



Pengaruh *Internship Experience* dan *Social Support* terhadap *Work Readiness* yang Dimediasi oleh *Self-Efficacy*

Ginna Anggraini^{1*}, Endah Prapti Lestari²

^{1*,2} Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Informasi

Artikel

History of article:

Accepted April 2026

Approved May 2026

Published July 2026

Kata Kunci:

Internship Experience,

Social Support,

Self-Efficacy,

Work Readiness,

Fresh Graduate

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *internship experience* dan *social support* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* Universitas Negeri Semarang, baik pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung melalui *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 166 responden dari *fresh graduate* UNNES dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness* dan *self-efficacy*. Selain itu, *social support* juga berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *work readiness*. Serta *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work readiness*. Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy* mampu memediasi pengaruh *internship experience* dan *social support* terhadap *work readiness*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja *fresh graduate* tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman magang dan dukungan sosial, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, penguatan *self-efficacy* perlu menjadi perhatian dalam pengembangan program persiapan karier di perguruan tinggi guna meningkatkan kesiapan lulusan memasuki dunia kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja (Sahir et al., 2017). Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari peran pendidikan sebagai sarana untuk membentuk individu yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja (Asfar & Asfar, 2020). Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu berperan lebih aktif memberi bekal kepada mahasiswa serta lulusan baru melalui keterampilan yang tepat supaya dapat bersaing secara nasional dan internasional (Nugroho et al., 2024). Lingkungan kerja yang sangat kompetitif, menguras energi, emosi, dan pikiran, serta membawa komitmen profesional yang tinggi. Setiap individu dituntut untuk memanfaatkan modal psikologis positif serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Indrayana & Kumaidi, 2021).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 4,85% atau sekitar 7,46 juta orang. Pada kelompok usia 15–24 tahun, tingkat pengangguran tercatat sebesar 16,89%, sedangkan lulusan universitas memiliki tingkat pengangguran sebesar 5,39% yang menempati peringkat ketiga berdasarkan tingkat pendidikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian lulusan perguruan tinggi masih mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan, sehingga kesiapan kerja menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian lebih besar.

Fenomena tersebut terjadi sebagai akibat dari beberapa faktor penyebab. Salah satu penyebab utamanya yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja, atau yang sering disebut *mismatch*. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh kurikulum yang masih berfokus pada aspek teoretis, kurangnya pengalaman praktik yang berkualitas yang dimiliki individu, dan hubungan perguruan tinggi dengan dunia industri belum optimal dalam kondisi seperti ini (Manik et al., 2025). Akibatnya, banyak lulusan sudah menyelesaikan studi secara formal, tetapi belum memiliki kesiapan psikologis maupun kesiapan profesional yang memadai.

Model CareerEDGE yang dikembangkan oleh Pool & Sewell (2007) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi di mana individu memiliki kombinasi yang memadai antara kemampuan, keterampilan, dan karakter pribadi. Model ini secara eksplisit menempatkan pengalaman kerja praktis (*internship experience*) sebagai salah satu komponen fondasi dalam pembentukan kesiapan kerja. Dalam kerangka CareerEDGE, *self-efficacy* berperan sebagai faktor psikologis kunci. Faktor ini menentukan bagaimana kompetensi dan pengalaman yang dimiliki seseorang berubah menjadi perilaku kerja yang efektif (Benito et al., 2025). Di sisi lain, fase transisi dari akademik ke dunia kerja merupakan periode yang sangat menguji mental individu, di mana dukungan dari lingkungan sosial (*social support*) menjadi sumber daya penting yang membantu individu menghadapi ketidakpastian karier (Tentama & Riskiyana, 2020).

Penelitian ini difokuskan pada *fresh graduate* Universitas Negeri Semarang. Berdasarkan data Laporan Kinerja UNNES tahun 2024, Persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu maksimal enam bulan telah mencapai 85,26%, capaian tersebut melampaui target

yang telah ditetapkan sebesar 80%. Namun, pelaksanaan *tracer study* hingga dua belas bulan setelah kelulusan menunjukkan bahwa masih terdapat lulusan yang membutuhkan waktu lebih lama untuk memperoleh pekerjaan. Lebih lanjut, hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 *fresh graduate* UNNES menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja responden secara umum masih belum optimal, khususnya pada aspek *skills*, *understanding* dan *personal attributes*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lulusan baru masih memerlukan penguatan dalam hal fleksibilitas, keterbukaan terhadap ide baru, serta pemahaman mengenai pentingnya komunikasi di lingkungan profesional, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan baru Universitas Negeri Semarang.

