

SKRIPSI
PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, EFIKASI DIRI DAN SOFT
SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI
JABODETABEK



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:
NAMA: HERAWATI
NIM: 115210027

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
JURUSAN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, EFIKASI DIRI DAN SOFT
SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI
JABODETABEK**

Disusun untuk memenuhi syarat skripsi pada program studi manajemen



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: HERAWATI
NIM: 115210027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
JURUSAN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

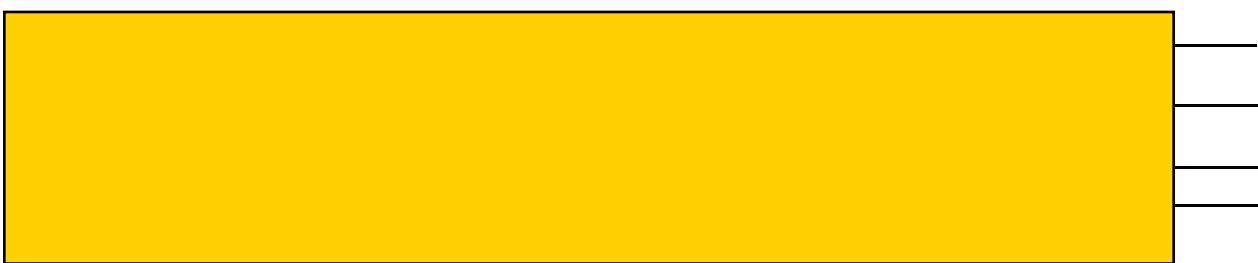
2024

II

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **HERAWATI**
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : **115210027**
Program Studi : **MANAGEMENT BISNIS**



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 26 November 2024



HERAWATI

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HERAWATI
NIM : 115210027
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGALAMAN MAGANG,
EFIKASI DIRI, DAN SOFT SKILL
TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI
Z DI JABODETABEK

Jakarta, 15 November 2024

Pembimbing,



(Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HERAWATI
NIM : 115210027
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGALAMAN MAGANG,
EFIKASI DIRI, DAN SOFT SKILL
TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI
Z DI JABODETABEK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 December 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **M. TONY NAWAWI Drs., M.M.**
2. Anggota Penguji : - SANNY EKAWATI S.E., M.M.
- JOYCE ANGELIQUE TURANGAN S.E.,
M.Pd.

Jakarta, 03 January 2025

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

ABSTRACT

**UNIVERSITS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

- (A) HERAWATI
(B) *THE INFLUENCE OF INTERNSHIP EXPERIENCE, SELF-EFFICACY, AND SOFT SKILL ON THE JOB READINESS OF GENERATION Z IN JABODETABEK.*
(C) xvii + 67 pages, 2024,
(D) *Human Resources Management*
(E) *Abstract: Generation Z, as the age group with the highest unemployment rate, faces challenges in meeting the required job qualifications. This study aims to analyze the influence of internship experience, self-efficacy, and soft skills on job readiness in Jabodetabek. The study uses a descriptive method with a sample of 150 respondents selected through non-probability sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results show that internship experience, self-efficacy, and soft skills have a positive and significant impact on job readiness. This research was conducted due to the observation that many Generation Z graduates or students are still unprepared to enter the workforce, indicated by a lack of basic professional competence and soft skills. This study provides new insights for companies and readers regarding the importance of these factors in improving Generation Z's job readiness and reducing the unemployment rate among them.*
(E) **Keywords:** Internship experience, self-efficacy, soft skill, job readiness
(F) Reference list: 22 (2019 - 2024)

ABSTRAK

**UNIVERSITS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

(A) HERAWATI

(B) PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, EFIKASI DIRI, DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI JABODETABEK

(C) xvii + 67 halaman, 2024,

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) *Abstrak:* Generasi Z sebagai kelompok usia yang menduduki tingkat pengangguran tertinggi dalam menghadapi tantangan untuk memenuhi kualifikasi kerja yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, efikasi diri dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja di Jabodetabek. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan sampel seanyak 150 responden yang dipilih melalui *non - probability sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang, efikasi diri dan *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini dilakukan karena banyaknya lulusan ataupun mahasiswa Generasi Z masih tidak siap untuk menghadapi dunia kerja yang terindikasi kurangnya kompetensi dasar *professional* dan *soft skill*. Dengan adanya penelitian ini memberikan wawasan baru baik perusahaan maupun pembaca mengenai pentingnya faktor – faktor tersebut dapat meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z dan menurunkan angka pengangguran di kalangan mereka.

