

## Career motivation, internship experience, and soft skills on work interest in students with the mediating role of work readiness perceptions

Nasrul Arifin Pohan<sup>1</sup>, Mat Amin<sup>2</sup>, Suhardi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pertiba, Indonesia

Email: [nasrulajanew123@gmail.com](mailto:nasrulajanew123@gmail.com); [mat.amin1989@gmail.com](mailto:mat.amin1989@gmail.com); [mashardy@gmail.com](mailto:mashardy@gmail.com)

### ABSTRAK

Dinamika pasar kerja modern menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kesiapan profesional yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* terhadap minat bekerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pertiba, dengan persepsi kesiapan kerja sebagai variabel mediasi dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sebagai variabel kontrol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarluaskan kepada mahasiswa tingkat akhir yang telah mengikuti program magang. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja, sedangkan motivasi karir tidak berpengaruh signifikan. Persepsi kesiapan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara pengalaman magang dan *soft skills* terhadap minat bekerja. Sementara itu, IPK tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap minat bekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan pengalaman praktis dan pengembangan kompetensi interpersonal dalam pendidikan tinggi.

**Kata Kunci:** motivasi karir; pengalaman magang; soft skills; kesiapan kerja; minat bekerja

### ABSTRACT

*The dynamics of the modern job market require college graduates to not only excel academically but also possess adequate professional preparedness. This study aims to analyze the influence of career motivation, internship experience, and soft skills on the work interest of students at the Faculty of Economics and Business (FEB) of Pertiba University, with perceived work readiness as a mediating variable and Grade Point Average (GPA) as a control variable. This study used a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through a structured questionnaire distributed to final-year students who had participated in the internship program. Data analysis was conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results showed that internship experience and soft skills had a positive and significant effect on perceived work readiness, while career motivation had no significant effect. Perceived work readiness was shown to partially mediate the relationship between internship experience and soft skills on work interest. Meanwhile, GPA did not show a significant effect on work interest. These findings emphasize the importance of strengthening practical experience and developing interpersonal competencies in higher education.*

**Keyword:** career motivation; internship experience; soft skills; work readiness; work interest

#### Corresponding Author:

Nasrul Arifin Pohan,

Universitas Pertiba,

Jl. Adhiyaksa No.9, Kacang Pedang, Kec. Gerunggang, Indonesia

Email: [nasrulajanew123@gmail.com](mailto:nasrulajanew123@gmail.com)



### 1. INTRODUCTION

Dinamika pasar kerja global di era disruptif teknologi dan industri 4.0 telah mengubah lanskap kebutuhan kompetensi tenaga kerja secara fundamental. Perguruan tinggi saat ini dihadapkan pada tantangan

besar untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki keunggulan akademik, tetapi juga adaptabilitas terhadap perubahan industri yang cepat (Hernandez-de-menendez et al., 2020). Fenomena ini menuntut mahasiswa, khususnya di bidang Ekonomi dan Bisnis, untuk memiliki visi karir yang jelas sejak dini. Namun, realitanya terdapat diskoneksi antara ekspektasi dunia industri dengan kualitas lulusan yang tersedia, yang memicu ketidakpastian dalam penyerapan tenaga kerja secara global.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan anomali yang mengkhawatirkan di Indonesia, di mana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) didominasi oleh lulusan jenjang diploma dan sarjana. Khusus untuk lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), ketatnya persaingan di sektor keuangan dan manajerial menyebabkan waktu tunggu lulusan semakin panjang. Tingginya angka pengangguran terdidik ini mencerminkan bahwa gelar sarjana saja tidak lagi menjadi jaminan untuk memasuki dunia kerja tanpa didukung oleh atribut tambahan yang relevan dengan kebutuhan pasar (Sinaga & Rozaini, 2023; Oktariani et al., 2021).

Minat bekerja merupakan manifestasi dari dorongan internal dan eksternal mahasiswa dalam menentukan arah karir pascak kelulusan. Di lingkungan FEB, minat ini sering kali fluktuatif dan dipengaruhi oleh persepsi mahasiswa terhadap prestise profesi serta tingkat kesulitan seleksi kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa minat bekerja yang kuat merupakan prediktor utama keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional (Fuada et al., 2025). Tanpa minat yang terarah, lulusan cenderung terjebak dalam ketidakcocokan pekerjaan (*job mismatch*) yang merugikan baik bagi individu maupun produktivitas nasional.

