

Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Indonesia dengan Mediasi Efikasi Diri

Suhardi¹, Giriati², Rizani Ramadhan³, Maria Christiana Iman Kalis⁴, Endah Mayasari⁵

¹ Universitas Tanjungpura dan suhardisuhar568@gmail.com

² Universitas Tanjungpura dan giriati@ekonomi.untan.ac.id

³ Universitas Tanjungpura dan rizaniramadhan@ekonomi.untan.ac.id

⁴ Universitas Tanjungpura dan mariakalis@ekonomi.untan.ac.id

⁵ Universitas Tanjungpura dan endah.mayasari@ekonomi.untan.ac.id

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis peran efikasi diri sebagai faktor perantara dalam hubungan antara variabel minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Indonesia. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner kepada 250 mahasiswa tahun terakhir. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) guna mengevaluasi hubungan antar variabel. Menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4, Temuan penelitian mengindikasikan bahwa efikasi diri berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Populasi sampel dalam penelitian ini berjumlah 207 responden. Berdasarkan hasil penelitian, minat kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja maupun efikasi diri. Selain itu, pengalaman magang juga menunjukkan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Efikasi diri sendiri memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Sebagai variabel mediasi, efikasi diri secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara minat kerja dan kesiapan kerja, serta antara pengalaman magang dan kesiapan kerja.

Kata Kunci: Minat Kerja, Pengalaman Magang, Kesiapan Kerja, Efikasi Diri, Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of self-efficacy as a mediating factor in the relationship between job interest and internship experience on the job readiness of Generation Z in Indonesia. A quantitative approach was adopted, with questionnaires distributed to 250 final-year university students. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to evaluate the relationships among variables, utilizing SmartPLS version 4. The findings indicate that self-efficacy serves as a significant mediator in the influence of job interest and internship experience on job readiness. The final sample consisted of 207 respondents. The results show that job interest has a positive and significant effect on both job readiness and self-efficacy. Likewise, internship experience also contributes positively and significantly to both variables. Self-efficacy itself plays a crucial role in enhancing job readiness. As a mediating variable, self-efficacy positively and significantly mediates the relationship between job interest and job readiness, as well as the relationship between internship experience and job readiness.

Keywords: Job Interest, Internship Experience, Job Readiness, Self-Efficacy, Indonesia.

PENDAHULUAN

Indonesia tengah berada dalam era globalisasi, yang membawa dampak pada semakin ketatnya persaingan di dunia kerja yang terus berkembang secara kompetitif dan dinamis. Dalam kondisi ini, individu yang ingin memasuki pasar tenaga kerja harus memiliki kemampuan adaptasi yang kuat serta daya saing tinggi guna menghadapi perubahan di berbagai sektor kehidupan, terutama dalam dunia profesional yang menuntut SDM berkualitas (Astuti et al., 2023). Pendidikan menjadi salah satu aspek kunci dalam mencetak tenaga kerja unggul, di mana perguruan tinggi

memiliki peran strategis dalam membekali individu dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja (Orr et al., 2023). Sektor pendidikan tidak hanya menjadi penyedia tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas SDM di Indonesia (Syawitri et al., 2024). Oleh karena itu, lulusan perguruan tinggi harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang relevan untuk memperbesar peluang mereka dalam mendapatkan pekerjaan (Peersia et al., 2024).

Dalam berbagai penelitian, kompetensi diakui sebagai faktor esensial yang mendukung kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja, di mana istilah ini sering dikaitkan dengan keterampilan dan karakteristik individu (Prikshat et al., 2019). Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Februari 2024 tercatat sebesar 4,82% dari total penduduk, dengan kelompok usia 15-24 tahun menjadi yang paling dominan dalam angka tersebut (Badan Pusat Statistik, 2024). Pada bulan yang sama, tingkat pengangguran di kalangan usia muda (15-24 tahun) mencapai angka tertinggi, yaitu 16,42% dari total populasi. Dari segi pendidikan, mayoritas Generasi Z yang berusia 15-24 tahun masih berstatus sebagai pelajar, mahasiswa, atau baru menyelesaikan pendidikan tinggi dan dikenal sebagai *fresh graduate*.

