E-Jurnal Manajemen, Vol. 15, No. 11, 2026: 1398-1415 ISSN: 2302-8912
DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2026.v15.i11.p03

PENGARUH *INTERNSHIP QUALITY*, *PROFESSIONAL COMPETENCE*, DAN *CAREER ORIENTATION* TERHADAP *WORK READINESS* PESERTA MAGANG PADA PERUSAHAAN BUMN

Amanda Nur Azzahra[1] Budi Prabowo[2]

[1,2]Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia
E-mail: amandaazzahra13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh *internship quality*, *professional competence* dan *career orientation* terhadap *work readiness* peserta magang pada perusahaan BUMN di Surabaya. Urgensi studi ini dilandasi oleh adanya kesenjangan kompetensi dan tingginya angka pengangguran terdidik. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan perhitungan rumus Cochran, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 196 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Seluruh data kemudian dianalisis dengan model regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa secara simultan maupun parsial, *internship quality*, *professional competence* dan *career orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness,* sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Sebagian besar fluktuasi kesiapan kerja mampu dijelaskan oleh akumulasi ketiga prediktor tersebut, sedangkan selebihnya ditentukan oleh faktor luar di luar model. Temuan ini membuktikan *professional competence* sebagai faktor paling dominan, oleh karena itu, pihak manajemen BUMN di Surabaya perlu menempatkan pengasahan keahlian teknis peserta magang sebagai prioritas utama, yang didukung oleh peningkatan kualitas pendampingan mentor serta penguatan arah karier untuk mencetak tenaga kerja siap pakai.

Kata Kunci: *career orientation; internship quality; professional competence; work readiness.*

ABSTRACT

This study examines how internship quality, professional competence, and career orientation shape the work readiness of SOEs' interns in Surabaya. The urgency of this study is driven by the existing competence gap and the high rate of educated unemployment. This type of research is associative with a quantitative approach. Based on the Cochran formula calculation, a sample size of 196 respondents was determined, selected through a purposive sampling technique. Statistical evaluations were performed using a multiple linear regression model via SPSS version 26. The research findings confirm that simultaneously and partially, internship quality, professional competence, and career orientation have a positive and significant effect on work readiness, thereby accepting all proposed research hypotheses. A major proportion of the fluctuation in work readiness is explained by the accumulation of these three predictors, while the remainder is determined by external factors outside the model. As professional competence emerges as the most dominant factor, the management of SOEs in Surabaya must prioritize sharpening the interns' technical skills as a primary strategy, supported by enhancing the quality of mentor guidance and strengthening career direction to produce a job-ready workforce.

Keywords: *career orientation; internship quality; professional competence; work readiness.*

PENDAHULUAN

Transformasi pasar tenaga kerja global di era Industri 4.0 dan *Society* 5.0, melalui integrasi kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan big data, telah mengubah struktur kebutuhan SDM di berbagai sektor industri (Bousrih *et al.*, 2022). Dinamika ini menciptakan lingkungan kompetitif yang menuntut lulusan baru menguasai kapabilitas praktis serta kemampuan adaptasi, inovasi, dan kolaborasi yang tinggi. Dalam konteks ini, modal manusia (*human capital*) menjadi penentu strategis daya saing organisasi, sebagaimana ditekankan dalam Teori Modal Manusia yang memandang pengetahuan dan keterampilan sebagai investasi produktif yang krusial bagi daya saing organisasi (Ozyilmaz, 2020). Fenomena transformasi digital saat ini pun memperkuat urgensi tersebut, di mana pengelolaan modal manusia berbasis kompetensi digital menjadi kunci produktivitas berkelanjutan (Sulistiarini *et al.,* 2025). Selain itu, keunggulan kompetitif korporasi juga ditentukan oleh efektivitas manajemen pengetahuan dalam memicu akselerasi inovasi dan membentuk lingkungan kerja yang adaptif (Diptami P & Soetjipto, 2025). Oleh karena itu, investasi pada kapasitas praktis tenaga kerja kini menjadi hal yang tidak terelakkan.

Namun, Indonesia terus mengalami ketidaksesuaian struktural (*structural mismatch*) antara *output* pendidikan tinggi dengan ekspektasi pasar kerja. Data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) melaporkan bahwa 7.465.599 individu dikategorikan sebagai pengangguran terbuka, termasuk 842.378 lulusan universitas. Ketidakselarasan antara instruksi akademik teoritis dan persyaratan industri praktis menjadi pendorong utama tingginya pengangguran terdidik, di mana banyak lulusan universitas menghadapi hambatan signifikan dalam mendapatkan pekerjaan pertama mereka karena persepsi kurangnya kesiapan kerja yang nyata untuk menghadapi tantangan dunia kerja (Nisa *et al*., 2025; Tiron-Tudor *et al*., 2025). Masalah kesenjangan kompetensi ini menyoroti urgensi kesiapan kerja. Kesiapan kerja mengacu pada kapabilitas individu dalam mengeksekusi tugas secara produktif melalui integrasi pengetahuan, keahlian teknis, dan sikap profesional (Yang *et al.*, 2024). Bagi sektor industri, khususnya Badan Usaha Milik Negara (BUMN), kesiapan kerja berfungsi sebagai aset fundamental dan variabel penentu untuk rekrutmen serta efisiensi operasional.

Sebagai jembatan antara teori dan praktik, program magang telah diakui secara luas sebagai salah satu alat pembelajaran tambahan yang paling efektif dalam sistem pendidikan tinggi (Narain & Dwivedi, 2023). Model pembelajaran ini didukung oleh kebijakan nasional Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) melalui program-program utama seperti MSIB dan MAGENTA, serta opsi magang mandiri, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan paparan industri mahasiswa guna mengembangkan tenaga kerja yang kompetitif dan siap pakai di tengah dinamika pasar saat ini. Namun demikian, efektivitas program tersebut bergantung pada kualitas magang (*internship quality*), yang didefinisikan sebagai sejauh mana magang memberikan tugas yang bermakna, supervisi yang terstruktur, dan peluang untuk pengembangan kompetensi (Sakapurnama & Hasan, 2023).

