

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI, PENGALAMAN MAGANG,
DAN SELF EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL EXPERIENCE, INTERNSHIP
EXPERIENCE, AND SELF EFFICACY ON THE WORK READINESS OF FINAL
LEVEL STUDENTS**

Oleh

Fendry Erlangga^{1*}, Dadang Karya Bakti², Deddy Aprilani³
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung¹²³
* pendrierlangga@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini mengkaji pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui survei daring yang disebarakan via media sosial, dengan sampel terdiri dari 96 responden mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang mempunyai pengalaman organisasi dan pengalaman magang. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Sementara itu, secara simultan terdapat pengaruh di antara semua variabel.

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

ABSTRACT

This research examines the influence of organizational experience, internship experience and self-efficacy on work readiness of final year students at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Lampung. Using a quantitative approach, data was obtained through an online survey distributed via social media, with a sample consisting of 96 respondents from final year students at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Lampung who had organizational experience and internship experience. Data analysis was carried out using SPSS. The results of the research show that organizational experience, internship experience and self-efficacy have a partially positive and significant influence on the work readiness of final year students at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Lampung. Meanwhile, simultaneously there is an influence between all variables.

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

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi sangat pesat. Yang berdampak signifikan pada pencari kerja, ketenagakerjaan, dan kualifikasi tenaga kerja. Oleh karena itu, perkembangan ekonomi dalam dunia industri juga mendorong Indonesia untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing. Selain itu, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan program organisasi. Kualitas SDM ini biasanya dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang bermutu, serta diharapkan memiliki kreativitas, inovasi, pengalaman yang relevan, kepekaan terhadap lingkungan, dan kemampuan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan pengalaman mereka (Chairunissa & Rahmayanti, 2023). Jadi, Setiap individu harus mengembangkan dirinya agar dapat beradaptasi dengan perubahan di sekitarnya dan siap bersaing di dunia kerja (Hariyati *et al.*, 2022).

Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat menyebabkan meningkatnya kebutuhan ekonomi setiap orang. Semakin tinggi pertumbuhan penduduk, semakin terbatas lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga jumlah pengangguran pun bertambah. Pengangguran terjadi karena ketidakseimbangan antara jumlah penduduk dan lapangan pekerjaan yang tersedia (Adriyanto *et al.*, 2020). Pengangguran telah menjadi masalah yang umum dan kompleks di berbagai daerah, karena tidak hanya terjadi pada yang berpendidikan rendah, tetapi juga pada mereka yang berpendidikan tinggi. Setiap tahun, perguruan tinggi menghasilkan lulusan sarjana dengan jumlah yang terus bertambah. Beberapa pakar ekonomi memperkirakan bahwa pengangguran di negara-negara berkembang umumnya didominasi oleh pengangguran di kalangan usia muda dan lulusan berpendidikan tinggi (Adriyanto *et al.*, 2020).

Menurut data yang didapatkan dari BPS menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas dari 2021 hingga 2023. Pada 2021, TPT mencapai 5,98%, turun menjadi 4,80% di 2022, namun naik lagi menjadi 5,18% di 2023. Kemudian, dilihat dari data *Tracer Study* Unila menunjukkan adanya fluktuasi penyerapan tenaga kerja lulusan FISIP Universitas Lampung dari 2021 hingga 2023. Data ini merepresentasikan kondisi yang sebenarnya, data menunjukkan bahwa persentase lulusan FISIP Unila yang bekerja mencapai angka 53% pada tahun 2021 dan 2023, masih terdapat banyak alumni yang belum memiliki pekerjaan. Pada tahun 2021, sebanyak 25% lulusan FISIP masih menganggur, dan angka ini meningkat menjadi 36% pada tahun 2022, sebelum kembali menurun menjadi 34% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah lulusan berhasil memasuki dunia kerja, tantangan dalam mendapatkan pekerjaan tetap signifikan bagi sebagian besar alumni. Persentase yang cukup besar dari lulusan yang belum bekerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan adaptasi terhadap dinamika pasar kerja masih menjadi isu penting yang perlu diperhatikan.

