



Integrasi aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Riau

Integration of self-actualization, self-competence, and organizational experience in shaping the work readiness of management students at the University of Riau

Ririn Rospinda Saparina, Abd. Rasyid Syamsuri*, Arika Fitriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Riau.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SmartPLS 4 dan dibantu dengan SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas. Populasi penelitian ini adalah 231 mahasiswa manajemen angkatan 2022–2023 yang mengikuti organisasi. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 146 mahasiswa. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,176$; $p = 0,013$), Kompetensi Diri berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,410$; $p < 0,001$), dan Pengalaman Organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,276$; $p = 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan $R^2 = 0,530$.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya dilakukan pada mahasiswa manajemen angkatan 2022-2023 yang mengikuti organisasi saja, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas kepada seluruh mahasiswa manajemen atau program studi lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan variabel Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri dan Pengalaman Organisasi dalam menjelaskan Kesiapan Kerja Mahasiswa.

Implikasi – Penelitian ini memberikan implikasi bagi perguruan tinggi, khususnya Program Studi Manajemen, untuk memperkuat upaya peningkatan kesiapan kerja mahasiswa melalui pengembangan aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi. Perguruan tinggi diharapkan dapat merancang program yang mendorong pengembangan potensi diri, peningkatan keterampilan melalui pembelajaran berbasis praktik, serta perluasan keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengembangan kurikulum dan kegiatan kemahasiswaan yang lebih berorientasi pada peningkatan kesiapan kerja lulusan.

Kebaruan – Penelitian ini memiliki keterbaruan dengan menggabungkan variabel Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri dan Pengalaman Organisasi dalam satu model penelitian untuk menjelaskan Kesiapan Kerja pada mahasiswa manajemen. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah.

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, Pengalaman Organisasi, Kesiapan Kerja.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of Self-Actualization, Self-Competence, and Organizational Experience on the Work Readiness of Management Department students at Universitas Riau.

Design/methodology/approach – This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis with SmartPLS4 and assisted by SPSS to test validity and reliability. The population consisted of 231 Management students from the 2022–2023 cohorts who participated in student organizations. Based on the Slovin formula with a 5% margin of error, 146 students were selected as the research sample. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale.

Findings – The results indicate that Self-Actualization has a positive and significant effect on Work Readiness ($\beta = 0.176$; $p = 0.013$), Self-Competence has a positive and significant effect ($\beta = 0.410$; $p < 0.001$), and Organizational Experience has a positive and significant effect ($\beta = 0.276$; $p = 0.001$). Simultaneously, the three variables significantly explain Work Readiness with $R^2 = 0.530$.

Research limitations – This study was limited to Management students from the 2022–2023 cohorts who participated in student organizations; therefore, the findings cannot be generalized to all Management students or students from other academic programs. In addition, the study only examined Self-Actualization, Self-Competence, and Organizational Experience as determinants of students' Work Readiness.

Implications – The findings provide important implications for higher education institutions, particularly Management Study Programs, in enhancing students' work readiness through the development of self-actualization, self-competence, and organizational experience. Universities are encouraged to design programs that foster personal development, improve practical skills through experiential learning, and expand student involvement in organizational activities. The results may also serve as a reference for curriculum development and student affairs policies aimed at strengthening graduate work readiness.

Originality – This study offers novelty by integrating Self-Actualization, Self-Competence, and Organizational Experience into a single research model to explain Work Readiness among Management students. Unlike previous studies, which generally examined these factors separately, this research provides a more comprehensive understanding of their combined influence on students' work readiness.

Keywords: Self-Actualization, Self-Competence, Organizational Experience, Work Readiness.

Histori Artikel:

Diterima: 5 Juni 2026, Direvisi: 22 Agustus 2026, Disetujui: 26 Agustus 2026, Dipublikasikan: 31 Agustus 2026.