Para peneliti sebelumnya telah secara aktif mengevaluasi mekanisme mandiri dari kelayakan kerja lulusan. Beberapa penelitian menganalisis hubungan langsung antara pembelajaran berdasarkan pengalaman dan kemampuan

beradaptasi siswa (Gupta *et al.*, 2026; Santosa *et al*., 2024). Peneliti lain sangat berfokus pada pendorong psikologis, seperti skala kemampuan beradaptasi karier dan mekanisme pengaturan diri (Chang *et al*., 2023; Tentama & Heryasa, 2022). Terlepas dari kontribusi tersebut, literatur yang ada masih sangat terfragmentasi. Kerangka empiris sebelumnya secara dominan mengisolasi variabel-variabel ini, meninggalkan kesenjangan konseptual yang jelas mengenai bagaimana *internship quality*, *professional competence*, dan *career orientation* berinteraksi secara bersamaan. Selain itu, investigasi empiris terhadap ekosistem strategis spesifik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Surabaya masih jarang dilakukan.

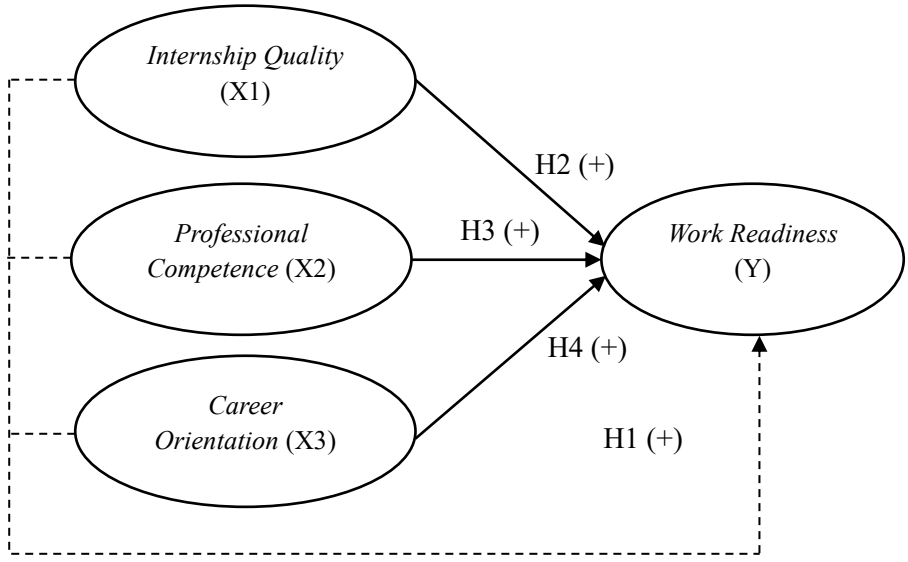
Studi ini mengatasi kesenjangan kritis ini dengan mengintegrasikan *internship quality*, *professional competence*, dan *career orientation* ke dalam kerangka empiris terpadu. Penelitian ini memiliki dua bidang signifikansi yang berbeda. Yang terpenting, memeriksa kesiapan lulusan di BUMN sangatlah penting karena organisasi-organisasi ini mempertahankan standar profesional yang ketat dan lingkungan operasional terstruktur yang secara fundamental berbeda dari sektor swasta. Uniknya, penelitian ini menawarkan pendekatan baru dengan mengevaluasi bagaimana dukungan pengalaman eksternal (*internship quality*) berinteraksi secara simultan dengan kapasitas internal (*professional competence*) dan dorongan psikologis (*career orientation*) untuk menentukan kesiapan kerja pada pekerja magang BUMN di Surabaya.

Landasan teoritis lebih lanjut membenarkan hubungan ini. Teori Modal Manusia berpendapat bahwa investasi pendidikan dan praktik meningkatkan kapasitas kognitif individu, menghasilkan keluaran profesional yang melebihi biaya investasi awal (Auerbach & Green, 2024; Galiakberova, 2019). Investasi berkelanjutan dalam pembelajaran terapan di tempat kerja menjadi prasyarat penting untuk memperkuat kesiapan kerja. Bersamaan dengan itu, Teori Karier Kognitif Sosial (*Social Cognitive Career Theory*) menyatakan bahwa perilaku karier berkembang melalui interaksi dinamis antara faktor lingkungan, kognisi pribadi, dan pola perilaku (Brown & Lent, 2019; Wang *et al*., 2022). Dalam kerangka SCCT, *professional competence* mencerminkan efikasi diri, *career orientation* mewakili harapan hasil, dan *internship quality* bertindak sebagai dukungan kontekstual lingkungan. Integrasi holistik ini membentuk perencanaan karir yang matang dan kesiapan tenaga kerja (Clark *et al*., 2024; F. S. Rahayu & Abivian, 2020).

Bukti empiris yang luas mendukung hipotesis individu dari penelitian ini. Program magang berkualitas tinggi memberikan pembelajaran yang relevan, bimbingan profesional, dan dukungan pengawasan yang secara langsung meningkatkan kemampuan kerja mahasiswa (Haojie *et al*., 2025; Layyeta *et al*., 2023; Sakapurnama & Hasan, 2023; Santosa *et al.*, 2024). Pelatihan di tempat kerja yang ketat memungkinkan individu untuk membangun keterampilan teknis dan soft skill yang diperlukan untuk menangani tuntutan organisasi yang sebenarnya. Hal ini dimungkinkan karena lingkungan kerja yang dinamis memfasilitasi adanya *knowledge sharing* atau proses berbagi pengetahuan, wawasan, dan pengalaman antar-individu, yang pada gilirannya mendorong kolaborasi serta lahirnya solusi inovatif atas tantangan kerja (Fatahillah & Adnyani, 2025). Proses transfer pengetahuan tersebut secara fundamental membangun *professional competence*

sebagai prediktor penting kesiapan kerja (Davila Laguna *et al*., 2025; Setiastuti *et al.*, 2022; Tarigan & Setiawan, 2020). Selain itu, orientasi karir yang matang meningkatkan perhatian, kendali, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri dalam karier, yang secara psikologis mempersiapkan mahasiswa untuk beralih ke pekerjaan profesional (Ayuni & Nio, 2025; Chui *et al.*, 2020; Syabily *et al*., 2024). Penelitian bersama sebelumnya mengkonfirmasi bahwa menggabungkan pengalaman kerja terstruktur dengan kompetensi individu yang kuat dan tujuan karir yang terarah secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja secara keseluruhan (Maliki & Rini, 2024; Muspawi & Lestari, 2020; Priyanto *et al.*, 2023; M. P. Rahayu *et al*., 2025; Sulastri & Ruzain, 2025).