Work readiness diduga dipengaruhi oleh faktor internal individu, salah satunya *internship experience* (Mabruroh & Nurhidayati, 2024). Pengalaman magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan akademik dalam lingkungan kerja nyata serta mengembangkan kompetensi profesional yang dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja (Ufia et al., 2022). Pengalaman tersebut juga membantu mahasiswa memahami budaya organisasi, meningkatkan keterampilan kerja, serta memperluas wawasan mengenai dunia industri (Chairunissa et al., 2024). Kapareliotis et al. (2019), Anggi & Cahyono (2026), Fauzan et al. (2023), serta Beno et al. (2025) membuktikan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness*. Meskipun demikian, hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi. Siagian et al. (2023) dan Ningsih et al. (2025) menunjukkan bahwa *internship experience* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Selain pengalaman magang, *social support* juga dipandang sebagai faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kesiapan individu memasuki kerja (Effendi et al., 2025). Dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman sebaya, maupun lingkungan sekitar mampu membantu individu memperoleh informasi, motivasi, serta dukungan emosional dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja (Tentama & Riskiyana, 2020). Meskipun demikian, hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi. Afwan dan Sandi (2025), Indrayana dan Kumaidi (2021), serta Tentama dan Riskiyana (2020) menunjukkan pengaruh positif *social support* terhadap *work readiness*, sedangkan Mitra dan Attiq (2024) menunjukkan hasil bahwa *social support* tidak memiliki pengaruh terhadap *work readiness*. Sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, *self-efficacy* diposisikan sebagai jembatan mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana pengalaman magang dan dukungan sosial dapat meningkatkan kesiapan kerja. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja (Pitaloka et al., 2022). Cipta & Wahyuni (2024), serta Mitra & Attiq (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu memediasi pengaruh *internship experience* maupun *social support* terhadap *work readiness*. Sebaliknya, Nurhayati & Kusmuriyanto (2019) serta Chow et al. (2019) memperoleh hasil yang berbeda karena *self-efficacy* tidak berperan sebagai variabel mediasi. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, masih diperlukan penelitian yang mengkaji hubungan antara *internship experience*, *social support*, *self-efficacy*, dan *work readiness* pada *fresh graduate*. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggabungkan faktor internal dan eksternal serta menempatkan *self-efficacy* sebagai mekanisme mediasi untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap *work readiness* pada konteks *fresh graduate* Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi peningkatan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness*

Pengalaman magang adalah bentuk pembelajaran berbasis kerja. Melalui magang, seseorang mendapat kesempatan untuk merasakan langsung dinamika dunia kerja profesional. Individu yang terlibat aktif dalam lingkungan kerja nyata tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga memahami budaya kerja, ritme kerja, dan tuntutan pekerjaan secara lebih mendalam (Mabrurroh & Nurhidayati, 2024). Model CareerEDGE menempatkan pengalaman kerja praktis sebagai pilar utama pembentuk kesiapan kerja. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Kapareliotis et al. (2019), Erlangga et al. (2024), dan Putri et al. (2024), secara konsisten membuktikan pengalaman magang yang berkualitas memberikan kontribusi positif terhadap *work readiness*.

H1: *Internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness*.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Work Readiness*

Pada teori CareerEDGE, khususnya pada komponen *emotional intelligence* dan proses *reflection and evaluation*, menjelaskan bahwa kecerdasan emosional seseorang, yang salah satunya dibentuk melalui interaksi dan dukungan dari lingkungan sosial, berperan penting dalam proses refleksi diri yang mendasari kesiapan kerja. Pada masa peralihan karier, seseorang membutuhkan dukungan dari lingkungan sosialnya agar mampu menjalani proses refleksi tersebut dengan baik. Dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya, dan orang terdekat terbukti mampu mengurangi kecemasan dan meningkatkan rasa percaya diri seseorang dalam menghadapi tantangan karier (Tentama & Riskiyana, 2020). Berdasarkan kerangka teori tersebut, dukungan sosial diduga turut memperkuat kesiapan kerja karena membantu individu melakukan refleksi diri yang lebih matang sebelum memasuki dunia profesional. Hal ini sejalan dengan temuan Saraswati et al. (2022), Aliyah et al. (2025), dan Effendi et al. (2025), yang menemukan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

H2: *Social support* berpengaruh positif terhadap *work readiness*.

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Self-Efficacy*

Pengalaman magang memberikan dampak psikologis yang konsisten bagi individu selama masa perkuliahan, yaitu dapat meningkatkan keyakinan diri (Syandianingrum & Wahjudi, 2021). Teori CareerEDGE menegaskan bahwa pengalaman praktis tidak hanya membangun kompetensi teknis, tetapi juga menjadi proses pembelajaran yang bernilai bagi

individu untuk membangun keyakinan diri di lingkungan kerja. Selain itu, umpan balik positif dari pembimbing dan rekan kerja juga memperkuat keyakinan individu bahwa merasa mampu menghadapi tantangan serupa di masa depan. Ramadhana & Prasetyo (2025), Syawitri et al. (2024), Beno et al. (2025) dan Pitaloka et al. (2022) membuktikan secara empiris bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap peningkatan *self-efficacy*.

