

Analisis Daya Saing Mahasiswa Prestasi Akademik, Pengalaman Magang, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma

Adhitia Kusuma Wardana^{1*}, Mohammad Abdul Mukhyi²

^{1,2} Universitas Gunadarmas, Indonesia

*Penulis korespondensi: adhitia Kusuma08@gmail.com

Abstract. *With the advancement of technology and globalization, technical skills alone are no longer sufficient to face the increasingly complex challenges of the workplace. Students are expected to possess soft skills such as communication, leadership, teamwork, and critical thinking and problem-solving skills frequently encountered in the professional world. This study aims to analyze the level of achievement, experience, work motivation, and competency on work readiness among students at Gunadarma University, Karawaci Region. The analysis method used quantitative primary data, with the following testing stages: convergent validity, discriminant validity, reliability, r-square, q-square, f-square, and path coefficients. The instrument used was a questionnaire, and valid data was collected from 250 respondents. The sampling method in this study was non-probability sampling with a purposive sampling technique. The testing tool used was SmartPLS. The results of this study indicate that the variables of achievement level, experience, work motivation, and competence influence work readiness among Gunadarma University students in the Karawaci region.*

Keywords: *Achievement Level; Competence; Experience; Work Motivation; Work Readiness.*

Abstrak. Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, keterampilan teknis saja tidak cukup guna menghadapi tantangan dunia kerja yang kian kompleks. Mahasiswa diharapkan memiliki *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, kemampuan bekerja pada tim, serta kemampuan untuk berpikir kritis serta melakukan pemecahan persoalan yang sering dihadapi di dunia profesional. Studi yang dilaksanakan mempunyai tujuan dalam menganalisis tingkat prestasi, pengalaman, motivasi kerja, dan kompetensi pada kesiapan kerja pada mahasiswa universitas gunadarma region karawaci. Metode analisis dalam studi yang dilaksanakan mempergunakan data primer kuantitatif, dengan tahapan uji: uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas, *r-square*, *q-square*, *f-square*, dan *path coefficients*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan data valid yang berhasil dikumpulkan sejumlah 250 responden. Metode pengambilan sampel dalam studi yang dilaksanakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling*. Alat bantu pengujian yang dipergunakan yaitu SmartPLS. Temuan studi ini mengindikasikan jika variabel tingkat prestasi, pengalaman, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa universitas gunadarma region karawaci.

Kata kunci: Kesiapan Kerja; Kompetensi; Motivasi Kerja; Pengalaman Magang; Tingkat Prestasi Akademik.

1. LATAR BELAKANG

Era digitalisasi yang masif telah mengakselerasi dinamika dan meningkatkan kompleksitas persaingan dalam dunia kerja global. Tuntutan pasar kerja modern kini semakin bergeser, di mana calon tenaga kerja, terutama lulusan perguruan tinggi, diharapkan tidak hanya menguasai pengetahuan teoretis, namun juga mempunyai keterampilan praktis serta kemampuan adaptasi yang tinggi pada perubahan yang berlangsung cepat (Sandri et al., 2022). Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, keterampilan teknis saja tidak cukup untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks. Mahasiswa diharapkan memiliki *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, kemampuan bekerja dalam tim, serta kemampuan untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah yang sering dihadapi di dunia profesional (Kumar et al., 2022).

Transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja profesional sering kali menjadi tantangan signifikan bagi banyak lulusan, karena mereka tidak hanya harus mampu menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari, tetapi juga harus siap untuk belajar serta melakukan adaptasi secara cepat pada lingkungan yang dinamis (García-Garay et al., 2024). Penting dalam mengeksplorasi sejumlah faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, contohnya prestasi akademis, pengalaman magang, motivasi, dan kompetensi yang dimiliki, guna memastikan individu siap ada pada dunia kerja yang penuh tantangan. Di tengah perkembangan ekonomi yang pesat, tantangan besar yang dihadapi oleh lulusan perguruan tinggi adalah kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Meskipun tingkat pendidikan yang lebih tinggi diinginkan bisa mendorong peningkatan peluang kerja, kenyataannya tidak semua lulusan perguruan tinggi siap diserap oleh pasar kerja. Hal ini tercermin dalam tingkat pengangguran terbuka di Indonesia, yang menunjukkan adanya ketimpangan antara tingkat pendidikan dan tingkat pengangguran (Kholifah et al., 2025).

Pengalaman magang juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Magang memberikan kesempatan untuk mahasiswa dalam mengimplementasikan pengetahuan teoritis kaitannya dengan konteks praktis, memahami dinamika lingkungan kerja, serta mengembangkan keterampilan profesional yang dibutuhkan oleh industri.

