



Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB UNJ Angkatan 2021

Adelia Salsabila¹, Henry Eryanto², Rizki Firdausi Rachmadania³

¹ Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

² Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

³ Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: adeliaslsb@gmail.com

Diterima: 05-07-2025 | Disetujui: 13-07-2025 | Diterbitkan: 15-07-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational activity and internship experience on the work readiness of students at the Faculty of Economics and Business, Jakarta State University. The research method used in this study is a survey method with a quantitative approach. The population in this study were all 906 students of the Faculty of Economics and Business, Jakarta State University, class of 2021. The sampling technique used Proportionate Random Sampling using the Slovin formula with a margin of error of 5%, resulting in a sample of 277 students. The data analysis technique used in this study was SmartPLS software version 4.0. The data analysis techniques used consisted of inner model analysis and outer model analysis. The results of the calculation of X1 against Y show that the Original Sample score is 0.500 and the T-Statistic is 7.743 > 1.96 and the P-Value is 0.000 < 0.05. For X2 versus Y, the Original Sample score was 0.494, the T-Statistic was 7.199 > 1.96, and the P-Value was 0.000 < 0.05. The F² calculation for variable X1 versus Y yielded an F² score of 0.713, and for variable X2 versus Y, an F² score of 0.697. Therefore, this study concludes that Organizational Activity and Internship Experience simultaneously have a positive and significant effect on students' Job Readiness.

Keywords: Organizational Activity; Internship Experience; Job Preparation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Metode penelitian yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta angkatan 2021 sebanyak 906 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate random sampling menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5% sehingga sampel dalam penelitian ini 277 mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis outer model dan analisis inner model. Hasil dari perhitungan X_1 terhadap Y menunjukkan bahwa skor Original Sample sebesar 0.500 dan T-Statistic sebesar $7.743 > 1.96$ serta nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Kemudian untuk X_2 terhadap Y diperoleh skor Original Sample sebesar 0.494 dan T-Statistic sebesar $7.199 > 1.96$ serta nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Adapun hasil perhitungan F^2 dari variabel X_1 terhadap Y diperoleh skor F^2 sebesar 0.713 dan untuk variabel X_2 terhadap Y diperoleh skor F^2 sebesar 0.697. Sehingga dapat diambil kesimpulan pada penelitian ini, bahwa Keaktifan Berorganisasi dan Pengalaman Magang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

Keyword: Keaktifan Berorganisasi; Pengalaman Magang; Kesiapan Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Adelia Salsabila, Henry Eryanto, & Rizki Firdausi Rachmadania. (2025). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB UNJ Angkatan 2021. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 494-518. <https://doi.org/10.63822/9rhb1r46>

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan teknologi yang pesat ini telah mengubah proses kerja di berbagai sektor. Meskipun kemajuan teknologi ini membawa manfaat dalam hal produktivitas, hal tersebut juga dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dalam skala besar. Di samping itu, sektor-sektor yang sebelumnya menjadi sumber lapangan kerja utama, seperti perdagangan tradisional, juga terpengaruh oleh perkembangan teknologi *e-commerce*, yang pada gilirannya mengurangi kebutuhan akan pekerjaan yang bersifat konvensional.

Selain memberikan dampak langsung terhadap tingkat lapangan pekerjaan, perubahan teknologi yang terus berkembang juga menimbulkan kebutuhan akan keterampilan baru yang sering kali tidak dimiliki oleh banyak pekerja saat ini. Keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan teknologi terbaru sering kali berbeda dari keterampilan yang telah dipelajari sebelumnya. Akibatnya, hal ini menciptakan kesenjangan keterampilan di antara tenaga kerja, dimana sebagian individu merasa kesulitan untuk bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Di era di mana teknologi memainkan peran yang semakin dominan, tantangan ini menjadi semakin nyata, membuat beberapa orang terpinggirkan dan kesulitan untuk menemukan peluang kerja yang sesuai dengan perkembangan industri. Kesenjangan ini tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga dapat berdampak pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, karena perusahaan mungkin mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia (Bilqis, 2024). Pekerja harus mengikuti perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja akibat perkembangan digital, sehingga memiliki kompetensi yang relevan menjadi krusial untuk tetap bersaing. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi memiliki peranan vital dalam mempersiapkan lulusan yang siap bersaing dan memberikan kontribusi di dunia kerja (Pramesti et al., 2024).

Berdasarkan teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald E. Super dalam buku Brown & Lent (2013), masa transisi dari fase pendidikan menuju dunia kerja umumnya dialami oleh remaja yang berada di akhir pendidikan formal mereka, khususnya pada usia 18-21 tahun. Pada tahap ini, individu sering kali menghadapi berbagai tantangan dan keputusan penting yang akan mempengaruhi jalur karir mereka di masa depan. Proses transisi ini melibatkan pencarian identitas profesional, di mana remaja mulai mengeksplorasi berbagai pilihan karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

Selama periode ini, mereka juga perlu mengembangkan keterampilan yang relevan dan memahami dinamika pasar kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, dukungan dari lingkungan sekitar, termasuk keluarga, teman, dan pendidik, sangat penting untuk membantu mereka menavigasi pilihan karir yang ada. Dengan pemahaman yang baik tentang diri mereka dan informasi yang memadai mengenai berbagai profesi, remaja dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam memilih jalur karir yang akan diambil setelah lulus. Proses ini tidak hanya penting untuk pengembangan individu tetapi juga berkontribusi pada kesiapan tenaga kerja secara keseluruhan di masyarakat.

