



## Pengaruh pengalaman organisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2021

### *The influence of organizational experience and internship experience on work readiness of students of the Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Riau, class of 2021*

Lukman Hakim\*, Ahmad Rifqi, Sharnuke Asrilyak

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

#### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman organisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021, baik secara parsial maupun simultan.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang dianalisis menggunakan software SmartPLS. Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021 yang berjumlah 346 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*, dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 186 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Analisis data meliputi pengujian outer model untuk validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian inner model untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa ( $t$ -statistik pengalaman organisasi = 8,247; pengalaman magang = 8,543;  $p$ -value = 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai  $F$ -hitung sebesar 282,524 dan  $p$ -value 0,000. Koefisien determinasi (Adjusted R-Square) menunjukkan nilai 0,753, yang berarti 75,3% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh pengalaman organisasi dan pengalaman magang, sedangkan 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Keterbatasan penelitian** – Penelitian ini terbatas pada mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021 sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke mahasiswa dari angkatan atau jurusan lain. Variabel yang diteliti terbatas pada pengalaman organisasi dan pengalaman magang, sementara faktor lain seperti motivasi, kemampuan akademik, atau lingkungan keluarga tidak dimasukkan dalam analisis. Penggunaan instrumen kuesioner yang bersifat self-report berpotensi mengandung bias subyektif responden. Penelitian menggunakan metode regresi linear berganda yang mengasumsikan hubungan linier antar variabel, sementara hubungan sebenarnya mungkin lebih kompleks dan dipengaruhi oleh faktor moderasi atau mediasi yang belum dianalisis.

**Implikasi** – Secara akademik, universitas perlu mendorong partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan organisasi dan memberikan peluang magang yang relevan dengan bidang studi untuk meningkatkan kesiapan kerja. Secara praktis, mahasiswa perlu menyadari pentingnya keterlibatan dalam organisasi dan magang sebagai sarana pengembangan soft skills, kemampuan adaptasi, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan profesional. Bagi institusi dan penyedia magang, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk merancang program pembelajaran berbasis pengalaman yang lebih terstruktur dan efektif. Secara sosial, mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi dan magang yang baik

cenderung lebih percaya diri, mandiri, dan kompeten, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kerja dan masyarakat.

**Kebaruan** – Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menggunakan metode SEM-PLS dalam menganalisis pengaruh pengalaman organisasi dan magang terhadap kesiapan kerja pada konteks mahasiswa Manajemen di Universitas Riau. Temuan bahwa kedua variabel secara simultan menjelaskan 75,3% variasi kesiapan kerja memperkuat teori kompetensi yang menyatakan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh melalui pengalaman formal dan non-formal.

**Kata Kunci:** Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, Kesiapan Kerja

### Abstract

**Purpose** – This study aims to analyze the influence of organizational experience and internship experience on work readiness of students in the Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Riau, class of 2021, both partially and simultaneously.

**Design/methodology/approach** – This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) analysis with SmartPLS software. The research population consists of all students in the Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Riau, class of 2021, totaling 346 students. The sampling technique used was convenience sampling, and the sample size was determined using Slovin's formula with a 5% error rate, yielding 186 respondents. Data were collected through closed questionnaires using a five-point Likert scale. Data analysis included outer-model testing for construct validity and reliability, and inner-model testing to analyze relationships among variables.

**Findings** – The results indicate that organizational and internship experience have positive and significant effects on students' work readiness (t-statistics: organizational experience = 8.247; internship experience = 8.543; p-value = 0.000). Simultaneously, both variables significantly influence work readiness ( $F(2, 28) = 282.524, p = 0.000$ ). The coefficient of determination (Adjusted R-Square) is 0.753, indicating that 75.3% of the variation in work readiness can be explained by organizational and internship experience, while 24.7% is influenced by other factors outside the research model.