Secara visual, alur konseptual dan keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2026

H_1*: Internship quality, professional competence*, dan *career orientation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang pada perusahaan BUMN di Surabaya.

Internship quality merupakan prediktor eksternal fundamental yang secara parsial menentukan tingkat *work readiness* mahasiswa (Gupta *et al*., 2026; Sakapurnama & Hasan, 2023). Dampak positif magang terhadap kesiapan kerja tidak ditentukan oleh sekadar partisipasi formal atau administratif, melainkan sangat bergantung pada kualitas pengalaman nyata yang dirasakan peserta selama program berlangsung. Magang berkualitas tinggi di lingkungan BUMN Surabaya yang berbasis pada *real project*, perencanaan instruksional yang matang, dan paparan *standard operating procedure* (SOP) industri efektif menjembatani kesenjangan kompetensi antara dunia akademik dan dunia kerja (Haojie *et al*., 2025). Selain itu, pemberian umpan balik (*feedback*) yang konstruktif dari supervisor BUMN terbukti meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*) mahasiswa dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Dukungan nyata dari pihak

organisasi ini dinilai mampu menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kondusif. Kondisi tersebut pada gilirannya menumbuhkan kepercayaan diri, keterlibatan kerja yang mendalam, serta memicu perilaku inisiatif di luar tugas formal demi meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Sudiyani & Rihayana, 2024). Pengalaman terstruktur ini secara mandiri membentuk kematangan psikologis dan teknis yang mengoptimalkan kesiapan kerja pasca-kelulusan. Hal ini diperkuat oleh temuan Santosa *et al*. (2024) yang membuktikan bahwa *internship quality* secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa.

H_2: *Internship quality* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang pada perusahaan BUMN di Surabaya.

Professional competence memiliki hubungan fundamental yang secara parsial menentukan tingkat *work readiness* peserta magang (Setiastuti *et al*., 2022). Di tengah dinamika dunia kerja saat ini, aspek keahlian tersebut beralih fungsi melebihi batas pemanis kualifikasi, di mana posisinya kini menjadi prasyarat utama yang menetapkan daya saing individu di pasar tenaga kerja (Davila Laguna *et al*., 2025). Melalui kapasitas terintegrasi yang mencakup penguasaan pengetahuan teoritis, *hard skills* (teknis), *soft skills* (interpersonal), serta sikap kerja profesional (Noe dalam Tarigan & Setiawan, 2020), mahasiswa memiliki kesiapan penuh untuk menghadapi tuntutan operasional yang otentik. Di ekosistem BUMN Surabaya yang bercirikan standar operasional tinggi dan budaya kerja kompetitif, penguasaan *profesional competence* yang matang memungkinkan peserta magang mengeksekusi tugas fungsional secara akurat dan meminimalkan waktu adaptasi pasca-kelulusan. Hubungan kausal ini diperkuat oleh pandangan Cappelli (dalam Sakapurnama & Hasan, 2023) yang menegaskan bahwa industri modern menetapkan standar rekrutmen tinggi dan menuntut lulusan memiliki basis kompetensi yang siap pakai sejak hari pertama bekerja.

H_3: *Professional competence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang pada perusahaan BUMN di Surabaya.

Career orientation secara parsial memengaruhi *work readiness* melalui aspek psikologis dan kematangan perencanaan diri individu (Sulistiawan & Kamaruzzaman, 2020). *Work readiness* berkembang melampaui batasan kecakapan teknis, di mana tingkat keberhasilannya justru bertumpu pada kematangan psikologis individu dalam mengeksplorasi dan mengambil keputusan karier yang terarah. (Chang *et al*., 2023). Melalui penguatan dimensi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang mencakup *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* terhadap masa depan mahasiswa secara mandiri membangun regulasi diri dan motivasi intrinsik yang tinggi (Syabily *et al*., 2024). Keberadaan motivasi ini bertindak sebagai stimulan internal maupun eksternal yang menjaga konsistensi individu agar tetap tekun, fokus, dan berorientasi pada hasil akhir yang berkualitas. Dorongan tersebut menjadi modal penting bagi pegawai atau calon tenaga kerja untuk menuntaskan tanggung jawab pekerjaan secara optimal (Riskiana & Surya, 2025). Di lingkungan BUMN Kota Surabaya yang memiliki standar profesionalisme ketat, kejelasan visi karier ini membantu peserta magang memandang tekanan kerja sebagai peluang pengembangan diri, meningkatkan adaptabilitas, serta mereduksi ketidakpastian saat transisi ke dunia kerja (Chang *et al*., 2023). Dengan demikian,

semakin matang orientasi karier seorang mahasiswa, maka semakin optimal kesiapan kerja yang mereka tunjukkan secara parsial
H_4: *Career orientation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang pada perusahaan BUMN di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Syaipudin (2025), pendekatan kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang memanfaatkan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis dan mengukur validitas. Dalam pendekatan ini, tipe asosiatif berfokus pada pemeriksaan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, *Work Readiness* (Y) berfungsi sebagai variabel dependen, sementara *Internship Quality* (X1), *Professional Competence* (X2), dan *Career Orientation* (X3) diperiksa sebagai tiga variabel independen yang memengaruhinya. Untuk memastikan konsistensi dalam pengumpulan data, studi ini menggunakan sistem pengukuran skala Likert lima poin, yang dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) untuk semua item. Penggunaan skala Likert memungkinkan transformasi persepsi responden menjadi data kuantitatif yang sesuai untuk analisis statistik (Sugiyono, 2023).