Karyawan yang telah berpartisipasi dalam berbagai proyek atau posisi umumnya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika industri dan dapat memperkenalkan sudut pandang baru ke dalam tim. Selain itu, mereka biasanya lebih siap untuk menghadapi tantangan dan perubahan, menjadikan mereka sumber daya yang berharga bagi perusahaan yang ingin tetap bersaing di pasar yang terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan cenderung lebih memilih kandidat dengan pengalaman luas,

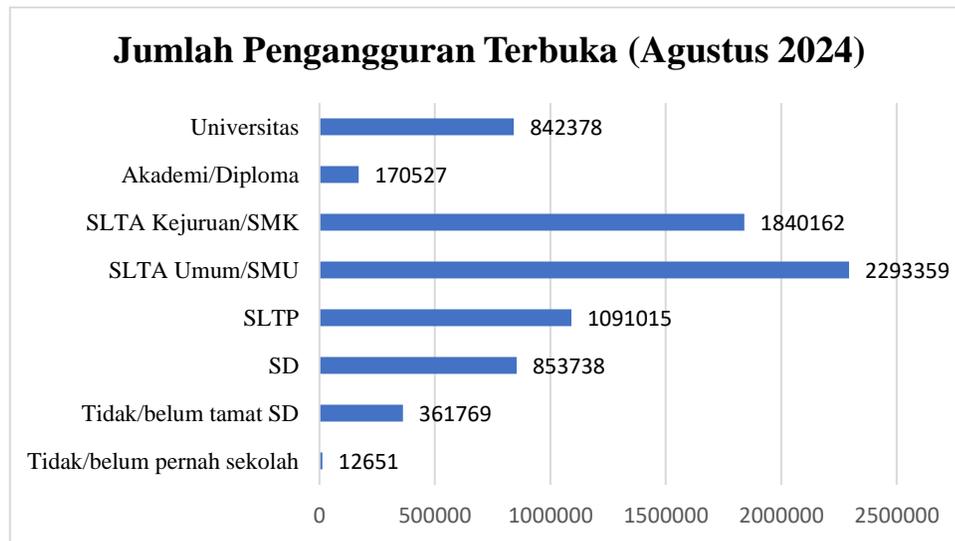
karena mereka dianggap mampu memberikan kontribusi yang positif dan inovatif dalam mencapai tujuan organisasi (GoodStats Data, 2025).

Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dan tuntutan pasar kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap fenomena pengangguran terdidik. Dalam hal ini, institusi pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam mengatasi tantangan tersebut. Mereka bertanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa agar siap menghadapi dunia kerja dengan menawarkan program-program yang sesuai dan mendukung pengembangan keterampilan praktis.

Pendidikan bukanlah satu-satunya faktor penting, namun pengalaman kerja juga menjadi aset bagi seseorang untuk mencari pekerjaan atau mencegah kehilangan lapangan kerja. Menurut Oswald-Egg (2021) karyawan dengan latar belakang kerja yang lebih luas cenderung menarik perhatian lebih besar dari pihak industri. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang beragam tidak hanya mencerminkan keterampilan teknis, tetapi juga menunjukkan kemampuan interpersonal dan tingkat adaptabilitas yang tinggi.

Dalam situasi ini, mahasiswa yang akan menjadi calon tenaga kerja perlu mempersiapkan diri secara matang agar memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia profesional. Dunia kerja saat ini menuntut individu yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademis, tetapi juga mampu menerapkan keterampilan praktis dan relevan dengan dinamika industri. Oleh karena itu, mahasiswa harus proaktif dalam memahami kebutuhan pasar kerja dan mengidentifikasi keterampilan apa saja yang diperlukan untuk bersaing di lingkungan kerja yang kompetitif.

Menurut Fitriyanto dalam mengemukakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman, sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk menjalankan suatu aktivitas tertentu yang terkait dengan pekerjaan. Dalam penelitian Azky & Mulyana (2024) mengemukakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah elemen yang memengaruhi kesiapan kerja yang berasal dari dalam diri individu. Sementara itu, faktor eksternal adalah elemen yang memengaruhi kesiapan kerja yang berasal dari lingkungan luar individu.



Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Di Indonesia

Namun data pada Gambar 1.1 tentang jumlah pengangguran terbuka di Indonesia yang diterbitkan oleh Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) pada (Badan Pusat Statistik, 2024) menunjukkan bahwa pada Agustus 2024 sebanyak 11% atau tepatnya sebanyak 842.378 orang dari total angka pengangguran terbuka nasional adalah para lulusan perguruan tinggi. Ini menunjukkan bahwa lulus dari perguruan tinggi tidak selalu menjamin seseorang akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, salah satunya melalui kajian literatur dan penelitian ilmiah dari para akademisi di lingkungan perguruan tinggi. Hal ini yang mendorong peneliti untuk mengangkat tema mengenai kesiapan kerja.

Dengan mempertimbangkan urgensi kesiapan kerja dan signifikansi pengalaman praktis, Universitas Negeri Jakarta (UNJ), khususnya dalam program studi kependidikan di fakultas ekonomi dan bisnis, menerapkan dua model magang terstruktur untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan Praktik Keterampilan Mengajar (PKM). PKL merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan kemampuan menguasai dan menerapkan ilmu serta teknologi secara profesional dengan rentang waktu lima bulan atau satu semester.

Pada penelitian ini peneliti fokus kepada program PKL dimana program ini juga membantu peserta memahami proses industri atau lembaga, mengasah keterampilan kerja, serta meningkatkan kemampuan analitis dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja (Muliasari et al., 2021).

Sementara itu, PKM di sini berfokus pada penguatan kompetensi pedagogik melalui praktik mengajar langsung di sekolah. Selama satu semester, mahasiswa melakukan praktik mengajar, mulai dari perencanaan berkas administrasi guru, materi pembelajaran, hingga penilaian peserta didik.

