



Faridah¹
 Marzuki²
 Herry Syafrial³

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ADMINISTRASI PERKANTORAN POLITEKNIK LP3I JAKARTA KAMPUS DEPOK

Abstrak

Belajar mandiri diartikan sebagai melakukan suatu pekerjaan dengan cara memberikan pengetahuan kepada kelompok lain. Pemilihan metode kuantitatif dan deskriptif dengan menggunakan studi kausal digunakan dalam penelitian melalui survei dan menyebarkan kuuesioner. Populasi yang diambil sebagai sampel dalam penelitian mencakup semua mahasiswa jurusan administrasi perkantoran yang telah mengikuti magang jumlah responden sebanyak 48 orang untuk di analisis, dengan model non probability dan sampling jenuh. Hasil penelitian membuktikan pengalaman magsng berpengaruh secara signifikan dalam pengujian parsial maupun silmultan terhadap kesiapankerja, berdasarkan olahan menggunakan SPSS25. Hasil olah data hasil uji hipotesis, diperoleh signifikansi f sebesar $0,000 < 0,005$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman magang sebesar 0.607 atau sebesar 60.7%.

Katakunci : Pengalaman Magang, Kesiapan Kerja.

Abstract

Independent learning is defined as doing work by providing knowledge to other groups. Selection of quantitative and descriptive methods using causal studies used in research through surveys and distributing questionnaires. The population sampled in the research included all students majoring in office administration who had taken part in an internship with a total of 48 respondents for analysis, using non-probability models and saturated sampling. The research results prove that magsng experience has a-significant effect in partial and simultaneous testing of work readiness, based on processing using SPSS25.As a result of data processing from hypothesis testing, a significance f of $0.000 < 0.005$ was obtained.It can be-concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted,which means that work readinesss can be influenced by internship experience by 0.607 or 60.7%.

Keywords : Internship Experience, Work Readiness.

PENDAHULUAN

Warga negara, siapa pun dan darimana asalnya smeua berhak mendapatkan pendidikan selama 12 tahun ke atas sebagaimana yang diinginkan oleh pemerintah. Sederhananya, ilmu bisa menjadi jalan bagi manusia untuk menghindari kebodohan. Semakin tinggi pendidikannya, semakin besar pula ilmunya. Pendidikan telah menjadi kebutuhan dasar setiap individu. Pendidikan adalah bimbingan orang dewasa kepada anak-anak jahil untuk mencapai suatu tujuan, yaitu kedewasaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang berkaitan. Belajar mandiri diartikan sebagai melakukan suatu pekerjaan dengan cara memberikan pengetahuan kepada kelompok lain.

Menurut K. Hagar Devantara, pendidikan membimbing seluruh kemampuan anak dalam hidup supaya mereka dapat merasa sangat aman dan bahagia sebagai manusia dan anggota masyarakat. Oleh karena pentingnya pendidikan sebagai media mencerdaskan anak bangsa, maka dalam dunia pendidikan, khususnya mulai dari SMK sampai ke perguruan tinggi

^{1,2,3} Administasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta
 email: idaf4200@gmail.com¹, farizalmz40@gmail.com², herrysyafrial@gmail.com³

diwajibkan bagi siswa atau mahasiswa untuk melakukan magang di dunia industri, dengan tujuan dapat mendidik siswa dan mahasiswa dalam melakukan pembentukan kepribadian dan karakter mandiri dan siap terjun ke dunia kerja ketika mereka lulus dari pendidikan. Seperti halnya Politeknik LP3I juga mewajibkan mahasiswanya untuk melakukan magang sebagai salah satu cara agar mendapatkan lulusan yang siap memasuki dunia industri.

