

# PENGARUH PROGRAM MAGANG DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ADMINISTRASI BISNIS TELKOM UNIVERSITY ANGKATAN 2021

Muhammad Najmi<sup>1</sup>, Bachruddin Saleh Luturlean<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Indonesia  
[najmii@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:najmii@student.telkomuniversity.ac.id)

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Indonesia  
[bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id](mailto:bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id)

## *Abstrak*

Kesiapan kerja merupakan aspek bagi mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia profesional. Namun, tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 200 responden, dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program magang dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara deskriptif, seluruh indikator variabel menunjukkan skor tinggi, menandakan bahwa mahasiswa merasakan manfaat dari program magang dan memiliki motivasi kerja yang baik. Temuan ini menguatkan bahwa pengalaman kerja dan dorongan internal merupakan faktor dalam membentuk kesiapan kerja. Penelitian ini memberi kontribusi praktis bagi kampus dalam merancang program magang dan strategi peningkatan motivasi kerja. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji faktor lain seperti kepercayaan diri, pengalaman organisasi, dan keterampilan komunikasi.

**Kata Kunci:** program magang, motivasi kerja, kesiapan kerja, mahasiswa

## *Abstract*

*Work readiness is a crucial aspect for final-year students in facing the professional world. However, the high unemployment rate among university graduates indicates a gap between graduate competencies and labor market demands. This study aims to examine the influence of internship programs and work motivation on the work readiness of students in the Business Administration Study Program at Telkom University, class of 2021. This research employs a quantitative method with a descriptive and causal approach. Data were collected through questionnaires distributed to 200 respondents selected using simple random sampling. Data analysis techniques include validity and reliability tests, as well as multiple linear regression analysis. The results show that both internship programs and work motivation have a positive effect—individually and simultaneously—on students' work readiness. Descriptive analysis indicates that all variable indicators scored high, suggesting that students benefit from internship experiences and possess strong work motivation. These findings reinforce the notion that practical work experience and internal drive are key factors in shaping students' readiness for employment. This study provides practical implications for universities in designing internship programs and strategies to enhance student motivation. Future research is recommended to explore other factors such as self-confidence, Organizational Experience, And Communication Skills.*

**Keywords:** Internship Program, Work Motivation, Work Readiness, Students

---

## I. PENDAHULUAN

Persaingan kerja yang semakin ketat akibat perkembangan teknologi dan globalisasi menuntut lulusan perguruan tinggi untuk memiliki tidak hanya pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan praktis. Mahasiswa tingkat akhir sebagai generasi penerus bangsa memiliki peran strategis dalam pembangunan, sehingga kesiapan kerja menjadi indikator penting untuk memastikan mereka mampu bersaing dan berkontribusi di dunia profesional. Kesiapan kerja mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor (Sari & Manunggal, 2023), serta keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung kontribusi lulusan di tempat kerja (Makki dalam Pratiwi et al., 2022). Namun, kesiapan ini belum sepenuhnya tercermin, terlihat dari meningkatnya tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi dari 4,80% pada 2022 menjadi 5,18% pada 2023 (BPS).

| Tingkat Pendidikan 2                              | Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan |      |      |
|---|---|------|------|
|   | 2021  | 2022 | 2023 |
| Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD | 3,61  | 3,59 | 2,56 |
| SMP   | 6,45  | 5,95 | 4,78 |
| SMA umum  | 9,09  | 8,57 | 8,15 |
| SMA Kejuruan                                      | 11,13   | 9,42 | 9,31 |
| Diploma I/II/III                                  | 5,87  | 4,59 | 4,79 |
| Universitas                                       | 5,98  | 4,80 | 5,18 |

*Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan*  
*Sumber: bps.go.id*

Adapun data terbaru datang dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024 mencatat bahwa jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dalam tingkat perguruan tinggi mencapai 871.860 orang.

| Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan + Total | Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang) |         |
|--|---|---------|
|  | 2024  |         |
|  | Februari  | Agustus |
| Tidak/belum pernah sekolah                   | 13.598  | -       |
| Tidak/belum tamat SD                         | 394.364   | -       |
| SD   | 857.486   | -       |
| SLTP   | 1.154.255   | -       |
| SLTA Umum/SMU                                | 2.107.781   | -       |
| SLTA Kejuruan/SMK                            | 1.621.672   | -       |
| Akademi/Diploma                              | 173.846   | -       |
| Universitas                                  | 871.860   | -       |
| Total  | 7.194.862   | -       |

*Gambar 1.2 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan*  
*Sumber: bps.go.id*

Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja. Salah satu upaya untuk menjembatani kesenjangan tersebut yaitu melalui program magang, yang dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman dan keterampilan nyata di dunia kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et. al, 2024) dalam studi berjudul "Pengaruh Magang Pendidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi Mahasiswa" menunjukkan bahwa magang pendidikan memiliki dampak signifikan pada pengembangan kompetensi mahasiswa. Program ini meningkatkan keterampilan praktis, kemampuan analitis, wawasan industri, sikap kerja yang positif, dan menambah relasi atau jaringan profesional.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa program magang juga memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan berbagai *hard skills* dan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim, yang sangat relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini menjadi semakin mengingat tingginya tuntutan pengalaman dalam mencari pekerjaan. Berdasarkan data dari GoodStats pada Juni 2024 dalam laporannya yang berjudul "Kesulitan yang Dihadapi Masyarakat Indonesia Saat Mencari Kerja", sebanyak 63% responden menyatakan bahwa perusahaan menuntut pengalaman kerja yang memadai sebelum merekrut (GoodStats, 2024). Kondisi ini menyebabkan banyak pencari kerja pemula atau *fresh graduate* kesulitan bersaing. Dalam data tersebut menunjukkan perlunya memiliki pengalaman kerja yang mumpuni bagi para pelamar kerja karena perusahaan lebih memilih kandidat dengan pengalaman kerja yang tinggi.



*Gambar 1.3 Kesulitan yang Dihadapi Masyarakat Indonesia Saat Mencari Kerja*  
Sumber: [goodstats.id](http://goodstats.id)

Di Telkom University, program magang merupakan upaya penting dalam membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja langsung melalui pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang mengembangkan *hard skills* dan *soft skills*. Program ini juga menguntungkan industri karena memungkinkan mereka merekrut calon tenaga kerja yang sudah familiar dengan dunia kerja (BPA Telkom University, 2024). Selain pengalaman kerja, motivasi juga menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan, termasuk kesiapan menghadapi dunia profesional (Harling & Sogen, 2018). Fauziah et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, didorong oleh harapan jabatan, peningkatan kemampuan, kebutuhan keluarga, dan cita-cita hidup sejahtera. Menurut Goleman dalam Suryaningsih et al. (2024), individu dengan motivasi tinggi mampu mengelola emosi, menghadapi tantangan, dan menjaga fokus pada tujuan jangka pendek dan panjang—kualitas penting di dunia kerja.

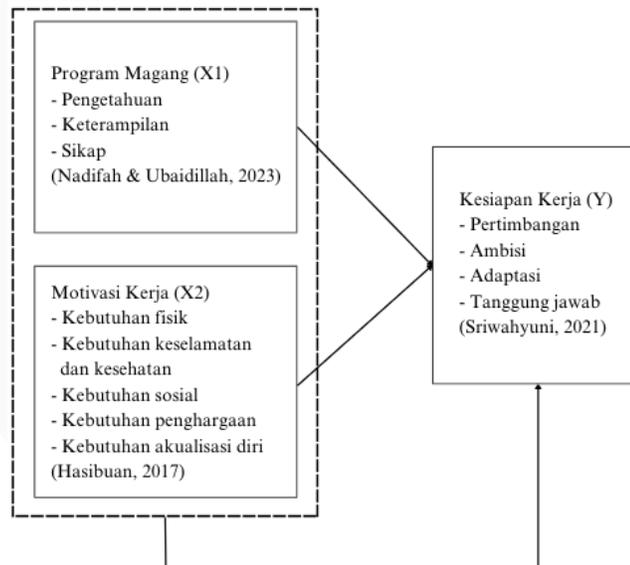
Meskipun program magang dan motivasi kerja mendukung kesiapan kerja, keduanya tidak selalu menjamin kemudahan transisi ke dunia profesional (Fahri, 2020). Amanda et al. (2024) mencatat 60% mahasiswa Manajemen Universitas Riau merasa kurang mendapat bimbingan dan motivasi, sementara survei Inak (2021) terhadap 7000 mahasiswa menunjukkan 45% merasa belum siap kerja. Melihat tingginya pengangguran lulusan perguruan tinggi dan tantangan kesiapan kerja, penelitian ini penting dilakukan. Penulis sebagai mahasiswa