Pada Februari 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan perguruan tinggi mencapai 5,63%, meningkat 0,11% dibandingkan tahun sebelumnya. Rendahnya penyerapan lulusan di pasar kerja disebabkan oleh kurangnya kesiapan kerja serta ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang tersedia (F. D. Lestari & Ubaidillah, 2022). Selain itu, kelompok usia 15–24 tahun yang tergolong NEET (*Not in Education, Employment, or Training*) mencapai 22,25%, menunjukkan potensi ancaman terhadap optimalisasi bonus demografi menuju Indonesia Emas 2045 (Safitri & Rezza, 2025). Untuk mengatasi tantangan tersebut, penting bagi mahasiswa dan lulusan dibekali keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kesiapan kerja yang baik memudahkan adaptasi di lingkungan profesional dan meningkatkan daya saing. Dengan demikian, topik kesiapan kerja relevan untuk dikaji dalam penelitian. Faktor-faktor seperti minat kerja, pengalaman magang, dan efikasi diri menjadi aspek penting yang memengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja (Daud et al., 2024).

Perubahan pola pikir dan preferensi kerja generasi Z menjadi salah satu aspek yang menarik perhatian. Berdasarkan penelitian Randstad Workmonitor (2022), sekitar 58 persen pekerja Gen Z berusia 18 hingga 24 tahun lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan yang tidak mereka nikmati atau yang tidak sesuai dengan minat mereka. Sikap ini berbeda dari generasi sebelumnya yang lebih cenderung beradaptasi dan menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan preferensi pribadi. Selain ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan, Gen Z juga menghadapi kendala lain, yaitu keterbatasan pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri (Ratuela et al., 2022). Perusahaan cenderung mencari pekerja dengan pengalaman yang bisa langsung diterapkan, sedangkan banyak lulusan baru hanya memiliki pengalaman dari organisasi atau program magang yang belum tentu relevan dengan dunia kerja (Muslim et al., 2020).

Selain itu, perubahan cara pandang terhadap dunia kerja dan kurangnya minat untuk bekerja turut menjadi faktor yang menyulitkan Gen Z dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Banyak dari mereka lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah atau lokasi mana pun, terutama di sektor industri kreatif. Akibatnya, perusahaan perlu beradaptasi dengan preferensi generasi ini. Tantangan semakin besar bagi Gen Z di daerah, di mana ketersediaan lapangan kerja masih terbatas dan banyak masyarakat masih memandang pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pilihan utama. Persaingan ketat akibat minimnya

peluang kerja di daerah semakin mempersempit kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Menurut data dari GWI, sebuah lembaga riset pasar di Amerika Serikat, sekitar 72% Gen Z lebih memilih membatasi diri dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Mereka menolak budaya kerja berlebihan (*hustle culture*) dan lebih mengutamakan kenyamanan serta keseimbangan hidup (*soft life*). Karena pilihan ini, mereka sering mendapat stigma sebagai individu yang kurang giat dan kurang mampu bekerjasama dalam tim di lingkungan kerja. Selain itu, Gen Z lebih tertarik pada lingkungan kerja yang mendukung percepatan karier mereka (Hanifah & Wardono, 2020).

Minat adalah aspek sikap yang berperan dalam membentuk kecenderungan dan prasangka seseorang. Minat dapat diartikan sebagai ketertarikan serta preferensi terhadap suatu kegiatan atau objek tertentu. Rasa ketertarikan ini berperan dalam mendorong individu untuk menjalankan berbagai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, termasuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, minat terhadap suatu pekerjaan menjadi faktor utama dalam kesiapan kerja, karena dapat mempengaruhi keputusan seseorang sebelum memasuki dunia kerja (Navisha et al., 2022). Selain minat kerja, faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja adalah Pengalaman magang, yang menjadi salah satu faktor penting yang membantu individu mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja setelah lulus. Dengan mengikuti magang, individu memperoleh pengalaman praktis yang memungkinkan mereka memahami dinamika dunia kerja dan mengembangkan keterampilan yang relevan. Semakin baik keterampilan yang dimiliki, semakin tinggi kesiapan kerja seseorang, sehingga memperbesar peluang mereka untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk merasakan langsung suasana kerja yang sesungguhnya, mengenal budaya kerja, meningkatkan potensi diri, serta membangun sikap disiplin dan tanggung jawab (Puteri & Rozamuri, 2023); (Puteri & Rozamuri, 2023).

Efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Menurut Syandianingrum & Wahjudi (2021), efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, di mana mahasiswa yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi lebih siap menghadapi tantangan dalam meraih kesuksesan. Tingkat efikasi diri juga menentukan besarnya usaha yang dilakukan serta seberapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi hambatan (Sulistiwati & Komari, 2020). Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung mampu mengendalikan kehidupannya dengan menerapkan pola pikir positif (Nastasia et al., 2022). Berdasarkan penelitian sebelumnya, efikasi diri sebagai variabel mediasi terbukti memiliki pengaruh yang besar dan signifikan dalam menghubungkan pengalaman magang dengan kesiapan kerja (Pitaloka et al., 2022).

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diyah Rosyani (2017), menemukan bahwa pengalaman magang, minat terhadap pekerjaan, serta informasi terkait dunia kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap kesiapan kerja. Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat kerja, pengalaman magang menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam membentuk kesiapan seseorang sebelum memasuki dunia kerja.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari studi sebelumnya karena penulis mengadaptasi berbagai variabel dari riset terdahulu dan mengintegrasikannya untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kesiapan kerja. Jika penelitian sebelumnya belum meneliti kombinasi minat kerja, pengalaman magang, efikasi diri, serta kesiapan kerja dalam satu studi, maka riset ini memberikan kontribusi baru dengan menguji keterkaitan antara keempat variabel tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah Generasi Z, khususnya mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate (lulusan

S1). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam literatur akademik mengenai kesiapan kerja bagi Generasi Z di Indonesia, khususnya terkait minat kerja, pengalaman magang, efikasi diri, dan kesiapan dalam memasuki dunia kerja.

LANDASAN TEORI

A. Minat Kerja

Minat merupakan dorongan, ketertarikan, serta keinginan seseorang terhadap sesuatu yang disukainya. Yuniyanti (2021), menyatakan bahwa minat kerja adalah kondisi psikologis dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk mencapai hasil secara optimal. Ketertarikan yang kuat terhadap suatu hal menjadi bekal penting dalam meraih tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, keberadaan minat terutama minat terhadap jenis pekerjaan tertentu merupakan aspek penting yang dapat menjadi faktor penarik bagi individu sebelum terjun ke lingkungan kerja (Astuti et al., 2023).

Ketika seseorang tertarik pada suatu hal, dia akan lebih terdorong untuk melakukannya dengan penuh semangat. Selain itu, minat juga menjadi faktor utama dalam membangun motivasi, yang memungkinkan individu untuk mengejar hal-hal yang mereka sukai ketika diberikan kebebasan untuk memilih. Minat merupakan salah satu aspek dalam sikap yang berperan dalam membentuk prasangka seseorang. Minat mencerminkan ketertarikan dan kecenderungan seseorang terhadap suatu aktivitas atau bidang tertentu. Oleh karena itu, minat kerja menjadi faktor yang krusial dalam kesiapan kerja, karena dapat memengaruhi keputusan seseorang sebelum terjun ke dunia profesional (Navisha et al., 2022). Indikator minat kerja mencakup rasa minat, fokus, dan keterlibatan aktif (Gohae, 2020).

B. Pengalaman Magang

Pengalaman merujuk pada keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh seseorang melalui proses pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mustari (2021), Pengalaman adalah segala sesuatu yang telah dialami, dijalani, atau dirasakan seseorang, baik yang terjadi di masa lalu maupun yang baru saja dialami. Sementara itu, menurut Lestari & Millenia (2022), Partisipasi dalam program magang memungkinkan lulusan untuk meningkatkan rasa percaya diri, mengasah kemampuan berpikir, dan mempererat hubungan antara perguruan tinggi dan dunia industri. Oleh sebab itu, magang menjadi program yang krusial dalam memperkaya pengalaman mahasiswa, memberikan wawasan tentang dunia kerja, serta meningkatkan kreativitas dan produktivitas mereka sebagai bentuk persiapan sebelum memasuki lingkungan kerja yang sebenarnya. Indikator pengalaman magang mencakup kejelasan tujuan, dukungan dari lingkungan kerja, dukungan dari perguruan tinggi, dan kompetisi umum (Nogueira et al., 2021).

C. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi di mana seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja secara efektif. Menurut Sagita et al. (2020), menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi di mana lulusan baru merasa mampu dan bersedia untuk berhasil dalam dunia kerja. Kesiapan kerja mengacu pada kemampuan lulusan untuk segera beradaptasi dan bekerja di lingkungan profesional tanpa harus melalui masa penyesuaian yang panjang. Kesiapan ini dipengaruhi oleh kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, mahasiswa yang akan memasuki dunia profesional perlu membekali diri dengan kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan industri. Institusi pendidikan tinggi diharapkan mampu mencetak lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki keterampilan yang dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja (Irmayanti et al., 2020). Indikator kesiapan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan karakteristik kepribadian (Violinda et al., 2023).

D. Efikasi Diri

Efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Menurut Suciono (2021), efikasi merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri mencerminkan sikap yakin terhadap potensi diri, sehingga seseorang tidak merasa cemas dalam menjalankan tindakannya. Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, di mana mahasiswa yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi lebih siap menghadapi tantangan dalam meraih kesuksesan (Syandianingrum & Wahjudi, 2021). Keyakinan ini memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, bertindak, serta mendorong dirinya saat menghadapi kesulitan (Cheng et al., 2019). Tingkat efikasi diri juga menentukan besarnya usaha yang dilakukan serta seberapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi hambatan (Sulistiowati & Komari, 2020). Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung mampu mengendalikan kehidupannya dengan menerapkan pola pikir positif (Nastasia et al., 2022). Sebagai contoh, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan menanggapi kritik atau umpan balik negatif sebagai dorongan untuk terus berkembang dan berusaha lebih baik (Setiawan & Ginting, 2023). Indikator efikasi diri mencakup tingkat kesulitan tugas, tingkat keyakinan diri, dan cakupan perilaku (Violinda et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang tergolong dalam penelitian kausal asosiatif, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Forms yang disebarakan melalui media sosial seperti WhatsApp Facebook dan Instagram. Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian: 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 cukup setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Kuesioner ini dirancang berdasarkan teori penelitian sebelumnya, dengan variabel minat kerja (X1) yang mencakup tiga

indikator utama, yaitu rasa minat, fokus, dan keterlibatan aktif (Gohae, 2020). Pengalaman magang (X2) yang mencakup empat indikator utama, yaitu kejelasan tujuan, dukungan dari lingkungan kerja, dukungan dari perguruan tinggi, serta kompetensi umum (Nogueira et al., 2021). Variabel efikasi diri (Z) sebagai mediator diukur dengan tiga indikator, yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), tingkat keyakinan diri (*strength*), dan cakupan perilaku (*generality*) (Violinda et al., 2023). Sementara itu, variabel kesiapan kerja (Y) memiliki empat indikator utama, yaitu keterampilan, pengetahuan, pemahaman, serta karakteristik kepribadian (Violinda et al., 2023). Responden dalam penelitian ini berasal dari Generasi Z berusia antara 19-27 tahun yang berstatus sebagai mahasiswa tingkat akhir serta lulusan baru di Indonesia. Lokasi pada penelitian ini di Indonesia.

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis data secara multivariat dan menguji hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis secara empiris (Hair et al., 2019). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis statistik adalah SmartPLS versi 4 dengan metode PLS-SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Terdapat 207 responden didalam penelitian ini, karakteristik dari para responden telah dirangkum dalam tabel berikut. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa responden didominasi oleh Perempuan dengan persentase 54,10% . Kelompok usia 22-24 tahun mendominasi jumlah responden dengan 76,32%, menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berada dalam usia kerja produktif.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	45,89%
	Perempuan	112	54,10%
Usia	19-21 Tahun	9	4,34%
	22-24 Tahun	158	76,32%
	25-27 Tahun	40	19,32%
Domisili	Kalimantan	203	98,06%
	Luar Kalimantan	4	1,93%
Status Pendidikan	Mahasiswa tingkat akhir (min semester 7)	83	40,09%
	Fresh graduate s1 (maksimal 2 tahun)	124	59,90%
Asal Universitas	Universitas tanjungpura	144	69,56%
	Unu Kalbar	20	9,66%
	IAIN Pontianak	39	18,84%
	UGM	1	0,48%
	UNPAD	1	0,48%
	STKIP Melawi	1	0,48%
	Universitas Surabaya	1	0,48%