(E) **Kata kunci :** pengalaman magang, efikasi diri, *soft skill*, kesiapan kerja

(F) *Reference list:* 19 (2019 - 2024)

HALAMAN MOTTO

“The two most powerful warriors are patience and time.”

– Leo Tolstoy

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya, kakak, dan teman saya yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat yang telah diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang, Efikasi Diri, dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jabodetabek”. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi syarat - syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Management di Universitas Tarumanagara.

Dalam melaksanakan penulisan tugas akhir ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk mendampingi dan membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi.
2. Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen pengajar, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat berharga selama penulis menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.
5. Keluarga penulis juga teman – teman, yang juga memberikan bantuan dan dukungan selama proses perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

Selain itu penulis mengucapkan permohonan maaf jika selama proses penyusunan tugas akhir banyak melakukan kesalahan, baik lisan maupun tulisan, yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Penulis juga berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dari berbagai kalangan.

Jakarta, 14 November 2024



Herawati

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI	I
COVER SKRIPSI DALAM	II
SURAT PERNYATAAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	IV
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	V
ABSTRACT (ENGLISH)	VI
ABSTRAK (INDONESIA)	VII
HALAMAN MOTTO	VIII
HALAMAN PERSEMBAHAN	IX
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	7
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT	8
1. Tujuan	8
2. Manfaat	8
BAB II	9
LANDASAN TEORI	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	9
1. Kesiapan kerja	9
2. Pengalaman Magang	10
3. Efikasi Diri	11
4. <i>Soft Skill</i>	12
C. KAITAN ANTARA VARIABEL -VARIABEL	13
1. Hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja	13
2. Hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja	15
3. Hubungan antara <i>soft skill</i> dan kesiapan kerja	15
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	16
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	24

1.	Kerangka Pemikiran	24
2.	Hipotesis	25
	BAB III	26
	METODE PENELITIAN	26
A.	DESAIN PENELITIAN	26
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	26
1.	Populasi	26
2.	Teknik Pemilihan Sampel	26
3.	Ukuran Sampel	27
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	27
1.	Pengalaman Magang	27
2.	Efikasi Diri	28
3.	<i>Soft Skill</i>	28
4.	Kesiapan Kerja	28
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	29
1.	Validitas	29
a.	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	30
b.	Hasil analisis <i>discriminant validity</i>	31
2.	Reliabilitas	32
E.	ANALISIS DATA	33
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	35
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	35
a.	<i>Koefisien Determinasi (R²)</i>	35
b.	<i>Predictive Relevance (Q²)</i>	35
c.	<i>Effect Size (f²)</i>	36
d.	<i>Goodness-of-Fit (GoF)</i>	36
e.	<i>Path Coefficient</i>	36
f.	Pengujian Hipotesis Penelitian	36
	BAB IV	37
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	37
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan	38
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Responden	38
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Kegiatan Magang	39
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	39
1.	Pengalaman Magang	40
2.	Efikasi Diri	40

3.	<i>Soft Skill</i>	41
4.	Kesiapan Kerja	42
C.	HASIL ANALISIS DATA	42
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	42
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	42
a.	<i>Koefisien Determinasi (R²)</i>	43
b.	<i>Predictive Relevance (Q²)</i>	43
c.	<i>Effect Size (f²)</i>	43
d.	<i>Goodness-of-Fit (GoF)</i>	44
e.	<i>Path Coefficient</i>	44
f.	Pengujian Hipotesis Penelitian	45
1)	Uji Hipotesis Pertama	46
2)	Uji Hipotesis Kedua	47
3)	Uji Hipotesis Ketiga	47
D.	PEMBAHASAN	47
	BAB V	50
	PENUTUP	50
A.	KESIMPULAN	50
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	50
1.	Keterbatasan	50
2.	Saran	50
	DAFTAR PUSTAKA	53
	Daftar Riwayat Hidup	71
	Hasil Pemeriksaan Turnitin	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel matrix / Literature review	16
Tabel 2.2 Tabel matrix / Literature review	17
Tabel 2.3 Tabel matrix / Literature review	18
Tabel 2.4 Tabel matrix / Literature review	19
Tabel 2.5 Tabel matrix / Literature review	20
Tabel 2.6 Tabel matrix / Literature review	21
Tabel 2.7 Tabel matrix / Literature review	22
Tabel 2.8 Tabel matrix / Literature review	23
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengalaman Magang	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri	28
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Soft Skill</i>	28
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kesiapan Kerja	28
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i>	30
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity)</i>	31
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Cross Loadings (Discriminant Validity)</i>	31
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Heteroit-Monotrait Ratio (Discriminant Validity)</i>	32
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	33
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Angkatan	38
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Domisili Responden	38
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Program Magang	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Pengalaman Magang	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Efikasi Diri	40
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap <i>Soft Skill</i>	41
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Kesiapan Kerja	42
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Koefisien Determinasi (R²)</i>	43
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	43
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Effect Size (f²)</i>	43
Tabel 4.13 Hasil Analisis <i>Goodness-of-Fit (GoF)</i>	44
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i>	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi	46
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah dan tingkat pengangguran Februari 2020 – Februari 2024	2
Gambar 2. Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Metode <i>PLS Algorithm</i>	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Metode <i>Bootstrapping</i>	46
Gambar Lampiran 2.1 Hasil Excel Sheet Dari Google Form	63
Gambar Lampiran 2.2 Hasil Excel Sheet Untuk SmartPLS 4	65
Gambar Lampiran 3.1 <i>Cronbach's alpha, Composite realiability, dan Average variance extracted (AVE)</i>	68
Gambar Lampiran 3.2 <i>Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)</i>	68
Gambar Lampiran 3.3 <i>Cross Loadings</i>	68
Gambar Lampiran 3.4 <i>Loading Factory atau Outer Loading</i>	69
Gambar Lampiran 4.1 <i>R – Square (R²)</i>	70
Gambar Lampiran 4.2 <i>Q – Square (Q²)</i>	70
Gambar Lampiran 4.3 <i>F – Square (F²)</i>	70
Gambar Lampiran 4.4 <i>Path Coefficient</i>	70
Gambar Lampiran 4.5 Hipotesis Penelitian melalui <i>Bootsrapping (T statistics dan P values)</i>	70
Gambar Hasil Pemeriksaan Turnitin	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	58
Lampiran 2	63
Lampiran 3	68
Lampiran 4	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

