

Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen

Ni Wayan Aprilia Eka Putri¹, Ida Bagus Komang Suarmaja², Ni Made Dwi Ariani Mayasari³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: ¹aprilia.eka@student.undiksha.ac.id, ²komang.suarmaja@undiksha.ac.id,
³dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Kesiapan kerja mahasiswa menjadi isu penting seiring meningkatnya tuntutan kompetensi di dunia industri, sementara belum semua mahasiswa yang telah menjalani magang merasa siap memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian mencakup 354 mahasiswa angkatan 2022 yang telah menyelesaikan program magang, dengan 188 responden ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik simple random sampling secara proporsional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis dengan regresi linear berganda berbantuan SPSS 25. Sebelum pengujian hipotesis, data dinyatakan lolos uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji t menunjukkan pengalaman magang ($t_{hitung} = 8,779$; $sig. = 0,000$) dan motivasi kerja ($t_{hitung} = 9,360$; $sig. = 0,000$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Uji F membuktikan kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara simultan ($sig. = 0,000$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512, yang berarti 51,2% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh pengalaman magang dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas program magang dan penguatan motivasi kerja mahasiswa perlu menjadi perhatian bersama dalam mempersiapkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan program magang dan penguatan motivasi kerja mahasiswa di perguruan tinggi.

Kata Kunci: *Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja Mahasiswa*

Abstract

Student work readiness has become an important issue amid rising competency demands in the industrial world, while not all students who have completed an internship feel ready to enter the workforce. This study aimed to examine the effects of internship experience and work motivation on the work readiness of final-year Management students at Universitas Pendidikan Ganesha, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a causal design was employed. The population consisted of 354 students from the 2022 cohort who had completed an internship program, from which 188 respondents were determined using the Slovin formula and proportional simple random sampling. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 25. Prior to hypothesis testing, the data were confirmed to have passed the normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The t-test results showed that internship experience ($t = 8.779$; $sig. = 0.000$) and work motivation ($t = 9.360$; $sig. = 0.000$) each had a positive and significant effect on work readiness. The F-test confirmed that both variables also had a significant simultaneous effect ($sig. = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.512, indicating that 51.2% of the variation in work readiness was explained by internship experience and work motivation. These findings affirm that improving the quality of internship

programs and strengthening students' work motivation should be given joint attention in preparing graduates who are ready to compete in the labor market.

Keywords: *Internship Experience, Work Motivation, Student Work Readiness*

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri yang berlangsung sangat cepat pada era saat ini membawa konsekuensi besar terhadap tuntutan kompetensi lulusan perguruan tinggi. Lulusan tidak lagi cukup hanya memiliki penguasaan teori, tetapi juga harus mampu menunjukkan kesiapan untuk bekerja, menyesuaikan diri dengan lingkungan profesional, serta merespons perubahan kebutuhan industri secara dinamis. Dalam konteks tersebut, perguruan tinggi memiliki peran strategis yang tidak hanya terbatas pada penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga pada pembentukan karakter, keterampilan, dan kesiapan lulusan agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif (Pambajeng dkk., 2024). Kebutuhan tersebut menjadi semakin penting karena kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat proporsi yang cukup besar dari generasi muda usia produktif, termasuk lulusan perguruan tinggi, yang belum terserap secara optimal di dunia kerja dan masih berstatus pengangguran terbuka (Safitri & Rezza, 2025).

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha), khususnya melalui Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, telah berupaya merespons tantangan tersebut dengan menyusun kurikulum yang mengintegrasikan pembelajaran teoritis dengan pengalaman kerja praktis melalui program magang. Langkah ini sejalan dengan karakter bidang ilmu manajemen yang memiliki cakupan kerja luas dan fleksibel, mencakup berbagai sektor seperti pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, hingga operasional (Heryanda & Mayasari, 2025). Melalui program magang, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengenal lingkungan kerja secara langsung, memahami budaya organisasi, berinteraksi dengan dunia profesional, serta menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dalam situasi nyata. Dengan demikian, magang tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap kurikulum, tetapi juga menjadi wahana pembelajaran yang penting untuk mentransformasikan pengetahuan akademik menjadi kompetensi yang bersifat aplikatif (Chairunissa & Rahmayanti, 2024). Pada saat yang sama, program ini juga diharapkan mampu memperkuat kesiapan kerja mahasiswa, yaitu suatu kondisi yang mencerminkan kematangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Azky, 2024).