**Research limitations** – This study is limited to students of the Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Riau, class of 2021; the results may not be generalizable to students from other cohorts or departments. The variables studied are limited to organizational experience and internship experience, while other factors such as motivation, academic ability, or family environment are not included in the analysis. The use of self-report questionnaire instruments may contain respondent subjective bias. The research uses multiple linear regression methods that assume linear relationships between variables, whereas actual relationships may be more complex and influenced by moderation or mediation factors that have not yet been analyzed.

**Implications** – Academically, universities need to encourage active student participation in organizational activities and provide internship opportunities relevant to their field of study to improve work readiness. In practice, students need to recognize the importance of involvement in organizations and internships as a means of developing soft skills, enhancing adaptability, and expanding professional knowledge and skills. For institutions and internship providers, research results can serve as a basis for designing more structured and effective experience-based learning programs. Socially, students with strong organizational skills and internship experience tend to be more confident, independent, and competent, thereby contributing positively to the work environment and society.

**Originality** – This research makes empirical contributions by using SEM-PLS methods to analyze the influence of organizational experience and internships on work readiness among Management students at the University of Riau. The finding that both variables simultaneously explain 75.3% of the variation in work readiness strengthens competency theory, which holds that work readiness is formed from a combination of knowledge, skills, and attitudes acquired through formal and non-formal experiences.

**Keywords:** Organizational Experience, Internship Experience, Job Readiness

### Histori Artikel:

Diterima: 2 Desember 2025, Direvisi: 23 Januari 2026, Disetujui: 25 Januari 2026, Dipublikasi: 26 Januari 2026.

**\*Penulis Korespondensi:**

lukman.hakim5403@student.unri.ac.id

**DOI:**<https://doi.org/10.60036/jbm.983>

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam meningkatkan perkembangan dan daya saing suatu negara, termasuk melalui kesiapan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja dituntut untuk memiliki kesiapan kerja yang baik, tidak hanya dari aspek pengetahuan akademik, tetapi juga kemampuan praktis serta pengalaman non-akademik yang dapat mendukung kompetensi mereka. Kesiapan kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dan beradaptasi di lingkungan kerja profesional.

Pengalaman organisasi merupakan salah satu faktor penting yang diyakini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Melalui keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan, seperti himpunan jurusan, unit kegiatan mahasiswa, atau lembaga kemahasiswaan lainnya, mahasiswa berkesempatan untuk berinteraksi dalam lingkungan yang menuntut kerja sama, koordinasi, dan tanggung jawab layaknya situasi di dunia kerja. Dalam kegiatan organisasi, mahasiswa menghadapi berbagai tugas dan peran yang berbeda-beda, mulai dari menjadi anggota, koordinator, hingga ketua, yang semuanya memberikan pengalaman nyata dalam mengelola kelompok dan memecahkan persoalan.

Keterlibatan ini membantu mahasiswa mengembangkan berbagai keterampilan penting, seperti kemampuan kepemimpinan yang muncul ketika mereka memimpin kegiatan atau mengarahkan anggota tim. Keterampilan manajemen waktu juga berkembang karena mereka harus menyeimbangkan antara tanggung jawab akademik dan kegiatan organisasi. Selain itu, kemampuan komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, meningkat melalui kegiatan rapat, presentasi, diskusi, dan negosiasi dengan pihak internal maupun eksternal organisasi. Kolaborasi dalam tim juga menjadi aspek penting yang melatih mahasiswa untuk bekerja sama, menghargai pendapat orang lain, dan mencapai tujuan bersama.

Kemampuan menyelesaikan masalah (*problem solving*) turut berkembang ketika mahasiswa dihadapkan pada kendala dalam pelaksanaan program kerja, manajemen anggaran, konflik internal, maupun tantangan teknis lainnya. Pengalaman ini tidak hanya memperkuat *soft skills* yang sangat dibutuhkan di dunia kerja modern, tetapi juga membentuk pola pikir kritis, kreatif, dan adaptif. Kegiatan organisasi juga berfungsi sebagai wadah pembentukan karakter, karena mahasiswa belajar menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, mandiri, dan mampu bekerja di bawah tekanan.