*Penulis Korespondensi:

ririn.rosinda0176@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1250>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi negara dan perusahaan dalam mencapai tujuan serta mendorong pembangunan ekonomi. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan menekan tingkat pengangguran, sedangkan kualitas yang rendah berpotensi meningkatkan jumlah pengangguran. Namun, produktivitas angkatan kerja di Indonesia masih menjadi tantangan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2025 mencapai 4,76% dengan jumlah pengangguran sekitar 7,28 juta orang. Kondisi ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung kesiapan kerja dan mengurangi pengangguran.

Data tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi menunjukkan bahwa meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2021 dan 2022 seiring dengan membaiknya kondisi perekonomian nasional, angka pengangguran kembali meningkat pada tahun 2023 dan 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin lulusan memiliki kesiapan kerja yang optimal. Tingginya pengangguran lulusan perguruan tinggi dapat

disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri, terbatasnya lapangan pekerjaan, perkembangan teknologi yang semakin pesat, serta rendahnya kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa agar mampu bersaing di pasar kerja.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka lulusan Perguruan Tinggi yang ditamatkan pada Tahun 2021-2024

Tahun	Tingkat Pengangguran	Persentase Kenaikan dan Penurunan
2021	848.657	Turun 13,51%
2022	673.485	Turun 20,63%
2023	787.973	Naik 17%
2024	842.378	Naik 6,9%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Penelitian oleh Baiti et al. (2017) menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa belum memiliki kesiapan kerja yang optimal, ditandai dengan kesulitan menerapkan materi perkuliahan dalam kehidupan nyata serta kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan pentingnya kesiapan kerja bagi mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mengingat mahasiswa perlu mempersiapkan diri secara matang agar mampu menghadapi tuntutan dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

Universitas Riau merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang terus berkembang dan memiliki Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen sebagai salah satu program studinya. Tingginya tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi serta ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, perguruan tinggi, khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dan mencapai karier yang diharapkan. Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki peran penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Selain memberikan pengetahuan akademis, perguruan tinggi juga perlu mengembangkan karakter, kompetensi, dan pengalaman organisasi mahasiswa agar mereka memiliki keterampilan serta sikap yang dibutuhkan untuk bekerja secara profesional dan percaya diri.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan mahasiswa untuk memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja setelah lulus. Kemampuan ini didukung oleh kematangan fisik, kesiapan mental, serta pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor tersebut meliputi kepribadian, sikap, minat, bakat, keterampilan, pengetahuan, prestasi, kemampuan memecahkan masalah, serta pengalaman yang dimiliki individu (Indirasari, 2024).

Menurut Social Cognitive Theory (SCT) yang dikemukakan oleh Albert Bandura, perilaku dan kesiapan individu terbentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, SCT digunakan sebagai grand theory untuk menjelaskan bagaimana karakteristik personal dan pengalaman lingkungan berkontribusi terhadap kesiapan kerja. Aktualisasi diri tidak ditempatkan sebagai konstruk yang berasal dari SCT, melainkan sebagai konsep psikologis dari Maslow yang digunakan untuk merepresentasikan dorongan individu dalam mengembangkan potensi diri. Integrasi keduanya dilakukan pada level konseptual: aktualisasi diri diposisikan sebagai faktor personal yang mendorong individu menetapkan tujuan, mengevaluasi diri, dan mengembangkan kemampuan, sedangkan pengalaman organisasi merepresentasikan

lingkungan dan perilaku yang menyediakan pengalaman sosial serta kesempatan belajar. Dengan demikian, Maslow digunakan untuk menjelaskan substansi konstruk aktualisasi diri, sedangkan SCT menjadi payung teoritis untuk menjelaskan hubungan faktor personal, perilaku, dan lingkungan dengan kesiapan kerja.

Selain aktualisasi diri, kompetensi diri juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Kompetensi diri mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu menyelesaikan tugas dengan baik. Mahasiswa yang memiliki kompetensi yang baik tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kemampuan dan soft skill yang mendukung keberhasilan di dunia kerja. Soft skill dapat dikembangkan melalui keterlibatan dalam berbagai kegiatan dan program kampus. Dengan keseimbangan antara kemampuan akademik dan nonakademik, mahasiswa akan lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, semakin baik kompetensi diri yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya (Chandra Suharyanti, 2020; Damasanti, 2015).