Secara teoretis, motivasi karir menjadi fondasi utama dalam pembentukan minat kerja sebagaimana dijelaskan dalam *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*. Motivasi karir tidak hanya berkaitan dengan keinginan memperoleh penghasilan, tetapi juga mencakup *career resilience*, *career insight*, dan *career identity*. Mahasiswa dengan motivasi karir yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan diri. Namun, dalam konteks mahasiswa Generasi Z, motivasi karir sering kali dipengaruhi oleh nilai fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Hidayat et al., 2025; Nwosu et al., 2022).

Pengalaman magang telah diakui secara luas dalam literatur manajemen pendidikan sebagai instrumen krusial untuk meningkatkan kesiapan kerja. Melalui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), magang memberikan eksposur nyata terhadap budaya organisasi dan tekanan kerja yang sesungguhnya. Studi Fauzan et al. (2023) dalam jurnal bereputasi Scopus menegaskan bahwa kualitas pengalaman magang, bukan semata durasinya, menjadi faktor penentu sejauh mana mahasiswa mampu menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme yang pada akhirnya memicu minat berkarir di bidang terkait.

Di tengah otomatisasi pekerjaan, *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan literasi digital menjadi aset yang tidak dapat tergantikan oleh mesin. Bagi mahasiswa FEB yang dipersiapkan sebagai calon manajer, penguasaan keterampilan lunak ini merupakan syarat utama dalam proses rekrutmen. Riset menunjukkan bahwa pemberi kerja memberikan bobot hingga 80% pada aspek kepribadian dan keterampilan interpersonal dibandingkan kemampuan teknis semata (Siswati, 2019; Succi & Canovi, 2020). Oleh karena itu, penguasaan *soft skills* diyakini memiliki korelasi kuat terhadap kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) muncul sebagai konstruksi mediasi yang menghubungkan modalitas individu—motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills*—dengan minat bekerja. Seseorang cenderung enggan melamar pekerjaan tertentu apabila merasa belum memiliki kesiapan yang memadai. Kesiapan kerja melibatkan aspek psikologis yang kompleks, termasuk efikasi diri dan kematangan emosional. Sintesis berbagai penelitian terindeks SINTA 2 menunjukkan bahwa kesiapan kerja berperan sebagai katalisator yang memperkuat pengaruh variabel pengembangan diri terhadap keputusan karir akhir mahasiswa (Aisyah et al., 2025; Kusuma, 2023).

Konteks penelitian ini semakin relevan mengingat pergeseran paradigma kerja pascapandemi COVID-19. Mahasiswa yang menjadi responden merupakan generasi yang mengalami transisi pembelajaran daring ke luring, yang secara tidak langsung memengaruhi kualitas interaksi sosial dan pengalaman praktis mereka. Ketidakpastian ekonomi pascapandemi memunculkan kecemasan karir (*career anxiety*) yang khas, sehingga penting untuk menganalisis bagaimana faktor internal dan eksternal tetap mampu menjaga minat bekerja mahasiswa dalam situasi yang belum sepenuhnya stabil (Raimi & Kah, 2022; Harmania et al., 2024).

Terdapat perdebatan mengenai relevansi Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sebagai indikator kualitas lulusan. Di satu sisi, IPK mencerminkan kemampuan kognitif dan kedisiplinan akademik, namun di sisi lain dunia industri mulai meragukan IPK sebagai satu-satunya tolok ukur kesiapan kerja. Dengan memasukkan IPK sebagai variabel kontrol, penelitian ini bertujuan menguji apakah prestasi akademik masih memiliki peran signifikan dalam memengaruhi minat bekerja ketika variabel nonakademik seperti pengalaman magang dan *soft skills* diperhitungkan secara simultan (Kurnia, 2014).

Meskipun tema kesiapan kerja telah banyak diteliti, masih terdapat inkonsistensi temuan (*research gap*) dalam literatur. Sebagian penelitian menunjukkan dominasi motivasi karir, sementara penelitian lain menekankan peran pengalaman praktis melalui magang (Amelia et al., 2025). Perbedaan ini kerap disebabkan oleh variasi karakteristik institusi dan latar belakang sosial ekonomi responden. Penelitian ini berupaya menjembatani perbedaan tersebut dengan menempatkan persepsi kesiapan kerja sebagai variabel mediasi yang lebih komprehensif.

Sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji pengaruh parsial satu atau dua variabel terhadap minat atau kesiapan kerja. Model integratif yang menggabungkan motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* dalam satu kerangka struktural dengan variabel kontrol akademik masih relatif terbatas. Integrasi ini penting untuk memberikan gambaran holistik bagi pengambil kebijakan perguruan tinggi dalam pengembangan kurikulum berbasis luaran (*Outcome-Based Education*) (Firdausa, 2024).

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian model mediasi pada mahasiswa FEB di perguruan tinggi swasta dengan karakteristik akses industri yang khas. Selain itu, penggunaan IPK sebagai variabel kontrol memberikan perspektif baru untuk menilai relevansi prestasi akademik dalam membentuk minat karir mahasiswa di era ekonomi digital. Penekanan pada persepsi subjektif kesiapan kerja menghadirkan sudut pandang psikologis yang sering terabaikan dalam kajian ekonomi manajemen konvensional.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam literatur pengembangan karir awal. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan menjadi rekomendasi bagi pimpinan FEB Universitas Pertiba dalam penguatan pusat karir (*career center*), perbaikan skema pemagangan, serta integrasi pelatihan *soft skills* dalam kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler mahasiswa. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* terhadap minat bekerja melalui mediasi persepsi kesiapan kerja dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis *PLS-SEM*.

## 2. LITERATURE REVIEW

Penelitian ini didasarkan pada *Social Cognitive Career Theory* (*SCCT*) yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett. Teori ini menjelaskan bahwa pengembangan karir individu dipengaruhi oleh interaksi antara efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan pribadi. Dalam konteks mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), *SCCT* mempostulatkan bahwa minat bekerja tidak muncul secara spontan, melainkan dibentuk oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya (persepsi kesiapan kerja) serta hasil yang diharapkan dari pilihan karir tersebut. Integrasi variabel motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* dalam penelitian ini merupakan bentuk pengembangan model *SCCT* untuk menjelaskan bagaimana pengalaman lingkungan dan atribut personal memengaruhi kesiapan serta minat profesional mahasiswa (Lent & Brown, 2020; Nwosu et al., 2022).

Motivasi karir merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengevaluasi jalur karir mereka. Berdasarkan riset terkini, motivasi karir tidak lagi terbatas pada pencapaian kompensasi finansial, tetapi juga mencakup kebutuhan akan aktualisasi diri dan ketahanan karir (*career resilience*). Mahasiswa dengan motivasi karir yang kuat cenderung lebih proaktif dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif. Meskipun beberapa studi pada jurnal terindeks SINTA menunjukkan variasi kekuatan pengaruh, mayoritas literatur menegaskan bahwa motivasi karir yang terarah berkorelasi positif dengan tingkat kesiapan mental dan profesional mahasiswa menjelang kelulusan (Hidayat et al., 2025; Fuada et al., 2025).

Pengalaman magang merupakan bentuk pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang berperan penting dalam menjembatani kesenjangan antara teori akademik dan praktik industri. Melalui kegiatan magang, mahasiswa memperoleh eksposur langsung terhadap budaya organisasi, etika kerja, serta tuntutan teknis di dunia kerja. Studi Fauzan et al. (2023) dalam publikasi bereputasi Scopus menegaskan bahwa kualitas interaksi dan pengalaman selama magang secara signifikan meningkatkan *work readiness* mahasiswa. Pengalaman praktis tersebut memberikan gambaran nyata mengenai dunia kerja, mengurangi ambiguitas peran, serta meningkatkan minat mahasiswa untuk berkomitmen pada karir tertentu setelah mereka merasakan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas selama pemagangan (Aisyah et al., 2025).

*Soft skills* atau keterampilan lunak, yang mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan literasi emosional, saat ini menjadi aset utama dalam pasar kerja global. Bagi lulusan FEB, kemampuan teknis (*hard skills*) merupakan prasyarat dasar, sedangkan *soft skills* menjadi pembeda utama (*competitive advantage*). Riset kontemporer menunjukkan bahwa mahasiswa dengan keterampilan interpersonal yang baik memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi proses rekrutmen. Kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi tidak hanya mempercepat kesiapan kerja, tetapi juga memperkuat minat bekerja karena individu merasa memiliki modal yang memadai untuk berhasil di lingkungan profesional (Siswati, 2019; Succi & Canovi, 2020).

