

The Effectiveness of Internships and Self-Confidence on Work Competence and Career Readiness via Achievement Motivation

*Angling Putri Hani¹, Ependi², Mansur³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: Angling Putri Hani, anglingptrihani213@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jeb.v2i1.3976>

Abstract

The development of the world of work in the Society 5.0 era requires higher education graduates to have adequate work competence and career readiness, while the Future of Jobs Report 2025 projects that 39% of core skills will change and a Cengage Group (2025) survey found that 48% of graduates feel unprepared to enter the workforce. A similar phenomenon was found among internship students of the Management Study Program, Faculty of Economics, Universitas MH Thamrin, who perceive their competence and self-confidence as not yet optimal despite completing an internship. This study aims to analyze the effect of internship program effectiveness and self-confidence on work competence and career readiness, with achievement motivation as an intervening variable. A quantitative approach with a saturated sampling technique was used on 66 internship students; data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that internship effectiveness and self-confidence have a positive and significant effect on work competence, career readiness, and achievement motivation, and that achievement motivation significantly affects work competence but not career readiness. Achievement motivation is proven to mediate the effect of both independent variables on work competence, but not on career readiness. This study recommends strengthening internship mentoring and including other career-readiness variables in future research.

Keywords: Internship Effectiveness, Self-Confidence, Achievement Motivation, Work Competence, Career Readiness

Abstrak

Perkembangan dunia kerja pada era Society 5.0 menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi kerja dan kesiapan karier yang memadai, sementara Future of Jobs Report 2025 memproyeksikan 39% keterampilan inti akan berubah dan survei Cengage Group (2025) mencatat 48% lulusan merasa belum siap memasuki dunia kerja. Fenomena serupa ditemukan pada mahasiswa magang Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas MH Thamrin yang menilai kompetensi dan kepercayaan dirinya belum optimal meskipun telah mengikuti internship. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efektivitas program internship dan kepercayaan diri terhadap kompetensi kerja dan kesiapan karier, dengan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 66 mahasiswa magang; data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan efektivitas internship dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, kesiapan karier, dan motivasi berprestasi, serta motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja tetapi tidak terhadap kesiapan karier. Motivasi berprestasi terbukti memediasi pengaruh kedua variabel bebas terhadap kompetensi kerja, namun tidak memediasi pengaruhnya terhadap kesiapan karier. Penelitian merekomendasikan penguatan pendampingan program internship serta penambahan variabel career readiness lain pada penelitian selanjutnya.

Kata kunci: : Efektivitas Program Internship, Kepercayaan Diri, Motivasi Berprestasi, Kompetensi Kerja, Kesiapan Karier

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga memiliki keterampilan praktis, kemampuan beradaptasi, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta motivasi untuk mencapai prestasi. Melalui kegiatan internship, mahasiswa berkesempatan meningkatkan persepsi terhadap kemampuan kerja (self-perceived employability) sekaligus menurunkan kecemasan menghadapi dunia kerja, sehingga mutu dan efektivitas pelaksanaan program internship berperan penting dalam membangun kepercayaan diri serta kesiapan karier mahasiswa (Sakapurnama & Hasan, 2023).

Secara global, Future of Jobs Report 2025 yang diterbitkan World Economic Forum mengungkapkan bahwa sekitar 39% keterampilan inti (core skills) diproyeksikan berubah pada tahun 2030 sebagai konsekuensi percepatan kecerdasan buatan dan otomatisasi, sehingga memunculkan skills gap antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri. Isu kesiapan karier (career readiness) lulusan juga menjadi perhatian utama; survei Cengage Group (2025) menunjukkan 48% lulusan menyatakan belum siap melamar pekerjaan entry-level dan 56% responden menilai keterampilan kerja sebagai aspek paling lemah.

Penelitian terkini mengungkapkan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena memberi peluang mengembangkan keterampilan teknis maupun nonteknis (Raharjo & Marlina, 2025). Selain pengalaman, kepercayaan diri menjadi faktor krusial: mahasiswa dengan kepercayaan diri tinggi cenderung lebih proaktif, berani menerima tanggung jawab, dan siap menghadapi hambatan dunia kerja, sementara motivasi berprestasi dapat berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan kesiapan kerja (Amanda, Fitri, & Tarigan, 2024). Penelitian internasional turut menegaskan bahwa pengalaman internship secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja karena mahasiswa memperoleh pengalaman langsung dan kesempatan mengembangkan kompetensi profesional yang relevan dengan industri (Alharethi, Awan, & Saleem, 2025).