Dengan mempertimbangkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, dan ini adalah suatu hal penting yang harus disiapkan oleh calon sarjana khususnya dan mahasiswa pada umumnya dalam menyiapkan diri untuk menghadapi segala kemungkinan dalam mencari pekerjaan. Ini menurut peneliti sangatlah penting untuk dikaji lebih mendalam permasalahan ini. Gap yang terjadi adalah belum siapnya calon sarja dalam menyiapkan dirinya dalam menghadapi persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan kesiapan untuk bekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior/TPB*)

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior/TPB*) adalah kerangka kerja psikologis yang memberikan pernyataan jika perilaku seseorang ditentukan oleh niat, yang kemudian dibentuk oleh tiga faktor utama: sikap terhadap perilaku, norma subjektif (pandangan orang lain), dan kendali perilaku yang dirasakan (persepsi kemampuan untuk melakukan perilaku tersebut). Teori ini dikembangkan oleh Icek Ajzen dan bertujuan untuk

memprediksi perilaku dengan memasukkan konsep kontrol perilaku, yang tidak ada dalam teori sebelumnya.

Pengertian Prestasi Akademik

Prestasi akademik mengacu pada hasil kinerja dalam ranah intelektual yang diajarkan pada lembaga pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi, serta universitas (Guterman, 2021). Hasil ini sering diukur melalui nilai, skor tes, dan penilaian standar lainnya (Al-Madani, 2020). Kesiapan kerja menunjukkan sejauh mana seorang siswa telah mencapai tujuan pendidikan tertentu, yang menjadi fokus kegiatan pembelajaran.

Hal ini mencakup perolehan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam berbagai mata pelajaran. Prestasi akademis biasanya diukur melalui ujian, penilaian berkelanjutan, dan tes standar. Penilaian ini dapat mencakup IPK, tingkat putus sekolah menengah atas, dan sikap terhadap sekolah.

Pengertian Pengalaman Magang

Magang adalah posisi profesional sementara yang menawarkan pengalaman praktis terkait dengan studi akademis dan minat karier (D'Abate et al., 2009). Magang membantu siswa mengembangkan keterampilan profesional, menerapkan pengetahuan kelas ke skenario dunia nyata, dan mengeksplorasi jalur karier potensial (Bhandari et al., 2022).

Magang membantu dalam membentuk identitas karier dan membuat pilihan karier yang tepat (Lee & Ahn, 2021). Pengalaman magang sering kali menjadi faktor utama dalam keputusan ketenagakerjaan, yang memberi mahasiswa keunggulan kompetitif di pasar kerja (Benedek, 2024). Magang meningkatkan keterampilan teknis dan lunak, seperti pemecahan masalah, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi (Celestial, 2023).

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah konsep secara umum merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan, dan perilaku yang memungkinkan tindakan efektif dalam lingkungan kerja (Merzouki et al., 2022). Kompetensi mencakup mempunyai pemahaman serta kemampuan yang diperlukan guna melaksanakan suatu tugas-tugas. Ini mencakup pemahaman teoritis dan kemampuan praktis (Suhonen, 2024). Kompetensi juga mencakup pengalaman dan penilaian yang dibutuhkan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam situasi dunia nyata.

Kompetensi bukan hanya tentang apa yang diketahui atau dapat dilakukan seseorang, tetapi juga tentang bagaimana seseorang berperilaku dan sikap yang dimilikinya. Ini termasuk kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan beradaptasi dengan

konteks yang berbeda. Kompetensi bergantung pada konteks, artinya kompetensi melibatkan kemampuan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku secara tepat dalam berbagai situasi. Kompetensi dipandang sebagai atribut yang dinamis dan terus berkembang yang berkembang seiring waktu melalui pembelajaran dan adaptasi yang berkelanjutan

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan perwujudan motivasi kerja yang tercermin dalam arah, intensitas, dan ketekunan perilakunya (Navarro, 2024). Teori motivasi kerja sering membedakan antara motivasi intrinsik (didorong oleh kepuasan dan minat internal) dan motivasi ekstrinsik (didorong oleh penghargaan eksternal contohnya gaji dan keamanan kerja) (Ozolina et al., 2024).

Motivasi kerja mempunyai dinamis serta bisa mengalami perubahan seiring waktu. Motivasi kerja juga merupakan fenomena multilevel yang dipengaruhi oleh variabel individu, kelompok, organisasi, dan budaya. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk kinerja dan produktivitas optimal dalam organisasi.

Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mengacu pada sejauh mana lulusan memiliki kualitas dan kompetensi yang diperlukan untuk meraih kesuksesan di tempat kerja (Lawton et al., 2025). Kesiapan kerja mencakup berbagai keterampilan dan atribut yang melampaui pengetahuan akademis, termasuk kebijaksanaan praktis, kemampuan interpersonal, atribut personal, dan kecerdasan berorganisasi (Walters et al., 2022).

Konsep ini penting untuk transisi dari pendidikan tinggi ke praktik profesional, karena konsep ini memprediksi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan retensi (Rogers et al., 2023). Meskipun kesiapan kerja itu penting, banyak lulusan melaporkan kurangnya keterampilan dan rasa percaya diri yang dibutuhkan untuk transisi yang efektif dari studi ke dunia kerja (Schweinsberg et al., 2021)

3. METODE PENELITIAN

Studi yang dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian yaitu kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma Region Karawaci dalam menghadapi dunia kerja. Studi yang dilaksanakan menggunakan variabel prestasi akademik, pengalaman magang, kompetensi, serta motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Populasi pada penelitian ini yaitu mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma yang akan segera terjun ke dunia kerja. Jumlah populasi mahasiswa dan mahasiswi Universitas Gunadarma

Fakultas Ekonomi (Program Studi Manajemen dan Akuntansi). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma Program Studi Manajemen dan Akuntansi, serta sekarang ini tengah menjalani studi di Universitas Gunadarma Region Karawaci.