tingkat akhir Telkom University tertarik meneliti topik ini dengan judul: "Pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University Angkatan 2021."

## II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Prahendratno et al. (2023) menyebutkan bahwa MSDM meliputi perencanaan, seleksi, penempatan sesuai keahlian, dan evaluasi kinerja, sedangkan menurut Dessler (2019), MSDM juga mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pemberian kompensasi, dengan tujuan membentuk tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi. Selain aspek teknis, budaya organisasi juga berperan penting dalam mendukung kinerja SDM. Pangarso et al. (2020) menekankan bahwa budaya yang kuat dan didukung kepemimpinan efektif mampu meningkatkan kinerja melalui komitmen dan perubahan yang terarah. Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian penting dalam MSDM, salah satunya melalui program magang. Prahendratno et al. (2023) menilai magang sebagai sarana untuk memberikan pengalaman praktis. Arifin (2023), melalui teori Human Capital, menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan seperti magang dapat meningkatkan nilai individu di pasar kerja.

Magang merupakan pembelajaran berbasis pengalaman kerja langsung (Dalimunthe et al., 2023), yang memadukan unsur pendidikan dan pelatihan di lingkungan nyata (Nadifah & Ubaidillah, 2023), serta dilakukan dengan pendampingan dari praktisi (Fauzan et al., 2023). Tujuannya adalah menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, meningkatkan keterampilan, pengalaman, dan komunikasi, serta memperkuat kerja sama antara pendidikan dan industri (Dalimunthe et al., 2023). Keberhasilan magang diukur melalui indikator seperti kehadiran, kedisiplinan, kesiapan kerja, hasil kerja, dan kerja sama (Mirza et al., 2019). Nadifah dan Ubaidillah (2023) menekankan bahwa dimensi magang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Dimensi ini terkait dengan motivasi kerja, yang menurut Khaeruman et al. (2021), merupakan dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan secara produktif. Maka, program magang yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa secara optimal.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), adalah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, pernyataan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Program magang tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021.

H<sub>1</sub>: Program magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021.

H<sub>02</sub>: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021.

H<sub>03</sub>: Program magang dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021 secara simultan.

H<sub>3</sub>: Program magang dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivistik serta desain deskriptif-kausal. Tujuannya adalah untuk menggambarkan dan menguji hubungan sebab-akibat antara program magang dan motivasi kerja sebagai variabel independen, terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebagai variabel dependen. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data objektif dan memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis melalui analisis statistik. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk mencerminkan kondisi aktual mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021 sebagai unit analisis.

#### **Operasionalisasi variabel**

Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menjabarkan indikator-indikator konkret untuk setiap variabel yang diteliti. Program magang diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap mahasiswa terhadap pengalaman kerja praktik. Motivasi kerja dioperasionalkan berdasarkan teori kebutuhan yang mencakup kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan kesiapan kerja diukur melalui kemampuan mempertimbangkan pilihan karier, ambisi, adaptasi terhadap lingkungan kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert yang memungkinkan responden memberikan penilaian berdasarkan intensitas kesetujuan terhadap pernyataan yang diajukan.