Selain itu, organisasi memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperluas jaringan sosial (*networking*), baik dengan sesama mahasiswa, alumni, dosen, maupun pihak eksternal seperti instansi pemerintah, perusahaan, atau komunitas sosial. Jaringan ini dapat menjadi modal sosial yang berharga dalam proses mencari pekerjaan atau mengembangkan karier setelah lulus. Dengan demikian, pengalaman organisasi tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja dari aspek kompetensi, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri dan kesiapan mental mahasiswa untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Selain pengalaman organisasi, pengalaman magang juga memiliki peran penting dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman langsung di lingkungan kerja nyata, memahami budaya kerja profesional, serta menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan. Melalui pengalaman magang, mahasiswa dapat mengembangkan *hard skills* dan *soft skills* yang

relevan dengan bidang pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mereka untuk bekerja setelah lulus.

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021 merupakan kelompok yang telah melewati berbagai kegiatan organisasi dan sebagian telah melaksanakan program magang sesuai kurikulum. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengalaman organisasi dan pengalaman magang yang telah mereka miliki mampu memengaruhi tingkat kesiapan kerja mereka. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi institusi pendidikan, mahasiswa, dan pihak terkait lainnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, serta menjadi dasar bagi pengembangan program pembelajaran dan pengembangan diri mahasiswa agar lebih siap menghadapi dunia kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan kondisi penting yang harus dimiliki mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja agar mampu beradaptasi dan berkontribusi secara optimal. Muhammad dan Mustari (2021) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk dapat berkontribusi secara produktif dalam pencapaian tujuan organisasi di tempat kerja. Definisi ini menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan ilmu pengetahuan akademik, tetapi juga mencakup sikap profesional dan kemampuan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Yurni Ulfa (2016) menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang serasi antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar sehingga individu mampu melaksanakan aktivitas atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Pandangan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil dari proses pembelajaran yang berkelanjutan, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman nonformal yang membentuk kesiapan individu secara menyeluruh.

Dalam konteks mahasiswa, kesiapan kerja perlu dipersiapkan sejak dini agar lulusan mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja yang dinamis. Dacre Pool dan Sewell (2015) menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh seperangkat pengetahuan, keterampilan, pemahaman, dan sikap pribadi yang membuat individu siap memilih pekerjaan yang sesuai. Pengetahuan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada teori yang diperoleh di dalam kelas, tetapi juga pemahaman mengenai dunia kerja agar mahasiswa memiliki gambaran nyata tentang kondisi dan tuntutan pekerjaan.

Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal individu. Suyanto et al. (2019) mengemukakan bahwa faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, motivasi, sikap, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal mencakup pengaruh keluarga, sekolah, masyarakat, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja merupakan hasil interaksi antara potensi individu dan lingkungan yang membentuk kemampuan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Indikator kesiapan kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana mahasiswa dinilai siap memasuki dunia kerja. Agus Fitriyanto (2016) menyebutkan bahwa kesiapan kerja dapat dilihat dari kemampuan individu dalam mempertimbangkan sesuatu secara logis dan objektif, memiliki sikap kritis, keberanian menerima tanggung jawab secara individual, kemampuan beradaptasi, serta ambisi untuk maju dan berkembang. Sementara itu, Notoatmodjo (2015) serta Dewi dan Lestari (2021) menjelaskan bahwa indikator kesiapan kerja mahasiswa meliputi pengetahuan tentang dunia kerja, keterampilan teknis dan nonteknis, sikap kerja seperti disiplin dan tanggung

jawab, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, serta kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja.

