



Article history:

Submitted: 23-09-2026

Received: 24-09-2026

Revised: 24-09-2026

Accepted: 24-09-2026

Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Kompetisi Talenta: Peran Pengalaman Magang, *Self-Efficacy*, dan *Employability Skills*

Rahmat Junaidi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Corresponding Author: rahmat.junaidi1812@grad.unri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Batch 7 Universitas Riau. Pendekatan kuantitatif digunakan pada 100 mahasiswa yang telah menyelesaikan program tersebut pada tahun 2024. Seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik saturated sampling. Data primer dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara simultan maupun parsial. *Employability skills* merupakan prediktor paling dominan. Nilai R^2 sebesar 0,312 dan adjusted R^2 sebesar 0,291 menandakan bahwa ketiga variabel bebas menjelaskan 29,1% variasi kesiapan kerja, sedangkan 70,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya merancang magang sebagai program pengembangan sumber daya manusia yang memperkuat keyakinan diri dan keterampilan kerja mahasiswa.

Kata kunci: *employability skills*; kesiapan kerja; pengalaman magang; *self-efficacy*

ABSTRACT

This study examines the effects of internship experience, self-efficacy, and employability skills on the work readiness of students in the Certified Internship and Independent Study (MSIB) Batch 7 program at Universitas Riau. A quantitative approach was applied to 100 students who completed the program in 2024. The entire population was included through saturated sampling. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression in SPSS 26. The results show that internship experience, self-efficacy, and employability skills have positive and significant effects on work readiness, both simultaneously and partially. Employability skills is the most dominant predictor. The R^2 value of 0.312 and the adjusted R^2 of 0.291 indicate that the three independent variables explain 29.1% of the variance in work readiness, while the remaining 70.9% is influenced by factors outside the model. The findings highlight the need to design internships as a human resource development program that strengthens students' self-belief and workplace skills.

Keywords: *employability skills*; internship experience; *self-efficacy*; work readiness

PENDAHULUAN

Persaingan talenta di pasar kerja kontemporer menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga mampu menampilkan kompetensi yang dapat ditransfer ke situasi kerja nyata. Organisasi merekrut lulusan berdasarkan kapasitas mereka dalam menerapkan ilmu, beradaptasi, menyelesaikan masalah, dan menampilkan atribut profesional. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut menempatkan kesiapan kerja sebagai indikator penting kesiapan individu memasuki dunia profesional. Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan memadukan pengetahuan, keterampilan, pemahaman, dan atribut personal untuk merespons tuntutan pekerjaan secara efektif (Caballero et al., 2011).

Transisi dari pendidikan tinggi ke pasar kerja di Indonesia masih menjadi perhatian kebijakan ketenagakerjaan. Badan Pusat Statistik (2026) mencatat jumlah angkatan kerja pada Februari 2026

mencapai 154,91 juta orang, dengan 7,24 juta orang belum terserap. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional sebesar 4,68 persen, turun 0,08 persen poin dibanding Februari 2025. Di Provinsi Riau, TPT pada periode yang sama tercatat 4,09 persen, turun 0,03 persen poin dari tahun sebelumnya, meskipun jumlah penganggur masih mencapai 137,12 ribu orang (Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2026). Penurunan TPT belum serta-merta meniadakan persoalan kesenjangan kompetensi dan kesiapan lulusan. Bagi perguruan tinggi, data tersebut menegaskan urgensi mengelola proses pembentukan talenta mahasiswa sebelum mereka memasuki pasar kerja.

Salah satu instrumen penguatan kesiapan kerja adalah pengalaman pembelajaran yang menghubungkan teori dengan praktik organisasi. Program Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM), khususnya Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB), memberi ruang bagi mahasiswa untuk belajar di luar kelas, berinteraksi dengan mitra industri, dan menjalankan tugas profesional. Kerangka *experiential learning* menjelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan terbentuk melalui pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen aktif (Kolb, 1984). Dengan demikian, magang berpotensi menjadi mekanisme pengembangan sumber daya manusia mahasiswa, sepanjang pengalaman tersebut relevan, terstruktur, dan diikuti umpan balik yang memadai.

