

Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir: Kontribusi Pengalaman Magang, *Soft Skill*, dan Adaptabilitas Karir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Shalsabila Shavira Zahra Putri Gunawan^{1*}, Mila Sartika², Aris Puji Purwatiningsih³,
Nanda Adhi Purusa⁴

Email korespondensi: 211202207589@mhs.dinus.ac.id
Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia^{1*,2,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengalaman magang, *soft skill*, dan adaptabilitas karir memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Isu-isu terkini meliputi kesenjangan keterampilan dan persentase pengangguran lulusan perguruan tinggi yang cukup besar, yang menunjukkan adanya kesenjangan berkelanjutan antara kompetensi sumber daya manusia lulusan dan apa yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja saat ini. Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian ini, dengan teknik analisis PLS-SEM menggunakan alat SmartPLS 4. Populasi dalam penelitian ini adalah 343 mahasiswa aktif semester akhir Program Studi Manajemen dan Akuntansi, FEB UDINUS, dari angkatan 2022, yang semuanya telah menempuh program magang. Total sampel penelitian ini sebanyak 181. Pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis di UDINUS. Strategi pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman magang, *soft skill*, dan adaptabilitas karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. *Soft skill* memberikan kontribusi paling besar (koefisien jalur = 0,449), dengan kemampuan pemecahan masalah sebagai indikator yang paling penting. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen ini dapat menjelaskan 86% variasi pada variabel kesiapan kerja. Temuan ini menekankan betapa pentingnya ketiga faktor ini untuk meningkatkan keterampilan calon lulusan guna menghadapi dinamika dunia kerja saat ini.

Kata kunci: *Pengalaman Magang; Soft Skill; Adaptabilitas Karir; Kesiapan Kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi isu krusial yang mendapat perhatian dari berbagai pemangku kepentingan, baik pemerintah maupun dunia industri. Di era globalisasi dan revolusi industri yang semakin kompetitif, keterampilan di tempat kerja tidak terbatas kemampuan akademis saja, namun memperhitungkan keterampilan interpersonal dan kemampuan beradaptasi, supaya mampu mengimbangi tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah. Simanjuntak A.R & Armanu (2023) menjelaskan meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dan kebutuhan perusahaan menyebabkan lulusan perguruan tinggi kesulitan berkompetisi dalam persaingan kerja.

Seiring dengan laporan The Future of Jobs Report 2025 yang menyebutkan 63% perusahaan global menghadapi kesenjangan keterampilan dalam proses transformasi bisnis (WEF, 2025). Fenomena ini berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran sarjana di Indonesia dimana pada bulan Agustus 2025 tercatat sebesar 4,85% (BPS, 2025),

padahal lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki etos kerja yang lebih baik melalui pendidikan formal. Digitalisasi dan otomatisasi pekerjaan turut mempersempit kesempatan kerja, sehingga hanya individu dengan tingkat kesiapan dan kemampuan beradaptasi yang tinggi yang mampu bersaing di pasar kerja Kurniawan & Aruan (2021). Kondisi tersebut juga tercermin pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, di mana tingkat penyerapan kerja maupun yang berwirausaha pada Program Studi Manajemen dan Akuntansi masih berada di bawah 50%, menandakan kesiapan kerja lulusan belum optimal dan memerlukan penguatan sebelum memasuki dunia kerja profesional (Career Center UDINUS, 2024).

Tingginya jumlah lulusan yang belum bekerja tersebut menunjukkan adanya aspek lain yang turut berperan dalam kesiapan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan dari proses pembelajaran formal, tetapi juga pengalaman dan kemampuan yang mendukung transisi ke lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memfokuskan tiga faktor kunci yang dianggap relevan dengan situasi tersebut, yaitu pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karir. Pengalaman praktis memfasilitasi mahasiswa memperoleh pengetahuan langsung tentang bidang profesional. Kemampuan interpersonal, mendorong kinerja yang efektif, tercermin melalui soft skill, sementara adaptabilitas karir menunjukkan kapasitas mahasiswa beradaptasi dengan perubahan di ranah kerja. Meskipun unsur-unsur tersebut memegang peranan krusial membangun kesiapan seseorang untuk memasuki ranah profesional, pada kenyataannya tidak seluruh mahasiswa berhasil mengembangkannya secara maksimal.

Ketidaksiapan lulusan memasuki dunia kerja seringkali disebabkan oleh proses pembinaan dan pengalaman belajar yang kurang relevan dengan kebutuhan industri, serta lemahnya hubungan kampus dan industri yang menghambat mahasiswa terpapar dengan situasi dunia kerja yang sebenarnya Ramaditya *et al.*, (2023). Dinamika pasar kerja yang berubah cepat juga menuntut lulusan mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dan berdaya saing Björck *et al.*, (2024). Pembentukan sikap, nilai, dan etika profesional juga berperan penting dalam menyiapkan individu menghadapi tuntutan kerja (Purwatiningsih, A.P 2022). Terkait hal tersebut, Shore, A & Dinning, T (2023) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kondisi ketika individu telah mengembangkan keterampilan teknis dan nonteknis, memahami ranah profesional, serta memperoleh kesiapan psikis dan sosial untuk terjun ke dunia kerja. Agar menggapai kesiapan kerja optimal, mahasiswa harus mampu menyelaraskan diri dengan standar industri dan memaksimalkan kemampuan internal dan eksternal yang dimilikinya, seperti magang dan pelatihan (Pambajeng & Sumartik 2024).