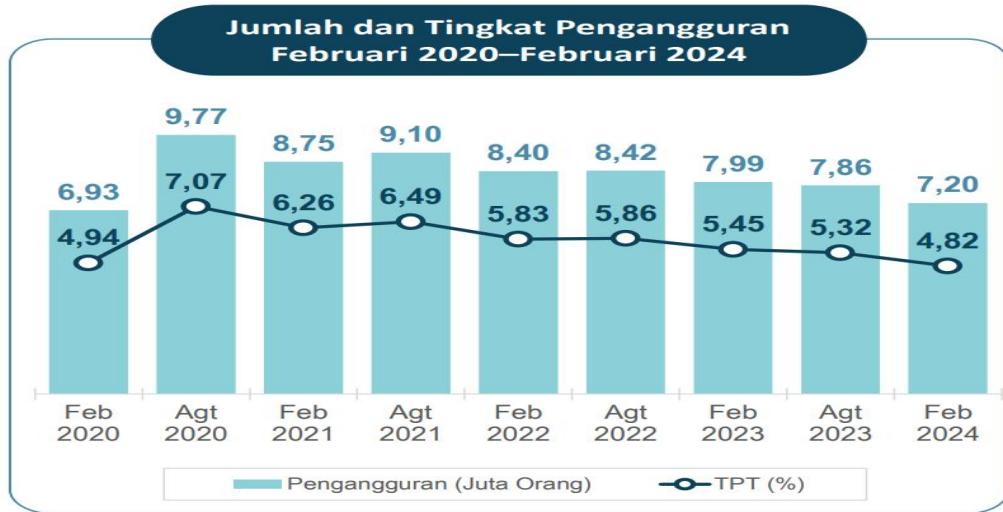
1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menyebabkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi sangat pesat yang berdampak signifikan pada pencari kerja, ketenagakerjaan dan kualifikasi tenaga kerja. Perkembangan industri yang pesat memaksa Indonesia untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul agar mampu bersaing (Pambajeng *et al.*, 2024). Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan masalah utama ekonomi saat ini yaitu pengangguran. Jika pengangguran tinggi maka sumber daya manusia akan terbuang secara percuma yang dimana dapat mengakibatkan penurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Mengutip dari Kompas.com (2024), badan pusat statistik (BPS) mengungkapkan bahwa hampir 10 juta penduduk Indonesia yang merupakan generasi Z berusia 18 - 24 tahun adalah pengangguran atau tidak melakukan kegiatan. Fenomena maraknya pengangguran ini di kalangan generasi Z menjadi ancaman yang serius bonus demografi menuju Indonesia Emas 2045. Generasi Z adalah masyarakat yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 (Kompas.com, 2024). Menteri ketenagakerjaan (Menaker) mengungkapkan banyak dari pengangguran berusia muda tersebut tercatat baru lulus SMA sederajat dan perguruan tinggi (Kompas.com, 2024).