Sumber: Data Diolah

Tabel 1 jumlah total responden tercatat sebanyak 207 orang. Dari jumlah tersebut, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 95 orang atau 45,89%, sedangkan responden perempuan berjumlah 112 orang atau 54,10%. Persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi ke dalam tiga kelompok. Responden

berusia 22-24 tahun merupakan kelompok terbanyak, yakni 158 orang atau 76,32%. Dilihat dari domisili, responden yang berasal dari Kalimantan merupakan kelompok terbanyak dengan jumlah 203 responden atau 98,06%, sedangkan responden dari luar Kalimantan, sebanyak 4 responden atau 1,93%. Karakteristik berdasarkan status pendidikan menunjukkan bahwa responden terdiri dari mahasiswa tingkat akhir (minimal semester 7) sebanyak 83 atau 40,09%, serta fresh graduate S1 (maksimal 2 tahun setelah lulus) sebanyak 124 responden atau 59,90%. Sementara itu, berdasarkan asal perguruan tinggi, responden berasal dari Universitas Tanjungpura sebanyak 144, UNU Kalbar sebanyak 20, IAIN Pontianak sebanyak 39, UGM sebanyak 1, UNPAD 1, STKIP Melawi 1, Universitas Surabaya 1 responden.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Kode Item	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
			LF	Ket	CA	AVE	Ket
Minat kerja	MK1	Saya merasa tertarik dan antusias terhadap pekerjaan saya.	0.907	Valid	0.902	0.836	Reliable
	MK2	Saya mampu belajar dengan fokus/konsentrasi penuh pada saat bekerja.	0.930	Valid			
	MK3	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	0.905	Valid			
Pengalaman Magang	PM1	Saya memiliki gambaran yang jelas tentang tugas yang akan saya jalani selama magang.	0.885	Valid	0.914	0.794	Reliable
	PM2	Atasan saya selalu memotivasi saya untuk memberikan hasil kerja terbaik.	0.902	Valid			
	PM3	Saya mendapatkan dukungan penuh dari pembimbing akademik saya.	0.897	Valid			
	PM4	Saya mampu meningkatkan kemampuan analitis untuk mencari solusi atas suatu permasalahan.	0.881	Valid			
Efikasi Diri	ED1	Saya melihat tugas yang sulit sebagai tantangan yang memotivasi saya untuk menyelesaikannya.	0.913	Valid	0.906	0.841	Reliable
	ED2	Kegagalan mendorong saya untuk berusaha lebih giat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	0.933	Valid			
	ED3	Saya mampu mengatasi pikiran negatif yang dapat menghambat produktivitas saya dalam menyelesaikan tugas.	0.905	Valid			
Kesiapan Kerja	KK1	Saya mampu menciptakan metode inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	0.892	Valid	0.919	0.804	Reliable

	KK2	Saya mampu mengkomunikasikan keahlian saya dengan jelas kepada orang lain.	0.901	Valid			
	KK3	Saya selalu berpikir matang sebelum mengambil keputusan.	0.902	Valid			
	KK4	Karena ingin memahami lebih dalam tentang dunia kerja, saya antusias mencari informasi di bidang yang sesuai.	0.892	Valid			

Sumber: Data Diolah

Tabel 2 hasil uji validitas terhadap model secara keseluruhan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai loading factor (LF) di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, nilai average variance extracted (AVE) yang diperoleh dalam penelitian ini berada di atas 0,5, sesuai dengan panduan dari (Hair et al., 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Validasi Diskriminan

Fornell-Larcker Criterion	Efikasi Diri	Kesiapan Kerja	Minat Kerja	Pengalaman Magang
Efikasi Diri	0.917			
Kesiapan Kerja	0.887	0.897		
Minat Kerja	0.888	0.888	0.914	
Pengalaman Magang	0.880	0.915	0.881	0.891

Sumber: Data Diolah

Tabel 3 validitas diskriminan yang diuji menggunakan Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap variabel lain. Nilai-nilai tersebut adalah: Efikasi Diri = 0,917; Kesiapan Kerja = 0,897; Minat Kerja = 0,914; dan Pengalaman Magang = 0,891. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hair et al. (2019), menyatakan bahwa validitas diskriminan dapat dibuktikan apabila nilai AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai, yang berarti bahwa setiap variabel mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat tanpa adanya tumpang tindih yang berarti dengan konstruk lainnya.

