



# Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Vaula Martarida Sinaga<sup>1\*</sup>, Ismi Darmastuti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Diponegoro, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [vaula1003@gmail.com](mailto:vaula1003@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the direct effect of internship experience on work readiness, the effect of work motivation on work readiness, the effect of internship experience on work motivation, and the mediating role of work motivation in the relationship between internship experience and work readiness. This research was conducted among students from the 2022 cohort of the Faculty of Engineering at Diponegoro University. This study employed a quantitative research approach. The data were collected from 200 respondents who were students from the 2022 cohort of the Faculty of Engineering at Diponegoro University through a questionnaire that had met the validity and reliability criteria. The data were analyzed using SmartPLS version 4.1.1.8 to examine the relationships among variables and to test the proposed hypotheses. The results of the study indicate that internship experience has a positive and significant effect on work readiness. In addition, this study also finds that internship experience has a positive and significant influence on work motivation. The findings further reveal that work motivation has a positive and significant effect on work readiness. These results suggest that internship experience can enhance work readiness both directly and indirectly through higher levels of work motivation. This study is expected to contribute to the development of student internship programs as an effort to improve the work readiness of students at the Faculty of Engineering, Diponegoro University.*

**Keywords:** *Engineering Students; Internship Experience; Student Competence; Work Motivation; Work Readiness.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja secara langsung, pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, dan peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada mahasiswa angkatan 2022 di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari 200 responden yang merupakan mahasiswa angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8 untuk menguji hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan kesiapan kerja baik itu secara langsung ataupun tidak langsung dengan didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan program magang mahasiswa sebagai upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

**Kata Kunci:** Kesiapan Kerja; Mahasiswa Kompeten; Mahasiswa Teknik; Motivasi Kerja; Pengalaman Magang.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi serta perubahan dalam dunia kerja yang semakin dinamis menuntut tersedianya sumber daya manusia dengan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi. Kesiapan kerja menjadi aspek yang sangat penting karena dunia usaha dan industri tidak hanya berfokus pada lulusan yang memiliki kemampuan akademik semata, melainkan juga individu yang memiliki keterampilan praktis, sikap profesional, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan di lingkungan kerja.

Kondisi ini mendorong perguruan tinggi untuk berperan lebih aktif dalam mempersiapkan mahasiswa agar mampu memasuki dunia profesional secara efektif dan memiliki daya saing yang tinggi (Fugate et al., 2004). Perguruan tinggi juga dipandang sebagai institusi yang memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia guna memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja, di mana pendidikan tinggi diyakini mampu membuka peluang kerja yang lebih luas serta mendukung pengembangan karier lulusan (Bartram, 2016).

Namun demikian, realita di lapangan menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi masih cukup besar. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka bagi lulusan perguruan tinggi mencapai 5,39%, yang menempati urutan ketiga tertinggi setelah lulusan SMK dan SMA (BPS, 2026). Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga banyak sarjana mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang studinya. Hal tersebut mempertegas bahwa perguruan tinggi tidak cukup hanya berfokus pada aspek akademik, melainkan juga perlu memperkuat pengalaman praktis mahasiswa sebagai upaya meningkatkan kesiapan kerja.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui program magang, yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung di lingkungan profesional. Melalui magang, mahasiswa dapat memahami tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, serta standar kinerja yang berlaku di dunia industri. Pengalaman langsung dalam praktik kerja nyata merupakan bentuk pembelajaran yang efektif karena memungkinkan individu menghubungkan pengetahuan teoritis dengan pengalaman empiris (*experiential learning*) (Kolb, 1984). Selain itu, pengalaman magang juga memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kerja profesional sehingga mahasiswa dapat memahami tuntutan dan dinamika yang harus dihadapi (Beard, 2010).

Pengalaman magang yang dilakukan dengan baik diyakini dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan, sikap, serta pemahaman individu untuk memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas secara optimal (Fugate et al., 2004). Mahasiswa yang telah memiliki pengalaman magang cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan karena telah terbiasa dengan situasi kerja, pola kerja, serta standar kinerja di dunia industri (Jackson, 2009).