Selain kompetensi diri, pengalaman organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman organisasi diperoleh melalui keterlibatan dan kontribusi mahasiswa dalam berbagai kegiatan organisasi. Melalui pengalaman tersebut, mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru. Mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki pengetahuan, pengalaman, dan soft skill yang lebih baik sehingga lebih siap menghadapi dunia kerja. Selain itu, keterlibatan dalam organisasi juga mendorong mahasiswa untuk lebih aktif menyampaikan ide dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama (Triyani & Susanti, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor pembentuk kesiapan kerja telah banyak dikaji secara parsial. Penelitian mengenai pengalaman organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja baik ketika dipasangkan dengan pengalaman magang maupun ketika diuji bersama faktor lain. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengintegrasikan aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi dalam satu model pada mahasiswa Manajemen Universitas Riau. Studi Erlangga et al. (2024) menguji pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan self-efficacy, sedangkan Triyani dan Susanti (2024) menguji pengalaman magang dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Perbedaan fokus konstruk tersebut menunjukkan celah empiris berupa kebutuhan untuk menguji kombinasi faktor personal dan pengalaman organisasi secara bersamaan dalam konteks mahasiswa Manajemen Universitas Riau. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji ketiga variabel secara simultan untuk menjelaskan kesiapan kerja.

Kesiapan kerja yang tertuju pada kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Selain itu, kesiapan kerja juga menunjukkan kondisi fisik, mental, dan emosional yang mendukung seseorang dalam menjalankan tugas serta beradaptasi dengan berbagai situasi di lingkungan kerja (Muhammad & Mustari, 2021; Mohamad Muspawi, 2020; Pranitasari et al., 2025). Menurut Nurhidayah (2022), kesiapan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu memiliki pertimbangan yang logis, bersikap kritis, bersedia menerima tanggung jawab, mampu beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki ambisi untuk maju dan berkembang. Indikator-indikator tersebut mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dan perubahan di dunia kerja.

Menurut teori Abraham Maslow, aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi yang dicapai setelah kebutuhan dasar lainnya terpenuhi. Aktualisasi diri menunjukkan kemampuan individu untuk mengembangkan dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya (Rachman & Sari, 2019). Sementara itu menurut Tezar Arianto (2021), aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu untuk mengembangkan dan mewujudkan potensi yang dimilikinya secara optimal sesuai dengan kemampuan dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Oktavia (2022), aktualisasi diri dapat diukur

melalui beberapa indikator, yaitu kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi, kebutuhan pemenuhan diri, dan kebutuhan dorongan. Indikator-indikator tersebut menggambarkan upaya individu dalam mengembangkan potensi, kemampuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan dan perkembangan diri secara optimal.

Kompetensi diri merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, minat, dan karakter pribadi. Kompetensi ini berperan penting dalam mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas, menghadapi masalah, serta mencapai keberhasilan dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari (Yusnaini, 2021). Kompetensi diri terbentuk dari kemauan belajar dan minat yang dimiliki individu. Kompetensi ini berperan penting dalam mendukung keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan masalah, dan menjalankan profesinya. Dalam dunia kerja, kompetensi mencakup hard skill dan soft skill yang menjadi bekal penting untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Menurut Wahyuni (2024), kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dalam instrumen penelitian ini, Kompetensi Diri dioperasionalkan melalui tiga item yang merepresentasikan pengetahuan dan pengalaman tentang dunia kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri. Pengalaman organisasi merupakan pengalaman yang diperoleh individu melalui keterlibatannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memperoleh lebih banyak pengalaman dan keterampilan, sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman organisasi (Lydia & Sitorus, 2024).