Selain pengalaman praktis yang diperoleh melalui magang, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang menumbuhkan semangat untuk berkembang, berusaha lebih baik, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan profesional. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari pengalaman, memperbaiki kemampuan diri, serta menunjukkan kesungguhan dalam membangun kesiapan memasuki dunia kerja. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka kesempatan yang ada, termasuk pengalaman magang, belum tentu dapat dioptimalkan secara maksimal untuk mendukung kesiapan kerja secara utuh. Oleh karena itu, pengalaman magang dan motivasi kerja sama-sama dipandang sebagai dua unsur penting yang dapat membentuk kesiapan mahasiswa sebelum benar-benar memasuki dunia profesional.

Fenomena yang ditemukan pada tahap awal penelitian menunjukkan adanya indikasi kesenjangan antara pengalaman yang dimiliki mahasiswa dengan kesiapan kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap sepuluh mahasiswa Jurusan Manajemen Undiksha angkatan 2022 yang telah menyelesaikan program magang, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar dari mereka menilai pengalaman magang dan motivasi kerja yang dimiliki sudah cukup baik. Namun demikian, hanya sebagian kecil yang menyatakan benar-benar siap untuk terjun ke dunia kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pengalaman magang yang telah dijalani belum sepenuhnya terinternalisasi menjadi kesiapan kerja yang nyata. Dengan kata lain, terdapat perbedaan antara penilaian mahasiswa terhadap pengalaman dan motivasi yang dimiliki dengan kesiapan aktual mereka dalam menghadapi

tuntutan pekerjaan. Situasi tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut karena dapat mengindikasikan bahwa faktor pembentuk kesiapan kerja tidak selalu bekerja secara linier atau langsung.

Kesenjangan yang ditemukan dalam observasi awal tersebut juga diperkuat oleh masih beragamnya hasil penelitian terdahulu. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti semakin baik pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja (Amanda dkk., 2024; Adelia dkk., 2025). Akan tetapi, hasil berbeda juga ditemukan dalam penelitian lain yang menyatakan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Ainunisa & Abdul, 2025). Perbedaan hasil yang serupa juga terlihat pada variabel motivasi kerja. Pada beberapa penelitian, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Supriyanto dkk., 2022), namun pada penelitian lain ditemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan (Putri dkk., 2025). Ketidakkonsistenan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman magang, motivasi kerja, dan kesiapan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks yang berbeda. Hal ini penting dilakukan agar dapat diketahui apakah kedua variabel tersebut benar-benar memberikan kontribusi yang konsisten terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya pada mahasiswa Jurusan Manajemen Undiksha yang masih relatif jarang diteliti dalam konteks serupa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen Undiksha, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, terutama dalam konteks pendidikan tinggi yang mengutamakan keterpaduan antara teori dan praktik. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak program studi, dosen, maupun pengelola perguruan tinggi dalam merancang dan mengevaluasi program magang agar lebih efektif dalam membekali mahasiswa menghadapi dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengembangan strategi pembinaan motivasi kerja mahasiswa agar kesiapan mereka memasuki dunia profesional menjadi lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2023). Objek penelitian meliputi pengalaman magang (X1), motivasi kerja (X2), dan kesiapan kerja (Y), sedangkan subjek penelitian adalah mahasiswa akhir Jurusan Manajemen Undiksha yang berlokasi di Jalan Udayana Nomor 11, Singaraja, Bali. Penelitian dilaksanakan mulai April 2026.