Hal tersebut didukung oleh *International Monetary Fund* (IMF) atau dana moneter internasional mengemukakan tingkat pengangguran Indonesia tertinggi di negara-negara asia tenggara lainnya. Hal ini dijabarkan melalui laporan *world economic outlook* yang terbit pada april 2024. Mengutip dari *world economic outlook* (2024), 279,96 juta penduduk Indonesia, sekitar 5,2 persennya adalah pengangguran. Posisi ini lebih rendah 0,1 persen dari data tahun lalu yakni 5,3 persen (Detik.com, 2024). Badan pusat statistik (BPS) juga melaporkan jumlah pengangguran di Indonesia per Februari 2024 mencapai 7,2 juta orang, dari sebelumnya pada Februari 2023 yang mencapai 7,99 juta orang. Sejalan dengan jumlah pengangguran di Indonesia yang kembali menurun, tingkat pengangguran terbuka (TPT) Indonesia pada Februari 2024 juga menurun menjadi 4,82%, dari sebelumnya pada Februari 2023 yang mencapai 5,45%. (Cnbcindonesia.com, 2024). Penjelasan diatas dapat terlihat jelas melalui gambar statistik tingkat

pengangguran terbuka (TPT) dari Februari 2020 sampai dengan Februari 2024 dibawah ini:

Gambar 1. Jumlah dan tingkat pengangguran Februari 2020 – Februari 2024



Sumber: bps.co.id (2024)

Meskipun jumlah tingkat pengangguran terbuka diatas menurun dari tahun 2023 ke tahun 2024 namun tingkat pengangguran diatas masih terbilang tinggi dan fenomena tersebut menggambarkan bahwa masih rendahnya kesiapan kerja SDM di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Oleh karena itu, negara Indonesia harus terus berbenah diri dan berkembang maju mengikuti negara lainnya (Pambajeng *et al.*, 2024). Sektor pendidikan telah memperoleh perhatian yang cukup tinggi pada dekade terakhir, Hal ini tentu terjadi bukan tanpa ada alasan, dikarenakan bidang pendidikan dijadikan sebagai salah satu penyumbang tenaga kerja dan juga faktor pendorong kualitas SDM di Indonesia. Sebagai salah satu sektor Pendidikan, perguruan tinggi dipercayakan dengan hal penting untuk dapat menegakkan nilai tri dharma perguruan tinggi yang mencakup pengajaran dan pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat (Putri & Muizu, 2024).

Perguruan tinggi merupakan salah satu sektor pendidikan yang menyumbangkan tingkat pengangguran tertinggi, ini merupakan tugas besar pemerintah untuk dapat meminimalisasi tingkat pengangguran di Indonesia, ada pun perguruan tinggi dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan terampil dan siap berkiprah di dunia usaha dan dunia industri serta turut mengambil peran dalam pembangunan. Tuntunan karier di dunia kerja saat ini semakin berkembang sehingga berdampak pada kepercayaan diri dan skill yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang lebih baik

(Podungge *et al.*, 2023). Kementerian pendidikan dan kebudayaan mengeluarkan program merdeka belajar - kampus merdeka (MBKM) melalui permendikbud No. 3 tahun 2020 yang dimana mahasiswa memiliki hak 3 semester untuk belajar di luar program studi yang bertujuan untuk “meningkatkan kompetensi lulusan, baik *soft skill* maupun *hard skill*, agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian” (Dikti, 2020).

Mahasiswa harus memiliki kesiapan sebagai bentuk upaya untuk mahasiswa dapat memiliki keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan didunia kerja, yang nantinya ketika mahasiswa lulus dapat memiliki kompetensi yang mampu bersaing di dunia kerja (Pondungge *et al.*, 2024). Kesiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, karena diharapkan sebelum lulus dari perkuliahan mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya yaitu mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai alat dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat, tidak hanya itu diharapkan setelah memperoleh pekerjaan nanti individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk dapat terus mempertahankan pekerjaannya (Sumampouw *et al.*, 2024).