#### **Pengumpulan Data Penelitian**

Pengumpulan data dilakukan secara non-intervensi dengan menyebarkan kuesioner online yang berisi pertanyaan tertutup sesuai indikator variabel penelitian. Kuesioner ini dirancang agar mudah diakses oleh responden dan memungkinkan pengumpulan data yang luas dan efisien. Untuk melengkapi data primer, penelitian juga memanfaatkan studi dokumentasi terhadap sumber data sekunder berupa literatur dan statistik yang relevan. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan data percobaan pada 30 responden, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid karena nilai korelasi lebih tinggi dari r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 pada semua variabel, sehingga instrumen dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

#### **Analisis Data Penelitian**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan data dan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Sebelum analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi valid dan hasil analisis dapat dipercaya. Penelitian ini didasarkan pada teori pemasaran digital yang menekankan interaksi dua arah dan keterlibatan konsumen dalam membangun citra merek serta teori perilaku konsumen yang menjelaskan pengaruh faktor psikologis dan sosial terhadap keputusan pembelian. Dengan kerangka teori tersebut, penelitian bertujuan untuk menguji bagaimana program magang dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara empiris dan terukur.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berusia 20–22 tahun, usia krusial bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan Dlamini & Dlamini (2025) yang menyatakan banyak lulusan merasa belum siap kerja akibat minimnya pengalaman praktis, sehingga magang penting untuk menjembatani teori dan praktik, sekaligus mengurangi hambatan psikologis saat transisi ke dunia profesional. Dari sisi jenis kelamin, 57% responden adalah perempuan, mendukung temuan Hartono (2022) bahwa Program Studi Administrasi Bisnis Telkom University didominasi perempuan yang aktif secara akademik dan kewirausahaan. Hal ini mencerminkan potensi besar perempuan dalam menghadapi persaingan kerja dan menunjukkan soft skills yang relevan di era industri 4.0.

Penyebaran responden dari berbagai kelas angkatan 2021, khususnya kelas AB-45-07 dan AB-45-06, memperkuat validitas data dan memungkinkan analisis yang representatif. Ini penting agar temuan dan rekomendasi penelitian dapat diterapkan secara luas pada seluruh mahasiswa program studi. Analisis variabel program magang menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki pengalaman magang yang bermanfaat. Magang memberikan pemahaman langsung tentang dunia kerja, mulai dari budaya organisasi hingga prosedur bisnis, serta membuka peluang jejaring profesional. Tingginya tingkat kepuasan menunjukkan program ini efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja, sebagaimana dinyatakan dalam literatur bahwa magang adalah jembatan penting menuju dunia kerja.

Motivasi kerja responden juga tinggi, didorong oleh keinginan untuk sukses, mandiri secara finansial, dan memenuhi harapan keluarga. Dukungan dari lingkungan kampus dan keluarga memperkuat dorongan ini. Hasil ini mendukung teori motivasi kerja (Harling & Sogen, 2018; Fauziah et al., 2023) bahwa motivasi mendorong peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja. Temuan menunjukkan mahasiswa dengan pengalaman magang dan motivasi tinggi memiliki kesiapan kerja yang lebih baik, mencakup keterampilan teknis, kepercayaan diri, adaptabilitas, dan sikap profesional. Hal ini sejalan dengan literatur yang menekankan pentingnya pengalaman praktis dan motivasi dalam membentuk kesiapan kerja yang komprehensif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa program magang dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021. Magang berfungsi sebagai sarana pembelajaran praktis, sementara motivasi menjadi pendorong untuk memaksimalkan manfaatnya. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan program magang serta memberikan bimbingan guna meningkatkan motivasi dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Gambaran Variabel Program Magang pada Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021**

Program magang merupakan bentuk pembelajaran praktis yang penting bagi mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021 dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap program magang berada pada kategori sangat tinggi, dengan rata-rata skor tanggapan sebesar 83,1%. Ini menandakan bahwa mahasiswa umumnya memperoleh pengalaman positif dari program magang. Pada dimensi pengetahuan, sebagian besar mahasiswa menyatakan memahami teori yang relevan dan dapat melihat penerapannya secara langsung di dunia kerja. Pernyataan seperti "memahami teori yang relevan" dan "memahami praktik kerja" mendapat respons sangat positif, dengan dominasi skor 4 dan 5 pada skala Likert.