H3: *Internship experience* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Pengaruh Social Support terhadap Self-Efficacy

Dalam teori CareerEDGE, dukungan sosial sebagai bagian dari komponen *emotional intelligence* dan proses *reflection and evaluation* meskipun secara eksplisit tidak disebutkan, namun dukungan yang diterima dari lingkungan sosial turut membentuk kecerdasan emosional seseorang, yang kemudian berkontribusi pada cara pandang individu terhadap kemampuan serta keyakinan dirinya. Ketika seseorang menerima validasi, dorongan, dan umpan balik positif dari teman, keluarga, maupun orang terdekat, proses ini secara bertahap membangun keyakinan diri yang lebih kuat dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal tersebut sejalan dengan temuan Chen et al. (2025), yang menemukan bahwa semakin tinggi *social support* yang diterima, semakin kuat pula *self-efficacy* yang dimiliki seseorang. Afwan & Sandi (2025) menambahkan bahwa dukungan sosial mendorong terbentuknya pandangan positif tentang diri sendiri sehingga memperkuat *self-efficacy*.

H4: *Social support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Readiness

Teori CareerEDGE menempatkan *self-efficacy* sebagai salah satu faktor kunci individu yang memengaruhi kognisi, motivasi, dan perilaku seseorang dalam mengembangkan karier dan keterampilan kerjanya. Menurut teori tersebut, keyakinan diri bukan sekadar hasil sampingan dari kompetensi yang dimiliki, melainkan faktor yang secara aktif menentukan bagaimana seseorang menerjemahkan kompetensinya menjadi kesiapan menghadapi dunia kerja. Individu dengan keyakinan diri yang tinggi akan lebih aktif mencari peluang kerja, lebih tahan menghadapi penolakan, dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi yang baru. Violinda et al. (2020) dan Permana et al. (2023) membuktikan secara empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

H5: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work readiness*.

Pengaruh Internship Experience terhadap Work Readiness dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi

Peran mediasi ini dijelaskan secara sistematis dalam teori CareerEDGE, yang menempatkan *self-efficacy* sebagai mekanisme psikologis penghubung antara pengalaman kerja praktis dan kesiapan kerja. Menurut teori ini, pengalaman magang sebagai salah satu komponen inti CareerEDGE akan meningkatkan proses refleksi diri seseorang, yang kemudian membentuk keyakinan diri sebagai fondasi kesiapan kerja. Keterlibatan individu dalam aktivitas kerja selama mengikuti program magang pada masa perkuliahan, dapat memberikan pengalaman praktis

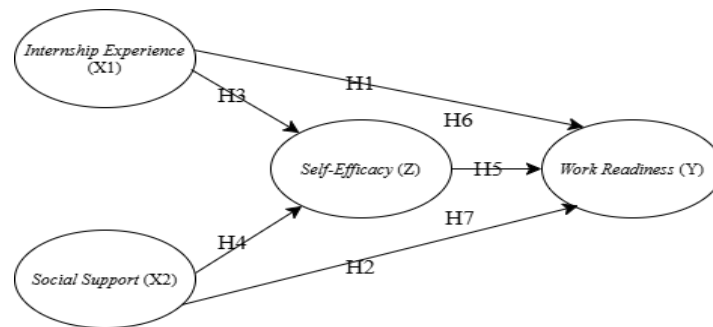
yang dapat meningkatkan *self-efficacy*. Keyakinan terhadap kemampuan tersebut selanjutnya mendukung individu dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (Firmansyah et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Beno et al. (2025) dan Cipta & Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu berperan sebagai variabel mediasi antara pengaruh pengalaman magang dan kesiapan kerja

H6: *Internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Work Readiness* dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi

Dalam teori CareerEDGE, individu dapat berkembang menentukan arah perilakunya dalam lingkungan profesional apabila memiliki keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi sosial dan kecerdasan emosional yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. kompetensi sosial dan kecerdasan emosional tersebut terbentuk melalui dukungan dari lingkungan sekitar. Dukungan sosial yang didapatkan individu dari orang terdekat dapat mendorong efikasi diri terhadap kemampuannya. Dengan demikian, individu akan termotivasi untuk menetapkan target yang lebih tinggi dan berupaya mencapainya, terutama dalam mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja (Afwan & Sandi, 2025). Penelitian terdahulu, Afwan & Sandi (2025) dan Mitra & Attiq (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu berkontribusi sebagai jembatan yang menghubungkan pengaruh *social support* terhadap *work readiness*.