Namun saat ini justru banyak mahasiswa yang dinilai belum siap untuk terjun langsung ke dunia kerja, hal tersebut didukung oleh temuan survei yang baru dirilis terhadap 800 pengusaha oleh *Intelligent.com* (2024), sebuah sumber yang mengkuras penelitian tentang isu-isu perguruan tinggi dan tempat kerja. Responden survei (manajer, direktur, dan eksekutif) melaporkan bahwa lulusan perguruan tinggi Gen Z, mereka yang lahir di tahun 1997 sampai 2012, belum menguasai beberapa aspek dasar utama profesionalisme, seperti melakukan kontak mata selama wawancara. Di antara responden survei, hampir 60 persen setuju bahwa lulusan perguruan tinggi baru-baru ini tidak siap untuk dunia kerja, dan hampir 40 persen mengaku sengaja menghindari perekrutan lulusan perguruan tinggi Gen Z dan sebagai gantinya mempekerjakan karyawan yang berusia 27 tahun ke atas (*Educationweek*, 2023). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja dalam hal ini adalah mahasiswa perguruan tinggi diantaranya *softskill* (Deswarta *et al.*, 2023), kemampuan manajerial (Gunawan *et al.*, 2020), efikasi diri (Ratuela *et al.*, 2022), motivasi memasuki dunia kerja (Chotimah & Suryani, 2020), pengalaman magang (Gohae, 2020) dan pengalaman organisasi (Puteri & Rozamuri, 2023).

Dalam peningkatan kesiapan kerja, generasi Z perlu mengadopsi berbagai strategi

yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja, *Internships.com* (2024) melaporkan bahwa pengalaman magang sangat penting bagi Generasi Z untuk mendapatkan wawasan praktis tentang dunia kerja. Magang memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan teori yang dipelajari dan dikuasai di sekolah dalam lingkungan kerja nyata, serta membangun jaringan profesional. Menurut *Internships.com* (2024), 70% dari magang berbayar berakhir dengan tawaran pekerjaan penuh waktu, menjadikannya jalan yang efektif untuk memasuki pasar kerja. Perusahaan yang menerima karyawan magang berhak untuk memberi tugas dan wajib memberikan bimbingan selama program berlangsung. Magang diselenggarakan agar kompetensi yang dimiliki oleh setiap mahasiswa dapat berkembang, menerapkan konsep - konsep teoritis yang dimiliki untuk diterapkan di dunia kerja yang sesungguhnya nanti, mengembangkan *soft skill* terutama dalam berkomunikasi atau melakukan hubungan antara sesama personal serta diharapkan dapat mengembangkan kemampuan *problem solving* dan pengambilan keputusan mahasiswa di dunia kerja nantinya (Sahir *et al.*, 2023).

Faktor kedua yang mampu mempengaruhi kesiapan kerja adalah efikasi diri, efikasi diri ialah salah satu faktor agar individu dapat mencapai orientasi karir dan kemudian mendapatkan hasil bahwa untuk mencapai orientasi karir maka individu tersebut harus memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap setiap kemampuan yang dimiliki dalam dirinya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tahap perkembangan karirnya. Efikasi diri ialah suatu keyakinan bahwa individu dapat mendapatkan hasil positif dan bahkan menguasai situasi (Sumampouw *et al.*, 2024). Efikasi diri merupakan kunci keberhasilan seseorang. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen, motivasi, dan usaha seseorang dalam mencapai tujuan tersebut. Maka dari itu, memiliki *self-efficacy* yang tinggi merupakan hal yang paling penting bagi setiap orang. Karena hal ini berhubungan dalam membuat keputusan karier berdasarkan analisis tentang diri sendiri. Tidak dapat dipungkiri, mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi berusaha mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan serta memiliki komitmen kuat mereka pada tujuan kariernya. Sebaliknya, mereka yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan mengurangi usaha mereka untuk berupaya dalam situasi yang sulit, karena mereka menganggap kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang menunjukkan kurangnya komitmen pada tujuan kariernya (Nugroho H, 2024).

Faktor terakhir yang mempengaruhi kesipaan kerja adalah *soft skill*, *soft skill*

merupakan kecakapan untuk berbaur dengan masyarakat, memiliki stabilitas mental yang baik dalam bentuk budi pekerti yang luhur, kematangan dalam mengelola emosi, berkomunikasi dan bekerjasama dalam sebuah tim (Pratiwi *et al.*, 2024). Tingkat kesiapan kerja seseorang berkorelasi dengan kemampuan *soft skill* yang dimilikinya, kedua variabel yang diteliti meningkat dan turun secara bersamaan. Semakin meningkatnya keterampilan *soft skill*, maka seiring dengan meningkat pula kesiapan seseorang memasuki dunia kerja dan berbaur (Deswarta *et al.*, 2023). Hal tersebut sejalan dengan kutipan kompas.id yang menyatakan “pembekalan *hard skill* dan *soft skill* anak harus berjalan beriringan. Dengan begitu, saat memasuki dunia kerja, mereka tidak hanya siap dengan kompetensi yang dimiliki, tetapi juga bisa beradaptasi terhadap ekosistem dunia kerja yang berbeda dengan kehidupan saat sekolah atau kuliah.” Selain itu, kepala divisi *operasional humas capital* PT pegadaian, Ismail Ilyas menyebutkan pentingnya *soft skill* bagi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja minimal 80%, “*soft skill* dapat mencerminkan bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan berkontribusi dalam lingkungan kerja, sehingga setidaknya 80% *soft skill* harus dimiliki oleh seseorang,” ungkapnya (Gentaandalas.com, 2024).