Menurut Triyani dan Susanti (2024), pengalaman organisasi merupakan pengalaman yang diperoleh individu melalui kontribusinya dalam kegiatan organisasi. Pengalaman tersebut dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berperan positif dalam meningkatkan kesiapan kerja calon lulusan perguruan tinggi (R. Sari et al., 2021; Utami & Raharjo, 2020; Khwarizmi, 2022). Menurut Lydia dan Sitorus (2024) serta Erlangga (2024), pengalaman organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu responsivitas, akuntabilitas, adaptasi, empati, keikutsertaan, kedudukan dalam organisasi, lama berorganisasi, dan kontribusi dalam organisasi. Indikator-indikator tersebut mencerminkan tingkat keterlibatan, tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, serta pengalaman yang diperoleh individu selama mengikuti kegiatan organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai kesiapan kerja, aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Aktualisasi diri mendorong mahasiswa untuk mengenali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Proses tersebut kemudian mendukung terbentuknya kompetensi diri yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi yang diperlukan dalam dunia kerja. Selain itu, pengalaman organisasi memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengasah kemampuan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi melalui pengalaman nyata. Dengan demikian, semakin baik aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki untuk menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SmartPLS. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Riau dengan populasi mahasiswa Manajemen angkatan 2022–2023 yang mengikuti organisasi sebanyak 231 mahasiswa. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yaitu $n = N/(1 + Ne^2) = 231/(1 + 231(0,05^2)) = 146,43$, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 146 mahasiswa. Pengambilan responden dilakukan terhadap mahasiswa yang memenuhi karakteristik populasi penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja. Analisis data dibantu menggunakan SPSS untuk uji validitas, reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik mahasiswa yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, jumlah organisasi yang diikuti, dan angkatan. Informasi tersebut penting untuk memahami profil responden serta memberikan konteks dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	27,4%
	Perempuan	106	72,6%
Usia	20 Tahun	4	2,8%
	21 Tahun	65	44,5%
	22 Tahun	77	52,7%
Jumlah Organisasi	1	25	17,1%
	2	106	72,6%
	3-5	15	10,3%
Angkatan	2022	98	67,1%
	2023	48	32,9%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah mahasiswa perempuan, berusia 22 tahun, mengikuti dua organisasi, dan berasal dari angkatan 2022. Karakteristik tersebut memberikan konteks bahwa responden merupakan mahasiswa yang aktif dalam organisasi dan relevan dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Indikator yang Menjadi Fokus Pembahasan

Variabel	Indikator	Mean
Kompetensi Diri	Berusaha memperbaiki kelemahan	4,52
Aktualisasi Diri	Puas atas pencapaian	3,91
Pengalaman Organisasi	Kemampuan mengatur waktu	4,28
Pengalaman Organisasi	Kontribusi dalam organisasi	3,71
Kesiapan Kerja	Memiliki sikap kritis	4,06

Sumber: Data olahan penelitian, 2026

Uji Validitas

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah

setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan akurat. Pengujian instrumen dilakukan melalui pilot test yang melibatkan 30 responden. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,50$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kriteria	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	Pertimbangan yang logis	0,878	0,5	Valid
	Memiliki Sikap Kritis	0,897	0,5	Valid
	Berani untuk bertanggung jawab	0,823	0,5	Valid
	Mampu menyesuaikan diri	0,823	0,5	Valid
Aktualisasi Diri (X1)	Ambisi untuk maju dan berkembang	0,834	0,5	Valid
	Memperbaiki diri	0,891	0,5	Valid
	Mengembangkan potensi	0,853	0,5	Valid
	Memiliki rasa puas atas pencapaiannya	0,872	0,5	Valid
Kompetensi Diri (X2)	Mempunyai dorongan yang kuat	0,862	0,5	Valid
	Memiliki pengetahuan serta pengalaman tentang dunia kerja atau industri	0,855	0,5	Valid
	Menyelesaikan tugas dengan baik	0,905	0,5	Valid
	Keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri	0,930	0,5	Valid
Pengalaman Organisasi (X3)	Kemampuan mahasiswa dalam mengatur waktu	0,866	0,5	Valid
	Kemampuan untuk berinteraksi	0,893	0,5	Valid
	Kontribusi dalam berorganisasi	0,962	0,5	Valid
	Memahami / mendengarkan pendapat orang lain	0,916	0,5	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pada variabel Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* seluruhnya lebih besar dari 0,50. Istilah yang digunakan dalam tabel adalah *Corrected Item-Total Correlation*, bukan *Pearson Correlation*, karena pengujian yang dilakukan merupakan korelasi item-total terkoreksi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dibantu menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika Cronbach's Alpha $> 0,70$, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0.905	0,70	Reliabel
Aktualisasi Diri (X1)	0.893	0,70	Reliabel
Kompetensi Diri (X2)	0.878	0,70	Reliabel
Pengalaman Organisasi (X3)	0.930	0,70	Reliabel