Kesiapan kerja (*work readiness*) didefinisikan sebagai tingkat kesiapan individu yang mencakup sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil di dunia kerja. Dalam model penelitian ini, kesiapan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan input individu berupa motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* dengan output perilaku berupa minat bekerja. Pemilihan posisi mediasi ini didasarkan pada asumsi bahwa minat bekerja yang kuat akan muncul apabila mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap kesiapan dirinya. Sintesis literatur menunjukkan bahwa kesiapan kerja berperan sebagai katalisator psikologis; tanpa persepsi kesiapan yang memadai, minat bekerja dapat terhambat oleh kecemasan atau ketidaksiapan menghadapi tuntutan industri (Khoiriyah et al., 2025; Kusuma, 2023).

Minat bekerja merupakan kecenderungan individu untuk memberikan perhatian dan rasa ketertarikan terhadap aktivitas profesional tertentu. Pada mahasiswa tingkat akhir, minat ini dipengaruhi oleh persepsi terhadap peluang kerja serta kesesuaian antara *passion* dan kompetensi yang dimiliki. Penelitian pada jurnal bereputasi menunjukkan bahwa minat bekerja bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh dukungan lingkungan serta pengalaman akademik dan nonakademik. Dalam konteks pascapandemi COVID-19, orientasi minat kerja mahasiswa cenderung bergeser ke arah pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas dan keamanan karir jangka panjang (Oktariani et al., 2021; Raimi & Kah, 2022).

Meskipun perdebatan mengenai signifikansi Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) masih berlangsung, dalam konteks akademik dan beberapa sektor industri formal, IPK tetap dipandang sebagai proksi kemampuan kognitif dan kedisiplinan. Penggunaan IPK sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini bertujuan untuk memurnikan hubungan antara variabel nonakademik dengan minat bekerja. Sejumlah riset menunjukkan bahwa meskipun IPK yang tinggi tidak selalu menjamin kesiapan kerja praktis, IPK dapat memperkuat efikasi diri mahasiswa. Dengan mengendalikan variabel akademik ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kontribusi pengalaman magang dan *soft skills* terhadap orientasi karir mahasiswa (Kurnia, 2014).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, dirumuskan hipotesis penelitian untuk menguji hubungan langsung (*direct effect*) dan hubungan tidak langsung (*indirect effect*) dalam model *PLS-SEM* sebagai berikut.

H1: Motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H2: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H3: *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H4: Motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H5: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H6: *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H7: Persepsi kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H8: Persepsi kesiapan kerja memediasi pengaruh motivasi karir terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H9: Persepsi kesiapan kerja memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H10: Persepsi kesiapan kerja memediasi pengaruh *soft skills* terhadap minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

H11: Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sebagai variabel kontrol memiliki peran signifikan dalam memengaruhi minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba.

### 3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* terhadap minat bekerja melalui mediasi kesiapan kerja. Secara epistemologis, penelitian ini menggunakan paradigma positivisme yang mengandalkan data empiris terukur untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi. Penggunaan desain ini relevan untuk membedah mekanisme mediasi dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, di mana peneliti berupaya membuktikan teori *Social Cognitive Career Theory* dalam konteks mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pertiba (Hair et al., 2022).

Populasi penelitian mencakup seluruh mahasiswa aktif tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiba yang telah menempuh sebagian besar mata kuliah inti serta mengikuti program magang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi yang ketat, yaitu mahasiswa yang sedang atau telah menyelesaikan program magang minimal satu semester serta memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang tercatat secara resmi. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan pedoman *10-times rule* dari Hair atau melalui analisis *G-Power* guna menjamin kekuatan statistik (*statistical power*) dalam pengujian model struktural. Dengan jumlah responden yang memenuhi ambang batas minimum, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan dinamika kesiapan kerja pada populasi mahasiswa FEB secara akurat.

Instrumen penelitian dikembangkan dalam bentuk kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Variabel motivasi karir diukur melalui indikator ketahanan karir (*career resilience*) dan wawasan karir (*career insight*); pengalaman magang diukur melalui kualitas tugas dan durasi; *soft skills* diukur melalui kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim; sedangkan kesiapan kerja diukur menggunakan *Work Readiness Inventory* yang mencakup aspek kompetensi dan kematangan emosional. Variabel minat bekerja diukur melalui indikator ketertarikan, perhatian, dan keinginan untuk berkarir. Selain itu, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) disertakan sebagai variabel kontrol untuk memitigasi potensi bias yang bersumber dari prestasi akademik semata. Seluruh instrumen telah melalui uji validitas isi (*content validity*) melalui *expert judgment* sebelum didistribusikan kepada responden.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Pemilihan *PLS-SEM* didasarkan pada kemampuannya dalam menangani model penelitian yang kompleks dengan variabel mediasi serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal yang ketat. Prosedur analisis dilakukan melalui dua tahap utama. Pertama, evaluasi *Measurement Model (outer model)* untuk menguji validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE) > 0,5*, validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker* atau *Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)*, serta reliabilitas instrumen melalui nilai *Composite Reliability (> 0,7)*. Kedua, evaluasi *Structural Model (inner model)* untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel melalui nilai *R-Square*, *f-Square*, serta pengujian signifikansi hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan nilai *p-value < 0,05*.