Kesiapan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, karena calon pekerja harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik sebelum memasuki dunia kerja. Persiapan ini tidak hanya mencakup kematangan fisik dan mental, tetapi juga pengetahuan serta pengalaman yang relevan untuk menjalankan pekerjaan yang dipilih (Muspawi & Lestari, 2020). Mahasiswa tingkat akhir ialah calon lulusan yang akan transisi ke dunia kerja, karena umumnya mereka mulai mempertimbangkan masa depan terkait pekerjaan di bidang yang telah mereka tekuni setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi (Selvina, 2022).

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

Dari banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri. Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir adalah pengalaman organisasi dan pengalaman magang. Pengalaman berorganisasi mencerminkan seberapa aktif seseorang terlibat dalam kegiatan organisasi, yang berdampak positif pada organisasi dan mengubah perilaku individu dalam responsivitas, akuntabilitas, adaptabilitas, empati, dan transparansi. Individu dengan pengalaman organisasi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja dibandingkan mereka yang tidak terlibat (Pasamba *et al.*, 2024).

Indikator pengalaman organisasi menurut Rosi (2023), yaitu keikutsertaan, kedudukan, lama berorganisasi, kontribusi, dan jenis organisasi. Keikutsertaan, sejauh mana individu terlibat aktif dalam berbagai kegiatan dan program yang diselenggarakan oleh organisasi. Kedudukan dalam organisasi, mengacu pada posisi atau peran yang diemban oleh individu dalam struktur organisasi. Lama berorganisasi, durasi waktu yang dihabiskan individu dalam organisasi tertentu. Kontribusi dalam berorganisasi, sejauh mana individu memberikan sumbangan yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jenis organisasi, tipe organisasi di mana individu terlibat, misalnya organisasi kemahasiswaan, organisasi profesional, sosial, atau komunitas.

Faktor selanjutnya yaitu pengalaman magang, salah satu cara yang efektif untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja dengan melalui pengalaman magang (Puteri & Rozamuri, 2023). Pengalaman magang adalah proses pelatihan atau praktik yang dijalani mahasiswa selama waktu tertentu untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tertentu, di bawah bimbingan dan pengawasan dari instruktur yang berpengalaman (Chairunissa & Rahmayanti, 2023).

Menurut Wahyuni *et al* (2023) terdapat indikator untuk mengukur pengalaman magang, yaitu pengetahuan kerja, keterampilan kerja, beradaptasi, dan sikap kerja. Pengetahuan kerja, mengacu pada sejauh mana seorang individu telah memperoleh pemahaman dan informasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab dalam dunia kerja selama magang. Keterampilan kerja, mencakup kemampuan praktis yang diperoleh atau diasah selama magang, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan efisiensi dan efektivitas. Beradaptasi, merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan berbeda, baik itu dalam hal budaya kerja, dinamika tim, atau metode kerja yang diterapkan di perusahaan tempat magang. Sikap kerja, melibatkan perilaku dan pola pikir yang dibawa oleh individu ke tempat kerja selama magang. Ini mencakup etos kerja, dedikasi, motivasi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kemudian *self efficacy* juga termasuk faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. *Self efficacy* menjadi aspek penting dari kepribadian yang berkaitan dengan kesiapan kerja, karena menjadi landasan dari segala tindakan yang dilakukan (Novita *et al.*, 2023). Individu dengan *self efficacy* yang tinggi biasanya memiliki pandangan yang lebih jelas tentang masa depan dan mampu menghadapi berbagai situasi (Podungge *et al.*, 2023). Dengan adanya *self efficacy*

dalam diri mahasiswa dapat meningkatkan keyakinan diri mereka untuk menetapkan tujuan dan memahami manfaatnya bagi masa depan mahasiswa tersebut.