Magang itu sendiri menjadi salah satu kegiatan yang dirancang untuk memberikan pelatihan khusus kepada mahasiswa untuk meningkatkan ketrampilan dibidangnya masing-masing, selama menempuh studi sebagai bagian dari kurikulum atau sebagai persiapan kerja. Pelatihan dapat dilakukan di berbagai jenis perusahaan, swasta dan negeri, dan dapat berlangsung dalam jangka waktu berbeda, dari beberapa minggu hingga beberapa bulan. Magang merupakan kegiatan wajib yang diselesaikan mahasiswa sebagai prasyarat kelulusan.

Tujuan magang adalah untuk menambah wawasan dan mendapat pengalaman kerja kepada mahasiswa sehingga dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang tidak dapat diperoleh di kelas. Magang menjadi sarana dalam membantu mahasiswa memperluas jaringan koneksi dan mengenalkan mereka pada lingkungan kerja. Magang juga merupakan bagian dari kegiatan sumber daya manusia (SDM) pendidikan dan perusahaan dalam rangka mencari tenaga kerja yang siap pakai. Karena dalam kegiatan magang akan terlihat bagaimana kemampuan dari individu-individu tersebut. Oleh karena itulah manajemen SDM diperlukan oleh perusahaan maupun lembaga pendidikan.

Perusahaan membutuhkan SDM yang profesional untuk mengendalikan usahanya agar dapat berjalan lancar, karena SDM menjadi bagian penting untuk perusahaan yang mempunyai karyawan. Perusahaan kecil dapat mengelola sumber daya manusia (HR) sendiri, namun ada sebagian perusahaan besar memiliki seluruh departemen yang didedikasikan untuk mencari dan mempertahankan pekerja langsung yang merupakan proses (tahap) yang memerlukan pertimbangan, komitmen dan pengelolaan.

Manajemen SDM dalam usaha menciptakan tenaga kerja profesional bekerjasama dengan lembaga pendidikan dalam melakukan pembentukan tenaga kerja profesional melalui pendidikan dan latihan, sebagai proses belajar. Sebab itulah untuk melatih karyawan, maka harus memahami pembelajaran pada manusia. Dalam sebuah organisasi yang mengedepankan produktivitas, pengetahuan adalah paling penting. Semua didorong dan dilatih. Belajar serta bekerja merupakan proses yang tidak ada habisnya dan berlangsung seumur hidup. Dengan adanya pendidikan yang diberikan maka hal ini akan dapat menjadi bekal dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Melalui pelatihan dan pelaksanaan magang, diharapkan sekolah maupun kampus sebagai lembaga pendidikan dapat menghasilkan output kelulusan yang berkualitas. Sedarmayanti (2009), dalam (Muhammad Darari Bariq, 2024) proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan guna meningkatkan persaingan dalam perusahaan itu sendiri dan meningkatkan brand perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif dapat mencapai yang diinginkan organisasi. Tujuan organisasi meliputi tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan kerja, dan tujuan pribadi. Departemen personalia harus mempunyai wewenang untuk mengembangkan, menggunakan dan memelihara sumberdaya manusia agar dapat mengelola operasi secara efektif.

Menurut Sumardiono (2014: 116), dalam (Matindas, 2023), Magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan nyata dalam bekerja. Selanjutnya magang adalah proses penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk memecahkan masalah. Ini merupakan kesempatan berharga bagi individu untuk mendapatkan pengalaman praktis di bidang studinya dan meningkatkan pemahaman mereka tentang dunia profesional.