Dari aspek keterampilan, mahasiswa merasa mampu menerapkan teori dalam praktik serta menyelesaikan tugas secara efektif. Skor tinggi pada dimensi ini menunjukkan keterlibatan aktif mahasiswa dalam proses kerja dan kesiapan menghadapi tantangan profesional. Pada dimensi sikap, mahasiswa menunjukkan peningkatan dalam mentalitas kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Program magang juga memperkuat etos kerja dan profesionalisme, yang menjadi bekal penting saat memasuki dunia kerja. Selain itu, mahasiswa mengalami proses pembelajaran sosial yang kuat, seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan, yang memperkuat kemampuan komunikasi, kerja tim, serta

manajemen waktu. Pengalaman ini juga membentuk kepercayaan diri dan keterbukaan terhadap masukan. Program magang di Telkom University dinilai telah sesuai dengan tujuan pendidikan vokasional, yakni menghubungkan teori dan praktik.

Struktur pelaksanaannya—mulai dari penempatan hingga evaluasi—mendukung pengembangan kompetensi inti di bidang administrasi bisnis, seperti pengelolaan data, penyusunan laporan, dan koordinasi kerja. Meski mayoritas penilaian positif, sebagian kecil mahasiswa memberikan skor rendah (1–2) karena ketidaksesuaian bidang magang, pembimbing lapangan yang kurang aktif, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini menjadi masukan bagi kampus untuk mengevaluasi mitra industri. Secara keseluruhan, variabel program magang menunjukkan bahwa mahasiswa memperoleh pengalaman yang sangat baik dan relevan, tidak hanya sebagai syarat akademik, tetapi juga sebagai wadah pembelajaran nyata yang meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja mereka profesional.

### **Gambaran Variabel Motivasi Kerja pada Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University Angkatan 2021**

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, termasuk dalam konteks akademik dan profesional. Pada mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021, tingkat motivasi kerja berada dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor tanggapan sebesar 83,2%. Ini menunjukkan semangat kerja yang kuat dan kesiapan psikologis yang positif dalam menghadapi dunia kerja. Pada dimensi kebutuhan fisik, mahasiswa merasakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas, tercermin dari tingginya skor pada pernyataan seperti “Fasilitas mendukung produktivitas kerja saya.” Kebutuhan keselamatan juga terpenuhi, ditandai dengan rasa aman fisik dan psikologis selama magang, yang mendorong fokus dan tanggung jawab kerja. Kebutuhan sosial tercermin dari hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Mahasiswa merasa diterima, mampu berinteraksi, dan membangun kerja sama tim yang baik, yang turut meningkatkan motivasi kerja. Pada dimensi penghargaan, mahasiswa merasa kontribusinya diakui, baik secara verbal maupun formal, sehingga mendorong semangat dan kepercayaan diri.

Aktualisasi diri menjadi dimensi tertinggi yang ditunjukkan dengan antusiasme mahasiswa untuk berkembang, mengasah keterampilan, dan mengejar tujuan profesional. Pernyataan seperti “Pekerjaan memberi peluang mengembangkan potensi diri” mendapat tanggapan sangat tinggi. Kelima dimensi tersebut menggambarkan motivasi kerja mahasiswa yang kuat, dipengaruhi oleh pengalaman kerja nyata selama magang yang memperkuat keterampilan dan mendorong pertumbuhan profesional. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan Maslow (Wei & Yuan, 2022; Staniulienė & Kurienė, 2022), di mana pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri mendorong kinerja optimal. Dalam konteks magang, mahasiswa mengalami proses terpenuhi secara bertahap mulai dari rasa aman, penerimaan sosial, hingga aktualisasi diri (Ştefan et al., 2020; Valluripalli et al., 2024).