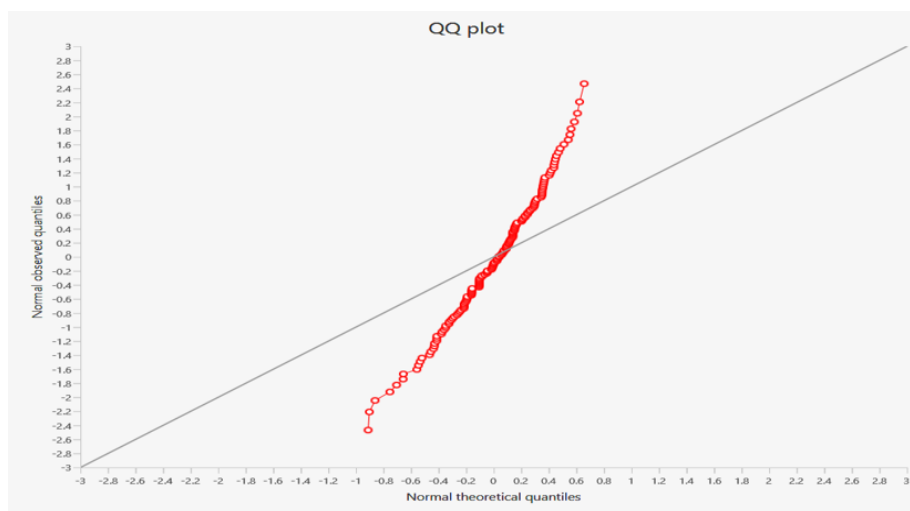
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan grafik *Normal Q-Q Plot* dan nilai *skewness*.



Gambar 1. Grafik Normal Q-Q Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan grafik normal Q-Q Plot, titik-titik pada data menunjukkan pola yang mendekati garis diagonal, meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor distribusi, pola tersebut masih tergolong wajar. Dengan demikian, residual dalam model regresi ini dapat dinyatakan mendekati distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Skewness

Variabel	Skewness
Kesiapan Kerja (Y)	-0.488

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Nilai skewness variabel Kesiapan Kerja sebesar -0,488 menunjukkan bahwa distribusi tersebut lebih condong ke kiri, yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban pada skor tinggi. Namun, karena nilai skewness masih berada dalam rentang yang wajar, yaitu antara -1 sampai +1, maka distribusi data dapat dikatakan mendekati normal dan layak dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antarvariabel bebas (independen). Uji ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor (VIF)* < 10.

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Artinya, masing-masing variabel bebas mampu menjelaskan variabel dependen tanpa ada korelasi yang tinggi.