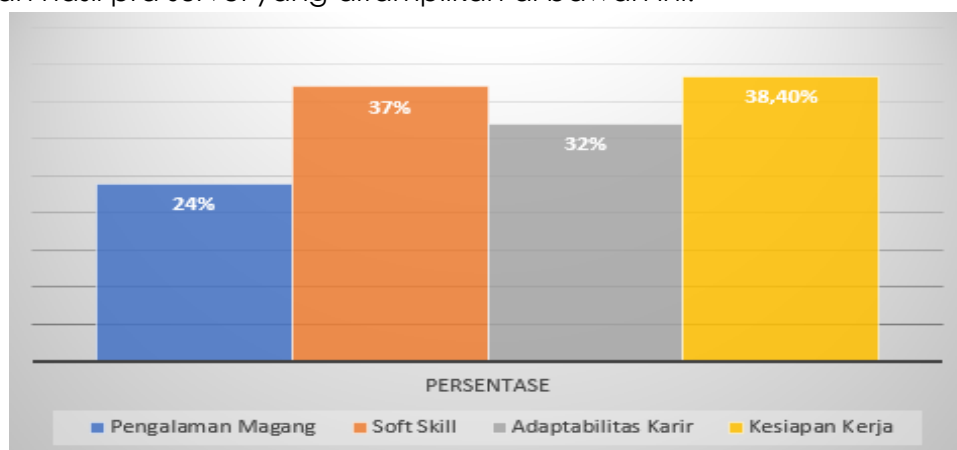
Berkaitan dengan pengalaman magang, laporan (Kemendikdasmen, 2024) menunjukkan meskipun antusiasme mahasiswa mengikuti program magang cukup tinggi, yaitu mencapai 150.000, masih banyak mahasiswa yang belum siap menjadi tenaga kerja terampil, sehingga perlunya evaluasi lebih lanjut mengenai efektivitas program magang. Didukung riset oleh Supriyanto *et al.* (2022) menunjukkan pengalaman magang yang relevan dapat meningkatkan keterampilan teknis serta profesional mahasiswa. Berkaitan dengan hal ini, menurut Mustari & Armanu (2021) pengalaman magang adalah proses pembelajaran yang membantu seseorang mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan melalui kegiatan kerja nyata lewat kemitraan pendidikan dan industri. Selain itu, pengalaman magang juga dipengaruhi berbagai aspek seperti mutu pembelajaran yang aplikatif dan jaringan profesional yang terbentuk selama program magang, yang berkontribusi pada kesiapan mahasiswa untuk bekerja dan pengembangan karir (Winborg

& Hägg, 2023). Pengalaman inilah yang turut membentuk soft skill seseorang, seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama.

Namun demikian, Basterra *et al.* (2025) menekankan jika banyak lulusan belum memenuhi harapan industri disebabkan oleh kurangnya keterampilan komunikasi, kerja dalam tim, dan kemampuan memecahkan masalah. Sementara itu, Ayaturrahman & Rahayu (2023) menemukan mahasiswa yang memiliki kemampuan interpersonal yang kuat menunjukkan peningkatan efektivitas kerja dan bahkan menjadi fokus utama bagi manajer yang terlibat dalam proses perekrutan (LinkedIn Business Talent Blog, 2024). Sejalan dengan Luthfiani & Wajdi (2025) sangat penting meningkatkan soft skill karena untuk dapat sukses di tempat kerja masa kini bukan hanya soal menguasai teknologi saja, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang memumpuni. Pandangan ini diperkuat oleh Bisschoff & Massyn (2024) yang mendefinisikan soft skill sebagai kemampuan di luar keahlian teknis, yang memberdayakan individu bekerja secara efektif dengan memanfaatkan komunikasi, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah, yang secara kolektif membangun landasan bagi kesiapan profesional. Meski demikian, kesiapan profesional di era sekarang juga menuntut kemampuan beradaptasi.

Menanggapi hal tersebut, Gaile *et al.* (2024) mengungkapkan meskipun kemampuan beradaptasi sangat krusial untuk menghadapi perubahan dunia kerja masa kini, masih ada perbedaan antara kemampuan lulusan untuk beradaptasi dengan kebutuhan global, terutama yang berkaitan dengan teknologi, fleksibilitas pola kerja, dan tekanan dari dunia profesional. Alexander *et al.* (2025) juga menekankan adaptabilitas karir perlu diperkuat karena dunia kerja masa kini bergerak sangat cepat, sehingga setiap individu dituntut mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, menghadapi tuntutan pekerjaan yang selalu berubah, dan tetap mempertahankan kinerja secara konsisten meskipun berada di situasi organisasi yang dinamis dan penuh tantangan. Dalam ranah teoritis, pemahaman ini diperkuat oleh pandangan Lakshmi & Elmartha (2022) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai keahlian seseorang menyesuaikan diri dengan tuntutan, perubahan, dan ketidakpastian karir, yang mencerminkan kesiapan mengantisipasi masa depan, mengelola pilihan karir, serta beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja.