Populasi penelitian mencakup seluruh mahasiswa angkatan 2022 Jurusan Manajemen Undiksha yang telah menyelesaikan program magang, terdiri atas 335 mahasiswa Program Studi S1 Manajemen dan 19 mahasiswa Program Studi D4 Pengelolaan Perhotelan, sehingga total populasi berjumlah 354 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%,

$$n = N / (1 + N \cdot e^2) = 354 / (1 + 354 \times 0,0025) = 187,80$$

yang dibulatkan menjadi 188 responden. Alokasi sampel pada masing-masing program studi ditentukan secara proporsional menggunakan rumus $n_i = (N_i/N) \times n$, yaitu 178 responden dari Program Studi S1 Manajemen dan 10 responden dari Program Studi D4 Pengelolaan Perhotelan, dengan teknik simple random sampling pada tiap-tiap program studi.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), yang disebarikan secara daring melalui Google Form. Instrumen kesiapan kerja disusun berdasarkan indikator keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian (Azky, 2024). Instrumen pengalaman magang disusun berdasarkan indikator tujuan pembelajaran, komitmen dan hubungan saling percaya, lokasi magang, penilaian dan pengukuran pengalaman, serta kurikulum yang menentukan pengalaman magang. Instrumen motivasi kerja disusun berdasarkan indikator

dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda berbantuan program IBM SPSS Statistics 25 untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Sebelum pengujian regresi, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (metode grafik normal probability plot serta uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF), dan uji heteroskedastisitas (metode grafik Scatterplot serta uji Glejser) (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik 188 responden penelitian ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	21 tahun	84	45%
	22 tahun	100	53%
	23 tahun	4	2%
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	38%
	Perempuan	117	62%
Program Studi	S1 Manajemen	178	95%
	D4 Pengelolaan Perhotelan	10	5%
Sektor Magang	Administrasi Pemerintahan & Jaminan Sosial	83	44%
	Keuangan dan Perbankan	52	28%
	Akomodasi dan Makan Minum	26	14%

Sumber: Data primer diolah, 2026 (N = 188)

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 22 tahun (53%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada fase akhir studi dan tengah bersiap memasuki dunia kerja. Ditinjau dari jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan (62%). Berdasarkan program studi, mayoritas responden berasal dari Program Studi S1 Manajemen (95%). Sektor administrasi pemerintahan dan jaminan sosial wajib menjadi lokasi magang yang paling banyak dipilih (44%), diikuti sektor keuangan dan perbankan (28%) serta sektor akomodasi dan makan minum (14%). Keragaman sektor tempat magang tersebut mengindikasikan variasi pengalaman kerja yang diperoleh responden sesuai dengan karakteristik masing-masing bidang usaha.

Hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
188	0,200	Data berdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0,977	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,977	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	0,101	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,265	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25, 2026

Hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,977 dan VIF sebesar 1,023 untuk kedua variabel bebas, jauh di bawah ambang batas yang dipersyaratkan, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05, yang menandakan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual. Dengan terpenuhinya ketiga uji asumsi klasik tersebut, data penelitian dinyatakan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda sekaligus uji t (parsial) ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,304	0,960	-	2,401	0,017
Pengalaman Magang (X1)	0,352	0,040	0,456	8,779	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,461	0,049	0,486	9,360	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,304 + 0,352X_1 + 0,461X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,304 menunjukkan bahwa apabila pengalaman magang dan motivasi kerja bernilai nol, kesiapan kerja mahasiswa berada pada angka 2,304. Koefisien regresi pengalaman magang sebesar 0,352 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pengalaman magang meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,352 satuan dengan asumsi motivasi kerja konstan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,461 juga bernilai positif dan bahkan lebih besar dibandingkan koefisien pengalaman magang, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi relatif lebih besar terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

Variabel pengalaman magang memiliki nilai thitung sebesar 8,779 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima: pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen Undiksha. Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 9,360 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H2 juga diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan melalui uji F sebagaimana disajikan pada Tabel 6, sedangkan besarnya kontribusi model ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	428,786	2	214,393	96,869	0,000
Residual	409,448	185	2,213	-	-
Total	838,234	187	-	-	-