Populasi yang ditetapkan untuk penelitian ini melibatkan peserta magang di berbagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbasis di Surabaya, termasuk mereka yang saat ini aktif dalam program tersebut maupun yang telah menyelesaikan masa magangnya. Dikarenakan tidak adanya basis data terintegrasi dan sifat partisipasi magang yang dinamis, jumlah populasi pasti dalam studi ini tidak diketahui. Untuk menetapkan ukuran sampel yang diperlukan bagi populasi yang tidak diketahui, studi ini menerapkan rumus Cochran dengan tingkat kepercayaan 95 persen dan *margin of error* sebesar 7 persen. Berdasarkan perhitungan tersebut, ditetapkan ambang batas minimum sebanyak 196 partisipan untuk penelitian ini. Metode *purposive sampling* diterapkan dalam teknik *non-probability sampling* untuk memilih partisipan. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: 1) Mahasiswa sarjana tingkat akhir (semester VII ke atas) atau lulusan baru (*fresh graduates*). 2) Sedang atau pernah berpartisipasi dalam program magang di BUMN yang berlokasi di Surabaya. 3) Telah menyelesaikan durasi magang minimal selama tiga bulan.

Pemerolehan data primer dilakukan lewat penyebaran kuesioner formal yang diberikan kepada responden yang memenuhi syarat. Sedangkan, pemerolehan data sekunder dari literatur akademik, jurnal ilmiah, laporan resmi, dan sumber digital relevan untuk mendukung kerangka teoretis. Pemrosesan statistik dilakukan menggunakan SPSS versi 26, dimulai dengan analisis deskriptif sebelum melanjutkan ke pengukuran dan pengujian hipotesis. Validitas instrumen dikonfirmasi melalui korelasi Pearson (dengan tingkat signifikansi 0,05), dan reliabilitas ditetapkan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai 0,60 sebagai tolak ukur konsistensi yang dapat diterima.

Integritas model regresi ditetapkan dengan memenuhi kriteria BLUE melalui serangkaian uji asumsi. Normalitas dikonfirmasi melalui uji Kolmogorov–Smirnov, sementara multikolinearitas didiagnosis dengan memeriksa metrik VIF

dan *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan autokorelasi melalui metode Durbin–Watson. Pengujian hipotesis penelitian dieksekusi menggunakan metode regresi linear berganda, secara spesifik menilai kontribusi simultan dan parsial dari setiap prediktor terhadap kesiapan kerja. Model tersebut dinyatakan melalui rumus berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = *Work Readiness*
α = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi variabel *internship quality*
b_2 = Koefisien regresi variabel *professional competence*
b_3 = Koefisien regresi variabel *career orientation*
X_1 = *Internship Quality*
X_2 = *Professional Competence*
X_3 = *Career Orientation*
e = *Error term*

Hipotesis penelitian diverifikasi melalui kombinasi pembuktian signifikansi secara kolektif menggunakan parameter uji F dan pengujian mandiri berbasis uji t, serta dilengkapi dengan nilai R^2 untuk menentukan proporsi varian yang bersumber dari kontribusi berbagai variabel prediktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 196 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Karakteristik demografis responden disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah perempuan (67 persen), sedangkan responden laki-laki berjumlah 33 persen. Sebagian besar partisipan merupakan mahasiswa tingkat akhir (88 persen), yang menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh individu yang sedang mendekati kelulusan dan akan bertransisi ke pasar tenaga kerja. Hanya 12 persen dari total responden yang merupakan lulusan baru (*fresh graduates*).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	131	67%
	Laki-laki	65	33%
Status Akademik	Mahasiswa Tingkat Akhir	173	88%
	Fresh Graduate	23	12%
Durasi Magang	3–6 bulan	190	97%
	Lebih dari 6 bulan	6	3%
Program Magang	Regular / Mandiri	134	68%
	MAGENTA	39	20%
	MSIB	23	12%

Sumber: Data diolah, 2026

Mengenai durasi magang, 97 persen responden menyelesaikan program magang dengan durasi antara tiga hingga enam bulan, sehingga memastikan paparan yang memadai terhadap lingkungan kerja profesional. Sebagian kecil (3

persen) memiliki durasi magang yang melebihi enam bulan. Dalam hal program magang, mayoritas responden berpartisipasi melalui skema magang reguler atau mandiri (68 persen), diikuti oleh program BUMN MAGENTA (20 persen), dan program MSIB (12 persen). Distribusi ini mencerminkan beragamnya jalur magang di dalam BUMN dengan tetap mempertahankan paparan profesional yang sebanding.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	Rata-rata
Internship Quality (X1)	6	4.27
Professional Competence (X2)	7	4.37
Career Orientation (X3)	7	4.49
Work Readiness (Y)	6	4.34

Sumber: Data diolah, 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, semua variabel memperoleh skor rata-rata di atas 4,00, yang menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi di antara responden.