Peneliti melakukan pra survei dengan tujuan memperoleh data awal mengenai kesiapan kerja mahasiswa. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 25 mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen dan Akuntansi FEB UDINUS, dengan hasil pra survei yang ditampilkan di bawah ini.



Gambar 1 Hasil Pra Survei

Melalui pra survei yang dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, ditemukan adanya indikasi ketidaksiapan kerja yang masih cukup signifikan. Pada variabel kesiapan kerja, sebesar 38,4% responden menunjukkan belum siap memasuki dunia kerja, terutama aspek pengambilan keputusan yang rasional, kemampuan berpikir kritis, serta penyesuaian terhadap budaya dan tuntutan kerja profesional. Selanjutnya, pada variabel soft skill, sebesar 37% responden mengalami kendala menyampaikan ide secara percaya diri, bekerja sama secara efektif, serta menyesuaikan perilaku dengan perubahan situasi kerja. Pada variabel adaptabilitas karir, sebesar 32% responden belum memiliki perencanaan dan tujuan karir yang jelas, kurang mengenal alternatif pilihan pekerjaan, serta belum memiliki keyakinan terhadap prospek karir di masa depan. Sementara itu, pada variabel pengalaman magang, sebesar 24% responden menyatakan kegiatan magang belum sepenuhnya membantu mereka beradaptasi dengan peran kerja, standar kinerja, dan pengembangan keterampilan teknis yang relevan. Secara umum, hasil dari survei awal ini menyoroti aspek-aspek yang masih membutuhkan peningkatan terkait keterlibatan mahasiswa dalam magang, soft skill, adaptabilitas karir, dan kesiapan kerja. Sehingga studi ini penting karena meneliti bagaimana ketiga faktor independen ini memengaruhi kesiapan kerja di kalangan mahasiswa yang akan lulus.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi bagaimana kesiapan kerja berhubungan dengan pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karir. Studi oleh Pambajeng & Sumartik (2024), Mayhesya *et al.* (2024) dan Simanjuntak & Armanu (2023) menunjukkan pengalaman magang berkontribusi meningkatkan kesiapan individu untuk bekerja. Sementara, temuan oleh Deswarta *et al.* (2023), Maulidiyah & Ubaidillah (2024) dan Chopifah *et al.* (2025) mengatakan soft skill berperan dalam menentukan kesiapan kerja seseorang. Demikian pula, penelitian oleh Putri *et al.* (2024) dan Ayuni *et al.* (2025) kemampuan beradaptasi terhadap perubahan karir memengaruhi kesiapan seseorang untuk mulai bekerja. Bertentangan dengan ini, penelitian lain, termasuk penelitian Ainunisa & Mukhyi (2025), Nurbaiti & Putri (2024), Putri & Arini (2025) serta Rofi *et al.* (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, dengan menyatakan baik pengalaman magang, soft skill maupun adaptabilitas karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil yang tidak konsisten ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut terhadap celah penelitian yang belum dieksplorasi.

Penelitian ini ingin memahami bagaimana kesiapan kerja mahasiswa semester akhir dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu pengalaman magang, kemampuan interpersonal, serta adaptabilitas karir. Yang membuat studi ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah pemilihan ketiga faktor tersebut sebagai variabel bebas, kombinasi yang hingga kini masih sangat jarang dieksplorasi. Dengan kata lain, riset ini membawa sudut pandang terkini untuk mengungkapkan apa yang benar-benar membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini sekaligus membuka pertanyaan tentang kontribusi masing-masing faktor terhadap variabel dependen, sekaligus diharapkan bisa memperkaya kajian teoritis serta menjadi bahan masukan praktis bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro untuk menyusun kurikulum pengembangan yang lebih bermutu, sehingga SDM lulusannya lebih kompetitif dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat di dunia kerja masa kini.