Selanjutnya, topik utama dalam penelitian ini juga telah diajukan beberapa pertanyaan survei oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran umum mengenai tingkat kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ Angkatan 2021 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Pra-Riset Kesiapan Kerja pada Mahasiswa FEB UNJ Angkatan 2021

No	Butir Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Frekuensi	Presentase
		1	2	3	4	5		
1	Dengan berkuliah saya yakin dapat mendapatkan pekerjaan dengan mudah daripada orang yang tidak berkuliah	0	3	1	14	12	30	86,7%
2	Dengan kemampuan yang saya peroleh dari perkuliahan, saya merasa sudah sangat siap untuk bekerja	0	3	1	14	12	30	86,7%
3	Pengetahuan dan keterampilan yang saya dapatkan dari kampus sudah cukup baik agar dapat diterima untuk bekerja di suatu perusahaan atau lembaga	0	2	3	13	12	30	83,3%

Sumber: Data diolah peneliti(2025)

Pada tabel 1 dapat kita ketahui bahwa terdapat 26 dari 30 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau 86,7% dari mereka setuju bahwa dengan pendidikan yang mereka terima di perguruan tinggi, mereka akan memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang tidak melanjutkan ke jenjang kuliah. Kemudian, sebanyak 26 dari 30 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau 86,7% diantaranya yakin bahwa Keterampilan yang mereka peroleh dari pengalaman selama di kampus sudah cukup menjadi bekal bagi mereka untuk memasuki dunia kerja. Selanjutnya, sebanyak 25 dari 30 mahasiswa Fakultas Ekonomi atau berkisar 83,3% diantara mahasiswa menyatakan bahwa dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, mereka merasa percaya diri bahwa mereka akan diterima bekerja di suatu lembaga atau perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-riset diatas, dapat disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Dalam penelitian ini, keaktifan berorganisasi diangkat sebagai variabel utama yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Namun, dari wawancara singkat yang dilakukan, terungkap bahwa masih ada sebagian kecil mahasiswa yang merasa kegiatan berorganisasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kesiapan kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan dan keahlian yang diperoleh, serta faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk membahas lebih dalam mengenai pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam penelitian ini.

Variabel kedua yang diangkat oleh peneliti sebagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah pengalaman magang. Pengalaman magang juga memiliki peran dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Melalui kegiatan magang, mahasiswa dapat membangun jaringan profesional yang dapat mendukung mereka dalam mencari pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi, dimana

jaringan ini sering kali menjadi sumber informasi dan peluang kerja yang berharga. Selain itu, kegiatan magang juga memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan praktis yang sangat penting di dunia kerja, seperti kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan manajemen waktu. Keterampilan-keterampilan ini berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mereka. Namun, dari wawancara singkat yang dilakukan kepada responden yang tidak sepakat dengan pernyataan pada pra-riset sebelumnya, ditemukan bahwa masih ada mahasiswa yang merasa bahwa pengalaman magang tidak mempengaruhi kesiapan kerja mereka, karena tugas praktik yang diberikan tidak sesuai dengan program studi atau terlalu sederhana sehingga mahasiswa tidak mendapat pengalaman yang signifikan pada saat magang. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dampak pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triyani & Susanti (2024), Erlangga (2022) dan Tyas & Rifan (Tyas & Rifan, 2022) membuktikan bahwa aktif dalam berorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, artinya semakin tinggi keaktifan berorganisasi mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Hal yang sama juga ditemukan pada pengalaman magang yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, semakin tinggi pengaruh magang semakin tinggi pula kesiapan kerja.

Penelitian ini memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, karena penelitian-penelitian tersebut menggunakan mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta, Universitas Kristen Satya Wacana, dan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Sleman 2 dan BPRS Suriyah sebagai sampel dan populasi penelitiannya, sedangkan pada penelitian ini peneliti akan menggunakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta angkatan 2021 sebagai sampel dan populasi penelitian. Selain populasi dan sampel, dalam pelaksanaan pengolahan data, penelitian-penelitian tersebut menggunakan SPSS sebagai aplikasi pengolah data, sedangkan pada penelitian ini peneliti akan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 sebagai perangkat lunak untuk mengolah data penelitian.

LITERATURE REVIEW

Kesiapan Kerja

Menurut Fitriyanto dalam Sriwahyuni (2021) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kemampuan ini tercermin dalam berbagai karakteristik, seperti pertimbangan yang logis dan objektif, kemauan serta kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, pengendalian emosi, sikap kritis, keberanian menerima tanggung jawab secara individu, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi, serta ambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan sesuai dengan bidang keahliannya.

Menurut Chavan & Carter (2018) kesiapan kerja merupakan kondisi yang dimiliki seseorang yang melibatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, keyakinan diri (*self-efficacy*), pengalaman magang, dan perencanaan karir yang memungkinkan lulusan berkontribusi secara produktif di tempat kerja tanpa

memerlukan waktu penyesuaian yang lama. Sedangkan menurut Musa dalam Kurniawan dkk. (2020) kesiapan kerja merujuk pada kualitas yang menunjukkan tingkat kematangan seseorang yang diperoleh dari pengalaman belajar. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti pemahaman, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas atau aktivitas tertentu dengan efektif. Sedangkan menurut Hamalik dalam penelitian Gustiawan dkk. (2025) kesiapan meliputi kapasitas seseorang untuk memulai berbagai aktivitas yang berhubungan dengan kesiapan baik secara mental maupun fisik.

Adapun menurut Setyaningrum (2018) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan keadaan di mana seseorang telah mencapai tingkat kedewasaan yang mencerminkan keseimbangan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman yang dimiliki mahasiswa, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif serta mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul.

Menurut Makki dalam Pratiwi dkk. (2022) kesiapan kerja didefinisikan sebagai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berperan secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di lingkungan kerja mereka. Adapun menurut Sugihartono dalam Muspawi (2020) menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan di mana seseorang memiliki keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar, sehingga mampu melaksanakan suatu aktivitas dengan baik. Sedangkan menurut Muri Yusuf dalam Muspawi (2020) kesiapan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan keterpaduan antara kematangan fisik, mental, dan hasil pembelajaran, sehingga individu memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik.