Terkait *internship quality*, sebagian besar responden melaporkan keterlibatan aktif dalam tugas-tugas yang bermakna, supervisi yang jelas, umpan balik yang konsisten, serta penugasan kerja yang selaras dengan minat dan kompetensi mereka. Mengenai *professional competence*, responden menunjukkan kemampuan yang kuat dalam menerapkan pengetahuan akademik di lingkungan praktis, beradaptasi dengan informasi baru, menguasai perangkat teknis, berkolaborasi secara efektif dalam tim, mengelola waktu secara efisien, serta menjaga etika dan disiplin profesional. Dalam hal *career orientation*, responden menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap perencanaan karier masa depan, pengambilan keputusan mandiri, tanggung jawab pribadi, eksplorasi diri yang aktif, serta kepercayaan diri dalam mengejar tujuan profesional. Lebih lanjut, skor *work readiness* menunjukkan pemahaman prosedural yang kuat, keterampilan pemecahan masalah yang efektif, kapabilitas teknis, adaptabilitas terhadap dinamika tempat kerja, serta kepercayaan diri dalam mengambil keputusan profesional.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Internship Quality	X1.1	0.653	0.1402	Valid
	X1.2	0.636	0.1402	Valid
	X1.3	0.657	0.1402	Valid
	X1.4	0.615	0.1402	Valid
	X1.5	0.511	0.1402	Valid
	X1.6	0.624	0.1402	Valid
Professional Competence	X2.1	0.601	0.1402	Valid
	X2.2	0.574	0.1402	Valid
	X2.3	0.483	0.1402	Valid
	X2.4	0.468	0.1402	Valid
	X2.5	0.651	0.1402	Valid
	X2.6	0.463	0.1402	Valid
	X2.7	0.580	0.1402	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Career Orientation	X3.1	0.580	0.1402	Valid
	X3.2	0.551	0.1402	Valid
	X3.3	0.482	0.1402	Valid
	X3.4	0.540	0.1402	Valid
	X3.5	0.616	0.1402	Valid
	X3.6	0.515	0.1402	Valid
	X3.7	0.597	0.1402	Valid
'ork Readiness	Y.1	0.591	0.1402	Valid
	Y.2	0.629	0.1402	Valid
	Y.3	0.666	0.1402	Valid
	Y.4	0.554	0.1402	Valid
	Y.5	0.606	0.1402	Valid
	Y.6	0.614	0.1402	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, semua item memiliki nilai r-hitung yang melebihi ambang batas r-tabel, yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran bersifat valid dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α	Keterangan
Internship Quality	0.671	0.60	Reliabel
Professional Competence	0.606	0.60	Reliabel
Career Orientation	0.620	0.60	Reliabel
Work Readiness	0.662	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan kestabilan instrumen pengumpulan data, dengan menggunakan Cronbach's Alpha sebagai parameter pengukuran utama. Jika angka koefisien Cronbach's Alpha berada di atas skala 0,60, instrumen tersebut dikategorikan konsisten dan reliabel. Melalui kalkulasi statistik yang dilakukan, diketahui bahwa capaian nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel telah melampaui standar batas 0,60. Oleh karena itu, setiap konstruk memenuhi kriteria reliabilitas yang diperlukan untuk tahapan analisis data selanjutnya.

Pemeriksaan distribusi data diuji lewat teknik statistik Kolmogorov-Smirnov, yang menetapkan syarat nilai signifikansi melampaui 0,05 sebagai indikator bahwa populasi data tersebar secara normal. Hasilnya mengonfirmasi bahwa distribusi data sesuai dengan persyaratan normalitas dalam analisis regresi ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			196
Normal Parameters[a,b]	*Mean*		1.7030
	Std. Deviation		1.6927
Most Extreme Differences	*Absolute*		.125
	Positive		.068
	Negative		-.125
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.425
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.182
	99% *Confidence*	*Lower Bound*	.100
	Interval	*Upper Bound*	.122
a. *Test distribution is Normal.*			

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics		
No.	***Model***	***Tolerance***	**VIF**	***Description***
1	*Internship Quality*	.897	1.114	non-multicollinearity
2	*Professional Competence*	.613	1.632	non-multicollinearity
3	*Career Orientation*	.668	1.498	non-multicollinearity
a. *Dependent Variable: Work Readiness*				

Sumber: Data diolah, 2026

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menjaga integritas koefisien regresi, dan dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* dan VIF. Kriteria untuk model yang kuat mensyaratkan skor VIF berada di bawah skala 10 dan indeks *Tolerance* berada di atas batas minimal 0,10, guna memastikan independensi antarelemen variabel bebas. Luaran data menegaskan absennya gejala multikolinearitas dalam sistem regresi ini, yang ditunjukkan oleh capaian parameter *Tolerance* yang lolos dari batas minimum 0,10 beserta nilai VIF yang konsisten berada di bawah batas kritis 10,0..

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		***Standardized Coefficients***		
Model		***B***	***Std. Error***	***Beta***	**t**	**Sig.**
1	*(Constant)*	.060	.047		1.274	.204
	Internship Quality	.033	.001	.002	.028	.978
	Professional Competence	.005	.002	.264	.043	.365
	Career Orientation	.004	.002	.033	.014	.898
a. *Dependent Variable: Work Readiness*						

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi varians yang tidak konstan di antara residual, dengan menggunakan metode Glejser. Kepatuhan terhadap asumsi homoskedastisitas tercapai jika tingkat signifikansi untuk setiap prediktor, ketika diregresikan terhadap residual absolut, melebihi $\alpha = 0,05$. Seperti

yang ditunjukkan pada Tabel 7, semua nilai signifikansi berada di atas 0,05, yang menegaskan bahwa model tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas

Tabel 8.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	.710[a]	.504	.496	1.70584	1.865

a. *Predictors: (Constant), Career Orientation, Internship Quality, Professional Competence*
b. *Dependent Variable: Work Readiness*

Sumber: Data diolah, 2026

Uji autokorelasi mengevaluasi independensi residual guna membuktikan pemodelan bebas dari saling ketergantungan antar residual di seluruh data deret waktu. Alat ukur yang dijadikan acuan dalam analisis ini adalah statistik Durbin–Watson. Hasil regresi menunjukkan angka koefisien Durbin–Watson sebesar 1,865 terbukti memenuhi kriteria batas aman ($dU < d < 4 - dU$), yang mengkonfirmasi tidak adanya autokorelasi dalam kerangka regresi.

Tabel 9.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	*Std. Error*	*Beta*	t	Sig.
1	*(Constant)*	1.735	1.895		.916	.361
	Internship Quality	.160	.048	.180	3.352	.001
	Professional Competence	.509	.062	.537	8.274	.000
	Career Orientation	.146	.061	.149	2.387	.018

a. *Dependent Variable: Work Readiness*

Sumber: Data diolah, 2026

Model regresi dinyatakan sebagai berikut:

$Y = 1{,}735 + 0{,}160X_1 + 0{,}509X_2 + 0{,}146X_3 + e$

Hasil regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Di antara para prediktor tersebut, Kompetensi Profesional (X2) menunjukkan kontribusi yang paling kuat berdasarkan koefisien standardized beta.