Secara lokal, kondisi ini juga ditemukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi S1 Manajemen Universitas MH Thamrin. Sebagian mahasiswa yang telah menyelesaikan magang masih menilai kompetensi kerjanya belum optimal, menunjukkan kepercayaan diri yang rendah, serta belum seluruhnya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi selama menjalani program internship, sehingga kesiapan karier yang terbentuk pun belum maksimal. Tinjauan

literatur juga menunjukkan hasil yang beragam mengenai peran motivasi berprestasi sebagai mediator dalam hubungan efektivitas internship dan kepercayaan diri terhadap kompetensi kerja serta kesiapan karier (Syafudin & Purwanto, 2025; Sudjimat, Sugandi, & Mariana, 2021). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efektivitas program internship dan kepercayaan diri terhadap kompetensi kerja dan kesiapan karier mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening, pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas MH Thamrin.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengukuran variabel melalui data numerik dan diuji menggunakan teknik statistik untuk mengetahui kaitan antarvariabel (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2020). Penelitian dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas MH Thamrin, Salemba, selama kurang lebih lima bulan (Maret–Juli 2026).

Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa magang Fakultas Ekonomi Program Studi S1 Manajemen Universitas MH Thamrin yang berjumlah 66 mahasiswa. Karena populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner berskala Likert untuk mengukur persepsi responden atas lima variabel penelitian, dokumentasi berupa data dan arsip pendukung, serta studi literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan. Variabel penelitian terdiri atas efektivitas program internship (X1) dan kepercayaan diri (X2) sebagai variabel bebas, kompetensi kerja (Y1) dan kesiapan karier (Y2) sebagai variabel terikat, serta motivasi berprestasi (Z) sebagai variabel intervening yang menghubungkan X1 dan X2 dengan Y1 dan Y2.

Efektivitas Program Internship (X1) diukur melalui indikator ketepatan sasaran program, kemampuan penyelenggara, kesesuaian tujuan dan tingkat keberhasilan, serta penilaian dan pemantauan hasil program. Kepercayaan Diri (X2) diukur melalui indikator percaya pada kemampuan sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri, serta keberanian mengungkapkan pendapat. Motivasi Berprestasi

(Z) diukur melalui indikator tanggung jawab pribadi, penetapan target, upaya bekerja secara efektif, serta usaha meraih hasil terbaik. Kompetensi Kerja (Y1) diukur melalui indikator pengetahuan, pemahaman, keterampilan, kesiapan, dan minat, sedangkan Kesiapan Karier (Y2) diukur melalui indikator kematangan fisik dan psikologis, kemauan bekerja sama, keberanian dan tanggung jawab, serta kemampuan merencanakan karier. Setiap indikator dijabarkan ke dalam beberapa item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbantuan aplikasi SmartPLS, yang terdiri atas dua tahap evaluasi (Hair et al., 2021). Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (outer model), mencakup uji validitas konvergen melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), uji validitas diskriminan melalui Fornell–Larcker Criterion dan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT), serta uji reliabilitas melalui Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (inner model), mencakup koefisien determinasi (R^2), model fit (SRMR dan NFI), path coefficient, bootstrapping (T-Statistics dan P-Values), serta specific indirect effect, guna menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dan menjawab dua belas hipotesis penelitian.

HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 66 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (72,7%) dan berusia 22–23 tahun (51,1%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan mahasiswa semester 8 (62,1%), sedangkan berdasarkan lama magang, mayoritas menempuh internship selama 3 bulan (63,6%).