### **Pengalaman Organisasi**

Pengalaman organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja. Irmayanti et al. (2020) menyatakan bahwa di era society 5.0, perguruan tinggi dituntut untuk mampu mencetak lulusan yang unggul dan memiliki kompetensi yang dapat bersaing di dunia kerja. Pendidikan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter, keterampilan, dan kesiapan kerja mahasiswa.

Setyaningrum et al. (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah keaktifan dalam berorganisasi. Keterlibatan dalam organisasi memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan berpikir, bersikap, dan bertindak laku secara lebih matang. Nuswantoro dan Warsito (2013) menegaskan bahwa melalui organisasi, mahasiswa dapat mengembangkan potensi diri, baik dalam hal komunikasi, kerja sama, maupun kepemimpinan, melalui berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Bunda dan Giatman (2019) mendefinisikan pengalaman organisasi sebagai pengalaman yang diperoleh mahasiswa dalam suatu kelompok yang memiliki visi dan misi bersama yang diwujudkan secara kolektif. Lisdiyanto et al. (2018) menambahkan bahwa pengalaman berorganisasi turut memengaruhi kesiapan kerja karena mahasiswa terbiasa menghadapi permasalahan dan mencari solusi secara sistematis. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi yang baik cenderung lebih siap memasuki dunia kerja dibandingkan mahasiswa yang kurang aktif berorganisasi.

Indikator pengalaman organisasi digunakan untuk menilai sejauh mana keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi. Damiya et al. (2022) menyatakan bahwa pengalaman organisasi dapat diukur melalui keikutsertaan dalam organisasi, kedudukan atau jabatan yang diemban, lama berorganisasi, serta kontribusi yang diberikan. Robbins dan Judge (2021) serta Sutrisno (2020) menambahkan bahwa indikator pengalaman organisasi mahasiswa meliputi keaktifan dalam kegiatan organisasi, tanggung jawab terhadap tugas organisasi, kemampuan bekerja sama dalam tim, kemampuan memimpin atau mengambil keputusan, serta pengembangan soft skill melalui pengalaman berorganisasi.

### **Pengalaman Magang**

Pengalaman magang merupakan salah satu bentuk pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengenal dunia kerja secara langsung. Setiarini et al. (2022) menyatakan bahwa pengalaman magang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa karena memberikan pengalaman praktis yang tidak diperoleh sepenuhnya di bangku kuliah. Hamalik (2014) menjelaskan bahwa pengalaman merupakan sumber pengetahuan dan keterampilan yang bersifat edukatif, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Program magang menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mempraktikkan ilmu yang telah diperoleh, meningkatkan keterampilan kerja, serta memahami budaya dan etika kerja. Azwar (2019) mendefinisikan pengalaman magang sebagai proses pengembangan pengetahuan, pembentukan keterampilan, dan peneguhan sikap melalui learning by doing, serta sebagai upaya pengenalan dini mahasiswa terhadap lingkungan kerja. Dengan adanya pengalaman magang, mahasiswa diharapkan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan memiliki gambaran nyata tentang dunia kerja.

Indikator pengalaman magang digunakan untuk mengukur sejauh mana mahasiswa memperoleh manfaat dari kegiatan magang. Muhammad dan Mustari (2021) menyatakan bahwa pengalaman magang dapat diukur melalui terlatihnya keterampilan sesuai bidang keahlian, diperolehnya pengalaman praktis, serta kemampuan memecahkan masalah di lapangan. Hamalik (2014) juga menegaskan bahwa indikator pengalaman magang meliputi keterampilan yang terlatih, pengalaman praktis, dan kemampuan menyelesaikan permasalahan kerja.