Untuk menguji peran mediasi persepsi kesiapan kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan *Specific Indirect Effects* guna menentukan apakah pengaruh motivasi karir, pengalaman magang, dan *soft skills* terhadap minat bekerja bersifat mediasi penuh (*full mediation*), mediasi parsial (*partial mediation*), atau tidak bermediasi. Sementara itu, variabel kontrol IPK dianalisis untuk menilai konsistensi model; apabila IPK tidak menunjukkan pengaruh signifikan sementara variabel independen lainnya signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman praktis dan keterampilan lunak memiliki daya jelas yang lebih kuat dalam memengaruhi minat bekerja dibandingkan capaian akademik semata. Prosedur ini memastikan bahwa temuan penelitian memiliki validitas internal yang tinggi serta meminimalkan pengaruh variabel perancu yang tidak terukur.

#### 4. RESULTS AND DISCUSSION

Pengumpulan data terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pertiba menghasilkan profil responden yang cukup beragam dan didominasi oleh mahasiswa tingkat akhir yang telah menyelesaikan program magang. Secara deskriptif, mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap pentingnya *soft skills* dan pengalaman magang sebagai modal utama untuk memasuki dunia kerja. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban kuesioner yang berada pada kategori tinggi. Menariknya, meskipun motivasi karir berada pada kategori cukup, terdapat variasi yang signifikan pada variabel Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi akademik tidak selalu berjalan beriringan dengan tingkat kepercayaan diri mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

##### A. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pertama analisis *PLS-SEM* dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi karir, pengalaman magang, *soft skills*, kesiapan kerja, dan minat bekerja memiliki nilai *loading factor* di atas ambang batas 0,70. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk telah melampaui 0,50, yang mengindikasikan terpenuhinya validitas konvergen.

Uji reliabilitas yang diukur melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka di atas 0,80. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural.

##### B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kekuatan prediktif model. Hasil analisis menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kesiapan kerja sebesar 0,582, yang berarti bahwa 58,2% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi karir,

pengalaman magang, dan *soft skills*. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel minat bekerja mencapai 0,645, yang mengindikasikan daya jelas model pada kategori moderat hingga kuat. Sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar model penelitian, seperti dukungan finansial keluarga dan kondisi ekonomi makro yang memengaruhi ketersediaan lapangan kerja.

### C. Pengujian Hubungan Antarvariabel

Hasil uji *bootstrapping* mengungkapkan sejumlah temuan penting. Pengalaman magang dan *soft skills* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja dengan nilai *p-value* < 0,05. Sebaliknya, motivasi karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ( $\beta = 0,101$ ; *p-value* > 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan kuat untuk berkarir belum cukup tanpa didukung oleh kompetensi praktis dan keterampilan interpersonal yang nyata.

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman magang, *soft skills*, dan kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja secara langsung. Hal ini menegaskan bahwa niat profesional mahasiswa dibentuk oleh kombinasi antara faktor internal dan pengalaman eksternal yang konkret.

Tabel 1. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Career motivation influence -> perception of job readiness	0.101	0.103	0.057	1.767	0.077
Career motivation influence -> work interest	0.013	0.023	0.040	0.322	0.747
Internship experience -> perception of job readiness	0.479	0.495	0.115	4.153	0.000
Internship experience -> work interest	0.379	0.411	0.137	2.768	0.006
Perception of job readiness -> work interest	0.584	0.545	0.154	3.796	0.000
Soft skills -> perception of job readiness	0.405	0.388	0.131	3.086	0.002
Career motivation influence -> perception of job readiness -> work interest	0.059	0.053	0.032	1.856	0.064
Internship experience -> perception of job readiness -> work interest	0.280	0.257	0.060	4.637	0.000
Soft skills -> perception of job readiness -> work interest	0.237	0.227	0.120	1.976	0.048

### D. Pembahasan

Pembahasan mengenai motivasi karir menunjukkan bahwa dorongan internal mahasiswa FEB cenderung berorientasi pada hasil akhir, seperti gaji dan status pekerjaan, dibandingkan pada proses persiapan kompetensi. Ketidaksignifikansi pengaruh motivasi karir terhadap kesiapan kerja mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi dan realitas kompetensi. Mahasiswa dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun menyadari bahwa motivasi tersebut belum cukup untuk membuat mereka siap secara teknis dan psikologis. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* yang menyatakan bahwa minat dapat tumbuh dari motivasi, tetapi kesiapan kerja memerlukan efikasi diri yang dibangun melalui pengalaman nyata (Nwosu et al., 2022).