(Matindas et-al., 2023), mengutip pendapat Basyit dan Sutikno (2020), pengalaman kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan orang untuk mempelajari ketrampilan, pengetahuan, dan sikap baru, tergantung seberapa sering dan sifat tugas. Secara umum, perusahaan lebih menyukai pengalaman karena pengalaman yang cukup lebih menguasai banyak keahlian daripada yang tanpa pengalaman. Pengalaman magang merupakan sarana pembelajaran untuk lebih mengoptimalkan diri ketika memasuki dunia industri. Karena, tanpa pengalaman mahasiswa akan merasakan kesulitan untuk menanamkan semangat dirinya saat memasuki lingkungan kerja. Terlebih, dengan jangka waktu magang yang dilakukan selama 3 bulan bahkan ada yang sampai 6 bulan dianggap waktu yang cukup untuk menanamkan dan membekali mahasiswa bersaing dan bekerja. Karena dengan mengikuti magang mereka mampu untuk menggali ilmu dan ketrampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. (Maria Sofa, et.al., 2020)

dalam (Pambajeng et al., 2024), mengatakan pengalaman kerja merupakan suatu hal penting dalam membentuk kesiapan kerja yang tercermin melalui keikutsertaan magang sarjana. Menurut (Azizah et al., 2019), magang administrasi merupakan bentuk persiapan diri setiap individu mahasiswa untuk menjadi profesional yang terjun ke lapangan kerja dengan memiliki jiwa seorang administrator yang berkompeten. Tujuan dari magang administrasi adalah untuk memberikan kesempatan yang mendalam dan bervariasi pada individu dalam bidang administrasi.

(Deschaine & Jankens, 2017) dalam (Mayhesya et al., 2024:383), Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman magang terdiri dari *skill*, *knowledge*, dan *work attitude*. (Khwarizmi, 2022), program magang administrasi ini juga memberikan peluang dan kesempatan besar kepada mahasiswa untuk mengenal dan mengasah potensinya melalui praktik kerja (Aswita, 2022). Adanya magang administrasi memberikan manfaat pengalaman nyata dalam dunia kerja, menambah wawasan, relasi, terampil dalam mengatasi masalah dan berfikir dewasa ketika ada masalah serta memberikan sudut pandang serta perilaku dari individu mengenai dunia industri. Hasil penelitian (Azizah et al., 2019), menunjukkan bahwa pengalaman magang dipengaruhi secara signifikan terhadap kesiapan-kerja sebesar 58,35%. Di sisi lain terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhadi dkk. (2022), menyatakan bahwa pengalaman magang terhadap kesiapan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan hanya menyumbang korelasi sebesar 6,5%. Hal ini dikarenakan mahasiswa ditempatkan pada instansi atau perusahaan yang berbeda serta pemahaman dan pengetahuan setiap mahasiswa yang berbeda sehingga hasil yang didapatkan menunjukkan pengaruh yang cukup pada kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian dari (Setiarini et al., 2022), mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan motivasi kerja mahasiswa, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kesiapan kerja mereka. Kesiapan kerja mencakup kemampuan mahasiswa untuk langsung bekerja setelah lulus tanpa memerlukan penyesuaian yang lama di lingkungan kerja. Ini didukung oleh kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut Gunawan dalam (Purnama & Suryani, 2019:351), kesiapan kerja adalah faktor krusial bagi industri dan dunia kerja agar dapat memiliki tenaga kerja yang profesional dan kompeten dalam bidang keahliannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Suyanto et al., 2019:5), menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keinginan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Penelitian (Rosyani & Yushita, 2019), menyimpulkan bahwa pengalaman kerja, minat kerja, dan informasi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan tiga hal tersebut, minat dan pengalaman memengaruhi kesiapan kerja seseorang. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kemauan bekerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sehingga variabel pekerjaan dipilih oleh peneliti. Pengalaman dan kemauan bekerja sebagai variabel independen dalam penelitian.

Penelitian (Setiarini et al., 2022), juga menyimpulkan kesiapan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitiannya kualitas dan kematangan persiapan kerja akan mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang sebelum memasuki dunia kerja, menjadi salah satu solusi untuk mengurangi pengangguran. Kurangnya pemahaman mengenai pengetahuan yang telah dipelajari oleh mahasiswa, adanya niat atau kesungguhan mahasiswa yang perlu ditingkatkan lagi, seperti sifat malas mahasiswa yang dipengaruhi oleh lingkungan, kurangnya kesungguhan mahasiswa dalam belajar, kurangnya kesanggupan mahasiswa dalam bekerjasama dalam kelompok berbeda, kurangnya pemikiran kritis mahasiswa, dan kurangnya mengembangkan potensi diri di luar jam perkuliahan. Fenomena kesiapan kerja pada mahasiswa masih kurang akan merugikan diri mahasiswa, bahkan akan menambah jumlah pengangguran kerja dari tingkat perguruan tinggi.