Robbins dan Sutrisno menambahkan bahwa indikator pengalaman magang mahasiswa mencakup durasi dan intensitas kegiatan magang, relevansi magang dengan bidang studi, kemampuan menyelesaikan tugas kerja, peningkatan keterampilan profesional, serta pemahaman terhadap dunia kerja, termasuk etika kerja dan budaya organisasi. Indikator-indikator tersebut mencerminkan sejauh mana pengalaman magang mampu membekali mahasiswa untuk memasuki dunia kerja secara lebih siap dan profesional.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang dianalisis menggunakan software SmartPLS. Penelitian dilaksanakan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau yang berlokasi di Kampus Bina Widya Km 12,5, Simpang Baru, Pekanbaru, dengan waktu pelaksanaan selama kurang lebih 2 minggu. Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021 yang berjumlah 346 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan mahasiswa yang ditemui peneliti dan memenuhi kriteria sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 186 responden sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan kesiapan kerja. Data sekunder diperoleh dari Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau serta sumber pendukung lainnya. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS melalui pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian inner model untuk menganalisis pengaruh antar variabel penelitian.

## Tabel Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala Pengukuran
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah kondisi mahasiswa yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang memadai untuk memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas secara efektif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> <li>2. Keterampilan (<i>Skills</i>)</li> <li>3. Sikap (<i>Attitude</i>)</li> <li>4. Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja</li> <li>5. Kepercayaan diri menghadapi dunia kerja</li> </ol> Notoatmodjo (2015); Dewi & Lestari (2021)	Interval
Pengalaman Organisasi (X1)	Pengalaman organisasi adalah tingkat keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keaktifan dalam berorganisasi</li> </ol>	Interval

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala Pengukuran
	organisasi baik di dalam maupun di luar kampus yang memberikan pengalaman dalam bekerja sama, berkomunikasi, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan tanggung jawab.	2. Tanggung jawab terhadap tugas organisasi 3. Kemampuan bekerja sama dalam tim 4. Kemampuan memimpin 5. Pengembangan soft skill melalui organisasi Robbins & Judge (2017) dan Sutrisno (2019)	
Pengalaman Magang (X <sub>2</sub> )	Pengalaman magang adalah tingkat keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan magang atau praktik kerja lapangan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan profesional sesuai bidang studinya.	1. Durasi/Intensitas waktu magang 2. Relevansi magang dengan jurusan kuliah. 3. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas kerja. 4. Peningkatan keterampilan profesional 5. Pemahaman tentang dunia Kerja Sutrisno (2019) dan Robbins (2017)	Interval

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

**Tabel 2.** Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	100	54%
	Perempuan	86	36%
Usia	20 tahun	6	3%
	21 tahun	57	31%
	22 tahun	116	62%
	23 tahun	7	4%
Jumlah Organisasi	1	45	24%
	2	78	42%
	> 2	63	34%

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel, dari total 186 responden, sebanyak 100 orang atau 56% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 86 orang atau 40% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2021 yang mengikuti organisasi dan kegiatan magang adalah laki-laki. Selanjutnya, berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 186 responden terdapat 6 orang atau 6% berusia 20 tahun, 57 orang atau 31% berusia 21 tahun, 116 orang atau 62% berusia 22 tahun, dan 7 orang atau 4% berusia 23 tahun. Dengan demikian, sebagian besar

responden berada pada rentang usia 22 tahun, yang mencerminkan usia dominan mahasiswa angkatan 2021.

Berdasarkan Tabel, dapat diketahui bahwa dari 186 responden, sebanyak 45 orang atau 24% mengikuti satu organisasi, 78 orang atau 42% mengikuti dua organisasi, dan 63 orang atau 34% mengikuti lebih dari dua organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa cukup aktif dalam kegiatan organisasi, dengan kecenderungan mengikuti lebih dari satu organisasi selama masa perkuliahan.