Pengalaman magang teridentifikasi sebagai prediktor terkuat dalam model penelitian ini. Mahasiswa yang mengikuti magang berkualitas merasa lebih familiar dengan ritme kerja profesional, sehingga meningkatkan persepsi kesiapan kerja mereka. Magang berfungsi sebagai laboratorium sosial dan teknis bagi mahasiswa untuk mempraktikkan teori manajemen yang diperoleh di kelas. Temuan ini memperkuat relevansi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dalam menekan angka pengangguran lulusan melalui peningkatan pengalaman kerja sebelum kelulusan (Fauzan et al., 2023).

*Soft skills* juga menunjukkan pengaruh yang konsisten dan signifikan terhadap seluruh variabel dependen. Keterampilan komunikasi dan kerja sama tim terbukti memberikan rasa percaya diri tertinggi bagi mahasiswa FEB. Di tengah perkembangan otomatisasi dan kecerdasan buatan, aspek kemanusiaan seperti empati, negosiasi, dan kemampuan adaptasi menjadi nilai tambah yang tidak tergantikan. Hal ini mengonfirmasi bahwa dunia industri cenderung memilih lulusan yang unggul secara kepribadian dan mudah dikembangkan dibandingkan lulusan yang hanya kuat secara teknis (Siswati, 2019).

Salah satu temuan utama penelitian ini adalah peran mediasi persepsi kesiapan kerja. Hasil analisis *specific indirect effects* menunjukkan bahwa kesiapan kerja memediasi secara parsial hubungan antara pengalaman magang dan *soft skills* terhadap minat bekerja. Artinya, pengalaman magang dan *soft skills* tidak hanya memengaruhi minat bekerja secara langsung, tetapi juga membangun rasa kesiapan yang kemudian memperkuat minat tersebut. Tanpa persepsi kesiapan yang memadai, minat bekerja mahasiswa berpotensi hanya menjadi keinginan tanpa keberanian untuk melamar pekerjaan secara profesional (Aisyah et al., 2025).

Pengujian variabel kontrol IPK menghasilkan temuan yang cukup provokatif. IPK terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja ketika variabel pengalaman magang dan *soft skills* dimasukkan ke dalam model. Temuan ini mengindikasikan adanya pergeseran paradigma di kalangan mahasiswa FEB, di mana prestasi akademik tidak lagi dipandang sebagai faktor utama penentu kesiapan dan minat kerja. Meskipun IPK tetap penting sebagai syarat administratif, secara psikologis pengalaman praktis lebih dominan dalam membentuk kepercayaan diri mahasiswa (Nugraha & Setiawan, 2022).

Menariknya, kesiapan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi karir terhadap minat bekerja. Hal ini memperkuat temuan bahwa motivasi karir mahasiswa cenderung bersifat *outcome-oriented* dibandingkan *process-oriented*. Mahasiswa memiliki minat bekerja yang tinggi karena dorongan status sosial atau finansial, bukan karena merasa benar-benar siap. Fenomena ini berpotensi menimbulkan *culture shock* ketika lulusan memasuki dunia kerja tanpa kesiapan yang memadai (Khoiriyah et al., 2025).

Berdasarkan hasil pembahasan, implikasi praktis bagi pengembangan kurikulum FEB Universitas Pertiba menjadi sangat jelas. Pendidikan tinggi tidak lagi dapat berfokus pada transfer pengetahuan kognitif semata. Integrasi pengembangan *soft skills* dalam setiap mata kuliah serta standarisasi kualitas program magang menjadi kebutuhan mendesak. Perguruan tinggi perlu mentransformasi motivasi mahasiswa dari sekadar mengejar gelar menjadi motivasi membangun kompetensi yang berkelanjutan.