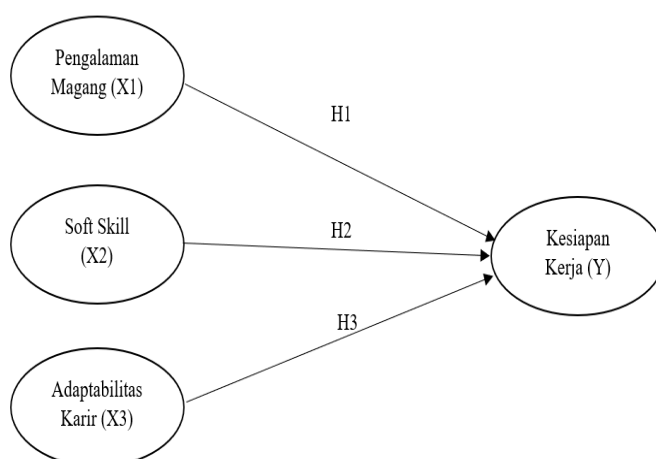
Pengembangan Hipotesis

Pengalaman magang membantu seseorang memahami budaya organisasi yang ada dan dinamika pekerjaan, serta meningkatkan kepercayaan akan diri sendiri serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan profesional (Rahayu & Mafra, 2025). Berdasarkan temuan dari studi Gosali *et al.* (2024), Pambajeng & Sumartik (2024) dan Romadoni *et al.* (2023) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman magang terhadap kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Dapat disimpulkan partisipasi yang baik dalam magang berkorelasi dengan peningkatan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. H1: Pengalaman magang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Keterampilan interpersonal memungkinkan seseorang membangun koneksi di lingkungan profesional, memahami seluk-beluk dinamika sosial di tempat kerja, dan menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan tuntutan organisasi (Cristal *et al.*, 2025). Sejalan dengan penelitian Deswarta *et al.* (2023), Simanjuntak & Armanu (2023) dan Khairudin & I'fa (2023) yang menunjukkan soft skill yang baik secara positif dan signifikan meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Singkatnya, soft skill memberdayakan mahasiswa meningkatkan kesiapan kerja mereka untuk dunia profesional. H2: Soft skill mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kemampuan beradaptasi dalam karir membantu seseorang menyesuaikan dirinya agar selaras dengan perubahan yang terjadi di lingkungan profesional seperti yang diuraikan (Wang *et al.*, 2024). Temuan dari Ichwan *et al.* (2025), Widiawati *et al.*, (2025) dan Pakpahan & Nikmah (2024) memperlihatkan adaptabilitas karir secara signifikan dan positif memengaruhi kesiapan kerja. Akibatnya, mahasiswa yang menunjukkan fleksibilitas di berbagai skenario karir seringkali memiliki kesiapan yang lebih kuat untuk menghadapi ranah pekerjaan. H3: Adaptabilitas karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2 Gambar Kerangka Konseptual

Sumber: Andina *et al.* (2023), dimodifikasi Peneliti (2025)

Metode Analisis

Riset ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Data utama dikumpulkan secara langsung atau data primer melalui kuisioner. Populasi terdiri dari 343 mahasiswa tingkat akhir yang sedang menjalani studi pada Program Studi Manajemen dan Akuntansi di

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, khususnya mereka yang berada di angkatan 2022 yang telah menempuh program magang. Rumus Lemeshow *et al.* (1997) digunakan sebagai rujukan untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2 \times p(1-p)}$$

Menggunakan ($N = 343$), ($Z = 1,96$) (Tingkat kepercayaan 95%), ($p = 0,5$), dan ($d = 0,05$). Dari hasil perhitungan, ukuran sampel yang diperoleh adalah sekitar 181,4, yang dibulatkan menjadi 181 responden. Selanjutnya, dilakukan pembagian sampel antara dua program studi terkait dengan menggunakan teknik alokasi proporsional agar setiap program studi terwakili sesuai dengan besar populasinya (Soegiyono, 2016). Berdasarkan hasil dari perhitungan, didapatkan sampel sekitar 121 mahasiswa Program Studi Manajemen dan 60 mahasiswa Program Studi Akuntansi.

Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria mahasiswa tingkat akhir angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Program Studi Manajemen dan Akuntansi yang telah mengikuti program magang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4. PLS-SEM digunakan karena riset ini dimaksudkan untuk menganalisis kemampuan variabel pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karir dalam memprediksi kesiapan kerja mahasiswa, sehingga lebih menekankan aspek pengaruh dan daya prediksi model. Proses analisis mencakup dua tahapan, yaitu penilaian outer model menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi inner model guna menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel. Studi ini diharapkan mampu menyumbangkan fakta empiris perihal kontribusi pengalaman magang, keterampilan interpersonal, dan adaptabilitas karir dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Dian Nuswantoro Program Studi Manajemen dan Akuntansi sebelum memasuki dunia kerja.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Pengalaman Magang	X1.1	Pengetahuan Kerja	Wahyuni <i>et al.</i> (2023)
	X1.2	Keterampilan Kerja	
	X1.3	Beradaptasi	
	X1.4	Sikap Kerja	
Soft Skill	X2.1	Kemampuan public speaking	Widiyawati <i>et al.</i> (2024)
	X2.2	Kemampuan Problem solving	
	X2.3	Keinginan belajar hal baru	
	X2.4	Kemampuan beradaptasi	
Adaptabilitas Karir	X3.1	Kepedulian karir	Pakpahan & Nikmah (2024)
	X3.2	Pengendalian karir	
	X3.3	Keingintahuan karir	
	X3.4	Keyakinan karir	
Kesiapan Kerja	Y.1	Memiliki proses berpikir yang logis dan objektif.	Deswarta <i>et al.</i> (2023)
	Y.2	Memiliki pola pikir yang cermat dan kritis.	
	Y.3	Memiliki keberanian untuk memikul tanggung jawab pribadi.	