Lebih lanjut disampaikan oleh Anni dalam Muspawi (2020) bahwa Kesiapan kerja merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan jenis kegiatan tertentu yang melibatkan kesiapan mental, fisik, dan motivasi atau keinginan untuk bekerja. Serta menurut Dalyono dalam penelitian Muspawi (2020) menjelaskan bahwa Kesiapan kerja merupakan kondisi di mana individu memiliki kemampuan fisik dan mental yang memadai. Kesiapan fisik mencakup energi yang cukup dan kondisi kesehatan yang optimal, sedangkan kesiapan mental meliputi adanya minat, motivasi, serta kestabilan kesehatan untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Maka dapat disimpulkan bahwa, kesiapan kerja merupakan kondisi yang mengacu pada kemampuan individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan karakter yang mencerminkan keseimbangan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman, sehingga seseorang mampu memberikan kontribusi langsung dalam lingkungan profesional.

Menurut Fitriyanto dalam Sriwahyuni (2021) menyatakan bahwa indikator kesiapan kerja, yaitu:

- 1) Pertimbangan yang logis dan objektif
- 2) Mampu bekerja sama
- 3) Mampu mengendalikan diri
- 4) Bersikap kritis
- 5) Bertanggung jawab
- 6) Mampu beradaptasi
- 7) Memiliki ambisi untuk maju

Adapun menurut Chava dan Carter dalam Fauzan dkk. (2023) indikator kesiapan kerja meliputi:

- 1) Memiliki pertimbangan yang logis
- 2) Memiliki sikap kritis

- 3) Mampu beradaptasi dengan lingkungan
- 4) Memiliki ambisi untuk maju
- 5) Mengikuti bidang keahlian
- 6) Kemampuan untuk bekerja sama

Adapun menurut Mathis dalam Khadifa (2018) indikator kesiapan kerja, diantaranya;

- 1) Kemampuan kerjasama dan komunikasi secara efektif
- 2) Mudah beradaptasi dengan lingkungan dan teknologi
- 3) Mampu mengendalikan diri dan berpikir kritis
- 4) Memiliki kesadaran diri sehingga dapat berpikir logis
- 5) Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah sehingga terdapat ambisi untuk maju

Melalui beberapa indikator dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kesiapan kerja meliputi: memiliki pertimbangan yang logis, memiliki sikap kritis, mampu beradaptasi dengan lingkungan, memiliki ambisi untuk maju, dan kemampuan untuk bekerja sama.

Keaktifan Berorganisasi

Keaktifan berarti bahwa seseorang terlibat secara fisik dan mental dalam suatu aktivitas, seperti dalam pembelajaran atau partisipasi sosial. Keaktifan didefinisikan oleh Sardiman (2011) sebagai aktivitas fisik dan mental, yaitu berbuat dan berpikir dalam bentuk gabungan.

Menurut Suryosubroto (2015) keaktifan berorganisasi merupakan keterlibatan seorang anggota komunitas secara psikologis, emosional, dan fisik dalam merancang konsep serta menyumbangkan ide untuk berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi dan berperan dalam kelancaran pelaksanaan aktivitas organisasi sehingga terbentuk kepekaan dan motivasi bagi anggota. Adapun menurut Rahmat (2023) keaktifan berorganisasi merujuk pada keterlibatan seseorang dalam berbagai aktivitas organisasi, seperti menghadiri rapat, ikut serta dalam acara, serta menjalankan peran atau tanggung jawab tertentu sehingga dapat mengembangkan keterampilan sosial, mengelola waktu dengan lebih baik, dan meningkatkan motivasi dalam belajar.

Menurut Ratminto & Winarsih (2017), keaktifan dalam berorganisasi merupakan peran aktif mahasiswa yang dapat memengaruhi organisasi dan mengubah perilaku mahasiswa menjadi sikap yang lebih positif. Sedangkan menurut Hadijaya (2015) Keaktifan berorganisasi merupakan kemampuan yang dimiliki terhadap kompetensi manajerial yang terlihat dalam proses kognitif, afektif, dan perilaku mereka. Kondisi mental dan refleksi individu tersebut dipengaruhi oleh pengalaman yang memberikan dampak dinamis atau terarah terhadap cara mereka merespons berbagai objek dan situasi yang relevan.

Menurut Astuti (2023) Keaktifan dalam berorganisasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh anggota atau partisipatif untuk mengikuti segala kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga berpengaruh kepada organisasi yang diikuti, diantaranya perubahan tingkah laku, cara bersikap, dan bertindak dalam berbagai hal. Begitupun menurut Qayyum (2019) Keaktifan berorganisasi mahasiswa dapat dipahami sebagai bentuk partisipasi nyata dalam berbagai wadah organisasi kemahasiswaan di lingkungan kampus. Partisipasi ini diwujudkan melalui keikutsertaan dalam pertemuan organisasi, pelaksanaan kegiatan,

pemberian masukan dalam menentukan arah kebijakan organisasi, kesediaan untuk berempati, dan berpartisipasi aktif.

Keaktifan organisasi menurut Farhan *et al.* (2023) adalah mahasiswa yang terlibat aktif untuk mengembangkan minat dan bakatnya dalam suatu organisasi tertentu yang melibatkan fisik maupun non fisik untuk bertanggung jawab terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Pasamba *et al.* (2024) Keaktifan dalam berorganisasi diartikan sebagai sejauh mana seseorang terlibat, berpartisipasi, berkomitmen, serta memberikan kontribusi terhadap suatu organisasi. Hal ini meliputi beragam aktivitas dan perilaku yang mencerminkan tingkat keterlibatan dan komitmen individu dalam mewujudkan tujuan serta kesuksesan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi adalah partisipasi aktif mahasiswa dalam berbagai kegiatan organisasi yang mencakup keterlibatan, komitmen, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi yang memberikan pengalaman dinamis yang membentuk karakter dan keterampilan anggotanya.