Dalam konteks pascapandemi COVID-19, minat bekerja mahasiswa juga dipengaruhi oleh kebutuhan akan stabilitas ekonomi setelah masa ketidakpastian. *Soft skills* digital yang terasah selama pembelajaran daring terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan mahasiswa menghadapi model kerja hibrida (*hybrid work*) yang kini menjadi praktik umum di banyak organisasi (Raimi & Kah, 2022).

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mendukung sebagian besar studi terindeks SINTA dan Scopus dalam lima tahun terakhir, namun memberikan perspektif baru terkait peran motivasi karir. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam persaingan kerja yang semakin ketat, faktor eksternal terstruktur seperti pengalaman magang memiliki pengaruh yang lebih nyata dibandingkan motivasi internal semata. Konsistensi temuan pada variabel *soft skills* dan kesiapan kerja menegaskan bahwa atribut personal tetap menjadi fondasi utama dalam transisi karir lulusan perguruan tinggi (Sinaga & Rozaini, 2023).

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan data *self-reported* yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas serta keterbatasan cakupan penelitian pada satu fakultas dan satu universitas. Oleh karena itu, generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Meskipun demikian, kekuatan analisis *PLS-SEM* memberikan validitas statistik yang memadai sebagai dasar bagi penelitian lanjutan dengan populasi yang lebih luas.

Pihak universitas disarankan untuk memperkuat kerja sama dengan mitra industri dalam menyediakan program magang yang lebih terstruktur dan relevan dengan konsentrasi studi mahasiswa. Selain itu, pusat karir (*career center*) perlu meningkatkan pelatihan *soft skills* seperti kepemimpinan dan manajemen konflik. Mahasiswa juga didorong untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian IPK tinggi, tetapi aktif mengembangkan portofolio pengalaman praktis sebagai bekal kesiapan kerja yang nyata. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa minat bekerja mahasiswa FEB Universitas Pertiba dipicu oleh persepsi kesiapan kerja yang matang, yang bersumber dari kualitas pengalaman magang dan kekuatan *soft skills*.

## 5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan utama yang menjelaskan dinamika kinerja karyawan pada hotel berbintang di Pangkalpinang. Pertama, *Empowerment* dan Komunikasi Internal terbukti memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan *Employee Engagement*. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian otonomi kerja, kepercayaan dalam pengambilan keputusan, serta aliran informasi yang terbuka dan transparan merupakan faktor kunci dalam membangun keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dipercaya dan dilibatkan secara aktif cenderung menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan rasa memiliki yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.

Kedua, penelitian ini menemukan temuan empiris yang bersifat unik, yaitu *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, tetapi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks industri perhotelan, keseimbangan kehidupan kerja lebih dipersepsikan sebagai kebutuhan dasar yang bersifat fungsional (*hygiene factor*) untuk menjaga stamina fisik dan kestabilan kinerja teknis, bukan sebagai pemicu utama keterikatan emosional. Dengan kata lain, WLB berperan dalam mencegah penurunan kinerja akibat kelelahan, namun belum cukup kuat untuk menumbuhkan keterikatan kerja yang mendalam.

Ketiga, *Employee Engagement* terbukti berfungsi secara efektif sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh *Empowerment* dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance*. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan hotel tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis dan struktural, tetapi sangat bergantung pada mekanisme psikologis

berupa keterikatan emosional yang dipicu oleh interaksi sosial dan pemberdayaan di tempat kerja. Secara keseluruhan, model penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja unggul karyawan hotel merupakan hasil sinergi antara sistem komunikasi yang sehat, pemberdayaan yang tepat, serta tingkat *engagement* yang tinggi.

Berdasarkan simpulan tersebut, manajemen hotel berbintang di Pangkalpinang disarankan untuk melakukan reorientasi strategi pengelolaan sumber daya manusia. Mengingat kuatnya pengaruh Komunikasi Internal dan *Empowerment* terhadap *Employee Engagement*, manajemen perlu memperkuat mekanisme komunikasi dua arah yang terbuka, memperjelas alur informasi operasional, serta memberikan ruang pengambilan keputusan yang lebih luas kepada staf lini depan. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepemilikan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Terkait temuan *Work-Life Balance*, meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, manajemen hotel tetap perlu mempertahankan dan mengelola kebijakan keseimbangan waktu kerja secara proporsional. Kebijakan ini penting untuk menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja teknis tetap optimal dan risiko *human error* dapat diminimalkan. Selain itu, untuk memperkuat aspek keterikatan emosional yang tidak dapat dicapai hanya melalui pengaturan jam kerja, manajemen disarankan untuk mengembangkan program pendukung seperti *employee gathering*, kegiatan penguatan tim, atau program kesejahteraan psikologis yang berorientasi pada relasi sosial dan afeksi karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi peluang bagi pengembangan riset selanjutnya. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada hotel berbintang di Pangkalpinang, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah, misalnya dengan membandingkan hotel di kota wisata utama dan kota berkembang, atau pada level provinsi dan nasional. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi; penelitian mendatang dapat memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau dukungan organisasi untuk memperkaya model konseptual. Ketiga, penggunaan data berbasis kuesioner (*self-reported data*) berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Oleh karena itu, pendekatan *mixed-methods* dengan wawancara mendalam atau penilaian kinerja dari pihak ketiga, seperti atasan atau tamu hotel, sangat disarankan guna memperoleh gambaran kinerja karyawan yang lebih objektif dan komprehensif.