Tabel 10.
Hasil Uji F (Simultan)

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	566.974	3	188.991	64.948	.000[b]
	Residual	558.699	192	2.910		
	Total	1125.673	195			

a. *Dependent Variable: Work Readiness*
b. *Predictors: (Constant), Career Orientation, Internship Quality, Professional Competence*

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan capaian F-hitung sebesar 64,948. Nilai tersebut berada di atas standar minimum F-tabel sebesar 2,65 (df k=3,

n-k-1=192 Temuan ini diperkuat oleh perolehan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga keputusan statistik menetapkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Kondisi tersebut membuktikan secara empiris bahwa *Internship Quality* (X1), *Professional Competence* (X2), dan *Career Orientatio*n (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Readiness* (Y) pada peserta magang di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Surabaya.

Hasil statistik penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi antara komponen eksternal dan dorongan internal menjadi penentu utama dalam membangun kematangan kerja mahasiswa. Temuan ini sejalan dan mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu oleh Maliki & Rini (2024), Rahayu *et al.* (2025), serta Pramestie & Prabowo (2025) yang secara konsisten membuktikan bahwa penggabungan antara pengalaman magang terstruktur, penguasaan kompetensi, dan dorongan psikologis individual secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap eskalasi kesiapan kerja mahasiswa. Namun, temuan ini secara krusial memberikan sudut pandang komparatif terhadap studi Anjum (2020). Dalam kajian Anjum (2020), pelaksanaan program magang secara umum ditemukan masih sering menghadapi tantangan ketidakseimbangan antara teori akademik dan praktik dunia kerja apabila tidak didukung oleh efikasi diri dan orientasi karier peserta. Perbedaan hasil ini dilandasi oleh karakteristik BUMN di Kota Surabaya yang memiliki standar operasional prosedur (SOP) dan ekosistem terintegrasi melalui skema nasional (seperti MAGENTA dan MSIB). Di lingkungan BUMN Surabaya, dukungan eksternal (*internship quality*) dan kapasitas internal (*professional competence* & *career orientation*) tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling mengunci untuk mentransformasi mahasiswa menjadi tenaga kerja yang siap pakai sejak hari pertama bekerja. Secara praktis, program magang BUMN dapat memperkuat kesiapan lulusan secara paling efektif ketika secara bersamaan memastikan kualitas program, mendukung pertumbuhan kompetensi, dan mendorong perilaku perencanaan karir.

Merujuk pada luaran uji signifikansi parsial (uji t) dengan nilai t-tabel sebesar 1,653 (df=192; α=0,05), menunjukkan bahwa besaran rasio t-hitung pada masing-masing prediktor berada di atas nilai kritis, yaitu *internship quality* (3,352), *professional competence* (8,274), dan *career orientation* (2,387). Indikator statistik ini menjadi basis penolakan H0 dan penerimaan keabsahan seluruh hipotesis alternatif (H2, H3, H4) yang mempertegas bahwa setiap variabel secara parsial menunjukkan hubungan kausalitas positif dan signifikan terhadap *work readiness* (Y).

Internship quality (X1) terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *work readiness*, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 3,352 yang melampaui nilai t-tabel (1,653) dengan signifikansi 0,001 (< 0,05). Atas dasar hasil tersebut, maka H0 ditolak dan H2 diterima, yang menegaskan bahwa *internship quality* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang BUMN di Surabaya. Hasil ini sejalan dan mendukung temuan Santosa *et al.* (2024), Layyeta *et al.* (2023), serta Maliki & Rini (2024) yang mengindikasikan bahwa kualitas pengalaman magang yang ditandai oleh kejelasan instruksi tugas, bimbingan mentor yang intensif, serta pemberian umpan balik (*feedback*) berkala berperan vital dalam memicu penguatan adaptabilitas karier dan

kesiapan kerja. Kendati demikian, hasil ini memperlihatkan dinamika yang berbeda dalam studi Utami & Raharjo (2020), yang menggarisbawahi bahwa pengalaman magang secara parsial tidak selalu menjadi pilar utama peningkatan kesiapan kerja apabila porsi penugasan yang diberikan oleh mitra kurang memiliki relevansi strategis. Di BUMN Kota Surabaya, perbedaan ini teratasi karena mayoritas peserta magang dilibatkan secara aktif dalam *real project* dan penugasan yang memiliki kontribusi nyata bagi proyek perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa dampak positif *internship quality* terhadap *work readiness* peserta di BUMN Surabaya bukan sekadar hadir dari partisipasi formal, melainkan dibentuk oleh pengalaman kerja nyata yang bermakna dan terstruktur.

Tabel 11.
Hasil Uji t (Parsial)

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	***Std. Error***	***Beta***	**t**	**Sig.**
1	*(Constant)*	1.735	1.895		.916	.361
	Internship Quality	.160	.048	.180	3.352	.001
	Profesional Competence	.509	.062	.537	8.274	.000
	Career Orientation	.146	.061	.149	2.387	.018

a. *Dependent Variable: Work Readiness*

Sumber: Data diolah, 2026

Di antara tiga faktor yang diteliti, *professional competence* muncul sebagai prediktor terkuat *work readiness* dengan nilai t-hitung sebesar 8,274 (> t-tabel 1,653) dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Indikator statistik ini secara eksplisit menjadi basis penolakan H0 dan penerimaan H3, yang membuktikan bahwa *professional competence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang BUMN di Surabaya. Temuan ini memperkuat penelitian Utami & Raharjo (2020) serta Setiastuti *et al*. (2022) yang menegaskan bahwa penguasaan *professional competence* (pengetahuan, *hard skill*, dan *soft skill*) merupakan prediktor dan penentu utama kesiapan kerja. Namun, hasil ini secara menarik berbeda dengan temuan Pramestie & Prabowo (2025) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel keahlian teknis (*hard skill*) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja jika dibandingkan dengan pengalaman praktis dan *soft skill*. Dominasi yang sangat kuat dari *professional competence* pada penelitian di BUMN Surabaya ini terjadi karena BUMN merupakan industri skala besar dengan tingkat kompleksitas operasional yang tinggi. Perusahaan BUMN di Surabaya menuntut kandidat untuk memiliki *professional competence* yang matang dan *ready-to-use* agar dapat mengeksekusi tugas-tugas fungsional secara akurat dan meminimalkan waktu adaptasi di lapangan.