H7: *Social Support* berpengaruh positif terhadap *work readiness* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme dan desain kausal asosiatif. Populasi penelitian adalah *fresh graduate* UNNES dengan kriteria yang sudah menyelesaikan studinya dalam kurun waktu dua tahun terakhir, juga memiliki pengalaman magang minimal satu kali dan tidak sedang menempuh pendidikan pascasarjana. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman Hair et al. (2017), yang mengatakan bahwa

jumlah sampel diperoleh dengan mengalikan jumlah indikator penelitian dengan angka 5-10. Pada penelitian ini mengalikan angka 8 dengan jumlah indikator yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel. Perhitungan ini menghasilkan jumlah sampel minimal sebanyak 112 responden, dari 14 indikator penelitian. Setelah data disaring, peneliti memperoleh 166 responden yang memenuhi seluruh kriteria penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner tertutup yang disebarkan secara daring. Setiap item kuesioner diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Dan analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 71,1% berjenis kelamin perempuan dan 28,9% berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas responden merupakan lulusan tahun 2026, yaitu sebesar 48,8%, diikuti oleh lulusan 2025 sebesar 39,8% dan lulusan 2024 sebesar 11,4%. Berdasarkan fakultas, responden terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis, yaitu sebesar 18,7%. Seluruh responden, atau 100%, memiliki pengalaman magang minimal satu kali. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi, yaitu *work readiness* (77,7%), *internship experience* (76,8%), *social support* (75,5%), dan *self-efficacy* (80,2%).

Hasil analisis deskriptif responden dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 166 *fresh graduate* yang berasal dari Universitas Negeri Semarang. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

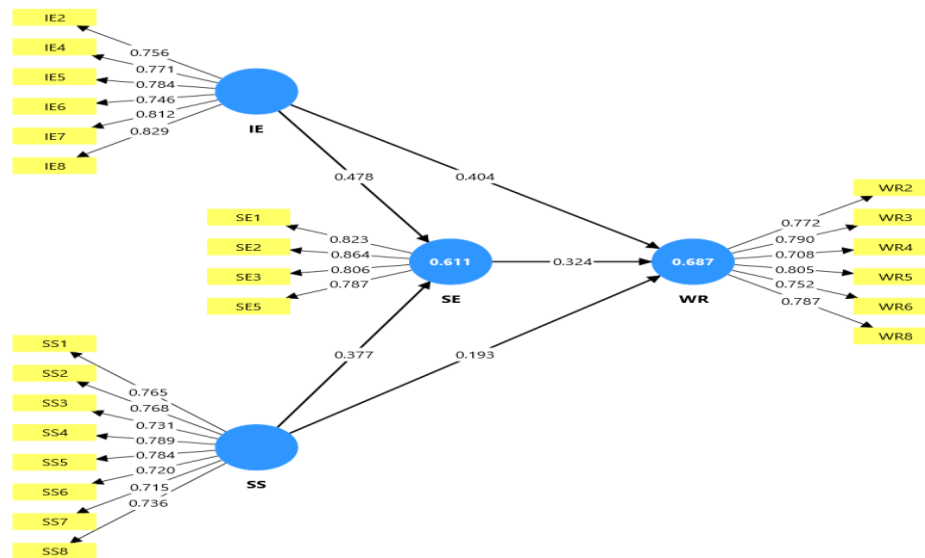
Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	118	71,1%
	Laki-laki	48	28,9%
Tahun Kelulusan	2026	81	48,8%
	2025	66	39,8%
	2024	19	11,4%
Fakultas Terbanyak	Fakultas Ekonomika dan Bisnis	31	18,7%
Pengalaman Magang	Minimal satu kali	166	100%
Preferensi Tempat Bekerja Terbanyak	BUMN	68	41%

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel data karakteristik responden di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebesar 71,1%, berasal dari tahun lulusan 2026 sebesar 48,8% dan berasal dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis sebesar 18,7%. Serta seluruh responden telah memiliki pengalaman magang dengan persentase 100%, dengan mayoritas responden memilih BUMN sebagai referensi instansi tempat bekerja.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif pada penelitian ini di setiap variabel berada pada kategori tinggi. Variabel *work readiness* memperoleh sebesar 77,7%, variabel *internship experience* memperoleh sebesar 76,8%, variabel *social support* memperoleh sebesar 75,5%, dan variabel *self-efficacy* memperoleh sebesar 80,2%. Pada penelitian ini dilakukan dua pengujian yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Adapun struktur model penelitian digambarkan menggunakan *path diagram* (diagram jalur) yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar 2. Diagram Jalur *Outer Model*