Gunawan (dalam Herlisa Setyarini 2022:197), Kesiapan kerja merupakan hal penting yang merupakan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik untuk pengumpulan data adalah data primer dengan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa jurusan Administrasi

Perkantoran sebanyak 48 orang. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui) media perantara. Penelitian berupa pengisian angket yang disebarakan kepada responden yang terdiri dari beberapa butir pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta kampus Depok jurusan Administrasi Perkantoran yang telah mengikuti program magang. Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang diambil sebanyak 48 orang dengan pengambilan sampelnya adalah dengan model sampel jenuh karena jumlahnya dibawah 100 orang.

Pendekatan kuantitatif menggunakan alat pengujian statistik dan teori objektif untuk menganalisis sifat hubungan antar variabel, (Jaya, 2020:12) Analisis penelitian ini mengkaji pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Analisa data dengan melakukan uji instrumen yaitu uji-validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji koefisien korelasi serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji-validitas untuk menetapkan layak tidaknya butir-butir pertanyaan yang merupakan suatu alat ukur untuk mengetahui keandalan dari suatu alat ukur. Menurut (Sugiyono, 2019), hasil penelitian yang valid bila bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 1. Uji Validitas Gabungan

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Pengalaman Magang (X)	X1	0.844	0.285	Valid
	X2	0.797	0.285	Valid
	X3	0.821	0.285	Valid
	X4	0.821	0.285	Valid
	X5	0.752	0.285	Valid
	X6	0.809	0.285	Valid
	X7	0.685	0.285	Valid
	X8	0.756	0.285	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0.813	0.285	Valid
	Y2	0.650	0.285	Valid
	Y3	0.745	0.285	Valid
	Y4	0.678	0.285	Valid
	Y5	0.778	0.285	Valid
	Y6	0.768	0.285	Valid
	Y7	0.787	0.285	Valid

Sumber:Olah Data 2024

Sesuai tabel 1 Uji Validitas kedua variabel mmenunjukkan nilai koefisien korelasi (r hitung) berada di atas standar validitas yaitu lebih dari 0,285. (nilai r-hitung>r-tabel) yaitu sebesar 0.285. Maka dinyatakan seluruh pernyataan variabel X dan variabel Y adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui besaran nilai cronbach's alpha, apakah lebih besar dari 0.60. Jika ternyata terdapat konsistensi pengukuran kuesioner yang dilakukan secara berulang, maka kuesioner tersebut reliabel. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Menurut (Wahyudin, 2020) dalam, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Gabungan

Reliability Statistik		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item

X	0.910	8
Y	0,864	7

Sumber:Olah Data2024

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas gabungan diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk variabel X dan Y lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan seluruh variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan melakukan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 3 Uji Normalitas

		Pengalaman Magang	Kesiapan Kerja
N		48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,71	25,60
	Std. Deviation	5,120	4,171
Most Extreme Differences	Absolute	0,113	0,108
	Positive	0,113	0,108
	Negative	-0,094	-0,092
Test Statistic		0,113	0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas K-S/Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Asymp. sig. (2-tailed) variabel X adalah 0.160>0.05 dan variabel Y bernilai 0.200>0.05, maka dapat disimpulkan variabel X dan Y berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel 4 ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Pengalaman Magang	Between Groups	(Combined)	584,563	16	36,535	4,863	0,000
		Linearity	503,354	1	503,354	66,994	0,000
		Deviation from Linearity	81,208	15	5,414	0,721	0,746
Within Groups			232,917	31	7,513		
Total			817,479	47			

Melihat hasil tabel 4 pada anova tabel terlihat nilai sig. deviation form linierity (0.746>0.05), maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas(X) terhadap variabel terikat (Y).

UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen(bebas) dengan variabel dependen(terikat), masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari penelitian ini, yaitu variabel bebas (pengalaman magang) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat(kesiapan kerja). Dengan mengolah data menggunakan SPSS 25, maka hasil olah data dapat disajikan persamaan regresi linier sederhana berikut :

Tabel 5 Uji regresi linier sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,336	2,391		2,232	0,031
Pengalaman Magang	0,639	0,074	0,785	8,585	0,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Dari hasil uji regresi linier pada tabel 5 di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 5.336 sedangkan nilai pengalaman magang (b/koefisien regresi) sebesar 0.639, dengan demikian persamaan regresi adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.336 + 0.639X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Konstanta sebesar 5.336 artinya jika pengalaman magang (X) nilainya 0, maka kesiapan kerjanya sebesar 5.336 satu satuan.
- b. Koefisien regresi pengalaman magang (X) sebesar 0,639 satu satuan artinya jika nilai pengalaman magang (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kesiapan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.639 atau 63.9 %.

2. Uji T

Uji t, untuk mengetahui pengaruh pengalamanmagang (variabel X) secara signifikan dan parsial terhadap kesiapankerja (variabelY). Jika nilai sig < 0,05 atau t-hitung>t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, begitupun sebaliknya.

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. H0 diterima dan Ha ditolak apabila t-hitung < t-tabel atau nilai sig > 0,05.
- b. H0 ditolak danHa diterima apabila t-hitung > t-tabel atau nilai sig<0,05.

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,336	2,391		2,232	0,031
	Pengalaman Magang	0,639	0,074	0,785	8,585	0,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung dari variabel tersebut yaitu 8.585. Nilai t-tabel diperoleh dengan df = N – 2 (48 – 2 = 46) dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh t-tabel = 1,678. Nilai t-hitung variabel pengalaman magang adalah 8.585 dengan tingkat signifikansi 0,031. Maka dapat diketahui nilai t-hitung (8,585) > t-tabel (1,678) dan nilai signifikansi (0,031) < (0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diputuskan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	0,616	0,607	2,613

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Magang

Sumber:Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi terdapat pada (Adjusted R square) sebesar 0,607. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 60,7%. Sisanya 39,3 % dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa administrasi perkantoran Politeknik LP3I Jakarta kampus Depok. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel pengalaman magang (X) terhadap kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa jurusan administrasi perkantoran Politeknik LP3I Depok, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,607 atau 60,7%, dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswita, D. (2022). Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MbkM): Inventarisasi Mitra Dalam Pelaksanaan Magang Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Biotik*, 9(2), 56. <https://doi.org/10.22373/pbio.v9i2.11747>
- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Sigit Santoso dan Sri Sumaryati. Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Tata Arta" UNS*, 5(1), 95–106.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif&Kualitatif, Teori Penerapan dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Khwarizmi, M. R. (2022). Journal of Career and Entrepreneurship The Effect of Internship Experience on Student Work Readiness at UM. *Journal of Career and Entrepreneurship*, 1(1), 0–11.
- Matindas, A. C. R. (2023). Pengaruh Kemandirian Belajar dan Pengalaman Praktek Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Teknik Kendaraan Ringan SMK N 3 TONDANO. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 3, 515–523.
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan-Kerja Mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389.
- Muhammad Darari Bariq. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). The Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft-Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work
- Purnama, N., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Prakerin (Praktik Kerja Industri), Bimbingan Karir, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 350–365.
- Rosyani, D., & Yushita, A. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Minat Kerja Dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan-Kerja. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(3), 1–14.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>