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,715	0,512	0,506	1,488

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25, 2026

Nilai F sebesar 96,869 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 7 sebesar 0,512, yang tergolong kategori moderat, berarti 51,2% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh pengalaman magang dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan 48,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti self-efficacy, perencanaan karier, maupun dukungan lingkungan sosial.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen Undiksha. Semakin baik kualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Melalui kegiatan magang, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan teori yang dipelajari di perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata, memahami budaya organisasi, serta beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis. Kejelasan tujuan pembelajaran selama magang turut mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dan bertanggung jawab, sementara hubungan saling percaya dengan pembimbing lapangan memperkuat rasa percaya diri mahasiswa ketika berhadapan dengan situasi kerja profesional.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh positif pengalaman magang terhadap kesiapan kerja (Amanda dkk., 2024; Adelia dkk., 2025). Sistem evaluasi dan kurikulum magang yang terstruktur turut memperkuat proses pembentukan kompetensi teknis maupun sikap kerja mahasiswa, sejalan dengan temuan bahwa kualitas penyelenggaraan magang berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja lulusan (Mayhesya dkk., 2024; Azhar dkk., 2025). Meskipun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan yang melaporkan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Ainunisa & Abdul, 2025). Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik populasi, jenis instansi tempat magang, maupun durasi pelaksanaan magang yang berbeda antarpelitian, sehingga generalisasi pengaruh pengalaman magang perlu mempertimbangkan konteks masing-masing institusi pendidikan.

Ditinjau dari indikator pembentuknya, pengalaman magang mahasiswa Jurusan Manajemen Undiksha tersusun atas kejelasan tujuan pembelajaran, komitmen dan hubungan saling percaya dengan pembimbing lapangan, kesesuaian lokasi magang dengan bidang

studi, sistem penilaian dan pengukuran pengalaman, serta kurikulum magang yang terstruktur. Kelima indikator tersebut tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berkelindan dalam membentuk pengalaman magang yang utuh. Kejelasan tujuan pembelajaran, misalnya, memberi arah bagi mahasiswa mengenai kompetensi apa yang perlu dicapai selama masa penempatan, sementara hubungan saling percaya dengan pembimbing lapangan membuka ruang bagi mahasiswa untuk terlibat pada pekerjaan yang lebih substantif, bukan sekadar tugas administratif rutin.

Dominasi sektor administrasi pemerintahan dan jaminan sosial wajib (44%) serta keuangan dan perbankan (28%) sebagai lokasi magang turut memberi warna pada temuan ini. Kedua sektor tersebut umumnya menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur baku, dan kemampuan komunikasi formal, sehingga mahasiswa yang ditempatkan di sana relatif terbiasa dengan disiplin kerja dan tata kelola administratif sejak masa magang. Kondisi ini sejalan dengan gagasan bahwa kualitas penyelenggaraan dan kurikulum magang, bukan sekadar lama waktu penempatan, yang paling menentukan seberapa besar kontribusi magang terhadap kesiapan kerja lulusan (Chairunissa & Rahmayanti, 2024; Azhar dkk., 2025). Semakin terstruktur proses pembimbingan dan semakin jelas indikator keberhasilan magang yang ditetapkan institusi, semakin besar pula peluang pengalaman tersebut terinternalisasi menjadi kesiapan kerja yang nyata.