Tabel 1. Sampel Penelitian.

No	Jurusan	Jumlah Mahasiswa/i
1	Manajemen	870
2	Akutansi	334
Total Mahasiswa/i		1.204

Sumber: Hasil Pengolahan Data Mahasiswa Universitas Gunadarma

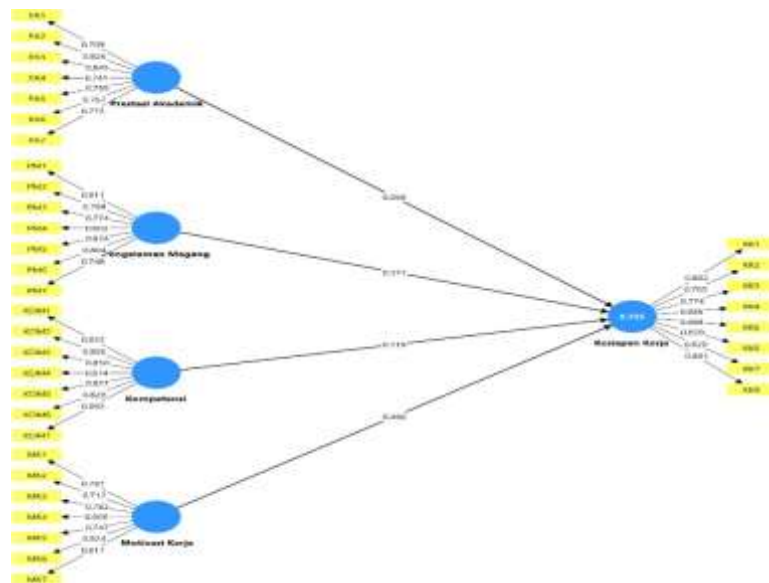
Metode pengumpulan data dalam studi yang dilaksanakan mempergunakan kuesioner yang menjadi instrumen utama. Metode analisis data yang dipergunakan pada studi yang dilaksanakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)* mempergunakan bantuan software SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data kuantitatif yang dipergunakan pada studi ini yaitu menggunakan konsep *Structural Equal Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) mempergunakan pendekatan menurut *variance* atau *component based*. Analisis PLS-SEM tersusun atas dua sub model yakni model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan struktural (*structural model*) atau *inner model*.

Measurement Evaluation (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model mengindikasikan bagaimana setiap blok indikator berkaitan terhadap variabel latennya. Evaluasi model pengukuran dengan analisis faktor konfirmatori yaitu mempergunakan pendekatan MIMM (*Multi Trait-Multi Method*) melalui pengujian *validity convergent* dan *discriminant*. Sementara uji reliabilitas dilaksanakan melalui dua cara yakni melalui *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Ghozali, 2018).



Gambar 1. Outer Model PLS.

Convergent Validity

Menurut Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2022), *convergent validity* dapat dievaluasi melalui nilai outer loading dari setiap indikator. Sebuah indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila mempunyai nilai outer loading $\geq 0,70$. Temuan uji validitas konvergen bisa ditunjukkan melalui Tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Convergent Validity Outer Loading.

	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Prestasi Akademik
KK1	0,802				
KK2	0,765				
KK3	0,774				
KK4	0,885				
KK5	0,888				
KK6	0,859				
KK7	0,820				
KK8	0,891				
KOM1		0,822			
KOM2		0,895			
KOM3		0,850			
KOM4		0,874			
KOM5		0,827			
KOM6		0,829			
KOM7		0,892			
MK1			0,787		
MK2			0,712		
MK3			0,782		
MK4			0,806		
MK5			0,747		
MK6			0,824		
MK7			0,817		

	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Prestasi Akademik
PA1					0,709
PA2					0,826
PA3					0,845
PA4					0,741
PA5					0,788
PA6					0,757
PA7					0,772
PM1				0,811	
PM2				0,784	
PM3				0,774	
PM4				0,802	
PM5				0,834	
PM6				0,804	
PM7				0,748	

Sumber: Data primer diolah (2025)

Menurut hasil pengujian *convergent validity* melalui nilai *outer loading*, bisa diketahui jika semua indikator yang dipergunakan pada penelitian ini mempunyai nilai di atas 0,70, maka bisa dikatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel laten. Pada variabel Kesiapan Kerja, delapan indikator (KK1–KK8) menunjukkan nilai *outer loading* antara 0,765 hingga 0,891, yang berarti seluruh item mampu merepresentasikan konstruk dengan baik. Selanjutnya, variabel Kompetensi yang terdiri dari tujuh indikator (KOM1–KOM7) juga memiliki nilai *outer loading* tinggi, berkisar pada 0,822 sampai 0,895, maka konsisten mencerminkan dimensi kompetensi responden. Variabel Motivasi Kerja dengan tujuh indikator (MK1–MK7) memiliki rentang nilai *outer loading* antara 0,712 hingga 0,824. Pada variabel Prestasi Akademik, tujuh indikator (PA1–PA7) menunjukkan nilai *outer loading* dari 0,709 sampai 0,845, yang menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam menjelaskan konstruk prestasi akademik. Sementara itu, variabel Pengalaman Magang dengan tujuh indikator (PM1–PM7) mempunyai nilai *outer loading* berkisar pada 0,748 sampai 0,834, sehingga seluruh indikator layak digunakan. Dengan demikian, hasil ini memperlihatkan jika seluruh konstruk pada penelitian memenuhi kriteria *convergent validity*, yang berarti indikator-indikator mampu menjelaskan variabel laten secara memadai.