Secara empiris, pengalaman magang berulang kali dikaitkan dengan peningkatan kesiapan kerja. Pangaribuan et al. (2024) serta Zahra et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Syamsuri et al. (2025) menegaskan bahwa semakin kaya pengalaman kerja yang diperoleh selama magang, semakin tinggi kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Temuan tersebut konsisten dengan logika manajemen talenta: paparan terhadap tugas, tanggung jawab, dan budaya kerja mempercepat pembentukan kompetensi. Namun, mutu pengalaman magang tidak selalu seragam antarpeserta (Suyanto et al., 2019). Variasi durasi, kualitas pendampingan, dan pemantapan hasil belajar membuat pengaruh magang tetap perlu diuji pada konteks program yang spesifik, termasuk MSIB Batch 7.

Selain pengalaman kerja, kesiapan kerja berkaitan dengan sumber daya psikologis individu. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang atas kemampuannya merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih yakin menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Dalam konteks kesiapan kerja, keyakinan tersebut penting karena lulusan akan menghadapi peran, standar kinerja, dan ketidakpastian yang baru. Penelitian Junaidi et al. (2025) serta Melda et al. (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Faktor ketiga yang relevan secara manajerial adalah *employability skills*, yaitu seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan atribut personal yang memungkinkan individu memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan (Yorke, 2006; Dacre Pool & Sewell, 2007). Keterampilan ini mencakup kemampuan dasar, kemampuan berpikir, kualitas personal, dan kompetensi kerja yang dituntut organisasi. Semakin tinggi *employability skills*, semakin besar peluang mahasiswa menampilkan kinerja yang sesuai harapan pemberi kerja. Yolanda et al. (2023), Hayati dan Ninghardjanti (2024), serta Faisal et al. (2025) menemukan bahwa *employability skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Faisal et al. (2025) secara khusus menunjukkan bahwa *employability skills* dan pengalaman magang berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Riau.

Meskipun penelitian mengenai kesiapan kerja relatif berkembang, kombinasi pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* pada mahasiswa peserta MSIB Batch 7 Universitas Riau masih terbatas. Penelitian terdahulu menggunakan susunan variabel dan konteks yang berbeda. Sopiana (2026) menguji pengalaman magang dan *soft skills* dengan *self-efficacy* sebagai mediasi. Puteri (2024) menempatkan pengalaman magang, *self-efficacy*, dan motivasi kerja sebagai prediktor kesiapan kerja. Faisal et al. (2025) meneliti *employability skills* dan pengalaman magang tanpa memfokuskan diri pada peserta MSIB Batch 7. Perbedaan fokus, karakteristik responden, dan *setting* program tersebut membuka ruang untuk menguji ketiga variabel secara bersama-sama pada mahasiswa yang baru menyelesaikan MSIB.

Konteks tersebut semakin relevan karena hasil pra-survei pada mahasiswa peserta MSIB Batch 7 Universitas Riau menunjukkan variasi kesiapan kerja. Sebanyak 76,5% responden memberikan penilaian positif pada indikator kesiapan kerja, sedangkan 23,5% masih memberikan

penilaian negatif. Pada aspek pengalaman magang, sebagian mahasiswa belum sepenuhnya merasakan manfaat program, khususnya terkait durasi dan pematapan hasil belajar. Pada aspek *self-efficacy* dan *employability skills*, mayoritas mahasiswa menunjukkan keyakinan dan keterampilan yang memadai, tetapi masih terdapat kelompok yang merasa belum optimal menghadapi tuntutan dunia kerja. Temuan pra-survei tersebut mengisyaratkan bahwa kesiapan kerja tidak terbentuk secara otomatis setelah mahasiswa menyelesaikan magang.

Secara konseptual, ketiga prediktor saling melengkapi. Pengalaman magang menyediakan paparan kerja nyata. *Self-efficacy* menjelaskan keyakinan mahasiswa dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. *Employability skills* merepresentasikan modal kompetensi yang dinilai pasar kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta MSIB Batch 7 Universitas Riau, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H3: *Employability skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H4: Pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Pendekatan tersebut dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji pengaruh pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* terhadap kesiapan kerja berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2024). Unit analisis adalah individu, yaitu mahasiswa yang telah menyelesaikan program magang bersertifikat. Populasi penelitian adalah 100 mahasiswa Universitas Riau yang telah mengikuti dan menyelesaikan program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Batch 7 tahun 2024. Karena jumlah populasi terbatas, relatif homogen dari sisi keikutsertaan program, dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *saturated sampling*. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 100 responden.

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner disebar kepada mahasiswa yang memenuhi kriteria populasi. Data sekunder diperoleh dari publikasi Badan Pusat Statistik, dokumen pelaksanaan MSIB, serta literatur manajemen sumber daya manusia dan kesiapan kerja yang relevan.