Indikator yang diungkapkan oleh Zarkasyi (2020) untuk mengukur *self efficacy*, yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. *Level* merupakan keadaan di mana seseorang merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas tertentu, terlepas dari tingkat kesulitan tugas tersebut, baik itu tinggi maupun rendah. *Strength* adalah ketika seseorang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk menentukan pilihan dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi internal ini, individu akan tetap gigih, tekun, dan semakin percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan tugas yang ada. *Generality* merupakan kondisi ketika seseorang dapat memecahkan masalah dalam berbagai situasi dan menggunakan strategi yang efektif untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui lebih dalam dengan melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Apakah hal tersebut dipengaruhi oleh pengalaman organisasi dan pengalaman magang yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, serta self efficacy yang ada pada setiap individu. Dengan demikian, diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ha1: Pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
- Ha2: Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
- Ha3: *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
- Ha4: Pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan self efficacy berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung yang telah memiliki pengalaman organisasi dan pengalaman magang. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan menggunakan rumus Cochran, sehingga didapatkan 96 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner disebarluaskan menggunakan Google Form melalui platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Pengujian dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yaitu : Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Uji Realibilitas), Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas), Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), Uji Koefisien Determinasi (Uji R²) yang seluruhnya menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai

korelasi r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,3610) untuk sampel sebanyak 30 responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki relevansi dan kelayakan yang memadai sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, variabel-variabel yang diteliti dapat dianggap valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengalaman Organisasi (X1)	X1.1	0,873	0,361	Valid
	X1.2	0,863	0,361	Valid
	X1.3	0,763	0,361	Valid
	X1.4	0,843	0,361	Valid
	X1.5	0,853	0,361	Valid
	X1.6	0,856	0,361	Valid
	X1.7	0,829	0,361	Valid
Pengalaman Magang (X2)	X2.1	0,933	0,361	Valid
	X2.2	0,885	0,361	Valid
	X2.3	0,928	0,361	Valid
	X2.4	0,891	0,361	Valid
	X2.5	0,918	0,361	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X3)	X3.1	0,913	0,361	Valid
	X3.2	0,842	0,361	Valid
	X3.3	0,867	0,361	Valid
	X3.4	0,938	0,361	Valid
	X3.5	0,886	0,361	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,904	0,361	Valid
	Y2	0,915	0,361	Valid
	Y3	0,916	0,361	Valid
	Y4	0,862	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

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

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang disajikan dalam tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa

semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang merupakan standar minimum untuk reliabilitas yang dapat diterima. Bahkan, semua nilai berada di atas 0,90, yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi dan memahami korelasi antara kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir (variabel terikat Y) dengan tiga faktor independent dalam penelitian ini, yakni pengalaman organisasi (X1), pengalaman magang (X2), dan persepsi *self efficacy* (X3)

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,091	,395		7,834	,000
	Pengalaman Organisasi	,139	,019	,327	7,453	,000
	Pengalaman Magang	,103	,030	,173	3,434	,000
	Self Efficacy	,334	,031	,576	10,704	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel koefisien 3, persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut:

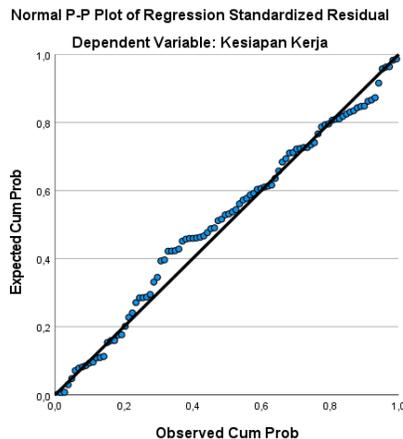
$$Y = 3,091 + 0,139 + 0,103 + 0,334 + e$$

1. Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 3,091, dapat diartikan jika variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen kesiapan kerja bernilai 3,091.
2. Koefisien regresi pada variabel pengalaman organisasi sebesar 0,139 dan bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan searah dengan variabel Y. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam variabel pengalaman organisasi akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir sebesar 0,139 dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi pada variabel pengalaman magang sebesar 0,103 dan bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan searah dengan variabel Y. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam variabel pengalaman magang akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir sebesar 0,103 dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi pada variabel *self efficacy* sebesar 0,334 dan bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan searah dengan variabel Y. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam variabel *self efficacy* akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir sebesar 0,334 dan sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan mengamati grafik normal *Probability Plot* yang dihasilkan melalui perhitungan dengan menggunakan SPSS. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memenuhi dalam pengambilan keputusannya jika titik-titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal.



