi.org/10.22219/jce.v1i2.22579>
- Uysal, Ş. K., Karadağ, H., Tuncer, B., & Şahin, F. (2022). Locus of control, need for achievement, and entrepreneurial intention: A moderated mediation model. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100560. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100560>

- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Wujema, B. K., Mohd Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2022). The role of self-efficacy as a mediating variable in CareerEDGE employability model: The context of undergraduate employability in the North-East Region of Nigeria. Sustainability, 14(8), 4660. <https://doi.org/10.3390/su14084660>
- Yi, E., & Park, D.-H. (2024). The effect of core competencies of university students on employment and first year salary level based on school activity log. Heliyon, 10(7), e28474. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28474>

Penulis korespondensi

Tri Melda Mei Liana dapat dihubungi di: trimelda@uhn.ac.id



Lampiran

Tabel A1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan Reliabilitas
Self Efficacy (X1)	X1.1	0,969	0,21	Valid	0,970	0,60	Reliabel
	X1.2	0,971	0,21	Valid			
	X1.3	0,973	0,21	Valid			
	X1.4	0,955	0,21	Valid			
	X1.5	0,938	0,21	Valid			
	X1.6	0,788	0,21	Valid			
Locus of Control (X2)	X2.1	0,934	0,21	Valid	0,962	0,60	Reliabel
	X2.2	0,942	0,21	Valid			
	X2.3	0,932	0,21	Valid			
	X2.4	0,928	0,21	Valid			
	X2.5	0,920	0,21	Valid			
	X2.6	0,909	0,21	Valid			
	X2.7	0,898	0,21	Valid			
	X2.8	0,900	0,21	Valid			
	X2.9	0,907	0,21	Valid			
	X2.10	0,900	0,21	Valid			
	X2.11	0,801	0,21	Valid			
	X2.12	0,360	0,21	Valid			
Pengalaman Magang (X3)	X3.1	0,968	0,21	Valid	0,979	0,60	Reliabel
	X3.2	0,972	0,21	Valid			
	X3.3	0,972	0,21	Valid			
	X3.4	0,968	0,21	Valid			
	X3.5	0,964	0,21	Valid			
	X3.6	0,967	0,21	Valid			
	X3.7	0,900	0,21	Valid			
	X3.8	0,815	0,21	Valid			
Kesiapan Kerja (Y)	Y1.1	0,838	0,21	Valid	0,927	0,60	Reliabel
	Y1.2	0,872	0,21	Valid			
	Y1.3	0,874	0,21	Valid			
	Y1.4	0,879	0,21	Valid			
	Y1.5	0,895	0,21	Valid			
	Y1.6	0,908	0,21	Valid			
	Y1.7	0,862	0,21	Valid			
	Y1.8	0,876	0,21	Valid			
	Y1.9	0,901	0,21	Valid			
	Y1.10	0,325	0,21	Valid			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, (2025)