**Tabel 1.** Pra Survey Pengalaman Magang pada Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Selama magang, saya mendapatkan tugas yang sesuai dengan bidang studi saya.	68.2%	31.8%
2.	Saya sering menerima bimbingan langsung dari pembimbing magang di tempat kerja.	54.5%	45.4%
3.	Pengalaman magang membuat saya lebih memahami alur kerja sehari-hari di dunia profesional.	81.8%	18.2%
4.	Saya menghadapi tantangan nyata selama magang yang membantu saya belajar menyelesaikan masalah.	45.5%	54.5%
5.	Magang memberikan saya kesempatan untuk bekerja dalam tim dengan rekan kerja yang beragam.	59.1%	40.9%
6.	Saya merasa pengalaman magang meningkatkan rasa percaya diri saya dalam menjalankan tugas kerja.	86.4%	13.6%
7.	Pengalaman magang membuat saya lebih siap menghadapi situasi kerja yang tidak terduga.	54.5%	45.5%

Diolah oleh peneliti (2026).

Berdasarkan hasil pra-survei yang melibatkan 22 mahasiswa, ditemukan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa magang meningkatkan pemahaman terhadap proses kerja profesional serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa magang berfungsi sebagai penghubung antara teori akademis dan praktik di lapangan. Namun demikian, kualitas pengalaman magang masih belum merata, di mana tidak semua mahasiswa memperoleh tugas yang relevan dengan bidang studinya, tidak semua mendapatkan bimbingan yang optimal, serta belum seluruhnya mampu menghadapi tantangan nyata selama magang. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun magang memberikan manfaat positif, efektivitasnya dalam meningkatkan kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaannya.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Penelitian (Beno et al., 2025), (Wilopo et al., 2025), dan (Mustari, 2021) menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan penelitian (Usman & Saputri, 2020) dan (Wahyuni et al., 2026) menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan.

Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain yang turut memengaruhi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Selain itu, tidak semua pengalaman magang mampu memberikan manfaat maksimal apabila tidak memberikan tantangan, kesempatan belajar, dan pengembangan kompetensi yang memadai (Barnett, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal mahasiswa.

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Diponegoro yang telah mengikuti program magang sebagai bagian dari proses pembelajaran sekaligus upaya persiapan memasuki dunia kerja. Program tersebut diciptakan untuk memberikan mahasiswa pengalaman kerja secara langsung, sehingga mereka mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan serta memahami berbagai tuntutan profesional di lingkungan kerja. Secara konseptual, pengalaman magang dianggap memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.

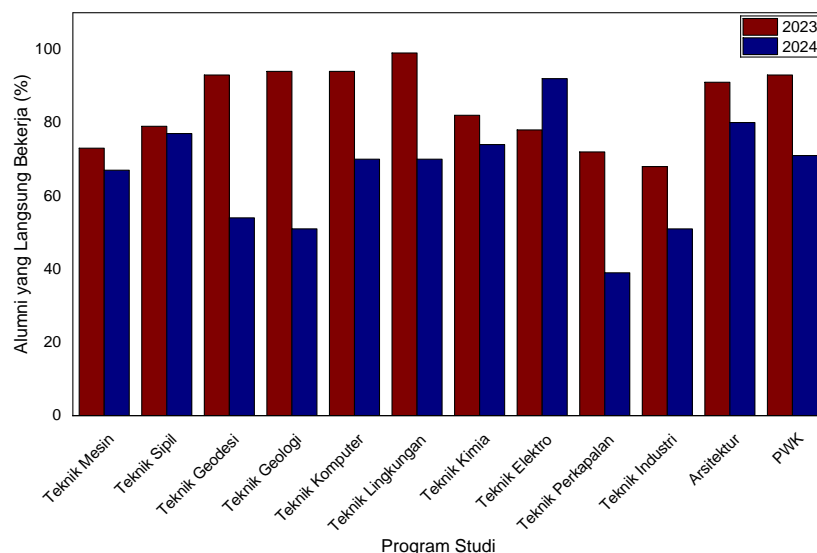
**Tabel 2.** Pra Survey Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Angkatan 2022 FT UNDIP.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa siap secara mental untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.	45,5%	54,5%
2.	Saya mampu mengoperasikan perangkat atau teknologi yang relevan dengan bidang teknik saya.	59,1%	40,9%
3.	Saya mampu menganalisis suatu permasalahan teknis secara sistematis.	63,6%	36,4%
4.	Saya mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas atau proyek.	68,2%	31,8%
5.	Saya memiliki rencana karir yang jelas setelah lulus.	36,4%	63,6%

Diolah oleh peneliti (2026).