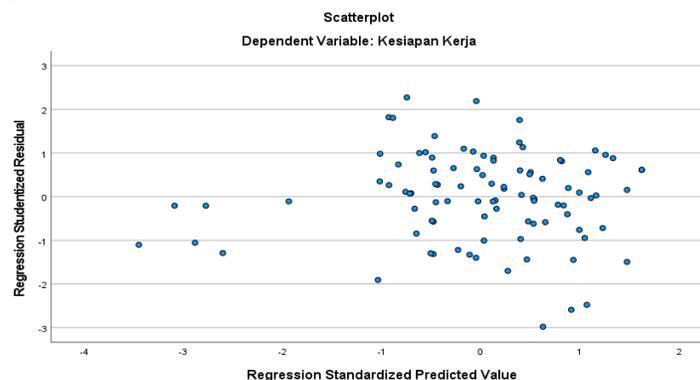
Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis normal P-Plot *Regression Standardized Residual* pada gambar 1 menunjukkan bahwa garis titik-titik pada plot tersebut mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa distribusi data dari kuisisioner penelitian ini bersifat normal. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik dapat dilihat jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dilakukan uji heteroskedastisitas karena untuk memastikan antara variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* benar-benar berpisah secara menyeluruh.



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas dan *visualisasi scatterplot* pada gambar 2 menunjukkan bahwa variabel penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hasil tersebut disebabkan oleh ketiadaan pola yang jelas pada *scatterplot*, serta distribusi titik-titik yang merata ke atas dan ke bawah, terutama sekitar nilai 0. Dapat disimpulkan dengan melakukan deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas antara SPRED dan ZPRED, sehingga artinya model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Organisasi	,645	1,551
	Pengalaman Magang	,487	2,052
	Self Efficacy	,427	2,343
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi mempunyai nilai *tolerance* 0,645 dan VIF 1,551. Variabel pengalaman magang mempunyai nilai 0,487 dan VIF 2,052. Sedangkan variabel *self efficacy* sebesar 0,427 dan VIF 2,343. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* tidak terjadi gejala multikolonieritas karena masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* >0,1 dan VIF <10 atau tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian t (pengujian parsial) dilakukan untuk menggambarkan hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t ini membandingkan nilai *t* tabel dengan nilai *t* hitung pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $df = (\alpha/2 ; n - k - 1) = (96 - 3 - 1) = 92$ yang menghasilkan nilai *t* tabel sebesar 1,986. Berdasarkan tabel 3, berikut adalah hasil dari pengujian t:

- Pengalaman organisasi memiliki nilai *t* hitung > *t* tabel yaitu $7,453 > 1,986$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menggambarkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Sehingga dari hasil tersebut, hipotesis pertama (H_{a1}) dapat diterima.
- Pengalaman magang memiliki nilai *t* hitung > *t* tabel yaitu $3,434 > 1,986$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menggambarkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Sehingga dari hasil tersebut, hipotesis kedua (H_{a2}) dapat diterima.
- Self efficacy* memiliki nilai *t* hitung > *t* tabel yaitu $10,704 > 1,986$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menggambarkan bahwa adanya pengaruh

positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kesiapan kerja. Sehingga dari hasil tersebut, hipotesis ketiga (Ha3) dapat diterima.

2. Uji Simultan

Setelah memperoleh hasil dari uji t (uji parsial), selanjutnya melakukan uji f (uji simultan) untuk memastikan variabel independen, yaitu Pengalaman Organisasi (X1), Pengalaman Magang (X2) dan *Self Efficacy* (X3), secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, yaitu kesiapan kerja. Metode yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai signifikan $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut hasil dari uji F:

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,711	3	127,237	238,681	,000 ^b
	Residual	49,044	92	,533		
	Total	430,755	95			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang						

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji F menggambarkan nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $238,681 > 2,70$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang membuktikan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dari hasil perbandingan antara F hitung dengan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa (Ha4) dalam penelitian ini diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,886	,882	,730
a. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang				
b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) yang tercatat adalah 0,886 atau setara dengan