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji apakah faktor-faktor yang dijelaskan diatas memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja, namun selain hal diatas, peneliti juga masih menemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang disebutkan diatas yang digambarkan pada *research gap*. Berdasarkan *research gap* yang ditemukan, dapat diketahui bahwa masih terdapat perbedaan hasil antara Sari dan Nurhidayati (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan Suyanti *et al.* (2024) dengan hasil bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian efikasi diri terhadap kesiapan kerja dimana Astuti dan Amri (2024) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan namun Sumampouw *et al.* (2024) menyatakan berpengaruh tidak signifikan. Hal serupa sama dengan hasil penelitian *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan hasil yang berbeda antara Pambajeng *et al.* (2024) dengan hasil berpengaruh signifikan, Ratuela *et al.* (2022) dengan hasil berpengaruh tidak signifikan dan Pratiwi *et al.* (2024) dengan hasil tidak signifikan. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dan juga hasil penelitian yang masih beragam, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Maka judul yang hendak diteliti oleh peneliti

ialah “**Pengaruh Pengalaman Magang, Efikasi Diri dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z**”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, permasalahan yang dapat dikenali adalah:

- a. Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.
- b. Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.
- c. *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang kompleks, maka berikut adalah Batasan masalah penelitian ini:

- a. Subjek penelitian yang digunakan dibatasi hanya pada Generasi Z di Jabodetabek yang berstatus mahasiswa dan telah melaksanakan program magang.
- b. Objek penelitian ini dibatasi dengan faktor – faktor yang diantaranya adalah pengalaman magang, efikasi diri dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Pembatasan ini juga didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu mengenai objek penelitian yang terkait serta keterbatasan waktu dalam pengumpulan data dan kemampuan peneliti.

4. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan secara saksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja generasi Z di Jabodetabek.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja generasi Z di Jabodetabek.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Jabodetabek.

2. Manfaat

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis yang berkaitan dengan pengembangan ilmu serta manfaat yang bersifat praktis yang berkaitan dengan pemecahan masalah. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi, serta memberikan informasi yang dapat membantu penelitian di masa yang akan datang mengenai pengalaman magang, efikasi diri, *soft skill*, dan kesiapan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam meneliti konteks yang serupa.

2. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terkait pengaruh pengalaman magang, efikasi diri, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja kepada peneliti selanjutnya dan pembaca. Selain itu, diharapkan dapat menjadi acuan instansi untuk mempertimbangkan gagasan atau inovasi baru yang dapat membantu mahasiswa generasi Z dalam pelaksanaan pengalaman magang, efikasi diri, dan pengembangan soft skill seperti: komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan lain – lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatihah, A., & Rahmi, E. (2022). Pengaruh Karakteristik *Entrepreneur* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ecogen*, 5(4), 555-567.
- Ameliyah, R., & Fitriana, F. (2022). Pengaruh praktik kerja industri, penguasaan *soft skill* dan hasil belajar terhadap kesiapan kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(5), 1087-1099.
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7844-7856.
- Andrianus, I. J. (2020). Efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK X. *Jurnal Imiah Psikologi*, 8(4), 572-578.
- 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.
- Astuti, Nelwan Dan Lumintang. 2023. Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 11 No. 4 Oktober 2023, Hal. 391-403.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Cahyadi, W. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan. Tebing Tinggi: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Chotimah K & Suryani N. 2020. Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*. EEAJ 9 (2) (2020) 391-404
- Cnbcindonesia.Com. 2024. Pengangguran RI Katanya Turun Tapi Kok Di ASEAN Paling Tinggi? . Diakses Pada Tanggal 09 September 2024 Melalui Laman [Https://Www.Cnbcindonesia.Com/Research/20240719133308-128-556077/Pengangguran-Ri-Katanya-Turun-Tapi-Kok-Di-Asean-Paling-Tinggi#:~:Text=Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS\)%20melaporkan,Mencapai%207%2C99%20juta%20orang](Https://Www.Cnbcindonesia.Com/Research/20240719133308-128-556077/Pengangguran-Ri-Katanya-Turun-Tapi-Kok-Di-Asean-Paling-Tinggi#:~:Text=Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS)%20melaporkan,Mencapai%207%2C99%20juta%20orang).
- D. P. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis Deswarta dkk. 2023. Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 4(1) 2023 : 364-372
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh *Soft skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364–372. <Https://Doi.Org/10.37385/Msej.V4i1.1347>
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh *Soft skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364–372. <Https://Doi.Org/10.37385/Msej.V4i1.1347>
- Detik.Com. 2024. Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi Di ASEAN Pada 2024. Diakses Pada Tanggal 09 September 2024 Melalui Laman <Https://Www.Detik.Com/Edu/Detikpedia/D-7456343/Tingkat-Pengangguran-Indonesia-Tertinggi-Di-Asean-Pada-2024>

- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2020. *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemdikbud RI.
- Educatioanweek. 2023. *Survei Menunjukkan Generasi Z Kurang Memiliki Keterampilan Kesiapan Kerja*. Diakses Pada Tanggal 10 September 2024 Melalui Laman <Https://Www.Edweek.Org/Teaching-Learning/Gen-Z-Lacks-Job-Readiness-Skills-Survey-Shows/2023/12>
- Fatima, M., Riaz, A., Mahmood, H. Z., & Usman, M. (2020). *Linking Employees' Change-related Self-Efficacy, Change Readiness And Commitment To Change*. *Pakistan Journal Of Commerce And Social Science*, 14(1), 334–367.
- Fitriana, Q. A. Y., & Rosyidi, H. (2021). Self-Efficacy Dan Kemampuan Mendengar Aktif Konselor Sebaya Terhadap Kesehatan Mental. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(2), 74-80.
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). *The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach*. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26-34.
- Gentaadalas.Com. 2024. Mahasiswa Harus Kuasai Soft skill Minimal 80 Persen Untuk Masuki Dunia Kerja. Diakses Pada Tanggal 10 September 2024 Melalui Laman <Https://Www.Gentaandalas.Com/Mahasiswa-Harus-Kuasai-Soft-Skill-Minimal-80-Persen-Untuk-Masuki-Dunia-Kerja/>
- Gohae A. 2020. Pengalaman Magang, Minat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. Jimea : Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi). Vol.4 No.3, 2020.
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian *Enterprising* Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Action Research Literate*, 8(7).
- Gunawan dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen & Supervisi Pendidikan*. Vol 4, No 2 (2020): Vol. 4 No. 2 Maret 2020
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Education. www.cengage.com/highered
- Internsip.Com. 2024. *Kesiapan Generasi Z Dalam Memasuki Pasar Kerja*. Diakses Pada Tanggal 10 September 2024 Melalui Laman <Https://Kumparan.Com/Pengetahuan-Umum/Kesiapan-Generasi-Z-Dalam-Memasuki-Pasar-Kerja-22poftid7v>
- Khairiah, K., Zahara, C. I., & Amalia, I. (2023). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Alumni Universitas Malikussaleh dalam Mencari Pekerjaan. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(3), 568-583.
- Kompas.Com. 2023. Pengertian Kesiapan Kerja Menurut Ahli. Diakses Pada Tanggal 18 September 2024 Melalui Laman <Https://Www.Kompas.Com/Skola/Read/2023/06/02/140000269/Pengertian-Kesiapan-Kerja-Menurut-Ahli>
- Kompas.Com. 2024. Nyaris 10 Juta Gen Z Pengangguran, Ternyata Ini Akar Masalahnya. Diakses Pada Tanggal 09 September 2024 Melalui Laman Nyaris 10 Juta Gen Z Pengangguran, Ternyata Ini Akar Masalahnya (Kompas.Com)
- Kompas.Id. 2024. *"Soft skill"* Membekali Gen Z Menghadapi Dunia Kerja. Diakses Pada Tanggal 10 September 2024 Melalui Laman <Https://Www.Kompas.Id/Baca/Humaniora/2024/05/21/Soft-Skill-Membekali-Gen-Z-Menghadapi-Dunia-Kerja>
- Kumparan.Com. 2023. Status Mahasiswa Magang Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Diakses Pada Tanggal 15 September 2024 Melalui