Dalam konteks transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, kesiapan kerja merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan profesional. Kesiapan kerja mencerminkan sejauh mana individu telah mengembangkan sikap, karakteristik personal, serta kemampuan untuk beradaptasi dan berhasil dalam lingkungan kerja (Caballero et al., 2011). Berdasarkan hasil pra-survei, terlihat bahwa kesiapan kerja mahasiswa belum terbentuk secara menyeluruh. Meskipun sebagian besar mahasiswa memiliki kemampuan teknis yang cukup baik, masih terdapat kelemahan pada aspek non-teknis, seperti kesiapan mental dan perencanaan karier.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan apabila dikaitkan dengan data pada grafik lulusan Fakultas Teknik yang langsung bekerja pada tahun 2023 dan 2024. Grafik tersebut memperlihatkan adanya penurunan presentase alumni yang segera terserap ke dunia kerja. Penurunan ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam aspek mental dan perencanaan karir, belum sepenuhnya mendukung proses transisi yang efektif ke dunia profesional. Gambar 1 dibawah ini menunjukkan alumni Fakultas Teknik yang langsung masuk ke dunia kerja dengan tahun kelulusan 2023-2024 dengan rentang waktu 1-3 bulan setelah lulus.



**Gambar 1.** Fakultas Teknik yang Langsung Bekerja.

Kesiapan kerja mahasiswa yang belum terbentuk secara komprehensif menjadi fenomena penting untuk diteliti lebih lanjut. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam menjembatani hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk berusaha dan berprestasi dalam konteks pekerjaan (McClelland, 1987). Mahasiswa yang memperoleh pengalaman magang yang bermakna cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja (Caballero et al., 2011).

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam membantu individu menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan. Motivasi yang tinggi memungkinkan individu untuk menunjukkan persistensi, mengambil keputusan secara mandiri, serta beradaptasi dalam berbagai kondisi kerja (Deci & Ryan, 2000; Luthan, 2011). Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung yang menjelaskan mekanisme pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja (NG & Feldman, 2010), yang juga didukung oleh temuan Rosyada & Suratman (2025) mengenai peran mediasi motivasi kerja.

Penelitian ini difokuskan pada mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Diponegoro angkatan 2022 yang berada pada tahap transisi menuju dunia kerja. Secara teoritis, *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa pengalaman dan keterampilan yang diperoleh melalui magang merupakan investasi yang dapat meningkatkan kesiapan kerja. Secara empiris, bidang teknik memiliki tuntutan kesiapan kerja yang tinggi serta masih terdapat kesenjangan antara kompetensi akademik dan kebutuhan industri, sehingga pengalaman magang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi menjadi penting dan relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang program magang yang lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kesiapan Kerja**

Menurut Caballero et al. (2011) kesiapan kerja merupakan konstruk yang menggambarkan sejauh mana lulusan memiliki kapasitas untuk memasuki dan berfungsi secara efektif di lingkungan kerja. Konsep ini menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan atau keterampilan teknis, tetapi juga oleh keberadaan sikap dan atribut personal yang mendukung keberhasilan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam kerangka teoritisnya, kesiapan kerja mencerminkan kombinasi antara kemampuan menjalankan tugas, pemahaman terhadap konteks organisasi, serta kesiapan psikologis dan sosial yang memungkinkan individu beradaptasi dan berkontribusi secara optimal di tempat kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja dapat dipahami sebagai kesiapan menyeluruh yang mencakup aspek kompetensi, karakter, dan perilaku yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

### **Pengalaman Magang**

Wang (2025) menjelaskan bahwa pengalaman magang merupakan eksposur praktis terhadap lingkungan industri yang memungkinkan mahasiswa menghubungkan pengetahuan teoretis dengan keterampilan praktis, membentuk identitas profesional, dan memperkuat motivasi kerja. Magang melibatkan paparan langsung terhadap peran operasional seperti interaksi dengan penumpang, kepatuhan standar keselamatan dan layanan, serta pengelolaan situasi sulit, yang berperan penting dalam membentuk identitas profesional yang jelas dan stabil. Sementara itu, Pianda et al. (2024) menjelaskan bahwa pengalaman magang adalah periode di mana mahasiswa memperoleh pengalaman kerja praktis sebelum lulus, menjembatani kesenjangan antara pengetahuan akademik dan keterampilan praktis, sehingga membuat mereka lebih menarik bagi pemberi kerja.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi dapat diartikan sebagai proses internal yang memengaruhi intensitas usaha seseorang, arah perilaku menuju tujuan tertentu, serta tingkat ketekunan dalam mempertahankan usaha tersebut hingga tujuan tercapai. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berperan sebagai pendorong awal munculnya suatu perilaku, tetapi juga sebagai faktor yang menjaga konsistensi individu dalam berusaha mencapai kinerja yang optimal. Dalam kaitannya dengan kesiapan kerja, motivasi menjadi komponen penting yang membentuk sikap profesional, kedisiplinan, serta kesiapan individu dalam menghadapi berbagai dinamika di lingkungan kerja.