Tabel 3. Hasil *Convergent Validity Average variance extracted (AVE)*.

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kesiapan Kerja	0,700
Kompetensi	0,733
Motivasi Kerja	0,613
Pengalaman Magang	0,631
Prestasi Akademik	0,606

Sumber: Data primer diolah (2025)

Menurut Tabel 3. hasil pengujian *convergent validity* berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas, karena setiap variabel mempunyai nilai *AVE* di atas batas minimum 0,50. Variabel Kesiapan Kerja memperoleh nilai *AVE* senilai 0,700 yang menandakan jika indikator-indikatornya dapat menguraikan lebih dari 70% varians konstruk. Selanjutnya, variabel Kompetensi mencatat nilai *AVE* tertinggi sebesar 0,733, yang menunjukkan bahwa konstruk ini paling kuat direpresentasikan oleh indikator-indikatornya. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *AVE* senilai 0,613, diikuti oleh Pengalaman Magang dengan nilai 0,631, yang keduanya juga berada pada kategori baik. Adapun variabel Prestasi Akademik memperoleh nilai *AVE* sebesar 0,606, sehingga tetap dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh konstruk studi yang dilaksanakan sudah memenuhi syarat *convergent validity*, sehingga indikator-indikator yang dipergunakan bisa dipercaya dalam menjelaskan variabel laten masing-masing.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dievaluasi menggunakan tiga pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion*, *Cross Loadings*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Pertama, pada metode *Fornell-Larcker Criterion*, apabila nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk terhadap konstruk yang lain pada model, sehingga model tersebut dinyatakan baik. Berikut adalah hasil uji *Fornell-Larcker Criterion*:

Tabel 4. Hasil *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)*.

	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Prestasi Akademik
Kesiapan Kerja	0,837				
Kompetensi	0,538	0,856			
Motivasi Kerja	0,794	0,457	0,783		
Pengalaman Magang	0,753	0,478	0,625	0,794	
Prestasi Akademik	0,251	0,204	0,163	0,207	0,778

Sumber: Data primer diolah (2025)

Menurut Tabel 4. diatas, temuan pengujian *discriminant validity* mempergunakan *Fornell Larcker Criterion*, diperoleh bahwa nilai akar kuadrat *AVE* (yang ditampilkan dalam diagonal tabel) lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal). Pada variabel Kesiapan Kerja, nilai akar kuadrat *AVE* sebesar 0.837 lebih tinggi daripada korelasinya dengan Kompetensi sebesar 0,538, Motivasi Kerja sebesar 0,794, Pengalaman Magang sebesar 0,753, dan Prestasi Akademik senilai 0,251. Hal ini mengindikasikan jika indikator-indikator pada Kesiapan Kerja lebih mampu menguraikan konstraknya sendiri diperbandingkan konstruk lain. Demikian pula, pada variabel Kompetensi, nilai 0,856 lebih tinggi dari korelasi dengan variabel lain, yakni Kesiapan Kerja senilai 0,538,

Motivasi Kerja senilai 0,457, Pengalaman Magang senilai 0,478, dan Prestasi Akademik senilai 0,204. Berikutnya, dalam variabel Motivasi Kerja, nilai akar kuadrat *AVE* sebesar 0,783 juga lebih besar dibandingkan korelasi dengan Kesiapan Kerja yaitu 0,794, Kompetensi yaitu 0,457, Pengalaman Magang yaitu 0,625, maupun Prestasi Akademik yaitu 0,163.

Variabel Pengalaman Magang dengan nilai 0.794 lebih tinggi dari korelasi terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0,753, Kompetensi senilai 0,478, Motivasi Kerja senilai 0,625, dan Prestasi Akademik sebesar 0,207. Terakhir, untuk variabel Prestasi Akademik memiliki nilai 0,778, yang lebih besar dibandingkan korelasinya terhadap seluruh konstruk lain Kesiapan Kerja sebesar 0,251, Kompetensi sebesar 0,204, Motivasi Kerja senilai 0,163, serta Pengalaman Magang senilai 0,207. Dengan demikian, seluruh konstruk pada model penelitian ini sudah memenuhi kriteria *Fornell-Larcker Criterion*, sebab nilai akar kuadrat *AVE* setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Hal ini menegaskan jika setiap variabel laten pada studi yang dilaksanakan mempunyai discriminant validity yang baik, maka konstruk yang dipergunakan sungguh-sungguh berbeda satu sama lain dan mengukur aspek yang memang dimaksudkan.