- Laman <Https://Kumparan.Com/Zulchulaefa>Status-Mahasiswa-Magang-Dalam-Undang-Undang-Ketenagakerjaan-Indonesia-1zxztcj43iq>
- Mustari, A. M. I. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja (studi pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Nugroho H. 2024. *Kurikulum Merdeka: Transformasi Pendekatan RIASEC Sebagai Perspektif Self-Efficacy Siswa Menuju Kematangan Karier Sesuai Minat Dan Bakatnya*. Diakses Pada Tanggal 10 September 2024 Melalui Laman <Https://Pwmjateng.Com/Kurikulum-Merdeka-Transformasi-Pendekatan-Riasec-Sebagai-Perspektif-Self-Efficacy-Siswa-Menuju-Kematangan-Karier-Sesuai-Minat-Dan-Bakatnya/>
- Nurbaiti & Putri, A. D. (2024). *Hard Skill, Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 14(1), 20-32.
- Oktariani, Abdul Munir, A. A. (2020). Hubungan *Self Efficacy* Dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan *Self Regulated Learning* Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, Vol.2 No.1.
- Pambajeng A, Sumantik & Sari H. 2024. Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Costing:Journal Of Economic, Business And Accounting*. Volume 7 Nomor 2, Januari-Februari 2024 E-ISSN : 2597-5234
- Pambajeng, A. P., & Sumartik, S. 2019. *wor The Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering The World Of Work*: Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja.
- Podungge R, Bokingo A, Hilala E. 2023. Peran *Self Efficacy*, *Soft skill*, Dan *Hard Skill* Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *SEIKO : Journal Of Management & Business*. Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 224 – 232
- Pratiwi N, Lestari N & Januardi. 2024. Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Simki Pedagogia*, Volume 7 Issue 1, 2024, Pages 192-204
- Puteri S, Rozamuri A. 2023. Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua. Vol. 1 17-19 Oktober 2023
- Putri, N., & Muizu, W. O. Z. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduates* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 37-45.
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). *Improving Student's Working Readiness By Increasing Soft skills, Self-Efficacy, Motivation, And Organizational Activities*. ATLANTIS PRESS, 655, 273–279.
- Rahmawati, W. K., & Ahmad, A. (2021). Pengaruh Efikasi Diri ,Minat Kerja Dan Bimbingan Kkarir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 46– 52.
- Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh *hard skill, soft skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen feb unsrat manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 172-183.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* . In Holt Rinehart & Winston, New York (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.

- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz,
- Sari & Nurhidayati. 2022. PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA DAN PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA (Studi Kasus Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo Angkatan 2018). *Jurnal Tamwil: Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. VIII, No. 1 Januari - Juni 2022.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons. www.wileypluslearningspace.com
- Simanjuntak A & Armanu A. 2023. Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*. Volume 2 No 4 2023.
- Sitoresmi A. 2023. Magang Adalah Periode Pengalaman Kerja Dalam Jangka Waktu Tertentu, Ketahui Tujuannya. Diakses Pada Tanggal 18 September 2024 Melalui Laman [Https://Www.Liputan6.Com/Hot/Read/5256960/Magang-Adalah-Periode-Pengalaman-Kerja-Dalam-Jangka-Waktu-Tertentu-Ketahui-Tujuannya?Page=3](https://Www.Liputan6.Com/Hot/Read/5256960/Magang-Adalah-Periode-Pengalaman-Kerja-Dalam-Jangka-Waktu-Tertentu-Ketahui-Tujuannya?Page=3)
- Solihat A. 2021. Implementasi Teori Donald E. Super Melalui Program Layanan Bimbingan Karir Untuk Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xii Sma Negeri 1 Kramatwatu Kabupaten Serang Tahun Ajaran 2018/201. *Jurnal Guru Indonesia* Volume 1, No. 2, Juli 2021: Pp. 24-43
- Summapouw P, Mandey S, Trang I. 2024. Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Feb Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang Ekososbudkum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*. Vol. 8 No.2 Januari-Maret Tahun 2024, Halaman 76- 86
- Suyanti, A., Subiyanto, D., & Chandra, K. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Program Magang, dan Pelatihan Online terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja: Studi Pada Mahasiswa Anggota Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 126-133.
- 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), 187-196.
- Thompson, M. N., Perez-Chavez, J., & Fetter, A. (2021). *Internship Experiences Among College Students Attending An HBC: A Longitudinal Grounded Theory Exploration*. *Journal Of Career Assessment*, 29(4), 589–607. <Https://Doi.Org/10.1177/1069072721992758>
- Vilysia, V., & Turangan, J. A. (2024). *THE INFLUENCE OF INTERNSHIP EXPERIENCE, SOCIAL SUPPORT, AND WORK MOTIVATION ON WORK READINESS OF FEB STUDENTS OF UNIVERSITAS TARUMANAGARA*. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(3), 151-161.
- Widodo, Z. D., Wijiaستuti, S., Adiyani, R., Husin, S. Al, Darsono, & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).
- Yulanto, D. M., Iskandar, H., & Atika, L. (2024). *THE RELATIONSHIP OF SELF-EFFICACY WITH WORK READINESS OF VOCATIONAL EDUCATION STUDENTS*. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 11(1), 103-110.