C. Pengujian Model Struktur (*Inner Model*)

Tabel 4. Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri	0.906	0.906
Kesiapan Kerja	0.919	0.919

Minat Kerja	0.902	0.902
Pengalaman Magang	0.914	0.914

Sumber: Data Diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas angka 0,70, yang menandakan bahwa masing-masing variabel valid dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk dari model yang dirancang. Selain itu, nilai *Construct Reliability* (CR) dalam tabel juga berada di atas 0,70, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan mampu mengukur konstruk secara konsisten. Temuan ini sesuai dengan panduan dari Hair et al. (2019), menyatakan bahwa nilai reliabilitas di atas 0,70 menunjukkan bahwa pengukuran dianggap memadai. Oleh karena itu, hasil ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang akurat dan stabil.

Tabel 5. Determinasi R-Square

	R-square	R-square adjusted
Efikasi Diri	0.831	0.830
Kesiapan Kerja	0.877	0.875

Sumber: Data Diolah

Tabel 5, nilai R-square untuk variabel Efikasi Diri tercatat sebesar 0,831, dengan adjusted R-square sebesar 0,830. Ini menunjukkan bahwa sebesar 83,1% variasi dalam Efikasi Diri dapat dijelaskan oleh variabel Minat Kerja dan Pengalaman Magang. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Efikasi Diri, meskipun masih terdapat 16,9% variasi lainnya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model yang diteliti. Sementara itu, R-square untuk variabel Kesiapan Kerja mencapai 0,877, dengan adjusted R-square sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa 87,7% variasi dalam Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh Minat Kerja, Pengalaman Magang, dan Efikasi Diri. Nilai ini tergolong tinggi, mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi Kesiapan Kerja secara kuat. Secara keseluruhan, kedua nilai ini menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

D. Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel	Sampel Asli (O)	Sampel Rata-rata (M)	Standar Deviasi (STDEV)	Statistic T (O/STDEV)	Nilai P	Keterangan
Minat kerja -> Efikasi diri	0.504	0.504	0.064	7.922	0.000	Diterima
Pengalaman magang -> Efikasi diri	0.436	0.434	0.065	6.735	0.000	Diterima
Minat kerja -> Kesiapan kerja	0.248	0.246	0.071	3.477	0.001	Diterima
Pengalaman magang -> Kesiapan kerja	0.486	0.487	0.059	0.211	0.000	Diterima
Efikasi diri -> Kesiapan kerja	0.239	0.239	0.065	3.701	0.000	Diterima

Minat kerja -> Efikasi diri -> Kesiapan kerja	0.121	0.121	0.039	3.093	0.002	Diterima
Pengalaman magang -> Efikasi diri -> Kesiapan kerja	0.104	0.103	0.029	3.585	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah

Tabel 6 adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Minat kerja memiliki pengaruh positif terhadap Efikasi diri dengan nilai statistik T sebesar 7.922 dan nilai P 0.000, yang menunjukkan hubungan positif yang diterima. Pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap Efikasi diri dengan nilai statistik T sebesar 6.735 dan nilai P 0.000, yang menunjukkan hubungan positif yang diterima. Minat Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kesiapan kerja dengan nilai statistik T sebesar 3.477 dan nilai P 0.001, yang menunjukkan hubungan positif diterima. Pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai statistik T sebesar 0.211 dan nilai P 0.000, yang menunjukkan hubungan positif yang diterima. Efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap Kesiapan kerja dengan nilai statistik T sebesar 3.701 dan nilai P 0.000, yang menunjukkan hubungan positif yang diterima. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Efikasi diri berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Minat kerja dan Kesiapan kerja, dengan statistik T 3.093 dan nilai P 0.002 dan model mediasi lainnya menunjukkan bahwa Efikasi diri berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Pengalaman magang kerja dan Kesiapan kerja dengan statistik T 3.585 dan nilai P 0.000.

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Yang menyatakan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efikasi Diri. Hasil pengujian hipotesis 1 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trirachmawati & Suratman (2019) dan Yusuf yang dikutip dalam (Mustari, 2021), yang menyatakan bahwa minat kerja menggambarkan sejauh mana seseorang bersedia terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dalam hal ini, bekerja merujuk pada usaha individu untuk berpartisipasi dengan tujuan memperoleh penghasilan yang mendukung keberlangsungan hidupnya.