Pola pengaruh positif pengalaman magang terhadap kesiapan kerja pada penelitian ini juga selaras dengan temuan pada populasi mahasiswa dari latar belakang program studi yang berbeda, mulai dari mahasiswa vokasi (Mayhesya dkk., 2024), mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi lain (Pambajeng dkk., 2024; Amanda dkk., 2024), hingga mahasiswa program sarjana terapan (Juniaty dkk., 2024). Konsistensi arah pengaruh pada berbagai konteks tersebut memperkuat argumen bahwa pengalaman magang merupakan mekanisme pembelajaran berbasis pengalaman yang relatif universal sifatnya, meskipun besaran pengaruhnya tetap dapat berbeda-beda bergantung pada karakteristik institusi penyelenggara maupun jenis instansi tempat magang. Bagi Jurusan Manajemen Undiksha, temuan ini mengisyaratkan perlunya evaluasi berkala terhadap mitra tempat magang guna memastikan bahwa penempatan mahasiswa benar-benar memberi paparan kerja yang relevan dengan capaian pembelajaran program studi, bukan semata memenuhi kewajiban administratif kurikulum.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, bahkan dengan koefisien regresi yang sedikit lebih besar dibandingkan pengalaman magang. Mahasiswa dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan kompetensi, memperluas pengalaman, dan mempersiapkan diri menghadapi persaingan dunia kerja. Dorongan untuk mencapai tujuan menjadi aspek yang paling menonjol, diikuti oleh kebutuhan menjalin relasi kerja yang baik dan keinginan memperoleh tanggung jawab yang lebih besar.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Supriyanto dkk., 2022; Savero & Turangan, 2025). Mahasiswa yang termotivasi secara internal untuk berkembang cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja dibandingkan mahasiswa yang sekadar mengikuti proses akademik tanpa dorongan pengembangan diri yang kuat. Namun demikian, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang melaporkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Putri dkk., 2025). Ketidaksesuaian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas motivasi kerja dalam membentuk kesiapan kerja sangat bergantung pada bagaimana motivasi tersebut diterjemahkan menjadi tindakan nyata, bukan sekadar keberadaan motivasi itu sendiri.

Instrumen motivasi kerja pada penelitian ini disusun atas empat indikator, yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab. Dari keempat indikator tersebut, dorongan mencapai tujuan tampak paling menonjol dalam membentuk skor motivasi kerja responden, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa Jurusan Manajemen Undiksha umumnya telah memiliki gambaran capaian yang ingin diraih setelah lulus, baik berupa posisi pekerjaan tertentu maupun standar kompetensi minimal yang harus dikuasai. Semangat kerja dan inisiatif turut menyertai dorongan tersebut dalam bentuk

kesediaan mahasiswa untuk mengambil tugas tambahan di luar instruksi baku selama magang, sedangkan rasa tanggung jawab tercermin dari konsistensi mahasiswa menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan pembimbing lapangan.

Keterkaitan motivasi kerja dengan kesiapan kerja pada penelitian ini juga dapat dipahami melalui perspektif yang lebih luas mengenai keyakinan diri mahasiswa. Penelitian lain yang menyoroti peran efikasi diri dan locus of control sebagai anteseden maupun pemediasi kesiapan kerja menemukan bahwa mahasiswa yang meyakini kemampuannya untuk mengendalikan hasil kerjanya sendiri cenderung menunjukkan motivasi yang lebih stabil dan kesiapan kerja yang lebih tinggi (Heryanda & Mayasari, 2025; Liana dkk., 2025). Sejalan dengan itu, motivasi kerja pada penelitian ini dapat dipandang bukan sekadar dorongan emosional sesaat, melainkan bagian dari proses regulasi diri mahasiswa dalam mempersiapkan kariernya, yang tumbuh seiring dengan bertambahnya keyakinan diri selama menjalani magang.

Temuan mengenai peran motivasi kerja ini memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan kemahasiswaan di Jurusan Manajemen Undiksha. Program pembekalan sebelum magang, pendampingan karier oleh dosen wali, serta kegiatan berbagi pengalaman dengan alumni yang telah bekerja berpotensi memperkuat dorongan mencapai tujuan dan rasa tanggung jawab mahasiswa, sebagaimana disarankan pada penelitian mengenai keterampilan interpersonal dan motivasi kerja generasi Z (Savero & Turangan, 2025) serta penelitian pada mahasiswa vokasi (Supriyanto dkk., 2022). Penguatan motivasi kerja secara terstruktur, alih-alih dibiarkan tumbuh secara alami, diperkirakan dapat mempercepat proses internalisasi pengalaman magang menjadi kesiapan kerja yang lebih matang.