Penelitian terdahulu oleh Bahar & Özen (2024) dan Ihensekien & Joel (2023) juga menegaskan bahwa pemenuhan hierarki kebutuhan berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Maka, motivasi kerja mahasiswa selama magang tidak hanya didorong oleh faktor eksternal, tetapi juga terbentuk dari proses psikologis yang kompleks dan berkembang melalui pengalaman langsung di lingkungan kerja yang mendukung.

### **Gambaran Variabel Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University Angkatan 2021**

Kesiapan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa siap secara pengetahuan, keterampilan, mentalitas, dan perilaku untuk menghadapi dunia kerja. Bagi mahasiswa, hal ini menjadi indikator penting keberhasilan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021 berada dalam kategori sangat tinggi, dengan rata-rata skor 84,1%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa siap memasuki

dunia kerja, terutama setelah mengikuti program magang. Salah satu aspek utama kesiapan kerja adalah kemampuan membuat pertimbangan karier. Mahasiswa merasa pengalaman magang membantu mereka mengambil keputusan kerja secara lebih realistis, mengevaluasi minat dan peluang secara matang. Ambisi juga tinggi, dengan pernyataan seperti “Saya memiliki motivasi dan dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan karier” memperoleh skor tinggi, mencerminkan semangat belajar berkelanjutan.

Pada dimensi kemampuan adaptasi, mahasiswa merasa cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan berbagai tugas organisasi. Fleksibilitas ini memperlihatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Tanggung jawab menjadi dimensi penting lainnya. Mahasiswa merasa mampu menyelesaikan tugas secara profesional dan disiplin. Hal ini sejalan dengan Widarmanti et al. (2022), yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan dalam lingkungan kerja meningkatkan komitmen dan profesionalisme. Kepercayaan diri juga tinggi, dengan banyak mahasiswa merasa mampu menangani tugas baru setelah magang. Ini menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan diri dan kesiapan tampil di lingkungan profesional.

Secara keseluruhan, mahasiswa menunjukkan kesiapan kerja yang kuat tidak hanya dari sisi teknis, tetapi juga dari aspek mental dan emosional. Mereka mampu mengambil keputusan, berambisi, fleksibel, bertanggung jawab, dan percaya diri. Hal ini didukung oleh Pambajeng et al. (2024), yang menyebut kesiapan kerja mencakup keterampilan adaptif, kepercayaan diri, dan tanggung jawab tinggi. Rahayu et al. (2025) juga menyatakan bahwa mahasiswa dengan kesiapan tinggi memiliki orientasi karier jelas dan kemampuan pengambilan keputusan yang baik. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja adalah hasil dari proses pembelajaran dan pengalaman, terutama melalui magang.

### **Pengaruh Program Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University Angkatan 2021**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021. Berdasarkan uji regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Program Magang sebesar 0,766, dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin positif pengalaman mahasiswa dalam mengikuti magang, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Mahasiswa yang mengikuti program magang dengan baik umumnya memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang dunia kerja, merasa lebih percaya diri, mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja, dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan profesional. Hal ini tercermin dari dimensi kesiapan kerja yang diukur dalam penelitian, seperti kemampuan membuat pertimbangan karier, menunjukkan sikap bertanggung jawab, serta menumbuhkan ambisi dan kepercayaan diri setelah menjalani magang.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. (Gustiawan et al., 2025), (Bawica, 2021), dan (Supriyanto et al., 2022) menemukan bahwa program magang berperan perlu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja mahasiswa. Dengan terlibat langsung dalam aktivitas kerja di perusahaan, mahasiswa menjadi lebih akrab dengan situasi kerja nyata dan mendapatkan pengalaman yang tidak mereka peroleh di kelas. Selain itu, (Pambajeng et al., 2024) dan (Nada & Ubaidillah, 2024) menyatakan bahwa program magang juga berdampak positif terhadap sikap dan motivasi mahasiswa dalam meraih tujuan karier, termasuk dalam hal membentuk soft skills seperti kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja.