### Hasil Outer Model

Evaluation of Measurement Model atau outer model ini berguna untuk mengukur hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa model pengukuran ini mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Terdapat beberapa pengujian yang dilakukan yakni: Convergent Validity (loading factor dan average variance extracted), Discriminant Validity (fornell-larcker criterion dan cross loading), Composite Reliability serta Cronbach's Alpha. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

### Hasil Loading Factor

Tabel 3. Hasil Loading Factor

Item	Pengalaman Organisasi	Pengalaman Magang	Kesiapan Kerja	Keterangan
X1.1	0,767			Valid
X1.2	0,792			Valid
X1.3	0,756			Valid
X1.4	0,907			Valid
X1.5	0,883			Valid
X2.1		0,811		Valid
X2.2		0,875		Valid
X2.3		0,880		Valid
X2.4		0,860		Valid
X2.5		0,887		Valid
Y.1			0,810	Valid
Y.2			0,778	Valid
Y.3			0,794	Valid
Y.4			0,861	Valid
Y.5			0,750	Valid

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

### Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Hasil Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Pengalaman Organisasi	0,678	Valid
Pengalaman Magang	0,745	Valid
Kesiapan Kerja	0,639	Valid

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

### Hasil Fornell-Larcker Criterion

Tabel 5. Hasil Fornell-Lacker Criterion

Variabel	Pengalaman Organisasi	Pengalaman Magang	Kesiapan Kerja
Pengalaman Organisasi	<b>0,823</b>		
Pengalaman Magang	0,747	<b>0,863</b>	
Kesiapan Kerja	0,822	0,819	<b>0,800</b>

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

### Hasil Cross Loading

Tabel 6. Hasil Cross Loading

Item	Pengalaman Organisasi	Pengalaman Magang	Kesiapan Kerja
X1.1	<b>0,767</b>	0,642	0,660
X1.2	<b>0,792</b>	0,569	0,669
X1.3	<b>0,756</b>	0,594	0,602
X1.4	<b>0,907</b>	0,654	0,730
X1.5	<b>0,883</b>	0,617	0,712
X2.1	0,627	<b>0,811</b>	0,677
X2.2	0,671	<b>0,875</b>	0,745
X2.3	0,642	<b>0,880</b>	0,692
X2.4	0,651	<b>0,860</b>	0,703
X2.5	0,633	<b>0,887</b>	0,712
Y.1	0,598	0,574	<b>0,810</b>
Y.2	0,731	0,610	<b>0,778</b>
Y.3	0,562	0,706	<b>0,794</b>
Y.4	0,599	0,727	<b>0,861</b>
Y.5	0,769	0,641	<b>0,750</b>

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

### Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Tabel 7. Hasil Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keterangan
Pengalaman Organisasi	0,879	0,884	0,7	<b>Reliabel</b>
Pengalaman Magang	0,914	0,915	0,7	<b>Reliabel</b>
Kesiapan Kerja	0,858	0,859	0,7	<b>Reliabel</b>

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2025

### Hasil Inner Model

*Evaluation of Structural Model* atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam suatu model yang didasarkan pada teori dari penelitian. Hubungan tersebut menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Pola hubungan ini dianalisis dengan teknik statistika yaitu path analysis. Dari *inner model* ini nantinya akan diperoleh besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik langsung maupun tidak langsung. *Evaluation of structural model* dievaluasi dengan menggunakan R-Square dan model fit. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

## Hasil R-Square

**Tabel 8.** Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

	<b>Kesiapan Kerja</b>
<b>R-Square Adjusted</b>	0.753
<b>R-Square</b>	0.755

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

## Hasil Collinierity VIF

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolineritas (*Collinearity Statistics*)

<b>Variabel</b>	<b>VIF</b>
Pengalaman Organisasi	2,254
Pengalaman Magang	2,254

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2025

## Hasil Uji Simultan (F)

**Tabel 10.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

	<b>Sum square</b>	<b>df</b>	<b>Mean square</b>	<b>F</b>	<b>P value</b>
Total	1498,624	185	0,000	0,000	0,000
Error	366,618	183	2,003	0,000	0,000
Regression	1132,006	2	566,003	<b>282,524</b>	<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