Y.4	Memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah.
Y.5	Memiliki dorongan untuk maju dan berusaha untuk tetap mengikuti perkembangan inovasi di bidang spesialisasinya.

Sumber: Penulis, 2025

Hasil dan Pembahasan

Data Responden

Karakteristik responden yang berpartisipasi mencakup jenis kelamin, usia, dan program studi. Setelah mengumpulkan data dari 190 individu, 9 tanggapan dinyatakan tidak sesuai kriteria, sehingga hanya 181 responden yang datanya sesuai untuk dimasukkan ke dalam analisis penelitian. Karakteristik responden, jika dirinci berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden, yaitu sebesar 67,4%, adalah perempuan. Melihat karakteristik responden berdasarkan usia, terlihat jelas kelompok ini sebagian besar terdiri dari mahasiswa berusia di bawah 23 tahun dengan presentase 56%. Karakteristik responden pada jurusan mahasiswa didominasi oleh jurusan manajemen sebesar 66,3%.

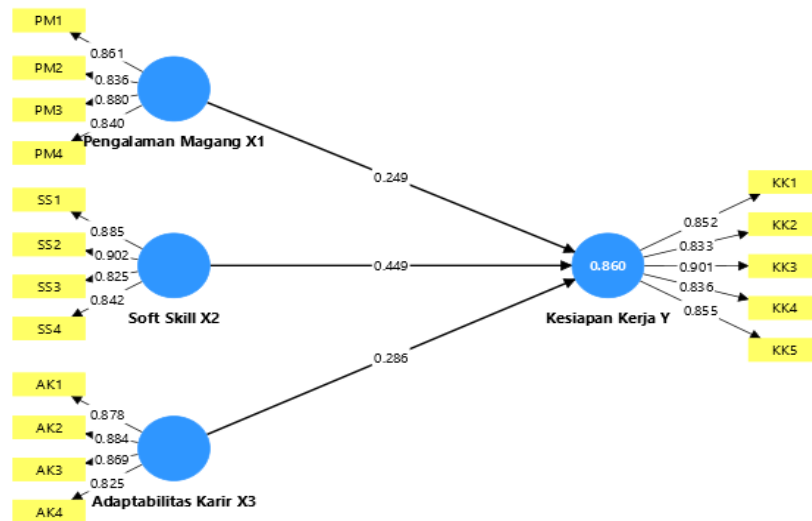
Outer Model

Hasil Berdasarkan kriteria evaluasi yang dikemukakan Hair Jr *et al.* (2021), seluruh indikator pada variabel pengalaman magang, soft skill, adaptabilitas karir, dan kesiapan kerja menunjukkan nilai outer loading di atas 0,7, sehingga dinilai valid karena mampu merefleksikan konstruk secara memadai. Validitas konvergen juga terpenuhi, ditunjukkan oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh variabel yang berada di atas batas minimum 0,5.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Outer Model

Variabel dan Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Pengalaman Magang X1			
PM1	0.861	0.730	Valid
PM2	0.836		Valid
PM3	0.880		Valid
PM4	0.840		Valid
Soft Skill X2			
SS1	0.885	0.747	Valid
SS2	0.902		Valid
SS3	0.825		Valid
SS4	0.842		Valid
Adaptabilitas Karir X3			
AK1	0.878	0.747	Valid
AK2	0.884		Valid
AK3	0.869		Valid
AK4	0.825		Valid
Kesiapan Kerja Y			
KK1	0.852	0.732	Valid
KK2	0.833		Valid
KK3	0.901		Valid
KK4	0.836		Valid
KK5	0.855		Valid

Sumber: Olah data SmartPLS 4, 2025



Gambar 3 Outer Loading Penelitian
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Outer Model

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Magang X1	0.915	0.876	Reliabel
Soft Skill X2	0.922	0.886	Reliabel
Adaptabilitas Karir X3	0.922	0.887	Reliabel
Kesiapan Kerja Y	0.932	0.908	Reliabel

Sumber: Pengolahan data melalui SmartPLS 4, 2025

Evaluasi reliabilitas, menggunakan Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha, menghasilkan hasil yang melampaui batas 0,7, menunjukkan setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan tingkat keterpaduan internal sangat baik. Dengan demikian, variabel ini dianggap reliabel dan sangat tepat untuk mengevaluasi konsep dengan akurat dan konsisten.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Adaptabilitas Karir X3	Kesiapan Kerja Y	Pengalaman Magang X1	Soft Skill X2
Adaptabilitas Karir X3	0.864			
Kesiapan Kerja Y	0.870	0.856		
Pengalaman Magang X1	0.803	0.843	0.854	
Soft Skill X2	0.856	0.896	0.814	0.864

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SmartPLS 4, 2025

Dalam tabel yang disajikan, nilai setiap variabel melebihi nilai yang sesuai untuk variabel lainnya. Hal ini menunjukkan pernyataan variabel yang diberikan tidak menjelaskan sifat variabel lainnya. Setiap variabel memiliki kemampuan membedakan dirinya secara jelas dari variabel lain yang ada.