Kedua, pada pengujian *Cross Loadings*, setiap indikator wajib memiliki nilai loading paling tinggi dalam konstruk yang diukurnya diperbandingkan nilai loading dalam konstruk lain. Jika kondisi ini terpenuhi, maka indikator dapat dinyatakan lebih merepresentasikan konstruk asalnya. Berikut adalah hasil uji *Cross Loadings*:

Tabel 5. Hasil *Discriminant Validity Cross Loading*.

	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Prestasi Akademik
KK1	0,802	0,477	0,639	0,679	0,153
KK2	0,765	0,448	0,612	0,602	0,151
KK3	0,774	0,403	0,583	0,732	0,192
KK4	0,885	0,532	0,674	0,643	0,262
KK5	0,888	0,463	0,709	0,627	0,197
KK6	0,859	0,363	0,739	0,582	0,275
KK7	0,820	0,492	0,641	0,591	0,219
KK8	0,891	0,421	0,710	0,582	0,221
KOM1	0,395	0,822	0,361	0,294	0,100
KOM2	0,488	0,895	0,400	0,395	0,246
KOM3	0,464	0,850	0,387	0,465	0,131
KOM4	0,433	0,874	0,409	0,354	0,223
KOM5	0,458	0,827	0,394	0,439	0,126
KOM6	0,457	0,829	0,371	0,426	0,144
KOM7	0,514	0,892	0,414	0,471	0,234
MK1	0,508	0,285	0,787	0,315	0,073
MK2	0,753	0,428	0,712	0,690	0,215
MK3	0,807	0,480	0,782	0,768	0,226

	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Prestasi Akademik
MK4	0,532	0,372	0,806	0,329	0,090
MK5	0,482	0,251	0,747	0,241	0,066
MK6	0,534	0,279	0,824	0,343	0,062
MK7	0,546	0,293	0,817	0,462	0,064
PA1	0,169	0,227	0,159	0,039	0,709
PA2	0,322	0,214	0,196	0,295	0,826
PA3	0,175	0,127	0,101	0,214	0,845
PA4	0,143	0,139	0,109	0,098	0,741
PA5	0,157	0,160	0,087	0,099	0,788
PA6	0,060	-0,002	0,029	0,082	0,757
PA7	0,072	0,030	0,036	0,081	0,772
PM1	0,679	0,406	0,563	0,811	0,124
PM2	0,516	0,364	0,463	0,784	0,057
PM3	0,529	0,300	0,495	0,774	0,198
PM4	0,670	0,482	0,543	0,802	0,201
PM5	0,685	0,494	0,482	0,834	0,170
PM6	0,537	0,285	0,470	0,804	0,206
PM7	0,511	0,265	0,440	0,748	0,201

Sumber: Data primer diolah (2025)

Menurut Tabel 5. hasil pengujian *discriminant validity* melalui *Cross Loading*, diperoleh jika semua indikator mempunyai nilai loading paling tinggi dalam konstruk yang diukurnya diperbandingkan nilai loading pada konstruk lain. Hal ini menegaskan jika sejumlah indikator tersebut lebih merepresentasikan konstruk asalnya secara konsisten. Misalnya, indikator KK1–KK8 mempunyai nilai loading yang paling tinggi dalam konstruk Kesiapan Kerja dengan rentang 0,765–0,891, lebih tinggi diperbandingkan loading dalam konstruk lain, sehingga memperlihatkan validitas yang baik. Demikian pula indikator KOM1–KOM7 menunjukkan loading tertinggi pada konstruk Kompetensi, dengan nilai antara 0,822–0,895. Pada variabel Motivasi Kerja, indikator MK1–MK7 memuat nilai tertinggi pada konstruknya sendiri dengan kisaran 0,712–0,824, meskipun beberapa indikator seperti MK2 dan MK3 juga memiliki korelasi yang cukup tinggi dengan Kesiapan Kerja, tetapi nilai utama tetap lebih besar pada konstruk Motivasi Kerja.

Selanjutnya, indikator PM1–PM7 yang mengukur Pengalaman Magang juga memperlihatkan konsistensi dengan nilai tertinggi berkisar antara 0,748–0,834 pada konstruk asalnya. Adapun indikator PA1–PA7 yang merefleksikan Prestasi Akademik menunjukkan loading utama berkisar antara 0,709–0,845, lebih tinggi daripada loading pada konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji *Cross Loading* mendukung *discriminant validity* model, karena semua indikator terbukti lebih merepresentasikan konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga masing-masing variabel laten berdiri

independen sesuai definisinya.