88,6%. Hal ini menandakan bahwa sebanyak 88,6% dari variasi dalam kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy*. Sementara itu, 11,4% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dijabarkan sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Maka dari itu hipotesis pertama (Ha1) dapat diterima. Hasil dari uji regresi dalam penelitian ini juga menunjukkan jika nilai koefisien di dalam regresi linear berganda pada variabel pengalaman organisasi memiliki nilai yang positif berarti terdapat hubungan yang searah, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berkontribusi secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Temuan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Praja *et al* (2023), pengalaman organisasi dapat membantu mahasiswa meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, memperluas jaringan relasi, dan mengelola konflik. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan tidak hanya memberikan pengalaman praktis, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih percaya diri dan kompeten. Selain itu, keterlibatan dalam organisasi membantu membekali mahasiswa dengan berbagai pengalaman yang berguna untuk menghadapi dunia kerja dengan lebih siap (Puteri & Rozamuri, 2023). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini konsisten dengan temuan yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang diungkapkan oleh Puteri & Rozamuri (2023) dan Dewi (2022) yang menegaskan bahwa pengalaman organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Dari hasil melakukan pengujian terhadap variabel penelitian maka menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Maka dari itu hipotesis kedua (Ha2) dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh yang positif antara variabel pengalaman magang terhadap variabel kesiapan kerja didasarkan pada hasil pengujian pada uji t (uji parsial) nilai perbandingan nilai t hitung dan t tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan terhadap responden mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman magang terhadap variabel kesiapan kerja.

Mahasiswa tingkat akhir perlu memberikan perhatian lebih dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan keterampilan dan keahlian yang telah diperoleh selama masa perkuliahan (Mustari, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Rusdianti (2024) pengalaman magang memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung

kesiapan kerja mahasiswa. Melalui pengalaman magang, mahasiswa dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami dinamika dunia profesional. Dari pengalaman magang, mahasiswa memiliki kesempatan untuk secara langsung menerapkan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan di lingkungan kerja nyata. Dengan semakin sering mahasiswa mempraktikkan teori di tempat magang dan menunjukkan sikap kerja yang baik, kesiapan kerja mereka akan meningkat (Listria, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria & Halim (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Puteri & Rozamuri (2023) juga sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara positif dan signifikan mempengaruhi kesiapan kerja peserta magang, dengan kontribusi masing-masing variabel yang signifikan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dijabarkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Maka dari itu hipotesis ketiga (Ha3) dapat diterima. Hasil dari uji regresi dalam penelitian ini juga menunjukkan jika nilai koefisien di dalam regresi linear berganda pada variabel *self efficacy* memiliki nilai positif dan signifikan yang berarti terdapat hubungan yang searah, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan semakin meningkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Selvina, (2022) bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan adanya *self efficacy*, mahasiswa dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai, yang pada akhirnya membantu mereka untuk lebih fokus dan percaya diri dalam merencanakan serta mengambil langkah menuju dunia kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka, sehingga mereka lebih siap memasuki dunia kerja setelah lulus. Sebaliknya, rendahnya *self efficacy* dapat mengurangi kesiapan kerja mahasiswa (Mamentu *et al.*, 2023).

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Podungge *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Analisis menunjukkan bahwa *self efficacy* dianggap lebih dominan. Serta penelitian yang dilakukan Hariyati *et al.*, (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2018.

4. Pengaruh Pengalam Organisasi, Pengalaman Magang, dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Pada pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Sesuai dengan hasil perhitungan uji F pada pengalaman

organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* yang membuktikan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman magang dan *self efficacy* berpengaruh simultan serta signifikan terhadap kesiapan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Dari hasil perbandingan antara F hitung dengan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha4) dapat diterima.

Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kedewasaan secara mental dan fisik, dorongan, tekanan, tingkat intelegensi, minat, bakat, kemandirian, motivasi kerja, serta penguasaan aspek pengetahuan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup peran keluarga, masyarakat, institusi pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana, informasi mengenai dunia kerja, serta pengalaman yang diperoleh selama menjalani praktik kerja industri (Rosara *et al.*, 2018). Oleh karena itu, untuk mendorong kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, diperlukan pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* yang baik. *Self efficacy* dapat terlihat dari seberapa tinggi keyakinan diri mahasiswa dalam menentukan pilihan terbaik untuk dirinya dan memahami manfaat dari keputusan tersebut. Pengalaman organisasi dan magang akan tercermin dalam perilaku mahasiswa yang menunjukkan kepribadian profesional (Selvina, 2022).