Terakhir, *career orientation* (X3) melengkapi kesiapan kerja mahasiswa dengan pengaruh positif yang signifikan, berdasarkan nilai t-hitung sebesar 2,387 (> t-tabel 1,653) dan signifikansi 0,018 (< 0,05). Hasil statistik ini secara nyata membuktikan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima, yang mengonfirmasi bahwa *career orientation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work*

readiness peserta magang BUMN di Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Sulastri & Ruzain (2025), Tentama & Heryasa (2022), serta Chang *et al.* (2023) yang mengungkapkan bahwa mahasiswa dengan orientasi dan perencanaan karier yang matang memiliki tingkat kesiapan dan adaptabilitas karier yang lebih tinggi. Kendati demikian, temuan ini memberikan nuansa baru dibanding studi psikologi karier umum yang menempatkan *career orientation* sebagai faktor pendorong utama. Pada konteks BUMN Surabaya, meskipun *career orientation* berpengaruh signifikan, kontribusinya tetap berada di bawah *professional competence*. Kejelasan arah karier memberikan dorongan psikologis dan motivasi intrinsik bagi peserta magang di BUMN Surabaya untuk bertahan di bawah tekanan kerja yang ketat, namun tanpa penguasaan kompetensi teknis yang padu, visi karier tersebut tidak cukup untuk menjamin kesiapan kerja fungsional di lapangan. Secara keseluruhan, meskipun ketiga variabel tersebut signifikan, penguatan kompetensi profesional tetap menjadi pilar utama, yang didukung oleh pengalaman magang berkualitas dan arah karier yang jelas, dalam menghasilkan lulusan yang adaptif dan siap kerja.

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.710[a]	.504	.496	1.70584

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504. Angka ini merepresentasikan bahwa sebesar 50,4 persen keragaman nilai *work readiness* digerakkan oleh kontribusi bersama *internship quality*, *professional competence*, dan *career orientation*, sementara sisanya sebanyak 49,6 persen diakibatkan oleh pengaruh variabel lain di luar model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *internship quality*, *professional competence*, dan *career orientation* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* peserta magang BUMN di Surabaya. Pengalaman magang yang terstruktur menyediakan bimbingan profesional, sementara kejelasan *career orientation* memperkuat adaptabilitas dan kepercayaan diri mahasiswa. Di antara ketiganya, *professional competence* menjadi prediktor paling dominan, menegaskan pentingnya penguasaan keahlian teknis dan sikap profesional. Secara teoretis, temuan ini mengintegrasikan *Human Capital Theory* dan *Social Cognitive Career Theory*, sedangkan secara praktis menggarisbawahi perlunya sistem magang berbasis *real project*. Industri disarankan meningkatkan kualitas *mentoring* dan partisipasi tugas nyata, sementara peneliti selanjutnya dianjurkan memperluas cakupan sampel ke sektor di luar BUMN. Kendati demikian, studi ini memiliki keterbatasan berupa cakupan geografis yang terbatas di BUMN Surabaya, potensi *social desirability* bias akibat instrumen *self-assessment*, serta adanya 49,6 persen varians *work readiness* yang dipengaruhi faktor eksternal di luar model penelitian.

REFERENSI

Anjum, S. (2020). Impact of Internship Programs on Professional and Personal Development of Business Students: a Case Study from Pakistan. *Future Business Journal*, *6*(1), 1–3. https://doi.org/10.1186/s43093-019-0007-3

Auerbach, P., & Green, F. (2024). Reformulating the Critique of Human Capital Theory. *Journal of Economic Surveys*, *39*(5), 1839–1851. https://doi.org/10.1111/joes.12675

Ayuni, S., & Nio, S. R. (2025). Hubungan Career Adaptability dengan Work Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir D3 di Universitas Negeri Padang. *TSAQOFAH: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, *5*(3), 2953–2969. https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i3.6050

Bousrih, J., Elhaj, M., & Hassan, F. (2022). The Labor Market in The Digital Era: What Matters for The Gulf Cooperation Council Countries? *Frontiers in Sociology*, *7*, 959091. https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.959091

BPS. (2025). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)*. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in Studying the Domain Satisfaction and Career Self-Management Models. *Journal of Career Assessment*, *27*(4), 563–578. https://doi.org/10.1177/1069072719852736

Chang, P. C., Guo, Y., Cai, Q., & Guo, H. (2023). Proactive Career Orientation and Subjective Career Success: A Perspective of Career Construction Theory. *Behavioral Sciences*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/bs13060503

Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2020). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*, *49*(1), 161–173. https://doi.org/10.1177/0894845320912526

Clark, H. G., Hunter, A., Grayson, A., Krezmien, M., Mathur, S. R., Hall, C., & Sutter-Lorson, K. (2024). Social Cognitive Career Theory From Theory to Practice: A Model for STEM Career Development for Justice-Involved Learners. *The Journal of Correctional Education*, *75*(1), 68–90. https://www.jstor.org/stable/48761715?read-now=1&seq=5

Davila Laguna, R. F., Lizarzaburu Aguinaga, D., Caceres Torres, D. E., & Larroche Cueto, B. A. (2025). Soft Skills and The Use of Industry 4.0 as Determinants of Professional Development in Engineering Graduates: A SEM Approach. *Sustainable Futures*, *10*, 100742. https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100742

Diptami P, T., & Soetjipto, B. W. (2025). Enhancing Innovation Performance by Utilizing Knowledge Management, Strategic Flexibility, and Organizational Creativity. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 59. https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2025.v19.i01.p06

Fatahillah, R. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Work Engangement Sebagai Variabel

Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *14*(12), 1022–1037. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i12.p07

Galiakberova, A. A. (2019). Conceptual Analysis of Education Role in Economics: The Human Capital Theory. *Journal of History Culture and Art Research*, *8*(3), 410–421. https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256

Gupta, A., Sawhney, S., Nanda, A., & Gupta, A. (2026). Building Critical System Thinking Capability in Engineering Students: A Case for Long- Term Tech Internships on Campus. *Journal of Engineering Education Transformations*, *39*(2), 159–165.