Ketiga, metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) digunakan sebagai kriteria tambahan untuk memastikan discriminant validity. Nilai HTMT diperoleh dari rasio korelasi *heterotrait-heteromethod* dibandingkan dengan *monotrait-heteromethod*. Secara umum, model bisa dinyatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai HTMT < 0,9. Di bawah ini merupakan hasil uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dilampirkan melalui Tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil *Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

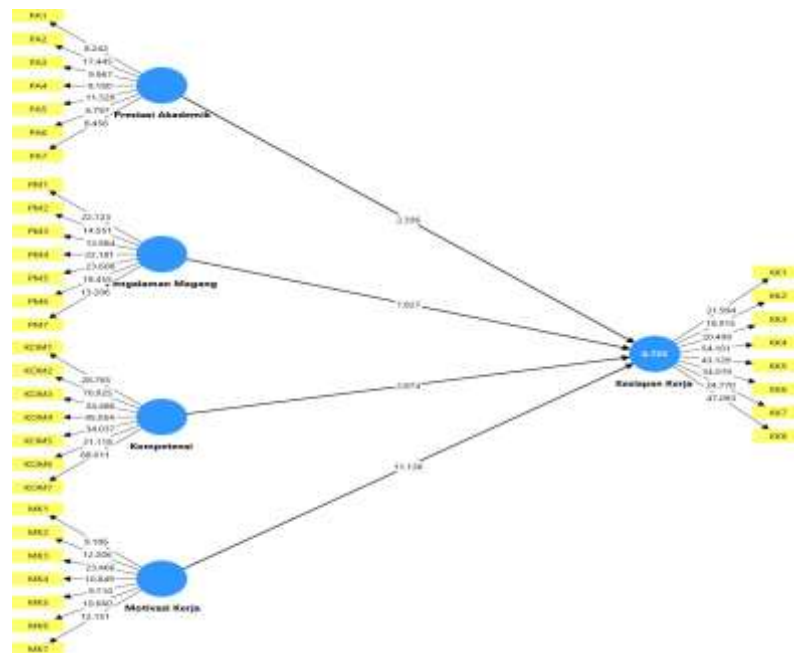
	Kesiapan Kerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Pengalaman Magang	Prestasi Akademik
Kesiapan Kerja					
Kompetensi	0,571				
Motivasi Kerja	0,824	0,473			
Pengalaman Magang	0,807	0,503	0,632		
Prestasi Akademik	0,224	0,185	0,143	0,191	

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian *discriminant validity* mempergunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), semua konstruk pada studi yang dilaksanakan memenuhi ambang batas yang disyaratkan. Nilai HTMT antar konstruk berada di bawah *cut-off* 0,90, maka bisa dipastikan jika setiap konstruk mempunyai perbedaan yang jelas antar variabel. Misalnya, nilai HTMT antara Kesiapan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,824, serta antara Kesiapan Kerja dan Pengalaman Magang sebesar 0,807. Meskipun kedua nilai tersebut relatif tinggi dibandingkan pasangan konstruk lain, namun masih berada dalam kategori yang dapat diterima. Sementara itu, nilai HTMT terendah terlihat pada hubungan antara Prestasi Akademik dengan konstruk lain, seperti 0,224 dengan Kesiapan Kerja dan 0,185 dengan Kompetensi, yang menegaskan perbedaan yang cukup kuat antar konstruk tersebut. Dengan demikian, hasil analisis HTMT menunjukkan jika model studi yang dilaksanakan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Selain dilaksanakan uji pada outer model, dilakukan juga uji pada inner model. Pengujian pada inner model atau disebut juga evaluasi model struktural pada *Partial Least Square (PLS)* digunakan guna melakukan pengujian hubungan antar variabel laten pada penelitian.



Gambar 2. Inner Model PLS.

R-Square

Nilai *R-Square* dipergunakan dalam melakukan pengujian kebaikan model. Evaluasi kedua bisa dilihat dari hasil *R-Square* pada variabel laten dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, kian baik modelnya. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 bisa ditarik kesimpulan jika model kuat, moderat dan lemah (Ghozali, 2018). Hasil uji R^2 pada studi ini bisa diuraikan dengan tabel berikut:

Tabel 7. Nilai *R-Square*.

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kesiapan Kerja	0,755	0,751

Sumber: Data primer diolah (2025)

Menurut pada Tabel 7 hasil pengujian, nilai *R-square* dalam variabel Kesiapan Kerja diperoleh senilai 0,755 dengan nilai *R-square adjusted* senilai 0,751. Mengacu pada kriteria penilaian R^2 yang menyatakan jika nilai 0,75 termasuk kategori kuat, maka bisa ditarik kesimpulan jika variabel-variabel independen yang dipergunakan pada studi yang dilaksanakan dapat menguraikan varians Kesiapan Kerja secara signifikan dengan kekuatan prediksi yang tinggi. Artinya, sebesar 75,5% variasi pada Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh konstruk yang mempengaruhinya, sedangkan sisanya sebesar 24,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

F-Square

Uji *F-Square* (F^2) dipergunakan dalam melakukan pengukuran besarnya pengaruh suatu variabel independen pada variabel dependen dalam model. Nilai F^2 menunjukkan besaran efek atau kontribusi prediktor terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2023), nilai F^2 di

bawah 0,02 mengindikasikan pengaruh yang kecil, nilai antara 0,02 hingga 0,15 mengindikasikan pengaruh sedang, dan nilai di atas 0,15 mengindikasikan pengaruh besar. Uji F^2 ini dipergunakan dalam mengidentifikasi kontribusi variabel bebas dalam memperbaiki kualitas model struktural. Di bawah ini disajikan hasil nilai F - Square:

Tabel 8. Nilai F -Square

Variabel	Kesiapan Kerja
Kesiapan Kerja	--
Kompetensi	0,042
Motivasi Kerja	0,580
Pengalaman Magang	0,314
Prestasi Akademik	0,018

Sumber: Data primer diolah (2025)

Menurut pada Tabel 8. hasil pengujian nilai F^2 , bisa diketahui jika setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang berbeda terhadap peningkatan kualitas model struktural. Variabel Kompetensi mempunyai nilai F^2 sebesar 0,042 yang termasuk pada kategori pengaruh sedang, sehingga variabel ini memberikan kontribusi moderat dalam menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai F^2 senilai 0,580 yang ada pada kategori pengaruh besar, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi dominan dalam memperbaiki kualitas model struktural. Variabel Pengalaman Magang juga mengindikasikan pengaruh yang kuat dengan nilai F^2 senilai 0,314, sehingga dapat dikategorikan memiliki kontribusi besar terhadap model. Sementara itu, variabel Prestasi Akademik hanya memiliki nilai F^2 sebesar 0,018 yang ada di bawah batas 0,02, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Pengalaman Magang merupakan faktor yang paling kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan Kompetensi memberikan kontribusi sedang, dan Prestasi Akademik hanya berkontribusi kecil terhadap kualitas model penelitian.

Q Square

Uji Q -Square menurut Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. , & Sarstedt, M., (2022) adalah uji yang berfungsi untuk mengukur seberapa baik model dan estimasi parameter mampu memprediksi nilai observasi. Nilai Q -Square yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif (*Predictive Relevance*), sedangkan nilai Q -Square yang kurang dari nol mengindikasikan model tersebut kurang atau tidak mempunyai kemampuan prediksi yang memadai. Berikut ini disajikan hasil nilai Q -Square:

Tabel 9. Nilai Q -Square.

Variabel	$Q^2_{predict}$
Kesiapan Kerja	0,748

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9. hasil pengujian *Q-Square (Q²) Predict*, diperoleh nilai Q^2 pada variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,748. Nilai ini jauh di atas batas minimum 0,35 yang dikategorikan tinggi, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika model penelitian mempunyai relevansi prediktif yang sangat kuat untuk menguraikan variabel Kesiapan Kerja. Sehingga, model yang digunakan bukan sekedar dapat menjelaskan hubungan antar variabel secara *in-sample*, tetapi juga memiliki kemampuan prediksi *out-of-sample* yang sangat baik, sehingga hasil penelitian ini dinilai robust dan layak digunakan untuk tujuan akademik maupun praktis.

Path Coefficient

Pengujian hipotesis pada model struktural dilaksanakan melalui cara melihat nilai koefisien jalur atau *path coefficient*. Menurut Ghozali, (2018), *path coefficient* adalah koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh langsung antar variabel dalam model struktural. Uji hipotesis dilaksanakan melalui cara melihat nilai *T-statistic* dan *P-value* yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan jika mempunyai nilai *T-statistic* > 1,96 atau *P-value* < 0,05. Selain itu, arah hubungan pada path coefficient harus sesuai pada teori yang digunakan dalam penelitian dalam mendukung pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun hasil uji hipotesis dapat dijelaskan yaitu:

Tabel 10. Hasil Path Coefficient.

		Original Sample	T - Statistics	P- Values
H1	Prestasi Akademik → Kesiapan Kerja	0,068	2,396	0,017
H2	Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja	0,371	7,827	0,000
H3	Kompetensi → Kesiapan Kerja	0,119	2,874	0,004
H4	Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja	0,496	11,136	0,000

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode bootstrapping pada PLS-SEM, dengan hasil yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini tercermin dari nilai koefisien jalur (original sample) yang positif, t-statistik yang melebihi ambang batas 1,96, serta *p-value* yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Hasil Pengujian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Prestasi Akademik berdampak positif dan signifikan pada Kesiapan Kerja, dengan nilai *original sample* senilai 0,068, *T-statistic* senilai 2,396 (> 1,96), dan *P-value* senilai 0,017 (< 0,05). Hal ini membuktikan jika kian baik prestasi akademik yang dicapai, sehingga kian tinggi juga kesiapan kerja yang dimiliki. Sehingga, hipotesis pertama diterima. Hasil Pengujian Hipotesis 2 mengindikasikan jika Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai

original sample sebesar 0,371, *T-statistic* sebesar 7,827 ($> 1,96$), dan *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki, maka semakin baik pula kesiapan kerja individu. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 3 mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai *original sample* tercatat sebesar 0,119 dengan *T-statistic* 2,874 ($> 1,96$) serta *P-value* 0,004 ($< 0,05$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kompetensi individu akan diikuti oleh peningkatan tingkat kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti dan diterima. Sementara itu, hasil pengujian Hipotesis 4 memperlihatkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai *original sample* sebesar 0,496 dengan *T-statistic* 11,136 ($> 1,96$) serta *P-value* 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi dorongan motivasi kerja seseorang, semakin besar pula kesiapan kerja yang ditampilkan. Dengan demikian, hipotesis keempat terbukti dan diterima secara empiris.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi akademik, pengalaman magang, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Mahasiswa dengan tingkat prestasi akademik menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik. Hal ini tercermin dari kemampuan kognitif, keterampilan berpikir kritis, serta penguasaan teori dan konsep yang relevan dengan bidang pekerjaan. Prestasi akademik mempermudah mahasiswa dalam beradaptasi dan menyelesaikan tugas secara efektif di lingkungan kerja profesional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan, meskipun kekuatannya tergolong sedang.