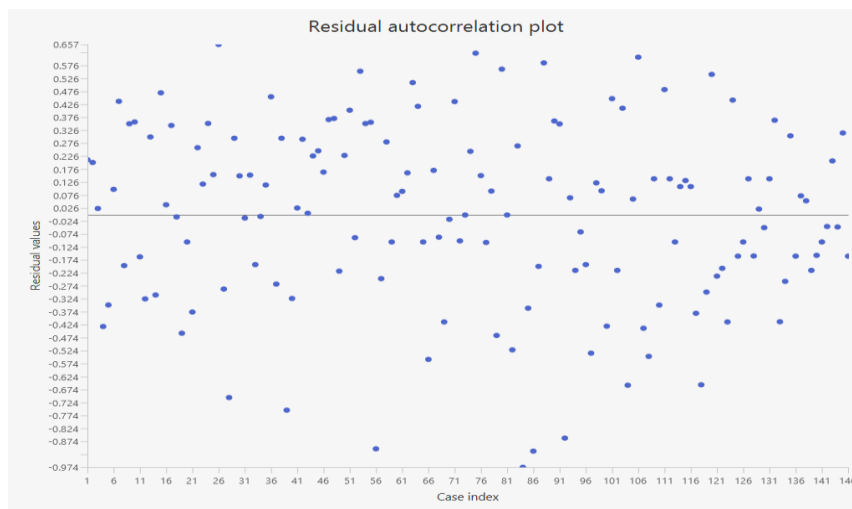
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kriteria	Keterangan
Aktualisasi Diri (X_1)	1.459	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi Diri (X_2)	1.645	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Organisasi (X_3)	1.855	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik *Residual autocorrelation plot*.

**Gambar 2.** Residual Autocorrelation Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Residual Autocorrelation Plot, pola residual digunakan untuk melihat indikasi hubungan antarresidual. Hasil Durbin-Watson pada penelitian ini sebesar 2,071 dan berada dekat dengan angka 2, sehingga tidak menunjukkan indikasi autokorelasi residual yang serius. Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Breusch-Pagan. Hasil pengujian memperoleh statistik Breusch-Pagan sebesar 2,547 dengan $df = 3$ dan $p\text{-value} = 0,467 (> 0,05)$. Dengan demikian, tidak terdapat bukti adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri (X_1), Kompetensi Diri (X_2), dan Pengalaman Organisasi (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	P value
Aktualisasi Diri (X_1)	0.164	0.176	0.065	0.013
Kompetensi Diri (X_2)	0.380	0.410	0.068	0.000
Pengalaman Organisasi (X_3)	0.212	0.276	0.060	0.001
Intercept	1.079	0.000	0.270	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 1,079 + 0,164X_1 + 0,380X_2 + 0,212X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X_1), Kompetensi Diri (X_2), dan Pengalaman Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y). Aktualisasi diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,164, diikuti kompetensi diri sebesar 0,380, dan pengalaman organisasi sebesar 0,212. Secara keseluruhan, peningkatan aktualisasi diri, kompetensi diri dan pengalaman organisasi akan meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRI.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen. Hasil uji parsial dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value
Aktualisasi Diri (X_1)	0.164	0.176	0.065	2.526	0.013
Kompetensi Diri (X_2)	0.380	0.410	0.068	5.556	0.000
Pengalaman Organisasi (X_3)	0.212	0.276	0.060	3.519	0.001
Intercept	1.079	0.000	0.270	3.994	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai t tabel sebesar 1,976 diperoleh dari perhitungan $df = (n-k-1) = (146-3-1) = 142$ pada taraf signifikansi 0,025. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, dan Pengalaman Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Variabel Aktualisasi Diri (X_1) memiliki nilai t hitung 2,526, variabel Kompetensi Diri (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,556; dan Pengalaman Organisasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,519. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel independen akan meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa manajemen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F simultan dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, dan Pengalaman Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kesiapan Kerja). Berdasarkan Tabel 10, nilai F tabel sebesar 2,67 diperoleh dari $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1 = 142$ pada taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel ($53,356 > 2,67$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Aktualisasi Diri (X_1), Kompetensi Diri (X_2), dan Pengalaman Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	37.321	145	0.000	0.000	0.000
Error	17.544	142	0.124	0.000	0.000
Regression	19.776	3	6.592	53.356	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	Kesiapan Kerja
R-square	0.530
R-square adjusted	0.520
Durbin-Watson test	2.071

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,530 dan *R-square adjusted* sebesar 0,520. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri dan Pengalaman Organisasi mampu menjelaskan Kesiapan Kerja sebesar 52,99%, sedangkan sisanya 47,01% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,071 berada mendekati angka 2, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model tidak menunjukkan indikasi autokorelasi residual yang serius.

Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Aktualisasi diri merupakan kemampuan individu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Menurut Tezar Arianto (2021), aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi pribadi yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, aktualisasi diri diukur melalui indikator memperbaiki diri, mengembangkan potensi, memiliki rasa puas atas pencapaian, dan memiliki dorongan yang kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri mahasiswa Jurusan Manajemen berada pada kategori sangat baik, dengan indikator memperbaiki diri memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki keinginan yang kuat untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas dirinya. Berdasarkan hasil uji hipotesis, aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin tinggi aktualisasi diri yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Mahasiswa yang mampu mengenali dan mengembangkan potensinya cenderung lebih percaya diri, mudah beradaptasi, serta lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Irene dan Jacky (2024), Rosmayani dan Respati (2024), serta Sholikhah (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan potensi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, aktualisasi diri menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terbentuknya kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Kompetensi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Kompetensi diri merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung individu dalam melaksanakan tugas serta menghadapi berbagai tantangan. Dalam penelitian ini, kompetensi diri diukur melalui indikator pengetahuan dan pengalaman tentang dunia kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi diri mahasiswa Jurusan Manajemen berada pada kategori sangat baik, dengan indikator keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, semakin baik kompetensi diri yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Kompetensi yang baik membantu mahasiswa memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, beradaptasi dengan

lingkungan kerja, serta menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sholikhah (2025) serta Shahnur Al-Hafri dan Syamsul Hadi (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, kompetensi diri menjadi faktor penting yang perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja

Pengalaman organisasi merupakan pengalaman yang diperoleh mahasiswa melalui keterlibatan dan kontribusinya dalam kegiatan organisasi. Dalam penelitian ini, pengalaman organisasi diukur melalui indikator kemampuan mengatur waktu, kemampuan berinteraksi, kontribusi dalam organisasi, kemampuan memahami pendapat orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi mahasiswa Jurusan Manajemen berada pada kategori baik, dengan indikator kemampuan mengatur waktu memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa cukup mampu menyeimbangkan kegiatan akademik dan organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, semakin baik pengalaman organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Melalui organisasi, mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lydia dan Sitorus (2024), Triyani dan Susanti (2024), serta Nur Azizah (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, pengalaman organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari kombinasi dorongan internal, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki mahasiswa. Aktualisasi diri berperan sebagai dorongan untuk berkembang, kompetensi diri sebagai bekal kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan pengalaman organisasi memberikan pengalaman praktis yang membentuk soft skill seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan adaptasi. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian Erlangga (2024), Sholikhah (2025), serta Shahnur Al-Hafri dan Syamsul Hadi (2025) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, semakin baik aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi Diri, Kompetensi Diri, dan Pengalaman Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan dengan $\beta = 0,176$ ($p = 0,013$), Kompetensi Diri berpengaruh positif dan signifikan dengan $\beta = 0,410$ ($p < 0,001$), dan Pengalaman Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan $\beta = 0,276$ ($p = 0,001$). Kompetensi Diri merupakan prediktor paling kuat dalam model. Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 53,0% variasi Kesiapan Kerja ($R^2 = 0,530$; adjusted $R^2 = 0,520$), sedangkan 47,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dibentuk oleh kombinasi faktor personal dan pengalaman yang saling mendukung.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Manajemen angkatan 2022–2023 yang mengikuti organisasi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh mahasiswa atau program studi lainnya. Kedua, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang bergantung pada pemahaman dan kejujuran responden, sehingga memungkinkan adanya perbedaan persepsi dalam menjawab. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi, sementara masih terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kesiapan kerja seperti pengalaman magang, lingkungan keluarga, motivasi kerja, dan soft skill lainnya.