Pengujian *Outer Model*

Uji Validitas Konvergen

Evaluasi validitas konvergen dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* minimal 0,70 serta nilai AVE sekurang-kurangnya 0,50 (Hair et al., 2017). Hasil pengujian nilai *outer loading* menunjukkan bahwa terdapat empat item yang tidak memenuhi syarat tersebut, yaitu IE1, SE4, WR1, dan WR7. Peneliti mengeluarkan keempat item dari model. Setelah proses eliminasi, seluruh indikator yang tersisa memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan nilai *outer loading*. Adapun hasil pengujian *outer loading* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
<i>Internship Experience</i>	IE2	0.756	0.614	Valid
	IE4	0.771		
	IE5	0.784		
	IE6	0.746		
	IE7	0.812		
	IE8	0.829		
<i>Social Support</i>	SS1	0.765	0.565	Valid
	SS2	0.768		
	SS3	0.731		
	SS4	0.789		
	SS5	0.784		
	SS6	0.720		
	SS7	0.715		
	SS8	0.736		
<i>Self-Efficacy</i>	SE1	0.823	0.673	Valid
	SE2	0.864		
	SE3	0.806		
	SE5	0.787		
<i>Work Readiness</i>	WR2	0.772	0.592	Valid
	WR3	0.790		
	WR4	0.708		
	WR5	0.805		
	WR6	0.752		
	WR8	0.787		

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel pengujian validitas konvergen di atas, menunjukkan nilai *outer loading* dari semua konstruk melebihi nilai minimum, dengan nilai *outer loading* yaitu $> 0,70$ dan nilai AVE yaitu $> 0,50$. Artinya, semua konstruk variabel dalam penelitian ini dikatakan valid dan item-item pada setiap indikator mampu merepresentasikan dengan baik.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan pengukuran nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). menurut Hair et al. (2017), nilai HTMT dapat dikatakan valid apabila nilainya kurang dari 0,90 ($HTMT < 0,90$). Adapun hasil pengujian HTMT disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai Uji HTMT

Variabel	IE	SS	SE	WR
<i>Internship Experience</i>				
<i>Social Support</i>	0.756			
<i>Self-Efficacy</i>	0.849	0.803		
<i>Work Readiness</i>	0.876	0.783	0.885	

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian HTMT pada tabel di atas, seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Artinya, hubungan antar variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan, dan hasil penelitian membuktikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini dapat dibedakan satu sama lain secara empiris.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas dievaluasi berdasarkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebesar $\geq 0,70$ (Hair et al., 2017). Adapun hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Internship Experience</i>	0.874	0.877	0.905	Reliabel
<i>Social Support</i>	0.890	0.892	0.912	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0.838	0.840	0.892	Reliabel
<i>Work Readiness</i>	0.862	0.864	0.897	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas di atas, menunjukkan hasil bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada seluruh konstruk berada pada rentang 0,838 sampai 0,912.

Nilai ini melampaui ambang batas minimum sebesar 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

Pengujian *Inner Model*

Model Fit

Evaluasi model fit dilakukan untuk menilai kesesuaian model dengan data empiris. Untuk menguji model fit, penelitian ini menggunakan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Model dinyatakan memiliki *good fit* apabila nilai SRMR < 0,08 (Hair et al., 2017). Adapun hasil pengujian model fit disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai SRMR

Parameter	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.069	0.069

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel pengujian model fit di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai SRMR diperoleh sebesar 0,069, atau berada di bawah ambang batas 0,08. Nilai ini membuktikan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik (*good fit*) dengan data yang diperoleh di lapangan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Hair et al., (2017) mengategorikan nilai R^2 menjadi tiga bagian, yaitu 0,75 (kuat), 0,50 (sedang), dan 0,25 (lemah). Adapun hasil pengujian R^2 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Nilai Uji Koefisien Determinasi

Konstruk	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Self-Efficacy</i>	0.611	0.606
<i>Work Readiness</i>	0.687	0.682

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel self-efficacy memperoleh nilai R^2 sebesar 0,611 yang termasuk kategori sedang, sehingga mampu dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 61,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel work readiness memiliki nilai R^2 sebesar 0,687 yang juga termasuk kategori sedang, dengan kemampuan penjelasan model sebesar 68,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Effect Size (F^2)

Uji *effect size* (F^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hair et al., (2017) mengategorikan nilai (F^2) menjadi tiga bagian, yaitu 0,35 (kuat), 0,15 (sedang), dan 0,02 (lemah). Adapun hasil pengujiannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Nilai Uji F-Square

Variabel	F-square	Kategori
<i>Internship Experience</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0.323	Sedang
<i>Internship Experience</i> → <i>Work Readiness</i>	0.217	Sedang
<i>Social Support</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0.201	Sedang
<i>Social Support</i> → <i>Work Readiness</i>	0.055	Lemah
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Work Readiness</i>	0.131	Sedang
Rata-rata	0.185	Sedang

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil uji *effect size* menunjukkan nilai rata-rata F^2 sebesar 0,185 yang termasuk kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel eksogen memberikan kontribusi yang cukup dalam menjelaskan variasi variabel endogen pada model penelitian.