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=66)

Karakteristik	Kategori	%
Jenis Kelamin	Perempuan	72,7
	Laki-laki	27,3
Usia	22–23 tahun	51,1
	20–21 tahun	33,3
	24–25 tahun	15,2
Semester	Semester 8	62,1
	Semester 6	22,7
Lama Magang	3 bulan	63,6
	6 bulan	18,2

Statistik Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi, sebagaimana disajikan pada Tabel 2, yang mengindikasikan bahwa kondisi efektivitas internship, kepercayaan diri, motivasi berprestasi, kompetensi kerja, dan kesiapan karier pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas MH Thamrin secara umum sudah tergolong baik.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Efektivitas Internship	34,12	Tinggi
Kepercayaan Diri	33,32	Tinggi
Motivasi Berprestasi	35,68	Tinggi
Kompetensi Kerja	35,09	Tinggi
Kesiapan Karier	34,35	Tinggi

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan mengevaluasi nilai outer loading tiap indikator, dengan kriteria nilai di atas 0,70 dinyatakan valid (Hair et al., 2021). Hasil pengujian awal menemukan tiga indikator dengan nilai di bawah 0,70, yaitu KD1 (0,663), MB2 (0,667), dan KK1 (0,685), sehingga ketiganya dieliminasi dari model. Setelah eliminasi, seluruh 37 indikator yang tersisa menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70 sebagaimana dirangkum pada Tabel 3, yang berarti seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Ringkasan Outer Loading Setelah Eliminasi

Variabel	Jml. Indikator	Rentang Loading
Efektivitas Internship (X1)	8	0,718–0,901
Kepercayaan Diri (X2)	7	0,757–0,870
Motivasi Berprestasi (Z)	7	0,787–0,921
Kompetensi Kerja (Y1)	8	0,773–0,906
Kesiapan Karier (Y2)	7	0,722–0,907

Validitas konvergen diperkuat dengan nilai Average Variance Extracted (AVE), dengan kriteria nilai di atas 0,50 (Tabel 4). Seluruh variabel memperoleh nilai AVE di atas 0,50, yaitu berkisar antara 0,660 hingga 0,734, sehingga setiap konstruk terbukti mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator penyusunnya.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Efektivitas Internship (X1)	0,660
Kepercayaan Diri (X2)	0,675
Motivasi Berprestasi (Z)	0,732
Kompetensi Kerja (Y1)	0,734
Kesiapan Karier (Y2)	0,698

Validitas diskriminan diuji melalui Fornell–Larcker Criterion, yaitu membandingkan akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) tiap konstruk dengan korelasinya terhadap konstruk lain. Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ Efektivitas Internship, Kepercayaan Diri, Kesiapan Karier, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Berprestasi berturut-turut sebesar 0,813; 0,799; 0,815; 0,857; dan 0,831, seluruhnya lebih besar dibandingkan korelasi antarkonstruk, sehingga discriminant validity terpenuhi. Pengujian diperkuat melalui Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT); sebagian besar nilai HTMT berada di bawah ambang 0,90, kecuali korelasi antara Kepercayaan Diri dan Motivasi Berprestasi yang sedikit melampaui batas (0,909), sehingga hubungan kedua konstruk tersebut perlu diperhatikan meski secara umum model masih memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 5. Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)

Pasangan Konstruk	HTMT
X1 – X2	0,783
X1 – Y2	0,777
X1 – Y1	0,854
X1 – Z	0,870
X2 – Y2	0,896
X2 – Z	0,909
Y1 – Y2	0,813
Y1 – Z	0,899
Y2 – Z	0,768

Uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai di atas 0,70. Hasil pada Tabel 6 menunjukkan Cronbach's Alpha berkisar 0,919–0,948 dan Composite Reliability berkisar 0,936–0,957 untuk seluruh variabel, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel dengan konsistensi internal yang tinggi.

Tabel 6. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	CA	CR
Efektivitas Internship (X1)	0,925	0,939
Kepercayaan Diri (X2)	0,919	0,936
Motivasi Berprestasi (Z)	0,939	0,950
Kompetensi Kerja (Y1)	0,948	0,957
Kesiapan Karier (Y2)	0,927	0,942

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran memenuhi seluruh kriteria evaluasi, tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Coefficient of Determination (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adj.
Motivasi Berprestasi (Z)	0,774	0,766
Kompetensi Kerja (Y1)	0,800	0,791
Kesiapan Karier (Y2)	0,700	0,766