Menurut Suryosubroto (2015) indikator keaktifan berorganisasi digunakan untuk mengukur tingkat partisipasi anggota dalam organisasi, meliputi beberapa aspek berikut:

- 1) Tingkat kehadiran dalam pertemuan organisasi,
- 2) Jabatan atau posisi yang dipegang dalam organisasi,
- 3) Pemberian saran, usulan, kritik, dan pendapat demi peningkatan organisasi,
- 4) Kesediaan anggota untuk berkorban demi kepentingan organisasi,
- 5) Motivasi anggota dalam berpartisipasi aktif.

Menurut Qayyum (2019) terdapat lima indikator keaktifan berorganisasi, diantaranya:

- 1) Tingkat kehadiran dalam pertemuan
- 2) Jabatan dalam organisasi
- 3) Pemberian pendapat bagi peningkatan organisasi
- 4) Kesediaan anggota untuk berkorban
- 5) Motivasi anggota

Adapun menurut Rosi dalam Erlangga (2024) menyatakan bahwa indikator keaktifan berorganisasi meliputi:

- 1) Tingkat kehadiran dalam pertemuan.
- 2) Jabatan yang dipegang.
- 3) Pemberian Saran, usulan, kritik dan pendapat bagi peningkatan organisasi.
- 4) Kesediaan anggota untuk berkorban.
- 5) Motivasi anggota.

Dari beberapa indikator dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator keaktifan berorganisasi meliputi: tingkat kehadiran dalam pertemuan, jabatan yang dipegang, pemberian saran, usulan, kritik dan pendapat bagi peningkatan organisasi, kesediaan anggota untuk berkorban, dan motivasi anggota.

Pengalaman Magang

Menurut Kolb dalam Triyani & Susanti (2024) magang adalah proses pembelajaran yang berbasis pengalaman di dunia kerja dengan menggabungkan pemahaman akademik dengan pelaksanaan praktik, analisis hasil kerja, serta eksplorasi strategi baru. Menurut Rochmayanti (2022) Magang dapat diartikan sebagai periode ketika seseorang bekerja di bawah bimbingan individu yang berpengalaman untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tanggung jawab serta melatih sikap kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja secara mandiri.

Menurut Howery pada Kapareliotis dkk., (2019) menyatakan bahwa magang adalah program yang memberikan kesempatan kepada para mahasiswa untuk menguji kemampuan, keyakinan, dan sikap mereka yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan atau jalur karier tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti yang tertera dalam penelitian Putri (2023) Pengalaman magang merujuk pada kemampuan yang didapat seseorang selama menjalani program magang. Durasi magang yang lebih panjang akan meningkatkan pemahaman individu terkait tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Hamalik dalam Erlangga (2022), Magang merupakan proses persiapan bagi mahasiswa yang sedang menyelesaikan pendidikan mereka. Secara umum, mahasiswa akan terlibat langsung dalam pekerjaan di lapangan dengan supervisi selama periode tertentu. Melalui pengalaman ini, mereka akan mengembangkan sikap profesional, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja. Adapun menurut Nawawi (2021) Praktik magang merupakan program pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keahlian tertentu dengan bimbingan atau supervisi dari mentor sehingga peserta magang memperoleh pengetahuan kerja, keterampilan teknis, serta membangun sikap adaptif dan profesional yang diperlukan di dunia kerja.

Magang merupakan wujud pendidikan praktis yang memadukan teori akademik dan praktik lapangan sekaligus melatih keterampilan kerja di dunia profesional (Safitri et al., 2022). Begitupun menurut Chairunissa & Rahmayanti (2023) dalam studinya menyatakan bahwa magang merupakan proses pembelajaran berbasis kerja dimana mahasiswa mendapatkan keterampilan profesional melalui bimbingan praktisi berpengalaman dalam kurun waktu tertentu.

Adapun menurut Kwan dkk., (2025) Magang adalah bentuk pembelajaran yang berfokus pada praktik langsung, yang dirancang untuk memberikan pengalaman kepada siswa atau mahasiswa mengenai lingkungan kerja sebenarnya di dunia industri atau institusi profesional. Dalam kegiatan ini, peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga ikut terlibat dalam proses kerja secara langsung.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang merupakan suatu proses pembelajaran yang didapat dengan menekankan pada penerapan langsung di dunia kerja dengan menyesuaikan pengetahuan akademik dengan praktik nyata untuk mengembangkan keterampilan profesional dan tanggung jawab pekerjaan melalui pendampingan dari para praktisi berpengalaman selama periode waktu tertentu.

Indikator Pengalaman Magang

Sedangkan menurut Hamalik dalam penelitian Erlangga (2022) menyatakan bahwa indikator pengalaman magang diantaranya:

- 1) Sikap, Menilai tindakan dan pola sikap mahasiswa selama menjalankan kegiatan program magang atau praktik kerja.

- 2) Pengetahuan, Menilai tingkat pemahaman dan keterampilan mahasiswa dalam menjalankan tugas selama program magang atau praktik kerja.
- 3) Keterampilan, Menilai kompetensi mahasiswa dalam mengoperasikan, menguasai, dan memanfaatkan peralatan yang disediakan oleh perusahaan.

Adapun menurut Nawawi dalam Gustiawan (2025) terdapat lima indikator pengalaman magang yang disertakan sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja
2. Keterampilan kerja
3. Sikap adaptif
4. Sikap kerja
5. Pemahaman tentang lingkungan kerja

Sedangkan indikator pengalaman magang menurut Anindya (2023) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap

Dari beberapa indikator diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengalaman magang meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap

MATERIAL AND METHOD

Design Study

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memanfaatkan data berupa angka dan analisis statistik untuk mengkaji sampel dan populasi, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti (Machali, 2021). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena metode ini menjelaskan hubungan antar variabel dan pengujian teori dengan alat instrumen sehingga relevan dengan penelitian ini karena untuk menguji hubungan antar variabel independen yaitu keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja sebagai variabel dependen sehingga hasil penelitian bersifat objektif, tidak dipengaruhi oleh opini atau bias peneliti. Populasi Menurut Machali (2021), populasi merujuk pada seluruh objek atau subjek dengan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa jenjang sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta angkatan 2021 yang berjumlah 906 mahasiswa. Untuk memperoleh yang representatif, penelitian ini menerapkan teknik *Probability Sampling* dengan pendekatan *Proportional Random Sampling*. Dengan menggunakan rumus slovin, maka ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini yaitu 277 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta angkatan 2021. Pada penelitian ini variabel bebas yaitu Keaktifan Berorganisasi (X1) dan Pengalaman Magang (X2) dan variabel terikatnya yaitu Kesiapan Kerja (Y)

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan atau menyebarkan sejumlah pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut (Machali, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, yang akan didistribusikan oleh peneliti dengan bantuan Google Form. Selanjutnya, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoritik yang menjadi landasan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : terdapat pengaruh antara keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. H2 : terdapat pengaruh antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. H3 : terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

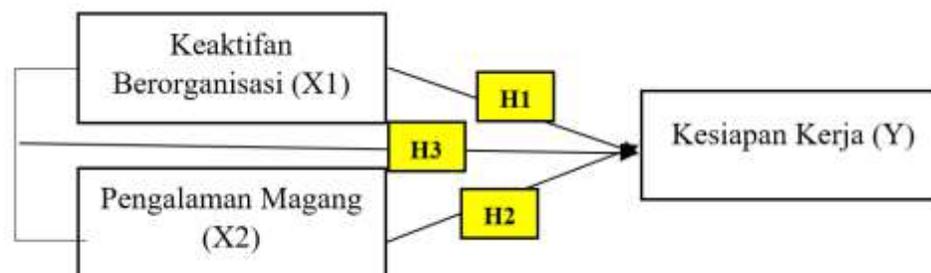


Figure 2. Research Model

RESULT

Convergent Validity

Tabel 2 Hasil *Outer Loading* Setelah Perhitungan

	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
X1-1	0.827		
X1-2	0.839		
X1-3	0.854		
X1-4	0.820		
X1-5	0.877		
X1-6	0.727		
X1-7	0.827		
X1-8	0.834		
X1-9	0.742		
X1-10	0.831		
X1-11	0.787		
X1-12	0.702		
X1-13	0.830		
X1-14	0.860		
X1-15	0.715		
X2-1		0.851	
X2-2		0.844	
X2-3		0.850	
X2-4		0.838	
X2-5		0.727	

	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
X2-6		0.833	
X2-7		0.837	
X2-8		0.850	
X2-9		0.796	
X2-10		0.739	
X2-11		0.842	
X2-12		0.843	
X2-13		0.836	
X2-14		0.771	
Y1			0.810
Y2			0.822
Y3			0.812
Y4			0.718
Y5			0.719
Y6			0.777
Y7			0.756
Y8			0.810
Y9			0.751
Y10			0.742
Y11			0.747
Y12			0.755
Y13			0.779
Y14			0.763

	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
Y15			0.757
Y16			0.766
Y17			0.734
Y18			0.723

Melalui hasil uji outer model pada Tabel 2 terlihat bahwa seluruh indikator pada setiap variabel baik itu variabel bebas yakni keaktifan berorganisasi (X1) dan pengalaman magang (X2) maupun variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y) memiliki skor > 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini telah valid karena sudah memenuhi persyaratan nilai *loading factor* di atas 0.7.

Discriminant Validity

Tabel 3 Discriminant Validity HTMT

	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
X1			
X2	0.498		
Y	0.761	0.757	

Berdasarkan Tabel 3 variabel X1 dan X2 diperoleh skor 0.498, variabel X1 dan Y diperoleh skor 0.761, serta variabel X2 dan Y diperoleh skor 0.757 atau seluruh nilai HTMT antar konstruk berada dibawah 0.90, baik itu Maka dapat disimpulkan nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang baik, artinya setiap konstruk secara empiris dapat dibedakan satu sama lain.

Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Reliability Statistics

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kesiapan Kerja	0.961	0.965

Keaktifan Berorganisasi	0.962	0.966
Pengalaman Magang	0.958	0.962

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel, artinya setiap indikator dalam masing-masing variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

R-Square

Tabel 5 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0.731	0.729	Kuat

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Melalui data pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa besaran nilai R^2 pada variabel Y Kesiapan Kerja adalah sebesar 0.731 sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 73.0% antara variabel keaktifan berorganisasi (X1) dan pengalaman magang (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) secara bersama-sama terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

Untuk tingkat akurasi yang lebih tinggi dapat dilihat pada skor nilai $R^2 Adjusted$ pada variabel Kesiapan Kerja sebesar 0.729 sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 72.9% antara variabel keaktifan berorganisasi (X1) dan pengalaman magang (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

F-Square

Tabel 6 -Square

	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
Keaktifan Berorganisasi (X1)			0.713
Pengalaman Magang (X2)			0.697
Kesiapan Kerja (Y)			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Melalui data pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa Variabel Keaktifan Berorganisasi (X1) menunjukkan pengaruh sebesar 0.713 terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Nilai F^2 berada di atas 0.35, maka dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kuat atau besar (*large effect*). Sedangkan untuk variabel Pengalaman Magang (X2) juga memberikan efek sebesar 0.697 terhadap Kesiapan Kerja (Y), atau nilai F^2 berada di atas 0.35, maka juga dikategorikan sebagai efek yang kuat atau besar (*large effect*).

Variance Inflation Factor (VIF)

Tabel 7 Variance Inflation Factor (VIF)

	Keaktifan Berorganisasi (X1)	Pengalaman Magang (X2)	Kesiapan Kerja (Y)
Keaktifan Berorganisasi (X1)			1.300
Pengalaman Magang (X2)			1.300
Kesiapan Kerja (Y)			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *VIF* sebesar 1.300, yang berada jauh di bawah nilai batas 5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Keaktifan Berorganisasi (X1) dan Pengalaman Magang (X2) dalam model ini, sehingga model dinilai memenuhi asumsi bebas multikolinieritas.