Terdapat empat variabel dalam model penelitian. Variabel dependen adalah kesiapan kerja (Y), yaitu kondisi kesiapan mahasiswa untuk memasuki dan menjalankan peran profesional. Kesiapan kerja diukur melalui empat indikator: keterampilan (*skill*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*), merujuk pada kerangka kesiapan kerja lulusan (Caballero et al., 2011).

Variabel independen pertama adalah pengalaman magang (X1), yaitu intensitas dan mutu pengalaman kerja yang diperoleh mahasiswa selama mengikuti MSIB. Pengalaman magang diukur melalui durasi pelaksanaan praktik magang, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, serta pematapan dan pematangan hasil belajar. Variabel independen kedua adalah *self-efficacy* (X2), yaitu keyakinan mahasiswa atas kemampuannya menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. *Self-efficacy* diukur melalui dimensi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan keluasan bidang (*generality*) (Bandura, 1997). Variabel independen ketiga adalah *employability skills* (X3), yaitu seperangkat keterampilan dan atribut yang mendukung individu memperoleh serta mempertahankan pekerjaan. *Employability skills* diukur melalui kemampuan dasar, kemampuan berpikir, kualitas personal, dan kompetensi kerja (Yorke, 2006; Dacre Pool & Sewell, 2007).

Sebelum pengujian hipotesis, instrumen diuji kualitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Dengan $n = 100$, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,196. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha; instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2021). Analisis data dibantu perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi

statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Normalitas diuji dengan Kolmogorov–Smirnov dan diperkuat melalui Normal P-P Plot. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov > 0,05 dan sebaran titik mengikuti garis diagonal. Multikolinearitas dideteksi melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Heteroskedastisitas diuji secara visual melalui scatterplot residual; model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Pengujian hubungan kausal menggunakan regresi linear berganda dengan spesifikasi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: (Y) adalah kesiapan kerja, X_1 pengalaman magang, X_2 *self-efficacy*, X_3 *employability skills*, α konstanta, β_1 – β_3 koefisien regresi, dan (e) error term.

Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kesiapan kerja. Hipotesis simultan diterima apabila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Hipotesis parsial diterima apabila t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Koefisien determinasi (R^2 dan adjusted R^2) digunakan untuk menilai kemampuan model menjelaskan variasi kesiapan kerja.

HASIL

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung setiap item terhadap r tabel sebesar 0,196 pada taraf signifikansi 0,05. Seluruh item pada kesiapan kerja, pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* memiliki r hitung > 0,196. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Kesiapan kerja	P1	0,802	0,196	Valid
		P2	0,699	0,196	Valid
		P3	0,733	0,196	Valid
		P4	0,624	0,196	Valid
2	Pengalaman magang	P1	0,775	0,196	Valid
		P2	0,764	0,196	Valid
		P3	0,815	0,196	Valid
		P4	0,758	0,196	Valid
		P5	0,736	0,196	Valid
3	Self-efficacy	P1	0,724	0,196	Valid
		P2	0,886	0,196	Valid
		P3	0,834	0,196	Valid
4	Employability skills	P1	0,858	0,196	Valid
		P2	0,827	0,196	Valid
		P3	0,854	0,196	Valid
		P4	0,845	0,196	Valid

Sumber: data olahan

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh variabel memiliki koefisien di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
1	Kesiapan kerja (Y)	0,790	0,60	Reliabel
2	Pengalaman magang (X1)	0,865	0,60	Reliabel
3	Self-efficacy (X2)	0,779	0,60	Reliabel
4	Employability skills (X3)	0,817	0,60	Reliabel

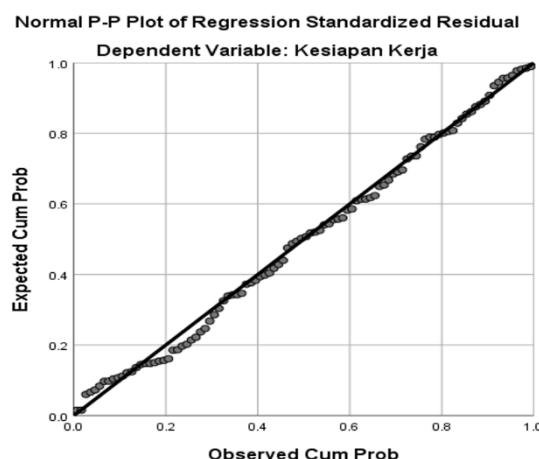
Sumber: data olahan

Uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov–Smirnov. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga residual model berdistribusi normal. Temuan tersebut diperkuat oleh Normal P-P Plot, yang menunjukkan sebaran titik residual mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov–Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	100
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,50871949
Test Statistic	0,053
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance ketiga variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengalaman magang (X1)	0,899	1,112
Self-efficacy (X2)	0,868	1,152
Employability skills (X3)	0,963	1,038