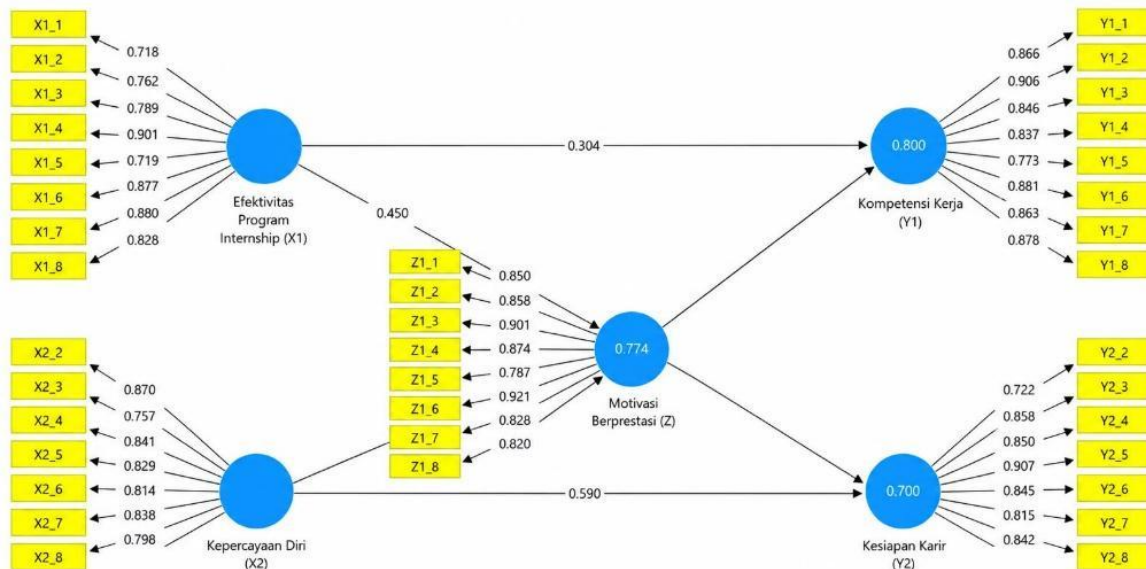
Nilai R^2 Motivasi Berprestasi sebesar 0,774 menunjukkan 77,4% variasinya dijelaskan oleh konstruk prediktor dalam model; R^2 Kompetensi Kerja sebesar 0,800 (80,0%); dan R^2 Kesiapan Karier sebesar 0,700 (70,0%). Ketiga nilai tersebut tergolong kuat hingga moderat, menandakan model penelitian memiliki daya jelas yang baik.

Kelayakan model turut dievaluasi melalui uji model fit sebagaimana Tabel 8. Nilai SRMR sebesar 0,077 berada di bawah ambang 0,08 sehingga tergolong dapat diterima, sedangkan nilai NFI sebesar 0,594 menunjukkan tingkat kecocokan yang masih terbatas. Oleh karena itu, evaluasi model fit tidak dijadikan satu-satunya dasar penilaian, melainkan diinterpretasikan bersama hasil evaluasi outer model dan inner model yang secara keseluruhan telah memenuhi kriteria.