## REFERENCES

- Aisyah, S., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Pengaruh program magang, minat kerja, dan keputusan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen tahun 2021. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(8), 2124–2139. <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i8.1736>
- Amelia, A. R., Miranti, M. G., Astuti, N., & Romadhon, I. F. (2025). Pengaruh pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) dan motivasi bekerja terhadap minat berkariernya di hotel oleh peserta didik jurusan tata boga di SMKN 2 Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 707–715. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3102>
- Damayanti, I., Handarini, D., & Sumiati, A. (2024). Peran mediasi efikasi diri pada pengaruh kompetensi kejuruan dan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja. *EKOma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1456–1472. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4372>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Firdausia, F. (2024). Magang MBKM sebagai sarana meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa teknik mesin. In *Prosiding SEMDIKJAR (Seminar Nasional Pendidikan dan Pembelajaran)* (Vol. 7, pp. 42–54). <https://doi.org/10.29407/280adr33>
- Fuada, D. T., Anggraeni, P. A., Puspita, A. C., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh literasi digital, motivasi kerja, dan kesempatan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja generasi Z. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 650–665. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17469>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Harmanda, P. W. R., Ismanto, H. S., & Lestari, F. W. (2024). Pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan belajar pasca pandemi COVID-19 pada siswa SMA Laboratorium UPGRIS Semarang. *Jurnal Psikoedukasia*, 1(3), 585–594. <https://doi.org/10.26877/psikoedukasia.v1i3.245>
- Hernandez-de-Menendez, M., Morales-Menendez, R., Escobar, C. A., & McGovern, M. (2020). Competencies for industry 4.0. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 14(4), 1511–1524. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00716-2>
- Hidayat, A. R., Siswatinibudi, H., Sunardi, K. S., & Sari, A. A. (2025). Kepuasan kerja petugas rekam medis dalam perspektif keseimbangan beban kerja dan dukungan manajerial di RSUD Sleman. *Jurnal Permata Indonesia*, 16(1), 15–21. <https://doi.org/10.59737/jpi.v17i1.349>
- Khoiriyah, A. N., Faslal, R., & Wolor, C. W. (2025). The role of self-efficacy and job interest in student work readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 6(1), 214–226. <https://doi.org/10.21009/jpepa.0601.19>

- Kurnia, H. (2014). Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap indeks prestasi kumulatif mahasiswa Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Academy of Education Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.47200/aoej.v5i2.120>
- Kusuma, A. W. (2023). Peran mediasi kesiapan kerja pada hubungan antara pelatihan kerja dan minat berkarier mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 112–125.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Nwosu, H. E., Obidike, P. C., Ugwu, J. N., Udeze, C. C., & Okolie, U. C. (2022). Applying social cognitive theory to placement learning in business firms and students' entrepreneurial intentions. *The International Journal of Management Education*, 20(1), 100602. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100602>
- Oktariani, A. R., Syam, A., & Hasan, M. (2021). Pengaruh ekspektasi pendapatan dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha peserta didik. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 2(1), 101–109. <https://doi.org/10.26858/je3s.v2i1.91>
- Raimi, L., & Kah, J. M. (2022). Career re-invention through entrepreneurial mindset and entrepreneurial orientation in the post-pandemic era. In *Career re-invention in the post-pandemic era* (pp. 255–280). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8626-6.ch011>
- Sinaga, M. E., & Rozaini, N. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terdidik di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 7(2), 290–300. <https://doi.org/10.33059/jse.v7i2.8417>
- Siswati, S. (2019). Pengembangan soft skills dalam kurikulum untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 264–273. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v17i2.1240>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- 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), 187–195. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>