Pengalaman magang memberikan manfaat menyeluruh, tidak hanya dalam hal kemampuan teknis, tetapi juga dalam membentuk mentalitas kerja yang matang. Saat mahasiswa menjalani magang dengan tugas yang jelas, tantangan yang sesuai, dan bimbingan yang mendukung, mereka akan merasa lebih siap menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, hasil dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa program magang adalah bagian perlu dari proses pembelajaran, yang secara nyata membantu

mahasiswa mempersiapkan diri secara lebih matang sebelum lulus dan bekerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University Angkatan 2021**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Bagi mahasiswa yang sedang bersiap masuk dunia kerja, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,349 dan signifikansi 0,000, artinya semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kesiapan mahasiswa. Mahasiswa yang termotivasi cenderung aktif belajar, mencari pengalaman, dan menghadapi tantangan kerja dengan lebih siap. Mereka menunjukkan inisiatif, semangat belajar, dan kesiapan menjalankan peran profesional, termasuk dalam mengambil keputusan karier dan menerima tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan Sismoyo et al. (2021) yang menemukan bahwa motivasi berkontribusi 45,2% terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Kurniawan et al. (2023) mencatat kontribusi 42,6% pada siswa SMK Bandung, dan Kussudiarso & Adnans (2023) menemukan pengaruh 15,1% pada mahasiswa magang. Meskipun angka bervariasi, peran motivasi kerja tetap signifikan. Motivasi juga tercermin dari bagaimana mahasiswa merespons magang, organisasi, dan proses belajar. Mereka lebih disiplin, aktif, percaya diri, dan terbuka terhadap masukan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh faktor eksternal seperti magang dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja (Riwayati & Santoso, 2022; Romadani et al., 2024; Deanda et al., 2024). Hariyati et al. (2022) dan Haq & Adiwati (2024) menambahkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan kepercayaan diri (*self-efficacy*), yang mendorong mahasiswa lebih siap menghadapi tekanan dan mengambil keputusan.

Motivasi kerja tidak muncul begitu saja, tetapi dibentuk oleh lingkungan kampus yang suportif, dosen yang inspiratif, magang yang relevan, serta kegiatan organisasi yang membangun keterampilan dan kepemimpinan. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu menciptakan ekosistem yang tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga membina motivasi intrinsik mahasiswa. Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang termotivasi lebih siap secara mental, emosional, dan keterampilan untuk memasuki dunia profesional. Maka, penguatan motivasi kerja perlu menjadi bagian penting strategi kampus dalam menyiapkan lulusan yang unggul dan kompetitif.

### **Pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University Angkatan 2021**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program magang dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021. Hasil uji F mencatat nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 55,934, menandakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja. Kesiapan kerja mahasiswa terbentuk dari kombinasi antara pengalaman praktis (magang) dan dorongan psikologis internal (motivasi kerja). Program magang memberi mahasiswa pengalaman kerja nyata, meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, serta pemahaman etika dan budaya kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriyanto et al. (2022) dan Lestari & Ubaidillah (2022) yang menunjukkan bahwa mahasiswa aktif magang memiliki kesiapan kerja lebih tinggi, baik secara teknis maupun mental.

Motivasi kerja juga berkontribusi signifikan. Mahasiswa dengan motivasi tinggi cenderung disiplin, antusias belajar, serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Penelitian Kussudiarso & Adnans (2023) serta Nada & Ubaidillah (2024) memperkuat hal ini, menunjukkan bahwa motivasi tinggi berkorelasi dengan kesiapan kerja yang lebih matang. Kolaborasi antara magang dan motivasi kerja memperkuat kesiapan mahasiswa menghadapi dunia profesional. Putri et al. (2024) dan