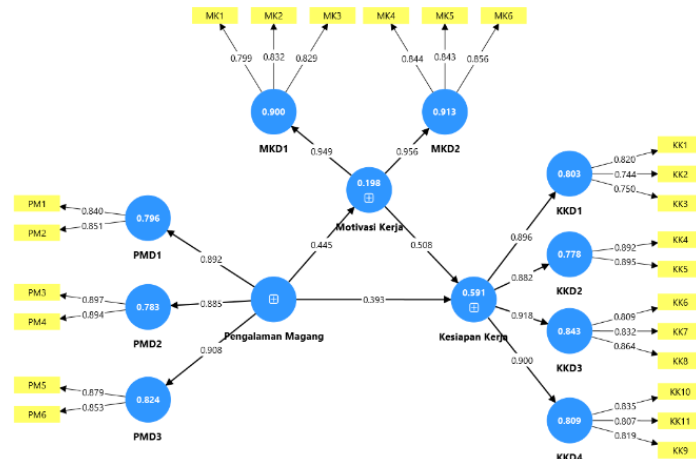
### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel independen pengalaman magang, variabel dependen kesiapan kerja, dan variabel mediasi motivasi kerja yang dioperasionalkan melalui indikator terukur. Penelitian dilakukan pada mahasiswa angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro sebagai lokasi penelitian, dengan waktu pelaksanaan pada tahun 2026. Populasi penelitian berjumlah 2.185 mahasiswa, dengan sampel sebanyak 200 responden yang dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* melalui pendekatan *purposive sampling*, yaitu mahasiswa yang telah mengikuti program magang minimal satu kali. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan secara daring melalui Google Form untuk mengukur variabel penelitian berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket (kuesioner) sebagai data primer serta didukung data sekunder dari institusi terkait. Teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8, meliputi analisis *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas serta *inner model* untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data

##### Analisis Outer Model



**Gambar 2.** Output Outer Model.

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa semua nilai indikator pada setiap variabel menunjukkan tingkat validitas yang baik dengan masing-masing indikator dengan >0,70.

##### Uji Convergent Validity

##### Outer Loadings

**Tabel 3.** Outer Loadings.

Variabel	Dimensi	Item	Outer Loadings	Ket
Pengalaman Magang	Sikap	PM1	0,742	Valid
		PM2	0,767	Valid
	Pengetahuan	PM3	0,796	Valid
		PM4	0,788	Valid
	Keterampilan	PM5	0,821	Valid
		PM6	0,749	Valid
Kesiapan Kerja	Karakteristik Pribadi	KK1	0,744	Valid
		KK2	0,648	Valid
		KK3	0,680	Valid
	Kecerdasan	KK4	0,784	Valid
		KK5	0,792	Valid
	Organisasi	KK6	0,706	Valid
		KK7	0,768	Valid
	Kompetensi Kerja	KK8	0,821	Valid
		KK9	0,745	Valid
	Kecerdasan Sosial	KK10	0,730	Valid
		KK11	0,739	Valid
Motivasi Kerja	Motivasi Ekstinsik	MK1	0,741	Valid
		MK2	0,799	Valid
		MK3	0,793	Valid
	Motivasi Intrinsik	MK4	0,785	Valid
		MK5	0,806	Valid
		MK6	0,837	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar nilai *outer loadings* berada di atas 0,70. Terdapat dua nilai *outer loadings* <0,7 yaitu pada item KK2 dan KK3. Menurut J. Hair & Alamer (2022), nilai *outer loadings* >0,60 masih dapat diterima apabila tidak merusak nilai AVE dan *composite reliability*. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengalaman magang, kesiapan kerja, dan motivasi kerja, memiliki keterkaitan yang kuat dengan indikator-indikator yang mengukurnya.

Pada variabel kesiapan kerja, terdapat dua indikator dengan nilai *outer loading* yang relatif rendah, yaitu KK2 dan KK3. Hal ini menunjukkan bahwa aspek dorongan internal dan kemampuan manajerial diri mahasiswa belum sepenuhnya kuat dalam merepresentasikan kesiapan kerja. Dalam konteks Fakultas Teknik, temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mahasiswa memiliki kompetensi teknis yang baik, namun aspek *soft skills* seperti motivasi intrinsik dan kemampuan mengelola prioritas kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menjadi penting untuk ditindaklanjuti, karena dunia industri tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, inisiatif, dan manajemen waktu.