Secara simultan, pengalaman magang dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan kemampuan model menjelaskan 51,2% variasi kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel saling melengkapi: pengalaman magang menyediakan paparan praktis terhadap dunia kerja, sedangkan motivasi kerja menjadi penggerak internal yang menentukan sejauh mana mahasiswa memanfaatkan paparan tersebut secara optimal. Mahasiswa dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu mengoptimalkan pengalaman magang yang diperolehnya dibandingkan mahasiswa dengan motivasi rendah, meskipun keduanya menjalani program magang yang serupa.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menemukan pengaruh simultan pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja (Pambajeng dkk., 2024; Azhar dkk., 2025). Nilai R^2 sebesar 0,512 yang tergolong moderat juga mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor lain di luar kedua variabel ini yang turut memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, seperti self-efficacy (Halawa dkk., 2025; Liana dkk., 2025), prestasi akademik, maupun dukungan lingkungan sosial (Ainunisa & Abdul, 2025). Sebagian responden dalam penelitian ini, misalnya, menjalani magang pada sektor yang berbeda-beda dengan sistem pembimbingan yang tidak seragam, sehingga variasi kualitas pengalaman magang antar responden turut memengaruhi besaran pengaruh yang teramati.

Besaran koefisien determinasi sebesar 0,512 pada penelitian ini menempatkan model regresi pada kategori pengaruh moderat, yang menunjukkan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja merupakan dua prediktor penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Pola serupa turut teramati pada penelitian lain yang menempatkan pengalaman magang dan motivasi kerja secara bersama-sama sebagai variabel bebas terhadap kesiapan kerja (Azhar dkk., 2025), di mana besaran pengaruh gabungan kedua variabel cenderung berada pada rentang sedang hingga kuat, bergantung pada variabel tambahan yang turut dilibatkan dalam model serta karakteristik populasi yang diteliti.

Keterbatasan penelitian ini turut perlu dicermati dalam menafsirkan besaran pengaruh simultan tersebut. Desain penelitian yang bersifat potong lintang (cross-sectional) hanya menangkap kondisi mahasiswa pada satu titik waktu, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika perubahan kesiapan kerja dari waktu ke waktu selama proses magang berlangsung. Penggunaan kuesioner self-report juga berpotensi menimbulkan bias persepsi, karena penilaian terhadap pengalaman magang, motivasi kerja, maupun kesiapan kerja sepenuhnya bergantung pada sudut pandang subjektif responden. Selain itu, keragaman sektor tempat

magang dan tidak seragamnya kualitas pembimbingan lapangan antarinstansi turut menjadi sumber variasi yang belum sepenuhnya terkontrol dalam model regresi ini, sebagaimana juga disinggung pada penelitian yang menyoroti peran efikasi diri sebagai faktor tambahan pembentuk kesiapan kerja (Halawa dkk., 2025; Liana dkk., 2025).

Terlepas dari keterbatasan tersebut, temuan pengaruh simultan ini memberi implikasi strategis bagi Jurusan Manajemen Undiksha untuk mengelola pengalaman magang dan motivasi kerja mahasiswa secara terpadu, bukan sebagai dua program yang terpisah. Penguatan kurikulum magang yang terstruktur perlu diiringi dengan intervensi motivasional yang berkelanjutan, seperti pendampingan penetapan tujuan karier sejak awal masa magang, evaluasi berkala terhadap capaian pembelajaran mahasiswa, serta pelibatan alumni sebagai mentor. Sinergi antara paparan praktis di lapangan dan penguatan dorongan internal mahasiswa diperkirakan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kesiapan kerja dibandingkan bila kedua aspek tersebut dikelola secara terpisah (Pambajeng dkk., 2024).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 8,779 dan 9,360 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut benar-benar berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih baik cenderung mempunyai pemahaman yang lebih kuat mengenai dunia kerja, sedangkan mahasiswa dengan motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan kesiapan mental, sikap, dan dorongan yang lebih baik dalam memasuki dunia profesional.