Implikasi Penelitian

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri, kompetensi diri, dan pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara praktis, perguruan tinggi diharapkan dapat lebih memperkuat program pengembangan diri mahasiswa melalui kegiatan yang mendorong aktualisasi diri, seperti pelatihan motivasi, mentoring karier, dan penguatan self-development. Selain itu, peningkatan kompetensi diri dapat dilakukan melalui penguatan kurikulum berbasis keterampilan, pembelajaran berbasis proyek, serta pelatihan soft skill dan hard skill yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Perguruan tinggi juga perlu mendorong mahasiswa untuk aktif dalam organisasi kemahasiswaan sebagai sarana pengembangan pengalaman praktis, komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga siap menghadapi dunia kerja secara nyata.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung penggunaan Social Cognitive Theory sebagai grand theory karena model penelitian memuat faktor personal dan faktor lingkungan/perilaku yang secara bersama-sama berkaitan dengan kesiapan kerja. Aktualisasi Diri dan Kompetensi Diri ditempatkan sebagai faktor personal, sedangkan Pengalaman Organisasi merepresentasikan pengalaman lingkungan dan perilaku. Konsep aktualisasi diri dari Maslow digunakan sebagai dasar konseptual untuk mendefinisikan konstruk, bukan sebagai pengganti SCT. Integrasi tersebut memperjelas bahwa Maslow menjelaskan isi konstruk aktualisasi diri, sedangkan SCT menjelaskan mekanisme keterkaitan faktor personal, perilaku, dan lingkungan dalam pembentukan kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21–41. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Psikologi Integratif*, 5.
- Chandra Suharyanti, Wiedy Murtini, T. S. (2020). Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa.
- Damasanti, I. A. R. (2015). Kesiapan Kerja Ditinjau dari Motivasi Kerja, Sikap Kewirausahaan, dan Kompetensi Keahlian Busana Wanita pada Siswa SMKN. 2(2), 114–124.
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). Pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223–236.
- Indirasari, L. D. (2024). Hubungan antara Konsep Diri dengan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK The

- Relationship between Self-Concept and Work Readiness in Vocational High School Student
Abstrak. *Penelitian Psikologi*, 11(03), 1367–1382.
- Irene Ayu Pasamba, Jacky S. B. Sumarauw, dan M. C. R. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. 12(3), 335–346.
- Khwarizmi, M. R. (2022). The Effect of Intership Experience on Student Work Readiness at UM. *Of Career and Entrepreneurship*, 1(1).
- Lydia, E., & Sitorus, S. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fiabikom. *Transaksi*, 16(2), 13–27.
- Mohamad Muspawi, A. L. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Literasiologi*, 4.
- Muhammad, R., & Mustari, M. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1, 1–18.
- Nur Azizah, S. S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. 5(1), 95–106.
- Oktavia, S. (2022). Kata Kunci : Aktualisasi Diri, Penghargaan, Sosial Dan Prestasi Kerja The Effect Of Self-Actualization Needs, Awards, And Social Needs On Employee Achievement In The Office Of The Bangun Purba District. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 04(02), 745–762.
- Rachman, A., & Sari, N. P. (2019). Pengaruh Teman Sebaya Dan Kepercayaan Diri Terhadap Aktualisasi Diri Mahasiswa. *Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5, 10–18.
- Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja. *Vocational Education and Technology*, 1, 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Sari, R., Syofyan, R., Ekonomi, J. P., Ekonomi, F., & Padang, U. N. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Dan Prestasi Akademik yang Dimoderasi Oleh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 198–211.
- Sari, C. F. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4).
- Sholikhah, W. dan. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang, Efikasi Diri, Dan Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. 1192(1), 197–216.
- Shahnur Al-Hafri, Syamsul Hadi, M. A. S. L. (2025). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy dan Keterampilan Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan 2022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata. *Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(04), 1796–1806.
- Statistik, B. P. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*. 103.
- Tezar Arianto, E. E. (2021). Pengembangan Karier (Survei pada PT . Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,
- Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). Pengaruh perkuliahan magang DU/DI dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 3299–3312. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7391>
- Utami, I. T., & Raharjo, D. H. (2020). *The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work*. 23(4), 215–221.
- Wahyuni, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Lulusan S1 Pendidikan Ekonomi Terhadap Kesiapan Kerja Wahyuni, 2 Naskah 1,. *Jurnal Riset Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 81–90.
- Yusnaini, S. &. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Kompetensi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3962–3974.