Di sisi lain, pada variabel pengalaman magang, indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi adalah PM3 dan PM5. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang yang dijalani mahasiswa telah berhasil memperkuat pemahaman teoritis sekaligus kemampuan praktis sesuai standar kerja. Dalam konteks Fakultas Teknik, temuan ini mencerminkan bahwa program magang telah berjalan efektif dalam menghubungkan teori yang diperoleh di perkuliahan dengan praktik di dunia industri. Fakultas Teknik perlu mempertahankan dan mengoptimalkan kualitas program magang, khususnya dalam memastikan kesesuaian antara bidang magang dengan kompetensi akademik mahasiswa serta standar kerja yang diterapkan di industri. Selain itu, proses evaluasi dan pembimbingan selama magang juga perlu terus diperkuat agar pengalaman yang diperoleh mahasiswa tetap konsisten dalam meningkatkan kesiapan kerja secara menyeluruh.

**Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 4. Average Variance Extracted.**

Dimensi	Average Variance Extracted
Sikap	0,715
Pengetahuan	0,802
Keterampilan	0,750
Karakteristik Pribadi	0,596
Kecerdasan Organisasi	0,799
Kompetensi Kerja	0,698
Kecerdasan Sosial	0,673
Motivasi Ekstinsik	0,672
Motivasi Intrinsik	0,718

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua indikator dari variabel laten yaitu Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja berada di atas 0,50. Kondisi ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Dengan demikian, ketiga variabel laten dalam model penelitian ini dinyatakan valid secara konvergen karena memiliki hubungan yang kuat dengan indikator-indikator pengukurnya.

**Discriminant Validity**

**Cross Loadings**

**Tabel 5. Cross Loadings.**

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang
KK1	0.744	0.454	0.446
KK2	0.648	0.439	0.437
KK3	0.680	0.459	0.387
KK4	0.784	0.546	0.426
KK5	0.792	0.534	0.444
KK6	0.706	0.560	0.491
KK7	0.768	0.551	0.494
KK8	0.821	0.586	0.479
KK9	0.745	0.435	0.517
KK10	0.730	0.518	0.468
KK11	0.739	0.488	0.478
MK1	0.578	0.741	0.358
MK2	0.498	0.799	0.384
MK3	0.489	0.793	0.300
MK4	0.515	0.785	0.324
MK5	0.607	0.806	0.393
MK6	0.564	0.837	0.359
PM1	0.473	0.353	0.742
PM2	0.472	0.350	0.767
PM3	0.468	0.308	0.796
PM4	0.555	0.408	0.788
PM5	0.503	0.397	0.821
PM6	0.413	0.253	0.749

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil *cross loading* yang ditampilkan pada Tabel 5, terlihat bahwa setiap indikator menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini secara akurat merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, karena nilai loading pada konstruk yang diukur lebih besar daripada nilai *loading* pada konstruk lainnya.

### ***Fornell Larcker Criterion***

**Tabel 6. *Fornell Larcker Criterion.***

<b>Variabel</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Pengalaman Magang</b>	<b>Kesiapan Kerja</b>
Motivasi Kerja	0,794		
Pengalaman Magang	0,445	0,778	
Kesiapan Kerja	0,683	0,619	0,743

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai korelasi antar variabel laten tidak ada yang melebihi nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing variabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten dalam penelitian memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih dengan variabel lainnya. Nilai pada diagonal matriks yang lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi pada baris atau kolom yang sama menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan indikator-indikatornya secara lebih kuat dibandingkan hubungannya dengan konstruk lainnya.

Dengan demikian, hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Oleh karena itu, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai.

### ***Composite Reliability***

**Tabel 7. *Composite Reliability.***

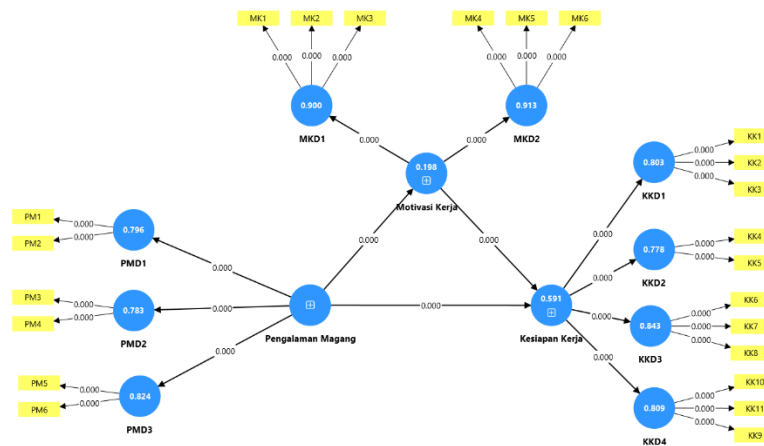
	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>AVE</b>
Kesiapan Kerja	0.918	0.920	0.931	0.552
Motivasi Kerja	0.882	0.883	0.911	0.631
Pengalaman Magang	0.869	0.870	0.902	0.605