Pembahasan

Tabel 8 Uji Hipotesis dengan Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-Values
Keaktifan Berorganisasi → Kesiapan Kerja	0.500	0.500	0.065	7.743	0.000
Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0.494	0.493	0.069	7.199	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

H1: Terdapat pengaruh antara Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja

Melalui Tabel 8, hasil menunjukkan bahwa nilai *Original Sampel* (O) sebesar 0.500, T-Statistik sebesar 7.743 atau (>1.96) dan nilai P-Value 0.000 atau (<0.05). Berdasarkan hasil analisis, nilai *Original Sampel* (O) sebesar 0.500 menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Nilai *T-Statistics* sebesar 7.743 dan *P-Value* sebesar 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja.

H2: Terdapat pengaruh antara Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan Tabel 8, hasil menunjukkan bahwa nilai *Original Sampel* (O) sebesar 0.494, T-Statistik sebesar 7.199 atau (>1.96) dan nilai P-Value 0.000 atau (<0.05). Berdasarkan hasil analisis, nilai *Original Sampel* (O) sebesar 0.500 menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Nilai *T-Statistics* sebesar 7.199 (>1.96) dan *P-Value* sebesar 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara Keaktifan Berorganisasi dan Pengalaman Magang secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja

Melalui Tabel 8 hasil menunjukkan bahwa nilai *Original Sampel* (O) untuk variabel Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan kerja sebesar 0.500, *T-Statistik* sebesar 7.743 atau (>1.96) dan nilai *P-Value* 0.000 atau (<0.05). Kemudian nilai *Original Sampel* (O) dari variabel Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0.494, *T-Statistik* sebesar 7.199 atau (>1.96) dan nilai *P-Value* 0.000 atau (<0.05). Hasilnya secara simultan, keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

KESIMPULAN

Setelah berbagai pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya terkait penelitian ini yang berjudul Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ Angkatan 2021 yang peneliti lakukan terhadap 277 sampel responden menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0 sampailah pada bagian akhir penelitian ini yakni kesimpulan. Beberapa simpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ Angkatan 2021. Semakin sering intensitas mahasiswa terlibat dalam organisasi khususnya dalam hal komunikasi, kerja tim, dan kemampuan berpikir kritis, maka mahasiswa cenderung memiliki sikap yang lebih proaktif dan tangguh dalam menghadapi tantangan dunia kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ Angkatan 2021. Mahasiswa yang mengikuti magang

menunjukkan tingkat kesiapan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kerja secara mandiri dan efisien, terutama dalam penguasaan keterampilan teknis dan pemahaman terhadap proses kerja profesional.

3. Terdapat pengaruh signifikan antara keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ Angkatan 2021. Kombinasi antara keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang memberikan kontribusi yang saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Kegiatan organisasi berperan penting dalam mengasah *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen konflik. Sementara itu, pengalaman magang memperkuat *hard skills*, seperti keterampilan teknis, pemahaman prosedural, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfira, D., & Sulistiawati, A. C. (2023). Relationship Between Organizational Activity And Academic Achievement Of The Students Of Medical Faculty Uisu In The Academic Year Of 2019. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara*, 22(2), 108–116.
- Alhadi, E., Z, M., & Bustan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Praktek Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. *JIIPTS*, 1(1).
- Amanta, A. A. T. (2024). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Dan Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 7, 11–0. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v3i9.252>
- Anindya, F., & Amirul Adha, M. (2023). *The Influence Of Work Field Practices, Self-Efficacy, And Family Environment On The Work Readiness Of Students*. 2(3). <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Ardiyanti, H., & Sabilah, T. (2024). Bridging The Gap: Studi Naratif Terhadap Pengalaman Magang Di Pt. Galang Pratama Promosion. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2). <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Astuti, E. (2023). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Perilaku Belajar Mahasiswa Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) PAI Periode 2022 di IAIN Parepare*. IAIN Parepare.
- Auliya, D., & Khairul Umam, M. R. (2023). Student Work Readiness Viewed from Organizational Activity and Entrepreneur Behavior. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 119–129. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.337>
- Avkiran, N. K., Ringle, C. M., & Low, R. (2018). Monitoring transmission of systemic risk: application of partial least squares structural equation modeling in financial stress testing. *Journal of Risk*. <https://doi.org/10.21314/JOR.2018.386>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024*.
- Bilqis, A. L. (2024). *Pengaruh Penguasaan Soft Skill Dan Digital Literacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smkn 30 Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Brown, S. D. , & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 2nd Edition* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Chairunissa, D., Anisah, A., & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- 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>
- Chavan, M., & Carter, L. (2018). Management students – expectations and perceptions on work readiness. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 825–850. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0219>
- Erlangga, A. (2022). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Program Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana)*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223–236.
- 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. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Ferdian Farhan, F., Usman, O., & Rachmadania, R. F. (2023). Pengaruh Keaktifan Organisasi dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(09), 1720–1728. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.574>
- GoodStats Data. (2025, January 16). *Lebih dari 80% Rekruter Menilai Pengalaman Kerja Saat Rekrutmen*. GoodStats Data. <https://data.goodstats.id/statistic/lebih-dari-80-rekruter-menilai-pengalaman-kerja-saat-rekrutmen-DIjvG>
- Gustiawan, W., Dwi Putri, B. K., Azra, T., & Permata Sari, M. (2025a). Internship programme and work readiness among vocational students. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 5(1), 15–26. <https://doi.org/10.33093/ipbss.2025.5.1.2>
- Gustiawan, W., Dwi Putri, B. K., Azra, T., & Permata Sari, M. (2025b). Internship programme and work readiness among vocational students. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 5(1), 15–26. <https://doi.org/10.33093/ipbss.2025.5.1.2>
- Hadijaya, Y. (2015). *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*. Perdana Publishing.