Inner Model

Tujuan analisis ini adalah memahami seberapa efek signifikan dari pengaruh prediksi variabel independen pada variabel dependen. Ada tiga penilaian uji R-Square:

- Kuat ditunjukkan ketika nilai R-Square berada di kisaran (1 – 0,75).
- Sedang ditunjukkan ketika rentang nilai R-Square (0,74 – 0,50).
- Lemah ditunjukkan ketika jangkauan nilai R-Square (0,49 – 0,25).

Tabel 5 Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja Y	0.860	0.858

Sumber: Data yang telah diproses dengan SmartPLS 4, 2025

Nilai R-square sebesar 0,860 mengindikasikan kombinasi variabel pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karir mampu menerangkan 86% perubahan pada kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan 14% sisanya berasal dari variabel lain di luar model. Temuan ini menegaskan model mempunyai kapasitas perkiraan sangat kuat dalam menjelaskan kesiapan kerja.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Adaptabilitas Karir X3 -> Kesiapan Kerja Y	0.286	0.287	0.071	4.033	0.000
Pengalaman Magang X1 -> Kesiapan Kerja Y	0.249	0.249	0.067	3.735	0.000
Soft Skill X2 -> Kesiapan Kerja Y	0.449	0.446	0.091	4.932	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Untuk menilai seberapa besar kekuatan hubungan antar variabel yang telah dirumuskan hipotesis dievaluasi melalui koefisien jalur. Pada SmartPLS, pendekatan utama untuk menentukan sifat hubungan ini melibatkan prosedur bootstrapping. Sebuah hipotesis dinyatakan berpengaruh ketika t-statistik melewati batas 1,96, dan hasilnya dianggap signifikan jika nilai P kurang dari 0,05. Berikut adalah temuan dari evaluasi hipotesis tersebut:

1. Nilai p sebesar 0,000, jauh lebih rendah daripada nilai acuan 0,05, menampilkan pengalaman magang secara signifikan membentuk kesiapan seseorang untuk bekerja. Kesimpulan ini diperkuat oleh t-statistik yang mencapai 3,735, melampaui batas kritis 1,96. Koefisien jalur sebesar 0,249 menunjukkan pengalaman magang berdampak positif pada peningkatan rasa kesiapan di kalangan mahasiswa saat mereka bertransisi ke karir mereka. Sehingga, dapat dikonfirmasi bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Soft skill menunjukkan p values sebesar 0,000, berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, yang menandakan soft skill memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan seseorang untuk bekerja. Kesimpulan ini diperkuat oleh nilai t-statistik, yaitu 4,932, jauh melampaui nilai acuan 1,96. Koefisien jalur soft skill yang mewakili dampak paling besar dibandingkan variabel lainnya yaitu 0,449. Sederhananya, mahasiswa yang menunjukkan soft skill yang lebih tangguh umumnya lebih bersedia untuk bekerja. Oleh karenanya, hipotesis kedua diterima.
3. Nilai p 0,000, lebih kecil dari titik referensi 0,05, membuktikan adaptabilitas karir secara signifikan sangat memengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja. T-statistik sebesar 4,033 yang melampaui batas 1,96, memberikan bukti lebih lanjut jika hal ini benar. Koefisien jalur sebesar 0,286 menunjukkan mahasiswa yang lebih baik dalam mengatasi perubahan di pasar kerja juga cenderung merasa lebih siap untuk bekerja. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, tinjauan statistik riset ini menunjukkan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan semakin baik kualitas pengalaman magang yang diikuti mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Melalui magang, mahasiswa memperoleh pengalaman langsung mengenai lingkungan

kerja profesional, pola komunikasi, serta tuntutan pekerjaan yang tidak sepenuhnya diperoleh di ruang kelas. Indikator kemampuan beradaptasi menjadi aspek paling dominan dalam membentuk pengalaman magang, yang menunjukkan mahasiswa yang sanggup menyelaraskan diri dengan lingkungan dan tuntutan kerja selama magang cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan temuan Mayhesya *et al.*, (2024), Pambajeng & Sumartik (2024) dan Romadoni *et al.*, (2023) yang penelitiannya juga menunjukkan kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengalaman magang.

Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja, hasil dari perhitungan yang dilakukan Penelitian ini mengindikasikan soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan mahasiswa dengan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah yang baik memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi. Kemampuan pemecahan masalah menjadi indikator paling kuat dalam variabel soft skill, mengisyaratkan mahasiswa yang mampu mengidentifikasi permasalahan, mencari alternatif solusi, serta menyelesaikan tugas secara mandiri maupun kolaboratif cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Maulidiyah & Ubaidillah (2024), Simanjuntak & Armanu (2023) dan Deswarta *et al.*, (2023) yang semuanya menemukan soft skill secara positif dan signifikan memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk bekerja.

Pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja, hasil analisis statistik riset ini menunjukkan adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini memperlihatkan mahasiswa yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, memiliki perencanaan karir secara fleksibel, serta siap menghadapi ketidakpastian dunia kerja cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih optimal. Indikator pengendalian karir menjadi aspek paling dominan, yang menandakan mahasiswa dengan tujuan karir yang jelas dan keterlibatan aktif dalam pengembangan diri menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi. Pengamatan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakshmi & Elmartha (2022), Ichwan *et al.*, (2025) dan Widiawati *et al.*, (2025), yang menunjukkan adaptabilitas karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa untuk mulai bekerja.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh kombinasi pengalaman praktis, keterampilan interpersonal, dan fleksibilitas merespons situasi yang terus berkembang. Partisipasi dalam magang, memiliki keterampilan interpersonal yang baik, dan mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan secara positif dan signifikan meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Dengan peran masing-masing faktor yang saling melengkapi, soft skill muncul sebagai faktor paling dominan dibandingkan dua faktor lainnya. Temuan ini menegaskan peningkatan kesiapan kerja tidak semata-mata bergantung pada pengalaman langsung di sektor terkait, tetapi juga secara signifikan dibentuk oleh kemampuan berinteraksi dengan orang lain, menyampaikan gagasan, dan menyelesaikan masalah, di samping kapasitas mahasiswa beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja. Akibatnya, ketiga faktor ini secara kolektif meningkatkan kesiapan dan daya saing mahasiswa untuk melangkah dengan percaya diri memasuki dunia profesional yang penuh tantangan.

Studi ini masih mempunyai keterbatasan pada jumlah dan karakteristik responden yang masih terbatas pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis di satu perguruan tinggi, yaitu UDINUS. Maka dari itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas

cakupan responden, melibatkan lintas perguruan tinggi atau program studi. Fakultas juga disarankan untuk mengoptimalkan pelaksanaan magang yang mampu melatih kemampuan beradaptasi mahasiswa terhadap lingkungan dan budaya kerja. Selain itu, kampus juga perlu memperkuat pengembangan soft skill mahasiswa, khususnya kemampuan problem solving, melalui pembelajaran dan aktivitas yang mendorong berpikir kritis serta pemecahan masalah. Selanjutnya, kampus diharapkan menyediakan program pengembangan karir yang membantu mahasiswa dalam mengendalikan dan merencanakan arah karir secara lebih terstruktur agar kesiapan kerja semakin meningkat. Bagi mahasiswa, diharapkan lebih proaktif mengikuti kegiatan magang, pelatihan pengembangan diri, serta aktivitas kampus lainnya guna meningkatkan soft skill, kemampuan adaptasi karir, dan kesiapan memasuki dunia kerja.

Pada akhirnya, riset ini diharapkan dapat memperkaya kajian ekonomi sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya integrasi antara pengalaman magang, penguasaan soft skill, dan adaptabilitas karir dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Dan memberikan implikasi bagi institusi pendidikan tinggi, khususnya FEB UDINUS, untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan keterampilan non-teknis dan kesiapan adaptif mahasiswa.

Daftar Pustaka

- Ainunisa, A., & Mukhyi, M. A. (2025). Analisis Prestasi Akademik, Pengalaman Magang, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Gunadarma. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 128–137.
- Alexander, S. L., Skues, J., Wise, L., & Sharp, J. (2025). An investigation of occupational awareness, career adaptability and career anxiety amongst tertiary education students: testing a moderation model. *Education + Training*, 67(10), 40–55. <https://doi.org/10.1108/et-11-2023-0471>
- Andina T, Kusuma K.A, & Firdaus V. (2023). The Role Of Self-Efficacy, Work Motivation And Work Interest On Student Work Readiness Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7844–7856. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Ayuni, S., Nio, S. R., & Padang, U. N. (2025). Hubungan Career Adaptability Dengan Work Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir D3 Di Universitas Negeri Padang. *TSAQOFAH: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 5, 2953–2969. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i3.6050>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta rupiah*. Badan Pusat Statistik (Statistics Indonesia). <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/2479/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-4-85-persen-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-33-juta-rupiah.html>
- Bisschoff, Z. S., & Massyn, L. (2024). A conceptual soft skills competency framework for enhancing graduate intern employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 66–81. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2023-0239>
- Björck, V., Hedman Ahlström, B., & Kerekes, N. (2024). Work readiness and Work-changing ability: exploring the employability profiles of a social psychiatric care graduate programme's

alumni. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 96–109. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2024-0186>

Career Center Universitas Dian Nuswantoro. (2024). *Laporan Tracer Study Universitas Dian Nuswantoro Lulusan 2023*. Universitas Dian Nuswantoro. https://cc.dinus.ac.id/uploads/file_laporan/87bc2-2024-tracer-study-udinus.pdf