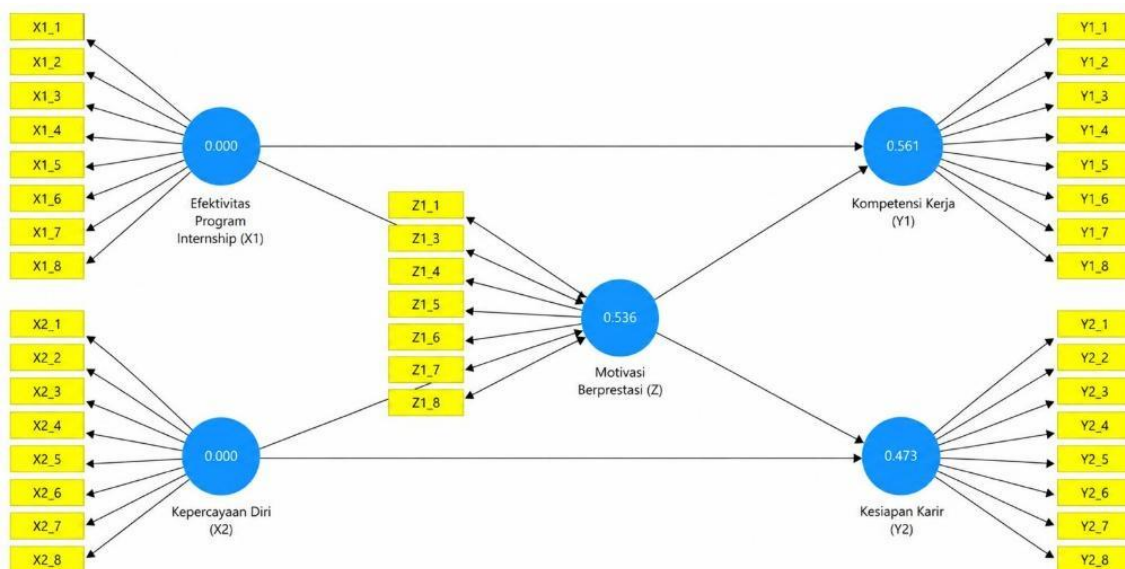
Tabel 8. Model Fit

Indikator	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,077	0,077
Chi-Square	1395,518	1395,983
NFI	0,594	0,594

Predictive relevance model diuji melalui prosedur blindfolding untuk memperoleh nilai Q^2 (Q-square) setiap konstruk endogen, dengan kriteria nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki relevansi prediktif (Hair et al., 2021). Hasil pengujian sebagaimana disajikan pada Gambar 2 menunjukkan nilai Q^2 Kompetensi Kerja sebesar 0,561, Kesiapan Karier sebesar 0,473, dan Motivasi Berprestasi sebesar 0,536, yang seluruhnya berada di atas nol, sehingga model penelitian ini terbukti memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap ketiga variabel endogen.



Gambar 1. Model Struktural (Path Coefficient dan R^2) Setelah Eliminasi Indikator — Output SmartPLS



Gambar 2. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2) melalui Blindfolding Setelah Eliminasi — Output SmartPLS

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan kriteria T-Statistics $\geq 1,96$ dan P-Values $\leq 0,05$. Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	β	P-value	Keputusan
H1	X1→Y1	0,304	0,028	Diterima
H2	X2→Y1	0,338	0,006	Diterima
H3	X1→Y2	0,302	0,043	Diterima
H4	X2→Y2	0,590	<0,001	Diterima
H5	X1→Z	0,450	<0,001	Diterima
H6	X2→Z	0,499	<0,001	Diterima
H7	Z→Y1	0,325	0,007	Diterima
H8	Z→Y2	0,004	0,981	Ditolak
H9	X1→Z→Y1	0,146	0,032	Diterima
H10	X2→Z→Y1	0,162	0,011	Diterima
H11	X1→Z→Y2	0,002	0,981	Ditolak
H12	X2→Z→Y2	0,002	0,981	Ditolak

Hasil pengujian menunjukkan bahwa efektivitas program internship dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, kesiapan karier, maupun motivasi berprestasi (H1–H6 diterima), sejalan dengan temuan bahwa kualitas internship meningkatkan self-perceived employability mahasiswa (Sakapurnama & Hasan, 2023) dan pengalaman magang berkontribusi pada kesiapan kerja (Raharjo & Marlana, 2025). Motivasi berprestasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja (H7 diterima), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karier (H8 ditolak), yang mengindikasikan bahwa kesiapan karier mahasiswa lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti pengalaman langsung dan kepercayaan diri (Alharethi et al., 2025).

Total effect menunjukkan bahwa Kepercayaan Diri (X2) memberikan pengaruh total paling besar terhadap Kesiapan Karier (0,592) dan Kompetensi Kerja (0,501), sedangkan Efektivitas Internship (X1) memberikan kontribusi kuat terhadap Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kerja (masing-masing 0,450). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri merupakan faktor yang relatif lebih dominan dibandingkan efektivitas internship dalam membentuk kompetensi kerja maupun kesiapan karier mahasiswa.

Pada pengujian mediasi, motivasi berprestasi terbukti memediasi pengaruh efektivitas internship maupun kepercayaan diri terhadap kompetensi kerja (H9 dan H10 diterima), memperkuat temuan bahwa motivasi berprestasi berperan sebagai penghubung antara pengalaman magang dan kompetensi kerja (Sudjimat et al., 2021). Sebaliknya, motivasi berprestasi tidak terbukti memediasi pengaruh efektivitas internship maupun kepercayaan diri terhadap kesiapan karier (H11 dan H12 ditolak), sehingga kesiapan karier mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas MH Thamrin lebih dipengaruhi secara langsung oleh

efektivitas internship dan kepercayaan diri dibandingkan melalui jalur motivasi berprestasi, sejalan dengan temuan bahwa efektivitas program internship berpengaruh langsung terhadap kompetensi kerja mahasiswa (Syafrudin & Purwanto, 2025).