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efikasi Diri. Hasil pengujian hipotesis 2 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pitaloka et al. (2022), yang menyebutkan bahwa agar kesiapan kerja meningkat, pengalaman magang harus disertai dengan keyakinan bahwa individu mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Selanjutnya hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Hasil pengujian hipotesis 3 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2022), yang menunjukkan bahwa bahwa Keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja biasanya didasarkan pada pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya. Minat kerja ini berhubungan erat serta memberikan dampak terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hasil pengujian hipotesis 4 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto et al. (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh (Mustari (2021), menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki

dampak yang signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa FEB UB. Semakin banyak pengalaman magang yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja seseorang.

Pada hipotesis kelima (H5) yang diterima, juga ditemukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hasil pengujian hipotesis 5 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fataron & Sijabat (2019) dan (Astuti et al., 2023); (Nasution et al., 2022). Yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, semakin besar pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan diri dan keyakinan diri yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik dalam situasi yang menantang guna mencapai kesuksesan.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Efikasi Diri memediasi secara signifikan hubungan antara Minat Kerja dan Kesiapan Kerja, temuan sebelumnya yang membahas peran efikasi diri sebagai mediator dalam hubungan antara minat kerja dan kesiapan kerja masih terbatas, sehingga diperlukan eksplorasi lebih lanjut terhadap jurnal-jurnal yang mendukung hipotesis ini. Efikasi diri sendiri merupakan faktor krusial dalam kesiapan kerja individu, karena berperan sebagai dasar bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Damayantie & Kustini, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Sinta (2020), Novita (2022), dan Pratiwi et al. (2022), menyatakan pentingnya kesiapan kerja bagi mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan tinggi. Faktor utama yang memengaruhi kesiapan ini meliputi motivasi internal, minat, serta keyakinan diri untuk berkembang.

Demikian pula dengan Efikasi Diri yang memediasi hubungan antara Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja, temuan sebelumnya oleh Pitaloka et al. (2022), menyatakan efikasi diri dapat berperan sebagai faktor perantara dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Artinya, seseorang yang memiliki pengalaman magang akan lebih siap menghadapi dunia kerja jika ia memiliki keyakinan terhadap kemampuannya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efikasi diri dapat menjadi jembatan yang menghubungkan pengalaman magang dengan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja (Rochmah et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa minat kerja dan pengalaman magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja generasi Z di Indonesia, khususnya di wilayah Pontianak, dengan efikasi diri berperan sebagai variabel mediasi. Minat kerja yang tinggi terbukti secara signifikan meningkatkan efikasi diri, yang pada akhirnya mendorong peningkatan rasa percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. Sebaliknya, rendahnya tingkat efikasi diri dapat berdampak negatif terhadap minat kerja dan menurunkan intensi untuk mencari pekerjaan. Efikasi diri memainkan peran mediasi yang krusial dalam hubungan antara minat kerja dan kesiapan kerja, serta antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan jalur mediasi penting yang menjembatani pengaruh langsung maupun tidak langsung dari minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja individu dalam menghadapi dunia profesional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam model ini (minat kerja, efikasi diri, dan

pengalaman magang) secara langsung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja Gen-Z di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kesiapan kerja individu, perlu ditingkatkannya pengalaman magang, efikasi diri, serta minat terhadap pekerjaan yang diinginkan.

REFERENSI

- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). *THE EFFECT OF WORK INTEREST, SELF-EFFICACY, AND LEARNING ACHIEVEMENT ON THE WORK READINESS OF MANAGEMENT STUDENTS BATCH 2019 AT FEB UNSRAT MANADO*. 11(4).
- Badan Pusat Statistik. (2024). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024. Berita Statistik http://www.bps.go.id/brs_file/tenaker-15mei07.pdf Indonesia, 05(36), 1–27.
- Cheng, Y.-H., Tsai, C.-C., & Liang, J.-C. (2019). Academic hardiness and academic self-efficacy in graduate studies. *Higher Education Research & Development*, 38(5), 907–921. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1612858>
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1028>
- Daud, I., Syahrul Nugraha, Suryathi, W., & Hidayat, D. (2024). Fostering Work Readiness in Gen Z through Quintuple Helix, 4P's Creativity. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 547–561. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.17>
- Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). The pathway of strengthening the working readiness: A study on graduate students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(3), 258–269. <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>
- Gohae, A. S. (2020). *PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI*. 4(3).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (Eighth Edition)* (Vol. 19). Annabel Ainscow.
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU PENCARI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). PENGARUH KEAKTIFAN MAHASISWA DALAM BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN SOFT SKILL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
- Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students' Readiness in Entering the World of Work with Self Efficacy as a Moderating Variable (Study on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo). *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3. <https://doi.org/10.21070/jims.v3i0.1565>
- Lestari, & Millenia, E. (2022). MINAT BERKARIER DI INDUSTRI PERHOTELAN DIPENGARUHI OLEH PENGALAMAN MAGANG. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(3), 400–407. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.51789>
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100–112. <https://doi.org/10.31102/equilibrium.8.2.100-112>
- Mustari, A. M. I. (2021). *PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)*.
- Nastasia, K., Tarigan, B. A., & Mary, H. (2022). *The Relationship Between Confidence And Working Readiness Of Students In The City Of Padang*.
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>