Sumber: data olahan

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui scatterplot residual. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	10,345	1,020		10,144	0,000
Pengalaman magang	0,078	0,037	0,188	2,111	0,037
Self-efficacy	0,163	0,057	0,262	2,883	0,005
Employability skills	0,166	0,039	0,368	4,267	0,000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,345 + 0,078X_1 + 0,163X_2 + 0,166X_3$$

Interpretasi koefisien adalah sebagai berikut. Pertama, konstanta sebesar 10,345 menunjukkan nilai dasar kesiapan kerja apabila pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* diasumsikan bernilai nol. Kedua, koefisien pengalaman magang sebesar 0,078 berarti setiap peningkatan satu satuan pengalaman magang diikuti peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,078, dengan asumsi variabel lain konstan. Ketiga, koefisien *self-efficacy* sebesar 0,163 berarti setiap peningkatan satu satuan *self-efficacy* diikuti peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,163. Keempat, koefisien *employability skills* sebesar 0,166 berarti setiap peningkatan satu satuan *employability skills* diikuti peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,166. Seluruh koefisien bertanda positif sehingga arah hubungan sesuai hipotesis.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34,712	3	11,571	14,514	0,000
Residual	76,530	96	0,797		
Total	111,241	99			

Sumber: data olahan

Nilai F hitung sebesar 14,514 lebih besar dari F tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan df (3; 96) sebesar 2,70, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H4 diterima. Pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Tabel 7
Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
Pengalaman magang	2,111	1,984	0,037	H1 diterima
Self-efficacy	2,883	1,984	0,005	H2 diterima
Employability skills	4,267	1,984	0,000	H3 diterima

Sumber: data olahan

Seluruh nilai t hitung $> 1,984$ dan seluruh nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, H1, H2, dan H3 diterima. Secara parsial, pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan koefisien beta, *employability skills* ($\beta = 0,368$) merupakan prediktor paling dominan, diikuti *self-efficacy* ($\beta = 0,262$) dan pengalaman magang ($\beta = 0,188$).

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,559	0,312	0,291	0,89285

Sumber: data olahan

Nilai R sebesar 0,559 menunjukkan hubungan sedang antara ketiga variabel independen dan kesiapan kerja. Nilai R^2 sebesar 0,312 dan adjusted R^2 sebesar 0,291 menandakan bahwa pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* secara bersama-sama menjelaskan 29,1% variasi kesiapan kerja setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor. Sisanya sebesar 70,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta MSIB Batch 7 Universitas Riau. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja

tidak terbentuk dari satu faktor tunggal, melainkan dari kombinasi pengalaman kerja, keyakinan diri, dan modal keterampilan yang dinilai pasar kerja. Secara manajerial, hasil tersebut sejalan dengan logika pengembangan sumber daya manusia: paparan terhadap tugas nyata perlu disertai kapasitas psikologis dan kompetensi yang dapat ditransfer.

Pengaruh positif pengalaman magang mendukung kerangka experiential learning. Kolb (1984) menjelaskan bahwa pembelajaran efektif terjadi ketika individu melalui pengalaman konkret, merefleksikan pengalaman tersebut, menyusun pemahaman, lalu mengujinya kembali dalam tindakan. Magang bersertifikat menyediakan ruang tersebut. Mahasiswa tidak hanya mengamati organisasi, tetapi menjalankan tanggung jawab, menyesuaikan diri dengan standar kerja, dan menata ulang pengetahuan akademik ke dalam praktik. Hasil ini konsisten dengan Pangaribuan et al. (2024), Zahra et al. (2024), dan Syamsuri et al. (2025) yang menemukan bahwa semakin baik pengalaman magang, semakin tinggi kesiapan kerja.