Dengan keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah (Praja *et al.*, 2023). Sementara itu, melalui magang, mereka mendapatkan pemahaman langsung tentang lingkungan kerja, etika profesional, dan keterampilan teknis yang relevan (Putri, 2023). Kombinasi dari pengalaman ini akan membekali mahasiswa dengan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja dengan lebih percaya diri. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka, sehingga mereka akan lebih siap untuk memasuki dunia kerja setelah lulus. Sebaliknya, jika *self efficacy* rendah, kesiapan kerja mereka juga akan berkurang (Podungge *et al.*, 2023).

Meskipun belum ada penelitian sebelumnya yang secara komprehensif membahas pengaruh pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *self efficacy* secara bersamaan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut berkontribusi secara nyata dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Selain itu, secara simultan pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, dengan kontribusi yang saling mendukung dalam membentuk tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

Beberapa saran praktis dari hasil studi ini. Mahasiswa tingkat akhir perlu memanfaatkan peluang untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dan magang. Selain itu, mereka harus terus meningkatkan *self efficacy* dengan menetapkan tujuan yang realistis, membangun keyakinan diri, dan belajar dari pengalaman untuk mengatasi hambatan. Selain itu, universitas dapat memperkaya kegiatan organisasi kemahasiswaan yang mendukung pengembangan *soft skill*. Program pelatihan untuk penguatan *self efficacy*, seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen waktu, dan simulasi kerja, juga dapat menjadi prioritas untuk membantu mahasiswa lebih percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan wilayah responden untuk meningkatkan generalisasi hasil, serta menganalisis pengaruh organisasi internal dan eksternal secara lebih mendalam dalam menentukan faktor yang paling berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, penelitian ini juga dapat diperluas dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antar variabel. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan indikator yang dikembangkan oleh para ahli lain guna meningkatkan keakuratan dan relevansi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Chairunissa, D., & Rahmayanti, H. (2023). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- Dewi, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kematangan Karir. 1(1), 11–23.
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 1–15. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa>
- Listria. (2022). Pengaruh Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi, 1–176.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh *Self Efficacy*, *Soft Skill*, *Self Esteem* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Maria, H. G., & Halim, Cicillia H. M. A. (2022). Pengaruh Magang dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Perguruan Tinggi di Jakarta. 19–21.
- Muspawi, & Lestari. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Literasiologi*.
- Mustari. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja (studi pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9.

- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281–300.
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., Raintung, M. C., Diri, P. E., Kerja, M., Keaktifan, D. A. N., Pasamba, I. A., Raintung, M. C., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. 12(3), 335–346.
- Podungge, R., Bokingo, A. H., & Hilala, E. (2023). Peran *Self Efficacy*, *Soft Skill*, Dan *Hard Skill* Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management & Business*, 6(2), 224–232.
- Praja, P. N. L. S., Wiradendi, C., & Adha, M. A. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (Magang) Dan Pengalaman Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa Fe Unj Angkatan 2019. *Jurnal Pendidikan : SEROJA*, 2(3), 1–10. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja/article/view/767/752>
- Puteri, S. S., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, 1, 511–526. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525>
- Putri, S. K. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Uin Raden Mas Said Surakarta). *Doctoral Dissertation, Uin Raden Mas Said*, 17.
- Rosara, D. B., Harini, & Nugroho, J. . (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 1–14.
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan *Soft Skill* Dalam Administrasi Perkantoran. 01(01), 148–155.
- Rusdianti. (2024). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Selvina, P.-A. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Soft Skill* Terhadap Kesiaan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. 8.5.2017, 2003–2005.
- Wahyuni, S., Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh *Internship Experience* Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 & 2019). *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 257–269. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/view/1301>
- Zarkasyi. (2020). efikasi diri siswa dalam pembelajaran kimia: Studi kasus di SMA sekolah. *Jurnal Fisika*.