- Navisha, D., Ahmadsyah, I., & Ismuadi, I. (2022). Pengaruh Minat, Religiusitas, dan Prestasi Belajar Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah. *EKOBIS SYARIAH*, 6(1), 24. <https://doi.org/10.22373/ekobis.v6i1.13624>
- Nogueira, T., Magano, J., Fontão, E., Sousa, M., & Leite, Â. (2021). Engineering Students' Industrial Internship Experience Perception and Satisfaction: Work Experience Scale Validation. *Education Sciences*, 11(11), 671. <https://doi.org/10.3390/educsci11110671>
- Novita, D. (2022). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Indria*.
- Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. *Higher Education Research & Development*, 42(7), 1714–1731. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: Definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Pitaloka, N., Sumiati, A., & Respati, D. K. (2022). The Effect of Industrial Work Practices and Vocational Competencies on Work Readiness by Mediation of Self-Efficacy in Class XII Students of Accounting Skills Competence at South Jakarta State Vocational High School. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 20(2). <https://doi.org/10.21009/econosains.0202.02>
- Pratiwi, W., Supratman, O., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Minat Kerja dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan.
- Prikshat, V., Montague, A., Connell, J., & Burgess, J. (2019). Australian graduates' work readiness – deficiencies, causes and potential solutions. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 369–386. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2019-0025>
- 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>
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). THE INFLUENCE OF HARD SKILLS, SOFT SKILLS AND SELF-EFFICACY ON WORK READINESS IN FINAL STUDENTS MAJORING IN MANAGEMENT FEB UNSRAT MANADO.
- Rochmah, N., Rusdarti, R., & Sudarma, K. (2021). Work Readiness of Business and Management Program State Vocational High School Students in Semarang. *Journal of Economic Education*.
- Safitri, R. D., & Rezza, M. (2025). Membedah Tren Tingginya Angka Pengangguran Terbuka Pada Gen Z Di Indonesia. 1.
- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). DEVELOPMENT OF INDONESIAN WORK READINESS SCALE ON FRESH GRADUATE IN INDONESIA. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297–314. <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.297-314>
- Setiawan, H., & Ginting, R. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Keluarga, dan Keberanian Mengambil Resiko Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
- Sinta, T. (2020). *Economic Education Analysis Journal*.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir Kritis (Tinjauan Melalui Kemandirian Belajar, Kemampuan Akademik dan Efikasi Diri)*. CV. Adanu Abimata.
- Sulistiowati, S., & Komari, N. (2020). Weavers' Innovative Behavior: The Impact of Knowledge Sharing and Self-Efficacy. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(4), 201–207. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(1\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(1))
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Syandianingrum, A., & Wahjudi, E. (2021). Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPak)*, 9(1), 32–45. <https://doi.org/10.26740/jpak.v9n1.p32-45>

- Syawitri, W., Yakin, I., Shalahuddin, A., & Mayasari, E. (2024). *The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self-Efficacy*. 4(2).
- Trirachmawati, D., & Suratman, B. (2019). *PENGARUH PENGALAMAN PRAKERIN DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI SMKN 1 JOMBANG*. 07.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). *PENGARUH CAREER PLANNING, SELF EFFICACY DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA S1 DI SEMARANG*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(32).
- Yuniyanti, Y. (2021). *HUBUNGAN PENGEMBANGAN DIRI DAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN KERJA*. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 10(1), 114. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.418>