- Hardisman. (2022). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* (Ridwan Nur M, Ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Penelitian* (M. Pradana, Ed.; 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA. <https://www.researchgate.net/publication/382060598>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549.
- Khadifa, A., Indriayu, M., & Sudarno. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4.
- Kurniawan, A. W., Musa, M. I., Dipoadmodjo, T. S., & Nurman. (2020). Determinants of University Student's Work Readiness. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 9(1), 323–331. <https://doi.org/10.35940/ijrte.A1445.059120>
- Kwan, C. K., Shum, M. H. Y., Chu, T. T., & San Ling Ng, N. K. (2025). Internship: Breaking the vicious unemployment cycle for vulnerable youth. *Children and Youth Services Review*, 169, 108122. <https://doi.org/10.1016/J.CHILDYOUTH.2025.108122>
- Labiro, K. A. C., & Widjaja, W. (2024). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Akademik, Lingkungan Belajar terhadap Kesiapan Kerja Universitas Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 27–42. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.2958>
- Listria. (2022). *Pengaruh Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta* [Skripsi]. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SYARIF HIDAYATULLAH.
- Liyasari, N., & Suryani, N. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja. *Business and Accounting Education Journal*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i1.59276>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.; 3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2022). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(5), 7150–7158. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4005>
- Maulidy, S. D., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Efikasi Diri, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Program Keahlian Akuntansi Keuangan Dan Lembaga. . . *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 2(1), 90–106. <https://doi.org/10.53067/ijebeef>
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>
- Muliasari, I., Ketua Tim Wakil Dekan Bidang Akademik Usep Suhud, Mp., Indah Muliasari, A., Rahmi, Ma., Rizki Firdausi Rachmadania, M., & Andrianto Prasetyo Nugroho, M. (2021). *Pedoman Penulisan Praktik Kerja Lapangan*. https://Fe.Unj.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2022/04/Pedoman-Penulisan-Laporan-PK-2021_Final.Pdf; Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *JURNAL LITERASIOLOGI* 4(1), 111(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- 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>
- Nawawi, I. (2021). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Palangka Raya*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA.
- Nur Romadani, M., Wahono, P., & Wiradendi Wolor, C. (2024). Work Motivation, Organizational Activeness, And Fieldwork Practice: Predictors Of Work Readiness In Students. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 5(2), 301–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jpepa.0502.05>
- Oswald-Egg, M. E., & Renold, U. (2021). No experience, no employment: The effect of vocational education and training work experience on labour market outcomes after higher education. *Economics of Education Review*, 80, 102065. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102065>
- Pambajeng, A. P., Sumartik, & Kumala, H. M. (2024). The Influence Of Internship Experience, Work Motivation, And Soft Skills On College Student Work Readiness In Entering The World Of Work. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 2864–2875.
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., & Raintung, M. Ch. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3), 335–345.
- Patunru, S., Jam'an, A., & Madani, M. (2020). Analisis Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Program Studi Teknologi Laboratorium Medis Politeknik Kesehatan Muhammadiyah Makassar. *Competitiveness*, 9(2), 151–163.
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 3(4), 236–243. <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>
- Pratiwi, W., Supratman, O., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Minat Kerja dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 2(2), 75–88. <https://doi.org/10.17509/jptb.v2i2.51663>
- 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*, 1, 511–526. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525>
- Putri, A. R. E. (2023). *Pengaruh Pengalaman Magang Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Mahasiswa Di Jakarta Timur (Studi Kasus Pada Stie Jakarta Dan Ibm Asmi)* [Skripsi thesis]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

- 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)*. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Putri, S. S. (2024). *Manajemen Waktu pada Mahasiswa dengan Prestasi Akademik Tinggi yang Menjalani Magang* [Artikel Ilmiah thesis]. Universitas Airlangga.
- Qayyum, Akib, H., & Darwis, M. (2019). *Pengaruh Partisipasi Dalam Organisasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar*. NIVERSITAS NEGERI MAKASSAR.
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022a). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022b). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, 218. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Rahmat, A., Askolani, & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 137–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.107>
- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2017). *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Belajar.
- Rochmayanti, F., Kuat, T., & Tentama, F. (2022). Effect of internship performance and work motivation on vocational students' work readiness. *International Journal on Education Insight*, 2(2), 45–52. <https://doi.org/10.12928/ijei.v2i2.5553>
- Safitri, H. D. A., Supriyanto, A., & Sobri, A. Y. (2022). College's Internship Program As A Form Of Experiential Learning And Its Effect Towards Students' Skill. *IJEEM: Indonesian Journal of Environmental Education and Management*, 7(1), 2549–5798. <https://doi.org/10.21009/ijeem.v7i1.26288>
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, A. (2024). *STATISTIK UNTUK PENELITIAN* (1st ed.). Pusat Penerbitan STIE Ganesha.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2). <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>
- Silvy Angelina, C., Kustini, K., & Prima Rini, H. (2023a). Analysis of Fieldwork Practice and Organizational Experience on Work Readiness. *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND MANAGEMENT STUDIES*, 06(08). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-17>
- Silvy Angelina, C., Kustini, K., & Prima Rini, H. (2023b). Journal of Economics, Finance and Management Studies Analysis of Fieldwork Practice and Organizational Experience on Work Readiness. *Journal*

- of Economics, Finance and Management Studies, Volume 06 Issue 08, 3689–3696.*
<https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-17>
- Sriwahyuni, C. (2021). *Hubungan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam Angkatan Tahun 2016 Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Uin Suska Pekanbaru Riau.* UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif.* ALFABETA, CV.
- Suryosubroto. (2015). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah.* PT. Rhinea Cipta.
- Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). Pengaruh Perkuliahan Magang DU/DI dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(4), 3299–3312. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7391>
- Tyas, G. A., & Rifan, A. A. (2022). Pengaruh Magang dan Pengalaman Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah. *IEFBR: Islamic Economics, Finance, and Banking Review Vol. 2 No. 1, 2(1)*, 13–21.