Predictive Relevance (Q^2)

Uji Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi data penelitian. Nilai Q^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan kemampuan prediksi dalam kategori kecil, sedang, dan besar (Hair et al., 2017).

Tabel 8. Nilai Uji Predictive Relevance

Variabel	$Q^2_{predict}$
<i>Self-Efficacy</i>	0.582
<i>Work Readiness</i>	0.626

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18, variabel *self-efficacy* memiliki nilai Q^2 sebesar 0,582, sedangkan *work readiness* sebesar 0,626. Kedua nilai tersebut termasuk kategori besar, sehingga

menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2017). Selain itu, nilai *original sample* > 0 menunjukkan arah pengaruh positif, sedangkan nilai *original sample* < 0 menunjukkan arah pengaruh negatif. Adapun pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sampele (O)</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Keterangan
H1	IE→WR	0.404	3.656	0.000	Diterima
H2	SS→WR	0.193	1.918	0.055	Ditolak
H3	IE→SE	0.478	5.076	0.000	Diterima
H4	SS→SE	0.377	3.809	0.000	Diterima
H5	SE→WR	0.324	3.227	0.001	Diterima
H6	IE→SE→WR	0.155	2.556	0.011	Diterima
H7	SS→SE→WR	0.122	2.406	0.016	Diterima

Source: ex. Data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, hasil pengujian diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,404, *t-statistics* sebesar 3,656, dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness*, sehingga H1 diterima.
2. Hipotesis kedua menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,193, *t-statistics* sebesar 1,918, dan *p-values* sebesar 0,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *social support* tidak berpengaruh terhadap *work readiness*, sehingga H2 ditolak.
3. Hipotesis ketiga memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,478, *t-statistics* sebesar 5,076, dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*, sehingga H3 diterima.
4. Hipotesis keempat memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,377, *t-statistics* sebesar 3,809, dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*, sehingga H4 diterima.

5. Hipotesis kelima memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,324, *t-statistics* sebesar 3,227, dan *p-values* sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work readiness*, sehingga H5 diterima.
6. Hipotesis keenam memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,155, *t-statistics* sebesar 2,556, dan *p-values* sebesar 0,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh *internship experience* terhadap *work readiness*, sehingga H6 diterima.
7. Hipotesis ketujuh memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,122, *t-statistics* sebesar 2,406, dan *p-values* sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh *social support* terhadap *work readiness*, sehingga H7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Work Readiness*

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness*. Berdasarkan hasil pengujian, H1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman magang yang dimiliki *fresh graduate*, semakin tinggi pula tingkat *work readiness*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mabruroh & Nurhidayati (2024), Valentina & Muchsini (2024), serta Kapareliotis et al., (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Pengalaman magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung, memahami lingkungan kerja, serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi yang dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pengalaman magang menjadi bekal penting bagi *fresh graduate* dalam meningkatkan kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Work Readiness*

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *social support* tidak berpengaruh terhadap *work readiness*, sehingga H2 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima *fresh graduate* belum tentu meningkatkan kesiapannya dalam memasuki dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mitra & Attiq (2024) serta Astuti et al. (2025) yang menyatakan bahwa *social support* tidak berpengaruh terhadap *work readiness*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mungkin sebagian dari *fresh graduate* lebih mengandalkan kemampuan dan inisiatif pribadi dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar belum tentu sesuai dengan kebutuhan individu dalam mengembangkan kompetensi kerja, sehingga tidak selalu mampu meningkatkan *work readiness* dan pada kondisi tertentu justru dapat menimbulkan kekhawatiran dalam menghadapi persaingan kerja.

Pengaruh *Internship Experience* terhadap *Self-Efficacy*

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan hasil pengujian, H3 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman magang yang dimiliki *fresh graduate*, semakin tinggi pula tingkat *self-efficacy*. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Pitaloka et al. (2022) serta Cipta & Wahyuni (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Pengalaman magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja, menghadapi berbagai tantangan, serta menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Pengalaman tersebut membentuk keyakinan terhadap kemampuan diri sehingga *fresh graduate* menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Pengaruh Social Support terhadap Self-Efficacy

Hipotesis keempat menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan hasil pengujian, H4 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *social support* yang diterima *fresh graduate*, semakin tinggi pula tingkat *self-efficacy* yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chen et al. (2025), Afwan & Sandi, Mitra & Attiq (2024), serta Indrayana & Kumaidi (2021) yang menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar dapat meningkatkan rasa percaya diri, memberikan motivasi, serta membantu individu meyakini kemampuannya dalam menghadapi tantangan, sehingga *fresh graduate* lebih yakin dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Readiness

Hipotesis kelima menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work readiness*. Berdasarkan hasil pengujian, H5 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki *fresh graduate*, semakin tinggi pula tingkat *work readiness*. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mitra & Attiq (2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* meningkatkan keberanian individu dalam menghadapi tantangan, menentukan pilihan karier, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Temuan ini juga didukung oleh Permana et al. (2023) yang menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja sehingga berkontribusi terhadap peningkatan *work readiness*. Oleh karena itu, *fresh graduate* dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi proses transisi serta berbagai tuntutan di dunia kerja.