## Hasil Uji Bootstrapping

**Tabel 11.** Hasil Uji Bootstrapping

<b>Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T-Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P-values</b>
Pengalaman Organisasi	0,462	0,456	0,056	<b>8,247</b>	<b>0,000</b>
Pengalaman Magang	0,421	0,473	0,049	<b>8,543</b>	<b>0,000</b>
Intercept	2,286	0,000	0,766	<b>2,983</b>	<b>0,003</b>

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

## Pembahasan

### Pembahasan Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, pengalaman organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin baik pengalaman organisasi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah pengalaman organisasi, maka kesiapan kerja mahasiswa juga cenderung rendah. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan terbukti.

Pengalaman organisasi terbukti berperan penting dalam membentuk berbagai aspek kesiapan kerja mahasiswa. Melalui kegiatan organisasi, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk belajar bekerja sama dalam tim, berkomunikasi secara efektif, bertanggung jawab atas tugas, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Keterampilan tersebut sejalan dengan indikator kesiapan kerja, yaitu pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan

kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja—yang semuanya membutuhkan kecakapan sosial dan rasa tanggung jawab yang diasah melalui aktivitas organisasi.

Temuan ini juga mendukung teori pengembangan karier yang menekankan bahwa pengalaman organisasi merupakan bentuk pembelajaran non-formal yang mampu mengembangkan keterampilan penting seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, kerja tim, serta kemampuan mengambil keputusan. Dalam konteks kesiapan kerja, seluruh keterampilan tersebut termasuk dalam soft skills yang sangat dibutuhkan oleh mahasiswa ketika memasuki dunia kerja.

### **Pembahasan Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Ini berarti pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin baik pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, kurangnya pengalaman magang dapat menyebabkan kesiapan kerja yang lebih rendah. Dengan demikian, hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di dunia kerja. Melalui kegiatan magang, mahasiswa belajar memahami alur kerja, budaya organisasi, tuntutan profesionalisme, serta tuntutan kompetensi di lingkungan kerja. Pengalaman ini secara langsung meningkatkan kemampuan teknis (hard skills) maupun kecakapan non-teknis seperti komunikasi, disiplin, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi. Seluruh aspek tersebut merupakan indikator utama dalam pengukuran kesiapan kerja.

Temuan ini sesuai dengan teori employability yang menekankan bahwa pengalaman magang memperkuat kompetensi kerja melalui keterlibatan langsung dalam tugas-tugas yang relevan dengan bidang studi. Pengalaman praktis ini membuat mahasiswa lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja karena telah terbiasa dengan pola kerja profesional dan situasi nyata di lapangan.

### **Pembahasan Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, kedua variabel tersebut bersama-sama mampu meningkatkan kesiapan kerja secara lebih kuat dibandingkan jika hanya berdiri sendiri. Semakin baik pengalaman organisasi dan pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka.

Kombinasi antara pengalaman organisasi dan magang memperkuat aspek-aspek yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja. Pengalaman organisasi lebih banyak mengembangkan soft skills seperti kepemimpinan, kerja tim, komunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan memecahkan masalah. Sementara itu, pengalaman magang memberikan pemahaman nyata tentang dunia kerja, prosedur operasional, budaya kerja, dan keterampilan teknis sesuai bidang yang digeluti. Kolaborasi kedua pengalaman tersebut menghasilkan mahasiswa yang tidak hanya kuat secara keterampilan sosial, tetapi juga memiliki kemampuan teknis yang relevan.