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, nilai *composite reliability* pada setiap konstruk berada pada kisaran 0,902 hingga 0,931 atau lebih besar dari 0,70. Sementara itu, nilai *Cronbach's alpha* pada seluruh variabel berada pada rentang 0,869 hingga 0,918 atau juga lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diperoleh berada pada kisaran 0,552 hingga 0,631 atau lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik. Dengan demikian, hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen.

**Analisis Inner Model**



**Gambar 3.** Output Inner Model.

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

**Uji Koefisien Determinasi atau R-Square**

**Tabel 8.** Hasil Uji R-Square.

	R-Square	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja	0,198	0,194
Kesiapan Kerja	0,591	0,587

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 8 diatas interpretasi dari output R-square kostruk motivasi kerja diperoleh sebesar 0,198 yang menunjukkan bahwa konstruk pengalaman magang dan kesiapan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kemudian interpretasi dari output R-square kostruk kesiapan kerja diperoleh sebesar 0,591 yang menunjukkan bahwa konstruk pengalaman magang dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen yaitu pengalaman magang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja dengan perhitungan R-Square sebesar 0,591 yang menandakan bahwa variabel konstruk kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman magang 59,1%.

## Uji *F Square*

**Tabel 9.** *Output F Square.*

	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Kesiapan Kerja
Motivasi Kerja			<b>0,506</b>
Pengalaman Magang	<b>0,247</b>		<b>0,303</b>
Kesiapan Kerja			

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Uji *F Square* digunakan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ukuran efek (*F Square*) digunakan untuk mengetahui kualitas model. Menurut Chin (1998), interpretasi nilai *F Square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh yang kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat; 0,35 memiliki pengaruh besar dalam tingkat struktural.

## Uji Hipotesis

**Tabel 10.** *Path Coefficient.*

	Original sample (O)	T statistic	P values	Keterangan
Pengalaman Magang -> Kesiapan Kerja	0,393	7,066	0,000	Diterima
Pengalaman Magang -> Motivasi Kerja	0,445	7,940	0,000	Diterima
Motivasi Kerja-> Kesiapan Kerja	0,508	9,966	0,000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Analisis nilai-nilai *t*-statistika dan tingkat signifikannya atau nilai *P values* untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen. Tabel 9 menyajikan hasil uji koefisien jalur untuk model yang diuji berdasarkan hasil analisis SmartPLS 4.1.1.8.

Asumsi analisa data dapat dikatakan signifikan apabila nilai *P value* < 0,05 dan memiliki nilai *t*-statistik > 1,96. Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t*-statistik sebesar 7,066.

## Uji Mediasi

**Tabel 11.** *Specific Indirect Effects.*

	Original sample (O)	T statistic	P values	Keterangan
Pengalaman Magang -> Motivasi Kerja -> Kesiapan Kerja	0,226	6,120	0,000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 11, yaitu nilai original sample (O) sebesar 0,226, nilai *p*-value sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 serta nilai *t*-statistik > 1,96 yaitu 6,120. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa.

**Uji VAF**

**Tabel 12. Total Effects.**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic	P values
Pengalaman Magang -> Kesiapan Kerja	0,619	0,619	0,044	13,965	0,000
Pengalaman Magang -> Motivasi Kerja	0,445	0,446	0,056	7,940	0,000
Motivasi Kerja-> Kesiapan Kerja	0,508	0,510	0,051	9,966	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Pengujian *Variance Accounted For* (VAF) berfungsi untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi yang dilakukan dengan melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan *SmartPLS*. Berikut merupakan rumus menghitung VAF:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

$$VAF = \frac{0,445 \times 0,508}{(0,445 \times 0,508) + 0,619} = \frac{0,22606}{0,84506}$$

$$VAF = 0,2675$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai VAF sebesar 0,2675 (26,75%) sehingga variabel mediasi pada penelitian ini dapat dikategorikan mediasi parsial atau partial mediation. Apabila nilai VAF > 80% berarti menunjukkan bahwa variabel mediasi berfungsi sebagai mediasi penuh. Sedangkan jika nilai VAF berada di antara 20% sampai 80% maka dapat dikategorikan mediasi parsial. Nilai VAF yang didapatkan adalah 26,75% dimana artinya efek mediasi yang dimiliki oleh variabel mediasi hanya sebagian.