Pengaruh Internship Experience terhadap Work Readiness dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis keenam menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh *internship experience* terhadap *work readiness*. Berdasarkan hasil pengujian, H6 diterima, yang menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan *self-efficacy*. Selama mengikuti magang, seseorang memperoleh kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas kerja nyata, menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, serta menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman tersebut dapat membentuk keyakinan terhadap kemampuan diri sehingga individu menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Firmansyah et al. (2024), Cipta & Wahyuni (2024), serta Beno et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman

magang mampu meningkatkan keyakinan diri dan pada akhirnya mendorong kesiapan kerja. Dengan demikian, semakin baik pengalaman magang yang dimiliki *fresh graduate*, semakin tinggi *self-efficacy* yang terbentuk sehingga kesiapan kerja juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Social Support terhadap Work Readiness dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh *social support* terhadap *work readiness*. Berdasarkan hasil pengujian, H7 diterima, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesiapan kerja apabila mampu memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Temuan ini menjelaskan mengapa *social support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *work readiness*, tetapi memberikan pengaruh melalui *self-efficacy*. Dukungan dari keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar dapat memberikan motivasi, dorongan, dan umpan balik positif yang membantu individu lebih yakin terhadap kompetensi yang dimilikinya. Keyakinan tersebut kemudian mendorong individu untuk lebih siap menghadapi proses pencarian kerja maupun tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Afwan & Sandi (2025) serta Mitra & Attiq (2024) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam menjembatani pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, efektivitas dukungan sosial dalam meningkatkan *work readiness* akan lebih optimal ketika diikuti oleh tingginya *self-efficacy* pada *fresh graduate*.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini membuktikan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *work readiness* dan *self-efficacy* pada *fresh graduate* Universitas Negeri Semarang. Sebaliknya, *social support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *work readiness*, tetapi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Selain itu, *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap *work readiness* serta mampu memediasi pengaruh *internship experience* dan *social support* terhadap *work readiness*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja *fresh graduate* tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman magang dan dukungan sosial, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, *self-efficacy* menjadi faktor penting dalam memperkuat kesiapan *fresh graduate* untuk menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pihak Universitas disarankan untuk mengoptimalkan program pengembangan karier melalui peningkatan kualitas pelaksanaan magang, pelatihan *personal branding*, simulasi rekrutmen, layanan konseling karier, serta pendampingan yang dapat memperkuat *self-efficacy* mahasiswa dan *fresh graduate*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work readiness*, seperti *soft skills* dan *work motivation*, serta memperluas cakupan responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Negeri Semarang, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan dukungan akademik selama masa perkuliahan. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti. Tak lupa, ucapan terima kasih yang tulus penulis berikan kepada keluarga, orang terdekat, dan teman-teman yang senantiasa memberikan doa, semangat, serta dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwan, Z. M., & Sandi, H. H. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(1), 8–18.
- Aliyah, K., Hiaruman, D., & Pratama, M. F. (2025). Peran Dukungan Sosial dan Kecemasan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Final Year Students Generasi Z. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 9(3), 367–380.
- Anggi, G. F., & Cahyono, H. (2026). The Effect of Internship Experience and Psychological Capital on Student Job Readiness in Gresik Regency with Work Motivation as a Mediation Variable. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 14406–14414.
- Asfar, I. T., & Asfar, I. A. (2020). Landasan Pendidikan: Hakikat Dan Tujuan Pendidikan (Implications Of Philosophical Views Of People In Education). *Implications Of Philosophical Views Of People in Education*, 1, 1–16.
- Astuti, S. D., Riyanto, F., Mujib, M., & Sudiyatno, B. (2025). The Role of Social Support on Graduates' Readiness for the Workplace: An Empirical Study in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 194–205. <https://doi.org/10.37394/23207.2025.22.19>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,85 persen, rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta rupiah. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/2479/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-85-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-33-juta-rupiah-.html>
- Beno, A., Hasanudin, B., & Jaya, A. (2025). The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self Efficacy. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(3), 547–566. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324>
- Chairunissa, D., Anisah, A., & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- Chen, C., Zhu, Y., Sun, Y., & Que, M. (2025). The relationship between social support and interpersonal self-efficacy among higher vocational college students: parallel mediation effects of anxiety and loneliness. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02418-4>
- Chow, H. J., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2019). *Examining Mediating Role of Self-Efficacy on Undergraduates' Perceived Employability* Examining Mediating Role of Self-Efficacy on Undergraduates' Perceived Employability Hon Jie Chow , Siew Chin Wong , Chui Seong Lim. 9(6), 135–158. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i6/5929>
- Cipta, G. K. A., & Wahyuni, D. (2024). Productive Competence, Internship, and Family Support on Student Work Readiness Mediated by Self-Efficacy. *Mimbar Ilmu*, 29(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/mi.v29i1.70525>
- Effendi, A. A. R., Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2025). Hubungan Dukungan Sosial

- terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 27966–27972.
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Apriliani, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2, 223–236.
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Work Readiness in Vocational Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Firmansyah, E. B., Awliya, D., Auliya, S. L. A., Mukarromah, S. W., Aprilia, S. N., & Hartono, F. A. P. (2024). Analisis Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui self-efficacy Sebagai Intervening. *Journal of Economics and Business Research (JUEBIR)*, 3(2), 79–92. <https://doi.org/10.22515/juebir.v3i2.9115>
- Hair, F. J., William, Rolph, J., B. B., & Babin. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage*.
- Indrayana, F. M., & Kumaidi, K. (2021). Dukungan Sosial, Optimisme, Harapan dan Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(2), 93. <https://doi.org/10.17977/um023v10i22021p93-100>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
- Mabrurroh, N. A., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Belajar dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13932–13937. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6416>
- Manik, C. W., Giting, H. N. B., Aini, L., & Hidayat, S. N. (2025). Analisis Bonus Demografi Ditengah Tingginya Pengangguran Terdidik di Indonesia. *Geosfera : Jurnal Penelitian Geografi (GeoJPG)*, 4(1), 86–96. <https://doi.org/10.37905/geojpg.v3i2.31656>
- Mitra, T., & Attiq, K. (2024). Membangun Kesiapan Kerja Mahasiswa Ditinjau dari Pelatihan, Dukungan, dan Efikasi Diri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal ...*, 5(2), 4648–4665. <https://yrpiku.com/journal/index.php/msej/article/view/4313>
- Ningsih, N. W., Ramadhani, S., & Yusrizal3. (2025). The Effect of Internship Experience, Work Interest, And Soft Skills on Students' Work Readiness in Sharia Insurance. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 7(2), 802–811. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24256/kharaj.v7i2.7017>
- Nugroho, N. E., Irianto, J., & Suryanto, S. (2024). a Systematic Review of Indonesian Higher Education Students' and Graduates' Work Readiness. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 8(1), 350–363. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v8i1.33073>
- Nurhayati, & Kusmuriyanto. (2019). Penguaruh Kompetensi Produktif Akuntansi, Prakerin, dan Lingkungan Keluarga melalui Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 568–587. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31484>
- Permana, A. Y., Fitriani, & Aulia, T. (2023). Analysis of Students' Work Readiness Based on Self-Efficacy of Vocational High School in The Building Information Modelling Technology Era. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 192–203. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.017>
- Pitaloka, N., Sumiati, A., & Respati, D. K. (2022). The Effect of Industrial Work Practices and Vocational Competencies on Work Readiness by Mediation of Self-Efficacy in Class XII Students of Accounting Skills Competence at South Jakarta State Vocational High School. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 20(2), 1–11. <https://doi.org/10.21009/econosains.0202.02>

- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Putri, D. A., Reniati, & Wahyudin, N. (2024). The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 7(2), 154–165. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i3.151-161>
- Ramadhana, R. T., & Prasetyo, B. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 635–664.
- Saraswati, K. D. H., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/provita.v15i1.18376>
- Siagian, J. L., Anggia, S. H., & Paramitha, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Keterampilan Komunikasi, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 45(1), 1–17. <https://jurnalpengabdianmasyarakatbangsa.com/index.php/jpmba/index>
- Syandianingrum, A., & Wahjudi, E. (2021). Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 9(1), 32–45.
- Syawitri, W., Yakin, I., Shalahuddin, A., & Mayasari, E. (2024). The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self Efficacy. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies*, 4(2), 113–125. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Ufia, S., Nugroho, Agung, D., & Wahjoedi, T. (2022). Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan Hard Skill dan Soft Skill. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 39–47. <https://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/index>
- Universitas Negeri Semarang. (2024). *Laporan Kinerja Universitas Negeri Semarang Tahun 2024*. Universitas Negeri Semarang. <https://unnes.ac.id/ppid/wp-content/uploads/sites/57/2025/09/4.-Laporan-Kinerja-2024-1>.
- Valentina & Muchsini. (2024). Hubungan Pengalaman Magang Du/Di Dan Perencanaan Karir Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Maneksi, VOL 13*(Hubungan Pengalaman Magang Du/Di Dan Perencanaan Karir Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi), 628–637.
- Violinda, & et al. (2020). Pengaruh praktik kerja industri (prakerin), keterampilan siswa dan self efficacy terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa administrasi perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, 4(2), 126–150.