Meskipun signifikan, koefisien beta pengalaman magang ($\beta = 0,188$) merupakan yang terkecil di antara ketiga prediktor. Temuan ini perlu dibaca secara hati-hati. Keikutsertaan dalam MSIB tidak otomatis menghasilkan kesiapan kerja yang setara antarmahasiswa. Mutu pengalaman—relevansi tugas, intensitas pendampingan mentor, umpan balik kinerja, dan kesempatan merefleksikan hasil belajar—lebih menentukan transfer kompetensi dibanding sekadar durasi program (Suyanto et al., 2019). Dengan kata lain, magang yang bersifat administratif atau kurang menantang berpotensi membatasi kontribusinya terhadap kesiapan kerja. Implikasi manajerialnya jelas: pengelola program perlu menggeser fokus dari pemenuhan kehadiran magang ke perancangan pengalaman kerja yang terukur.

Pengaruh *self-efficacy* yang positif dan signifikan mengonfirmasi teori Bandura (1997). Keyakinan atas kemampuan menyelesaikan tugas, menghadapi tingkat kesulitan tertentu, dan menerapkan kompetensi pada situasi yang beragam menjadi sumber daya psikologis penting dalam transisi pendidikan–kerja. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih berani mengambil inisiatif, bertahan saat menghadapi hambatan, dan menilai dirinya mampu memenuhi tuntutan peran profesional. Hasil ini sejalan dengan Junaidi et al. (2025) serta Melda et al. (2025).

Dalam konteks MSIB, *self-efficacy* dapat diperkuat melalui mastery experience, yaitu keberhasilan menyelesaikan tugas mitra, serta melalui umpan balik mentor. Ketika mahasiswa berhasil menangani pekerjaan yang semula dianggap sulit, keyakinan diri meningkat dan kesiapan kerja ikut terangkat. Sebaliknya, pengalaman magang tanpa dukungan dan tanpa keberhasilan yang terasa dapat membatasi pembentukan efikasi. Oleh karena itu, *self-efficacy* bukan atribut yang berdiri sendiri; ia berkembang melalui desain tugas dan kualitas pembimbingan.

Employability skills terbukti menjadi prediktor paling dominan ($\beta = 0,368$). Temuan ini sesuai dengan model CareerEDGE yang menempatkan keterampilan generik, pengetahuan, dan atribut personal sebagai inti *employabilitas* lulusan (Dacre Pool & Sewell, 2007; Yorke, 2006). Pasar kerja menilai kesiapan bukan hanya dari riwayat magang, tetapi dari kemampuan komunikasi, berpikir, kerja sama, dan kompetensi yang dapat digunakan lintas konteks pekerjaan. Hasil ini memperkuat Yolanda et al. (2023), Hayati dan Ninghardjanti (2024), serta Faisal et al. (2025).

Dominannya *employability skills* memiliki arti strategis. Pengalaman magang menyediakan arena, *self-efficacy* menyediakan keyakinan, tetapi yang paling langsung meramalkan kesiapan kerja adalah keterampilan yang dapat ditampilkan kepada pemberi kerja. Bagi perguruan tinggi, program MSIB perlu secara eksplisit menargetkan pembentukan *employability skills*, bukan hanya penempatan mahasiswa di mitra. Asesmen sebelum dan sesudah magang pada indikator kemampuan dasar, kemampuan berpikir, kualitas personal, dan kompetensi kerja dapat menjadi alat kendali mutu program.

Pengaruh simultan ketiga variabel ($F = 14,514$; $p = 0,000$) menunjukkan bahwa model penelitian relevan secara statistik. Namun, adjusted R^2 sebesar 0,291 menandakan bahwa 70,9% variasi kesiapan kerja masih dijelaskan faktor lain. Nilai tersebut wajar untuk studi perilaku organisasi berbasis persepsi, tetapi sekaligus menandai batas model. Variabel yang potensial belum terakomodasi meliputi motivasi kerja, minat karier, literasi digital, kualitas mentoring, dukungan keluarga, karakteristik mitra, dan kondisi pasar kerja lokal. Keterbatasan ini tidak melemahkan temuan utama, tetapi membatasi generalisasi dan membuka agenda riset lanjutan, termasuk pengujian mediasi—misalnya *self-efficacy* sebagai mekanisme antara magang dan kesiapan kerja—atau moderasi mutu program.