Chopifah, F., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). *Pengaruh Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 186–198. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4054>

Cristal, W., Halawa, H., Subiyanto, D., & Purnamarini, T. R. (2025). *Pengaruh Pengalaman Magang , Minat Kerja , Dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8, 112–123. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v8i2.4059>

Deswarta, Mardianty Desy, & Bowo. (2023). *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid19*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msei>

Gaile, A., Bauman Vitolina, I., Stibe, A., & Kivipõld, K. (2024). Expanding career adaptability: connections as a critical component of career success. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(4), 411–428. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2023-0185>

Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian Enterprising Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi*. *Action Research Literate*, 8(7). <https://doi.org/10.46799/ar.v8i7.437>

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (2024). *Program MSIB Angkatan 6 Kemendikbudristek*. Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah. <https://internal-portal.kemdikbud.go.id/berita/4646-program-msib-angkatan-6-kemendikbudristek-siap-hasilkan-40-0>

Khairudin, & I'fa, P. I. (2023). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung*. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 659–664. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1203>

Kurniawan, F. E., & Aruan, N. L. (2021). *Digitalisasi Dan Pola Kerja Baru: Dampak Bagi Industrialisasi Dan Respons Kebijakan Ketenagakerjaan*. *Jurnal Sositologi*, 20(3), 395–409. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2021.20.3.11>

Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). *Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(1), 22–38. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>

Latifah Khalisyah Ichwan, Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2025). *Pengaruh Career Adaptability dan Parental Career-related Behaviors terhadap Kesiapan Kerja terhadap Mahasiswa Manajemen Tingkat Akhir*. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 608–622. <https://doi.org/10.63822/p31d6e28>

- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1997). Besar sampel dalam penelitian kesehatan. Yogyakarta: Gajah Mada University, 929–2528.
- LinkedIn Business Talent Blog. (2024). 4 Takeaways from LinkedIn's New Global Talent Trends Report. LinkedIn Business Talent Blog. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/global-talent-trends-2024>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875–4889. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.7993>
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>
- Mustari, A. M. I., & Armanu. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 9(1), 1–18.
- Mutiara Putri Rahayu, Nisa Ulul Mafra, M. N. (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.
- Nurbaiti, & Almira Devita Putri. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 20–32. <https://doi.org/10.35797/jab.14.1.20-32>
- Pambajeng, A. P., & Sumartik. (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, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 7, 1–17.
- Purwatiningsih, A. P. (2022). *Buku Ajar Etika Bisnis & CSR*. Penerbit NEM.
- Putri, A. Z., & Arini, E. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 6(2), 471–488. <https://doi.org/10.36085/jems.v6i2.8329>
- Putri, F. A., Fachmi, N., Setyawan, B., & Efendy, M. (2024). Hubungan Career Adaptability Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2021), 4955–4966. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/8433/5751>
- Ramaditya, M., Syahrul Effendi, & Dwi Fitriani. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 349–372. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.8560>
- Ratily Pakpahan, S., & Nikmah. (2024). Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi di Era Disrupsi Teknologi Digital: Peran Keahlian Akuntansi, Literasi Digital, Literasi Manusia, dan Adaptabilitas Karir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4797–4812. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1037>

- Rofi, M., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2023). *Analysis OF Work Readiness Students Universitas PGRI Semarang*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2564-2572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1680>
- Romadoni, L. R., Kholisoh, L., Supardi, & Susilawati, R. (2023). Pengaruh Kegiatan Magang dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Nusa Megakencana Yogyakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 3, 515–523.
- Shore, A., & Dinning, T. (2023). Developing student's skills and work readiness: an experiential learning framework. *Journal of Work-Applied Management*, 15(2), 188–199. <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2023-0016>
- Simanjuntak, A. R., & Armanu. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Soegiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Urkia-Basterra, I., Imaz Agirre, A., & Álvarez-Huerta, P. (2025). Soft skills development in work-based learning: a systematic literature review. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-11-2024-0348>
- Wahyuni, Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh Internship Experience Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 257–269. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1301>
- Wang, D., Cheung, C., & Zhai, X. (2024). Effects of career adaptability and career optimism on career intention of tourism and hospitality students. *Tourism Review*, 79(1), 24–37. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0650>
- Warnanti Arie Luthfiani, & M. Farid Wajdi. (2025). Pengaruh Internship Experience, Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(2), 712–727. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i2.6954>
- Widiawati, N., Violinda, Q., & Ratri Nastiti, P. (2025). Pengaruh Future Time Perspective, Career Adaptability Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 4(2), 71–82. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v4i2.1480>
- Widiyawati, S., Syamsuri, A. R., & Roesdy, R. (2024). Jurnal Mirai Management Analisis Soft Skill dan Efikasi Diri Mahasiswa Dalam Mempersiapkan Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 357–367.
- Winborg, J., & Hägg, G. (2023). The role of work-integrated learning in preparing students for a corporate entrepreneurial career. *Education and Training*, 65(4), 674–696. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2021-0196>
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>