**Interpretasi Hasil**

***Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja***

H<sub>1</sub>: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Diponegoro angkatan 2022. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Dalam konteks mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, pengalaman magang mencakup pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Program magang yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat dalam pekerjaan nyata, menghadapi tantangan, serta memecahkan permasalahan di lingkungan kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman praktis dan keterlibatan langsung di dunia kerja menjadi faktor penting dalam mempersiapkan lulusan agar lebih siap beradaptasi di lingkungan kerja setelah menyelesaikan studi.

Temuan penelitian ini juga memberikan implikasi strategis bagi Fakultas Teknik Universitas Diponegoro dalam meningkatkan kualitas program magang. Fakultas dapat memperkuat kerja sama dengan dunia industri, meningkatkan peran pembimbing magang, serta menyediakan tugas atau proyek yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Upaya tersebut dapat membantu mahasiswa memperoleh pengalaman yang lebih bermakna sehingga kesiapan kerja mereka semakin meningkat.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi fakultas untuk meningkatkan komunikasi dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti perusahaan mitra, dosen pembimbing, dan mahasiswa, mengenai pentingnya pengalaman magang dalam membentuk kesiapan kerja. Dengan pengelolaan program magang yang lebih baik, fakultas dapat memberikan manfaat nyata bagi mahasiswa sekaligus mendukung peningkatan kualitas lulusan yang siap memasuki dunia profesional.

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian data menggunakan SmartPLS 4.1.1.8 yang ditunjukkan pada Tabel 10, hipotesis 1 (H1) memiliki nilai t-statistik 7,066 yang lebih besar dari 1,96 dengan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,5. Nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil perhitungan dari *outer loadings* pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya seluruh indikator setiap variabel telah lolos uji *convergent validity* karena memiliki nilai  $>0,70$ . Seluruh indikator dikatakan reliabel dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan konstruk sesuai dengan nilai *outer loadings* yang terdapat pada Tabel 3. Seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dengan kata lain seluruh indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan nilai loading suatu konstruk lebih besar daripada nilai loading konstruk lainnya.

Dari hasil *f-square* pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel pengalaman magang mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kesiapan kerja. Hal ini berdasarkan pada nilai *f-square* yaitu sebesar 0,303 dimana nilai ini sedikit lebih rendah daripada interpretasi nilai *f-square* yang termasuk kategori memiliki pengaruh besar yaitu 0,35. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja atau diterimanya H1.

Diterimanya H1 atau hipotesis 1 pada penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beno et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mustari (2021) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

***Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja***

H<sub>2</sub>: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian data menggunakan SmartPLS 4.1.1.8 yang ditampilkan pada Tabel 10, hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menunjukkan nilai t-statistik sebesar 7,940 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, serta p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima. Nilai koefisien jalur sebesar 0,445 menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan bermakna pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja.

Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) juga menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang ditunjukkan dengan nilai *outer loading* >0,70. Hal tersebut menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara tepat. Selain itu, seluruh indikator juga memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat dikatakan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas diskriminan pun menunjukkan hasil yang memadai, di mana setiap indikator lebih mampu menjelaskan konstruksinya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil uji *f-square* pada Tabel 9, variabel pengalaman magang memiliki nilai sebesar 0,247 terhadap motivasi kerja. Nilai ini berada dalam kategori pengaruh sedang karena melebihi batas minimum 0,15, yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan motivasi kerja mahasiswa.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman magang berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja mahasiswa. Melalui pengalaman langsung di lingkungan kerja, mahasiswa tidak hanya memperoleh keterampilan dan pengetahuan praktis, tetapi juga terdorong untuk memiliki semangat, tujuan karier, serta kesiapan mental yang lebih kuat dalam menghadapi dunia kerja.

Oleh karena itu, kualitas pelaksanaan program magang menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja mahasiswa.

***Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.***

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian data menggunakan *SmartPLS* 4.1.1.8 yang ditampilkan pada Tabel 10, hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menunjukkan nilai t-statistik sebesar 9,966, yang jauh melebihi nilai t-tabel sebesar 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima. Nilai koefisien jalur sebesar 0,508 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Selain itu, hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang ditunjukkan dengan nilai *outer loading* >0,70. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik. Seluruh indikator juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat dikatakan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas diskriminan juga menunjukkan hasil yang baik, di mana setiap indikator memiliki kemampuan yang lebih kuat dalam menjelaskan konstruksinya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil uji *f-square* pada Tabel 9, variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,506 terhadap kesiapan kerja. Nilai tersebut termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat, karena berada di atas batas minimum sebesar 0,35. Temuan ini memperkuat hasil analisis sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dan substansial dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan kompetensi, lebih siap menghadapi tantangan, serta memiliki kesiapan mental yang lebih baik dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mempersiapkan mahasiswa agar lebih siap bersaing di dunia profesional.

***Motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.***

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.1.1.8 pada Tabel 11 (*Specific Indirect Effect*), diperoleh t-statistik dengan nilai 6,120 yang melebihi t-tabel yaitu 1,96, serta p-value dengan nilai 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini mengkonfirmasi penerimaan hipotesis keempat (H<sub>4</sub>). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil tersebut diperkuat oleh pengujian pada Tabel 10 (*Path Coefficient*) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menegaskan peran mekanisme bagaimana pengalaman magang berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, pengalaman magang tidak hanya menyediakan pembelajaran praktis, tetapi juga memicu peningkatan motivasi kerja yang akhirnya memperkuat kesiapan mahasiswa untuk bersaing di dunia kerja.

Analisis indikator lebih lanjut mengungkapkan bahwa beberapa aspek memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk hubungan tersebut, seperti dorongan untuk bekerja secara optimal, keyakinan bahwa upaya yang dilakukan akan membuahkan hasil sukses, serta kemampuan berkolaborasi dengan orang lain. Indikator-indikator tersebut menghasilkan nilai indeks yang relatif lebih tinggi dibandingkan yang lain, sehingga memberikan kontribusi yang besar dalam memperkuat fungsi motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil analisis indikator menunjukkan bahwa beberapa aspek memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam membentuk hubungan tersebut, seperti adanya dorongan untuk bekerja secara maksimal, keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan keberhasilan, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Indikator-indikator tersebut memiliki nilai indeks yang relatif lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya sehingga memberikan kontribusi besar dalam memperkuat peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Selain itu, hasil uji *f-square* menunjukkan bahwa pengalaman magang pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja, sementara motivasi kerja justru menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini semakin memperkuat posisi motivasi kerja sebagai faktor mediasi utama dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pengalaman magang yang berkualitas dapat meningkatkan motivasi kerja mahasiswa, yang pada akhirnya turut meningkatkan kesiapan kerja mereka.

Oleh sebab itu, penyelenggaraan program magang yang menyediakan pengalaman secara nyata, tantangan tugas di dunia kerja, serta kesempatan pembelajaran langsung dalam lingkungan profesional menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi dan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan yang sudah diuraikan adalah:

- a) Pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Hal ini menunjukkan bahwasanya pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.
- b) Pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.
- c) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.
- d) Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2022 Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja memiliki tingkat signifikansi yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang secara langsung memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

## DAFTAR REFERENSI

- Bartram, B. (2016). Economic motives to attend university: A cross-country study. <https://doi.org/10.1080/13596748.2016.1226583>
- Beard, C. (2010). *Experiential learning toolkit*.

- Beno, A., Hasanudin, & Jaya, A. (2025). The influence of internship experience and soft skills on work readiness mediated by self-efficacy. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*, 4(3), 547–566.
- 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*, 2, 41–54.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Jackson, D. (2009). An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29–58.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitude: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677–718.
- Pianda, D., Hilmiana, H., Widiyanto, S., & Sartika, D. (2024). The impact of internship experience on the employability of vocational students: A bibliometric and systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386465>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.).
- Rosyada, Q. A., & Suratman, A. (2025). Student work readiness: Support from internship experience, motivation and work environment. *Journal*, 4(6), 2731–2750.
- Usman, O., & Saputri, A. N. (2020). The influence of experience of industrial work practices, motivation, and soft skills on work readiness.
- Wahyuni, R., Suhardi, & Amin, M. (2026). The effect of internship programmes on soft skills and work motivation on students’ work readiness. *Journal*, 5(1), 42–50.
- Wang, F. (2025). The impact of internship experience on professional identity, motivation, and attitude among aviation service majors: A cross-sectional empirical study. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1661068>
- Wilopo, C. C., Arianto, A. S., Hartono, P. G., Karystin, Y., Suade, M., & Triany, N. A. (2025). Assessing the work readiness of students: The role of internship experience and soft skill competencies. *Journal*, 6(1), 14–30.

Mustari, A. M. I. (2021). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.