Pengalaman magang terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Paparan langsung terhadap dunia industri memperkuat keterampilan praktis, menumbuhkan pemahaman terhadap dinamika organisasi, serta membentuk etika kerja yang profesional. Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih siap secara teknis dan mental dalam menghadapi tantangan kerja nyata. Nilai *t-statistik* dan *p-value* menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

Motivasi kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat dalam model penelitian ini. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan diri, tangguh menghadapi tantangan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan profesional. Motivasi kerja mempercepat proses transisi dari dunia akademik ke dunia kerja dan meningkatkan kesiapan mental serta sikap kerja yang adaptif. Koefisien jalur dan nilai t statistik menunjukkan kekuatan efek yang tinggi dan signifikan

Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional merupakan fondasi utama dalam menjalankan tugas kerja secara efisien. Mahasiswa yang kompeten lebih siap menghadapi kompleksitas pekerjaan dan menunjukkan performa yang konsisten. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, mendukung temuan bahwa kompetensi adalah elemen kunci dalam kesiapan memasuki dunia kerja yang dinamis.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Madani, F. M. (2020). The impact of quality content educational resources on students' academic achievement: Survey research (on the example of Northern Border University, Arar). *The Education and Science Journal*, 22(5), 132–149. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-5-132-149>
- Benedek, J. J. (2024). Internships. In *Encyclopedia of sport management* (pp. 511–513). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035317189.ch299>
- Celestial-Valderama, A. M. (2023). The course learning experience as a forerunner in IT internship: Assessment from the student and the host training establishment. *International Conference on Computers in Education*. <https://doi.org/10.58459/icce.2023.1420>
- D'Abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527–539. <http://www.jstor.org/stable/27759190>
- García-Garay, J., Andrade-Mayorga, O., & Lavados-Romo, P. (2024). Efectos de la implementación de actividades prácticas sobre la motivación de logro en estudiantes universitarios. *Investigación en Educación Médica*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:273569875>
- Guterman, O. (2021). Academic success from an individual perspective: A proposal for redefinition. *International Review of Education*, 67(3), 403–413. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09874-7>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Sutrisno, V. L. P., Majid, N. W. A., Subakti, H., Daryono, R. W., & Achmadi, A. (2025). Unlocking workforce readiness through digital employability

- skills in vocational education graduates: A PLS-SEM analysis based on human capital theory. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101625. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101625>
- Kumar, A., Singh, P. N., Ansari, S. N., & Pandey, S. (2022). Importance of soft skills and its improving factors. *World Journal of English Language*, 12(3), 220–227. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p220>
- Lawton, V., Pacey, V., Chan, C., Jones, T. M., & Dean, C. M. (2025). Determining the domains of work readiness in physiotherapy: Australian graduate and employer perspectives. *European Journal of Physiotherapy*, 27(1), 10–19. <https://doi.org/10.1080/21679169.2024.2317134>
- Lee, H.-J., & Ahn, M. (2021). Consensual qualitative research on the internship experience and development of career identity of Korean doctors. *BMC Medical Education*, 21(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02451-4>
- Merzouki, H., Matta, N., & Atifi, H. (2022). Competency detection from interactions within communities of practice. *SN Computer Science*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.1007/s42979-021-00861-9>
- Navarro, J. (2024). Motivation. In *Elgar encyclopedia of organizational psychology* (pp. 399–402). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00080>
- Ozolina, J., Saitere, S., & Gaile-Sarkane, E. (2024). From different angles to shared insights: Economist and psychologist accord on employee motivation. *WMSCI 2024 Proceedings*, 155–162. <https://doi.org/10.54808/WMSCI2024.01.155>
- Rogers, S., Lai, J., Walker, A., Rawson, H., & Redley, B. (2023). Development of work readiness in graduate nurses during a transition to practice program: A survey study. *Collegian*, 30(4), 595–601. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.05.007>
- Sandri, S., Alshyab, N., & Sha'ban, M. (2022). The effect of digitalization on unemployment reduction. *New Medit*, 2022(4). <https://doi.org/10.30682/nm2204c>
- Schweinsberg, A., Mundy, M. E., Dyer, K. R., & Garivaldis, F. (2021). Psychology education and work readiness integration: A call for research in Australia. *Frontiers in Psychology*, 12, 623353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623353>
- Suhonen, R. (2024). Competence. In *Wound care education in nursing: A European perspective* (pp. 17–27). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-53230-6_3
- Walters, G., Hoffart, N., Kring, D., Whitley, T., Horne, L., & Almotairy, M. (2022). Work readiness of newly licensed RNs. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 52(9), 469–473. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001184>