Temuan ini mendukung teori kompetensi yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengalaman organisasi memperkaya aspek sikap dan keterampilan interpersonal, sedangkan pengalaman magang memperkuat pengetahuan dan keterampilan praktis. Oleh karena itu, keduanya secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021. Pengalaman organisasi membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan interpersonal, kemampuan kepemimpinan, komunikasi, tanggung jawab, serta sikap profesional, yang berkontribusi pada peningkatan pengetahuan, sikap, dan kemampuan beradaptasi di dunia kerja. Sementara itu, pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori ke praktik nyata, memahami lingkungan kerja profesional, meningkatkan keterampilan teknis, kedisiplinan, dan kemampuan adaptasi. Secara simultan, kombinasi pengalaman organisasi dan magang saling melengkapi sehingga menghasilkan mahasiswa yang lebih kompeten, percaya diri, dan siap menghadapi dunia kerja secara profesional. Oleh karena itu, keterlibatan aktif dalam organisasi dan partisipasi dalam kegiatan magang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

## **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sampel penelitian terbatas pada mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Angkatan 2021, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke mahasiswa dari angkatan atau jurusan lain. Kedua, variabel yang diteliti hanya mencakup pengalaman organisasi dan pengalaman magang, sementara faktor lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja, seperti motivasi, kemampuan akademik, atau lingkungan keluarga, tidak dimasukkan dalam analisis. Ketiga, data dikumpulkan melalui instrumen kuisioner yang bersifat self-report, sehingga potensi bias subyektif dari responden tidak dapat sepenuhnya dihindari. Terakhir, penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang mengasumsikan hubungan linier antar variabel, sementara hubungan yang sebenarnya mungkin lebih kompleks dan dipengaruhi oleh faktor moderasi atau mediasi yang belum dianalisis. Keterbatasan ini menjadi pertimbangan penting bagi penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan representatif.

## **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi dunia pendidikan dan pengembangan karier mahasiswa. Secara akademik, penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja, sehingga universitas perlu mendorong partisipasi aktif mahasiswa dalam kegiatan organisasi dan memberikan peluang magang yang relevan dengan bidang studi. Secara praktis, bagi mahasiswa, temuan ini menekankan pentingnya keterlibatan dalam organisasi dan magang sebagai sarana pengembangan soft skills, kemampuan adaptasi, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan profesional. Bagi pihak institusi dan penyedia magang, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang program pembelajaran berbasis pengalaman yang lebih terstruktur dan efektif, sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Selain itu, implikasi sosialnya menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi dan magang yang baik cenderung lebih percaya diri, mandiri, dan kompeten, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kerja dan masyarakat secara luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agid Darwis, Bunda, & Giatman, M. (2019). Definisi pengalaman berorganisasi (disitasi dalam Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 28(1)). *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 28(1).
- Agus Fitriyanto. (2016). *Ketidakpastian memasuki dunia kerja karena pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Azwar, E. (2019). Program pengalaman lapangan (magang) terhadap kepercayaan diri mahasiswa pendidikan jasmani kesehatan dan rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(9), 211–221.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2015). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289.
- Damiya, D., Nugroho, J., & Estiana, R. (2022). Pengaruh pengalaman organisasi dan motivasi belajar terhadap peningkatan kualitas soft skill mahasiswa di era industri 4.0 dan society 5.0. *The 1st LP3I National Conference of Vocational Business and Technology*, 1, 109–120.
- Dewi, R., & Lestari, S. (2021). Kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 6(2), 145–154.
- Hamalik, O. (2014). *Proses belajar mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan soft skill sebagai variabel intervening. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54–63.
- Lisdiyanto, R., Sutaryadi, & Susantiningrum. (2018). Pengaruh praktik kerja lapangan dan pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Kristen 1 Surakarta. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran (SNPAP) 2018* (hlm. 183–188). Surakarta: FKIP Universitas Sebelas Maret.
- Muhammad, A., & Mustari, I. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan organisasi terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya). *JIMFEB (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 9(1), 1–18.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuswantoro, T. J., & Warsito, H. (2013). Perbedaan kematangan perencanaan karir pada mahasiswa laki-laki dan perempuan ditinjau dari keaktifan organisasi kemahasiswaan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow, England: Pearson Education.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195–204.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 26–40.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- 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), 187–194.
- Ulfa, A. Y. (2016). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.