Gustiawan et al. (2025) menyatakan bahwa pengalaman magang yang dikombinasikan dengan motivasi tinggi menghasilkan kesiapan kerja yang optimal. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,362, diketahui bahwa 36,2% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh program magang dan motivasi kerja, sementara 63,8% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti pengalaman organisasi, efikasi diri, soft skills, dan prestasi akademik. Oleh karena itu, Telkom University perlu memperkuat program magang dan strategi peningkatan motivasi kerja, melalui kerja sama industri dan peran aktif dosen dalam membangun semangat kerja mahasiswa. Hal ini penting agar lulusan tidak hanya siap secara akademik, tetapi juga secara profesional dan kompetitif di dunia kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 200 mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2021, dapat disimpulkan bahwa program magang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Melalui pengalaman magang, mahasiswa memperoleh pemahaman praktis, keterampilan teknis, serta sikap profesional yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini membuktikan bahwa magang bukan hanya sebagai formalitas akademik, tetapi menjadi jembatan perlu antara teori dan praktik yang mempersiapkan mahasiswa untuk tantangan profesional di masa depan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi—baik dari kebutuhan fisik, sosial, maupun aktualisasi diri—menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi lingkungan kerja yang sesungguhnya. Kombinasi dari pengalaman nyata melalui program magang dan dorongan internal dari motivasi kerja menciptakan sinergi yang efektif, sehingga mahasiswa dapat lebih percaya diri, adaptif, dan kompeten saat memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, kesiapan kerja mahasiswa merupakan hasil dari interaksi positif antara faktor eksternal berupa pengalaman magang dan faktor internal berupa motivasi kerja, yang keduanya saling melengkapi dalam proses pembentukan kesiapan kerja yang holistik.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran diajukan untuk meningkatkan efektivitas persiapan kerja mahasiswa. Pertama, pihak kampus diharapkan dapat lebih mengoptimalkan pelaksanaan program magang dengan memperluas kerja sama bersama berbagai industri dan perusahaan, sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman magang yang berkualitas dan relevan dengan bidang studi mereka. Selain itu, pembekalan pra-magang yang komprehensif sangat diperlukan agar mahasiswa dapat memaksimalkan manfaat dari pengalaman tersebut. Kedua, bagi mahasiswa sendiri, perlu untuk lebih proaktif dalam mengikuti program magang serta menjaga dan meningkatkan motivasi kerja sejak awal masa perkuliahan. Mahasiswa juga disarankan untuk menetapkan tujuan karier yang jelas agar fokus dan terarah dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia profesional. Terakhir, untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, seperti kepercayaan diri, pengalaman organisasi, atau keterampilan komunikasi. Penambahan variabel ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam mengenai faktor-faktor yang membentuk kesiapan kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karier mahasiswa.

## REFERENSI

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3), 133–140. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Ajiningtyas, R., Sunaryo, H., & Khoirul. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan (studi karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(2), 64–72.
- Amanda, V., Fitri, K., & Tigan, M. A. (2024, November 7). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4.

- Badan Pusat Statistik. (2024, Juli 18). Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan (Orang), 2024. Diakses pada 25 November 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- GoodStats & Iswenda, B. A. (2024, September 13). Kualifikasi pengalaman dan pendidikan jadi hambatan utama dalam mencari kerja. Diakses pada 25 November 2024, dari <https://goodstats.id/article/kualifikasi-pengalama-dan-pendidikan-menjadi-hambatan-utama-dalam-mencari-pekerjaan-GjMBP>
- Sari, I. P., & Wahyuni, S. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–53.
- Sudarmanto, E., & Mulyani, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 5(2), 101–110.
- Wibowo, A. (2018). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Wirawan, I. K., & Putra, I. G. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 120–130.
- Rahayu, S., & Nugroho, B. S. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 70–82.
- Santoso, D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 56–65.
- Hasanah, U. (2019). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(4), 75–85.
- Lestari, R. D., & Hidayat, T. (2022). Peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 33–41.
- Prasetyo, E., & Yulianto, M. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 90–98.
- Kurniawan, T., & Sari, D. P. (2023). Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 45–55.
- Firmansyah, R. (2020). Analisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 6(3), 102–110.
- Putri, M. A., & Anggraeni, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(1), 21–30.
- Suryanto, B., & Dewi, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan startup. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 77–88.