Secara simultan, pengalaman magang dan motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,512$ mengindikasikan bahwa sebesar 51,2% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa pengalaman praktis selama magang dan dorongan internal berupa motivasi kerja merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pihak program studi maupun perguruan tinggi perlu memberi perhatian lebih terhadap mutu pelaksanaan program magang agar tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar mampu memberikan pengalaman kerja yang relevan, bermakna, dan sesuai dengan kebutuhan industri. Di sisi lain, upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja mahasiswa juga perlu diperkuat melalui pembinaan karier, pelatihan soft skill, pendampingan akademik, serta pemberian informasi mengenai prospek dan tuntutan dunia kerja. Dengan pendekatan tersebut, mahasiswa diharapkan memiliki kesiapan yang lebih matang, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja.

Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi dengan lebih baik. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang mungkin turut memengaruhi kesiapan kerja, seperti self-efficacy, perencanaan karier, efikasi diri, dukungan sosial, maupun pengalaman organisasi. Dengan memasukkan variabel-variabel tambahan tersebut, kajian mengenai kesiapan kerja mahasiswa akan menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang berperan di dalamnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pembimbing I dan Pembimbing II atas bimbingan yang diberikan selama proses penelitian, serta kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha atas dukungan fasilitas dan izin penelitian yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, S., Henry, E. & Firdausi, R.R. 2025. Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB UNJ Angkatan 2021. *Indonesia Economic Journal*, 1(2): 635–664. <https://doi.org/10.63822/9rhb1r46>
- Ainunisa & Abdul, M.M. 2025. Analisis Pengaruh Prestasi Akademik, Pengalaman Magang, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa/ Universitas Gunadarma. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4): 215–226. <https://doi.org/10.61132/Rimba.V3i4.2317>
- Amanda, V., Kurniawaty, F. & Apriliana, T.M. 2024. Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1): 1379–1394. <https://doi.org/10.56799/Ekoma.V4i1.5460>
- Azhar, R., Basir, Z. & Data, M.U. 2025. Efek Pengalaman Magang, Soft Skill Dan Motivasi Bekerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2).
- Azisa, N.I., Widodo, S. & Nahriana. 2025. Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tata Boga. *UNM Journal Of Technology And Vocational*, 9(3). <https://doi.org/10.26858/Ujtv.V9i3.6463>
- Azky, S. 2024. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3): 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/Innovative.V4i3.10762>
- Badan Pusat Statistik. 2025. Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2025. Jakarta: BPS.
- Chairunissa, D. & Rahmayanti, H. 2024. 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>
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halawa, W.C.H., Subiyanto, D. & Purnamarini, T.R. 2025. Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2): 112–123. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V22i1.16678>
- Heryanda, K.K. & Mayasari, N.P.C.A. 2025. Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Yang Dimediasi Oleh Self-Efficacy. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2): 594–603. <http://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/25728>
- Juniaty, F.D., Parimita, W. & Wolor, C.W. 2024. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(9): 470–480.
- Liana, T.M.M., Silaban, P. & Siregar, J.K. 2025. Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Advances In Management & Financial Reporting*, 3(3): 1073–1095. <https://doi.org/10.60079/Amfr.V3i3.635>
- Mayhesya, G.W., Susilowati, T. & Subarno, A. 2024. Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(4): 381–389. <https://doi.org/10.20961/Jikap.V8i4.77576>
- Pambajeng, A.P., Sumartik & Sari, H.M.K. 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). <https://doi.org/10.21070/Ups.2769>
- Putri, S.A., Attiq, K. & Rohmah, S. 2025. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2): 28–38. <https://doi.org/10.69714/Nc2fj226>
- Safitri, R.D. & Rezza, M. 2025. Membedah Tren Tingginya Angka Pengangguran Terbuka Pada Gen Z Di Indonesia. *JLIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1): 636–649.

- Savero, E. & Turangan, J.A. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(2): 484–491. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V7i2.34005>
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R.W., Tuah, Y.A.E., Nurtanto, M. & Arifah, S. 2022. The Influence Of Internship Experience And Work Motivation On Work Readiness In Vocational Students. *Indonesian Journal On Learning And Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1): 32–44. <https://doi.org/10.23917/Ijolae.V5i1.20033>