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan pola menarik: motivasi berprestasi berperan penting sebagai jembatan menuju kompetensi kerja, tetapi tidak berperan sama pada jalur menuju kesiapan karier. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kesiapan karier lebih banyak dibentuk oleh faktor pengalaman langsung, kepercayaan diri, dan kematangan psikologis yang bersifat lebih stabil, sementara motivasi berprestasi lebih berkontribusi pada penguasaan keterampilan teknis dan sikap kerja yang tercermin pada kompetensi kerja (Amanda, Fitri, & Tarigan, 2024; Sakapurnama & Hasan, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, penelitian ini menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Efektivitas program internship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja mahasiswa.
2. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja mahasiswa.
3. Efektivitas program internship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa.
4. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa.
5. Efektivitas program internship berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi mahasiswa.
6. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi mahasiswa.
7. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja mahasiswa.
8. Motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa.
9. Motivasi berprestasi mampu memediasi pengaruh efektivitas program internship terhadap kompetensi kerja.

10. Motivasi berprestasi mampu memediasi pengaruh kepercayaan diri terhadap kompetensi kerja.
11. Motivasi berprestasi tidak mampu memediasi pengaruh efektivitas program internship terhadap kesiapan karier.
12. Motivasi berprestasi tidak mampu memediasi pengaruh kepercayaan diri terhadap kesiapan karier.

Secara umum, kesiapan karier mahasiswa lebih banyak dibentuk secara langsung oleh efektivitas internship dan kepercayaan diri, sementara motivasi berprestasi berperan lebih besar pada jalur menuju kompetensi kerja dibandingkan menuju kesiapan karier.

Saran

1. Bagi universitas/pengelola program internship, perlu memperkuat kejelasan tugas, pendampingan, umpan balik, serta keterkaitan tugas magang dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja, sehingga internship tidak sekadar memenuhi kewajiban akademik.
2. Bagi mahasiswa, disarankan memanfaatkan internship secara aktif untuk memperoleh pengalaman, membangun kepercayaan diri, menerima umpan balik, dan mengembangkan kompetensi, serta mengarahkan motivasi berprestasi pada aktivitas pengembangan kompetensi yang konkret.
3. Bagi pengembangan kesiapan karier, karena motivasi berprestasi tidak terbukti memengaruhi maupun memediasi jalur menuju kesiapan karier, program pengembangan karier sebaiknya turut memasukkan pengalaman praktis, perencanaan karier, informasi pasar kerja, keterampilan pencarian kerja, dan penguatan keyakinan diri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek dan ukuran sampel serta mempertimbangkan variabel lain yang secara teoritis dapat menjelaskan kesiapan karier, seperti career planning, career adaptability, social support, career information, atau self-efficacy.

REFERENSI

- Alharethi, T., Awan, M. I., & Saleem, M. S. (2025). Investigating the impact of internship experience on work readiness among hospitality program students: The moderating role of student mindfulness. *Frontiers in Education*.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1497721>
- Amanda, V., Fitri, K., & Tarigan, M. A. (2024). Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 1379–1394.
- Cengage Group. (2025). *Employability report 2025: Graduates' readiness for the workforce*. Cengage Group.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Raharjo, M. W., & Marlina, N. (2025). Kesiapan kerja siswa kelas XII di SMKS NU Gresik tahun ajaran 2024/2025. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(2).
- Sakapurnama, E., & Hasan, S. A. (2023). The effect of internship quality toward self-perceived employability through the mediation of reduced career-entry worries: Evidence from final year students of Universitas Indonesia. *I6*(1), 1–12.
- Sudjimat, D. A., Sugandi, R. M., & Mariana, V. E. (2021). Kontribusi iklim kelas, motivasi berprestasi dan pengalaman PKL terhadap kompetensi keahlian serta dampaknya pada kesiapan kerja peserta didik SMK kompetensi keahlian teknik komputer dan jaringan. *8*(2), 100–109.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrudin, F., & Purwanto, R. (2025). Effect of internship programs on the work competence of college students. *1*(3), 94–100.
- World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>