Haojie, L., Taddese, E. T., Yingying, W., & Jiangping, N. (2025). The Impact of Internship Experience and Career Aspirations on The Academic Performance of Railway Electrical Automation Students in China. *Frontiers in Education*, *10*, 1652869. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1652869

Layyeta, B. R., Tommy, P., & Suyasa, Y. S. (2023). Hubungan antara Kualitas Magang dan Kesesuaian Orang-Pekerjaan Pada Mahasiswa Magang. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *12*(1), 40–49.

Maliki, D. O., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Magang MSIB Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen UPN "Veteran" Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, *8*(3), 1397–1411.

Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, *4*(1), 111–117. https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138

Narain, D., & Dwivedi, R. (2023). Importance of Internship in Bridging The Gap Between Industry and Academia. *International Journal of Advanced Research in Commerce, Management &Social Science (IJARCMSS)*, *6*(3), 92–96.

Nisa, M. D., Sakinah, R., Hariyani, L., Dewi, S. H., & Anshori, M. I. (2025). The Impact of Internship on Soft Skills and Hard Skills to Improve Students' Work Readiness. *Journal of Transformational Human Resource Management*, *1*(1), 29–35.

Ozyilmaz, A. (2020). Hope and Human Capital Enhance Job Engagement to Improve Workplace Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *93*(1), 187–214. https://doi.org/10.1111/joop.12289

Pramestie, N. N., & Prabowo, B. (2025). The Influence of Internship Experience, Soft Skills, and Hard Skills on Work Readiness. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, *14*(1), 270–281. https://doi.org/10.31314/pjia.14.1.270-281.2025

Priyanto, P., Widiarto, S., Darmadi, R., & Rahayu, N. (2023). Pengaruh Persepsi Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Kepuasan Praktek Kerja Lapangan Mahasiswa Perguruan Tinggi Vokasi Pariwisata. *Jurnal Kepariwisataan*, *22*(1), 87–98. https://doi.org/10.52352/jpar.v22i1.1019

Rahayu, F. S., & Abivian, M. (2020). Pengitegrasian Teori Kognitif Sosial Karir Untuk Memfasilitasi Aspek Pemahaman Diri Mahasiswa PGSD Dalam

Membuat Pilihan Karir. *Insight: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, *9*(2), 108–116. https://doi.org/10.21009/INSIGHT.092.01

Rahayu, M. P., Mafra, N. U., & Najib, M. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *22*(1), 110–121. https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.16678

Riskiana, I. G. Y. P., & Surya, I. B. K. (2025). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *14*(12), 935–948. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i12.p02

Sakapurnama, E., & Hasan, S. A. (2023). The Effect of Internship Quality Toward Self-Perceived Employability Through The Mediation of Career-Entry Worries For Final Year Student at Universitas Indonesia. *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)*, *16*(1), 1–12. https://doi.org/10.12695/ajtm.2023.16.1.1

Santosa, D. F., Adil, A. S., Wikansari, R., & Oktariani, E. (2024). Improving the Internships Quality in Supporting Vocational College Students' Job Search Success. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *22*(1). https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.13

Setiastuti, R., Zuhriatusobah, J., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(2), 385–402. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16516

Sudiyani, N. N., & Rihayana, I. G. (2024). Unveiling the Influence of Perceived Organizational Support on Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 149. https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2024.v18.i02.p05

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (10th ed.). Alfabeta.

Sulastri, & Ruzain, R. B. (2025). Perencanan Karir dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Riau. *An-Nafs: Jurnal Fakultas Psikologi*, *19*(1), 18–23.

Sulistiarini, I., Fatimah, & Wildan, M. A. (2025). Peran Transformasi Digital Terhadap Kompetensi SDM dan Kemandirian BUMDes. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *14*(9), 741–756. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i9.p05

Sulistiawan, H., & Kamaruzzaman. (2020). Orientasi Karir Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling IKIP PGRI Pontianak. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *XIII*(2), 218–228.

Syabily, A. A., Hanifah, J., & Putra, R. R. (2024). Pengembangan Skala Career Adaptability Pada Mahasiswa Magister Berdasarkan Demografi Pengalaman Kerja. *Affection: Journal of Psychology and Counseling*, *1*(2), 97–116. https://doi.org/10.55062

Syaipudin, L. (2025). *Pengantar Penelitian Lapangan Sederhana Berbasis Jurnalistik (Kualitatif, Kuantitatif, R&D dan Studi Kepustakaan)*. Dawarmiyata Press LPPM STIE Al-Anwar.

Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(2), 858–867. https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913

Tentama, F., & Heryasa, M. N. (2022). Peran Perencanaan Karir terhadap Work Readiness pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Psikogenesis*, *10*(1), 1–11. https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jps.v10i1.1582

Tiron-Tudor, A., Labaditis (Cordos), A., & Deliu, D. (2025). Future-Ready Digital Skills in the AI Era: Bridging Market Demands and Student Expectations in the Accounting Profession. *Technological Forecasting and Social Change*, *215*, 124105. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124105

Utami, I. T., & Raharjo, D. H. (2020). The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work. *Wacana: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *23*(4), 215–221.

Wang, D., Liu, X., & Deng, H. (2022). The Perspectives of Social Cognitive Career Theory Approach in Current Times. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1023994. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994

Yang, H., Yang, L., Chen, L., Liu, J., Cui, S., & Zhang, L. (2024). Exploring Work Readiness: A Qualitative Descriptive Study of Self-Perceptions Among New Graduate Nurses. *Heliyon*, *10*(7), e28507. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28507