Secara keseluruhan, pembahasan hasil mengarah pada satu kesimpulan manajerial. Kesiapan kerja mahasiswa peserta MSIB Batch 7 meningkat apabila pengalaman magang dikelola sebagai proses pembelajaran, *self-efficacy* diperkuat melalui keberhasilan tugas, dan *employability skills* dijadikan capaian inti program. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi, tetapi bobot empiris tertinggi berada pada keterampilan yang langsung dinilai dunia kerja.

SIMPULAN

Pengalaman magang, *self-efficacy*, dan *employability skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta MSIB Batch 7 Universitas Riau, baik secara parsial maupun simultan. *Employability skills* merupakan prediktor paling dominan, diikuti *self-efficacy* dan pengalaman magang. Model menjelaskan 29,1% variasi kesiapan kerja ($\text{adjusted } R^2 = 0,291$); sisanya ditentukan faktor di luar model.

Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari kombinasi pengalaman kerja, keyakinan diri, dan keterampilan yang dapat ditransfer (Kolb, 1984; Bandura, 1997; Dacre Pool & Sewell, 2007). Bagi perguruan tinggi, MSIB perlu dikelola sebagai program pengembangan SDM dengan capaian *employability skills* yang terukur, bukan sekadar konversi SKS. Bagi mitra, tugas yang relevan dan umpan balik mentor diperlukan untuk menumbuhkan kompetensi sekaligus *self-efficacy*. Bagi mahasiswa, kehadiran di tempat magang tidak mencukupi tanpa penguatan keterampilan kerja dan keyakinan diri.

Penelitian terbatas pada satu angkatan di satu universitas, bersifat *cross-sectional*, dan mengandalkan persepsi diri. Penelitian lanjutan disarankan memperluas sampel, menambahkan penilaian mentor, serta menguji mediasi atau moderasi. Pengelola program disarankan memakai rubrik *employability skills* pada logbook dan evaluasi mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A., 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2026, 5 Mei. *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2026 (Berita Resmi Statistik No. 49/05/Th. XXIX)*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau. 2026. *Tingkat pengangguran terbuka Provinsi Riau Februari 2026*.
- Caballero, C. L., Walker, A., Fuller-Tyszkiewicz, M., 2011. The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Dacre Pool, L., Sewell, P., 2007. The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Faisal, A. B., Hendriani, S., Novrianti, D. P., 2025. Pengaruh employability skill dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Riau. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 150–162. <https://doi.org/10.30822/aksioma.v4i2.4584>
- Ghozali, I., 2021. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*, Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, A. N., Ninghardjanti, P., 2024. Pengaruh pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) dan employability skills terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Banyudono. *Journal of Creative Student Research*, 2(3), 67–86. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v2i3.3833>
- Junaidi, R., Roesdy, R., Mahdalena, Z., Syamsuri, A. R., 2025. The influence of self-reflection, certified independent study internship experience (MSIB), and self-efficacy on the work readiness of Riau University students. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 4(6), 3040–3049. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i6.1775>
- Kolb, D. A., 1984. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Melda, T., Liana, M., Silaban, P., Kasandra, J., 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>

- Pangaribuan, H. J., Fitri, K., Tarigan, M. A., 2024. Pengaruh efikasi diri dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel intervening pada peserta MSIB Universitas Riau. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 1007–1015. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3478>
- Puteri, D. V., 2024. Employability skill dan grit terhadap kesiapan kerja yang dimoderasi informasi dunia kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 177–192. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.15>
- Sopiana, P. E., 2026. Peran self-efficacy dalam memediasi pengaruh pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja Generasi Z. *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial*, 4(1), 2258–2269. <https://doi.org/10.70292/pchukumsosial.v4i1.417>
- Sugiyono. 2024. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyanto, F., Rahmi, E., Tasman, A., 2019. Pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187–196. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- Syamsuri, A. R., Junaidi, R., Rafita, R., 2025. Work readiness of University of Riau management S1 students based on internship experience, self-efficacy and work motivation. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 4(6), 2763–2774. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i6.1746>
- Yorke, M., 2006. *Employability in higher education: What it is – what it is not*. The Higher Education Academy.
- Yolanda, S., Ayub, D., Fitrilinda, D., 2023. Pengaruh employability skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Masyarakat angkatan 2020 FKIP UNRI. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 301–307. <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1126>
- Zahra, A., Hendriani, S., Pramadewi, A., 2024. Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja (studi kasus mahasiswa Manajemen angkatan tahun 2018–2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau). *Journal of Accounting Management Business and International Research*, 3(2), 265–277. <https://doi.org/10.57235/jambuair.v3i2.3335>