

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN KEPRIBADIAN ENTERPRISING TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN MINAT KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Cindy Gosali, Poh Vito, Marcus Remiasa

Hotel Management Program, School of Business and Management, Petra Christian University
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya, Indonesia.

* Email untuk Korespondensi: markus@petra.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

pengalaman magang,
kepribadian
enterprising, minat
karir, kesiapan kerja

Keywords:

internship experience,
enterprising
personality, career
interest, job readiness

Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di bebaskan oleh kurangnya kesiapan kerja sehingga tidak mampu bersaing dalam dunia kerja yang sedang berlangsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang dan kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Kristen Petra dengan minat karir sebagai variabel perantara. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah membagikan kuesioner dengan jumlah responden 78 orang. Hasil yang didapat dari eksplorasi ini adalah pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap minat karir, kepribadian enterprising berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, kepribadian enterprising berpengaruh signifikan terhadap minat karir, minat karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, minat karir tidak berpengaruh signifikan sebagai mediasi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, dan minat karir tidak berpengaruh signifikan sebagai mediasi kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja.

One of the causes of the high unemployment rate is caused by a lack of work readiness so that they are unable to compete in the ongoing world of work. This study aims to determine the influence of internship experience and enterprising personality on the job readiness of Petra Christian University students with career interest as an intermediate variable. This study uses a type of quantitative data. The method used for this study was to distribute a questionnaire with a total of 78 respondents. The results obtained from this exploration are that internship experience has a significant effect on job readiness, internship experience does not have a significant effect on career interest, enterprising personality has a significant effect on job readiness, enterprising personality has a significant effect on career interest, career interest does not have a significant effect on job readiness, career interest does not have a significant effect as a mediator of internship experience on job readiness, and career interest did not have a significant effect as a mediator of enterprising personality on job readiness.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja di abad 21 saat ini dinilai menjadi sangat ketat, dimana zaman dahulu ijazah SMA sudah cukup bagi seorang tenaga sumber daya manusia untuk memperoleh kerja (Sebayang et al., 2023). Namun kini perusahaan lebih memilih calon tenaga kerja yang berijazah S1 atau S2 bahkan memiliki sertifikasi. Tak terkecuali bagi perusahaan di bidang industri Perhotelan. Perusahaan terus meningkatkan kinerja untuk bisa menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan jasa yang terbaik bagi tamunya. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat menjamin hasil kerja yang maksimal (Rofiq et al., 2023; Yusri et al., 2022). Industri yang

memerlukan tingkat sumber daya manusia berkualitas tinggi salah satunya adalah industri perhotelan, dengan mengutamakan 3 komponen penting yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), dan attitude (Zahra & Octaviany, 2023).

Hotel merupakan salah satu jenis usaha yang aktivitasnya memerlukan banyak tenaga manusia untuk mengatasi kebutuhan pengunjung (Dima et al., 2021). Mempunyai tenaga kerja yang berbakat, bersemangat dan serius sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas perhotelan, karena 90% pelayanan memanfaatkan tenaga manusia (Yudi Sutrasna, 2023).

Salah satu institusi pendidikan yang memberikan pendidikan dan pelatihan bagi mahasiswa untuk membangun kesiapan kerja adalah Universitas Kristen Petra . Program Studi Hotel Manajemen UK Petra sendiri telah berdiri sejak tahun 1996 dan memberikan pengetahuan manajerial, pembekalan *soft skill* yang dibutuhkan dalam mengelola bisnis di industri perhotelan. Dimana mahasiswa diberikan bekal berupa fasilitas seperti laboratorium *kitchen*, laboratorium *kitchen demo*, laboratorium *pastry*, laboratorium *bar*, laboratorium *service*, laboratorium *laundry*, dan laboratorium *Front Office*, juga adanya matakuliah Operasional Hotel dan Manajerial Operasional Hotel. Serta pembentukan *attitude* yang baik dan benar di bidang *hospitality* melalui pengadaan *Professional Development Program I-III* dan program *Service Learning*. Tiga bekal tersebut kemudian disempurnakan dengan diadakannya program magang selama 6 bulan bagi mahasiswa di Hotel bintang 5 dan Hotel Internasional.

Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Richardson pada tahun 2008, menjelaskan bahwa hanya ada 50% mahasiswa hotel manajemen yang berminat untuk berkarir di industri perhotelan. Sama halnya dengan penelitian menunjukkan bahwa hanya ada setengah lulusan mahasiswa hotel manajemen yang mencari pekerjaan pertama di industri perhotelan (King, McKercher, dan Waryszakp 2003). Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Santoso (2016) menyatakan hanya ada 56% alumni Hotel Manajemen UK Petra berkarir di industri perhotelan. Mempunyai minat karir juga mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Kesiapan Kerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa aspek, menurut Ketut dalam Nurhaniah (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi ketersediaan lapangan kerja berasal dari dua sumber, yaitu dari diri sendiri (internal) dan dari luar (outer). Faktor yang berasal dari individu, khususnya kapasitas pengetahuan, kemampuan, minat, inspirasi, cara pandang, perjumpaan, kemampuan dan unsur-unsur yang berasal dari luar yaitu masyarakat, keluarga, sekolah dan iklim. Sebagai bekal pengetahuan dan pelatihan yang diberikan bagi mahasiswa hotel manajemen mengenai dunia kerja yang akan dimasuki, maka Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra mengadakan program magang selama 6 bulan bagi mahasiswa agar mahasiswa bisa merasakan dan mengalami serta mempersiapkan diri untuk masuk ke dalam lingkungan kerja.

Magang menurut Sumardino merupakan proses belajar melalui kegiatan di dunia nyata. Perusahaan yang menerima karyawan magang berhak memberi tugas dan wajib memberikan bimbingan selama program berlangsung. Magang diselenggarakan agar kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa dapat berkembang, menerapkan konsep-konsep teoritis yang dimiliki untuk diterapkan di dunia kerja yang sesungguhnya nanti, mengembangkan *soft skill* terutama dalam berkomunikasi atau melakukan hubungan antara sesama personal serta diharapkan dapat mengembangkan kemampuan *problem solving* dan pengambilan keputusan mahasiswa di dunia kerja nantinya (Sahir et al., 2023; Tanjung et al., 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listria pada tahun 2022, terhadap mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 60,9%, antara pengaruh program magang dan kesiapan kerja mahasiswanya (Romadoni et al., 2023). Berdasarkan dari hasil setelah mendapatkan pelatihan melalui program magang, mahasiswa juga perlu menumbuhkan minat berkarir dalam dirinya. Minat karir menurut Hurlock pada tahun 1995, merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu jika mempunyai pilihan . Minat karir dapat dicirikan sebagai seberapa besar seseorang telah memutuskan rencana untuk menyelesaikan atau tidak melakukan cara berperilaku tertentu mulai saat ini (Ena & Djami, 2021). John Holland dalam teorinya menyatakan kepribadian seseorang merupakan faktor utama dalam pilihan/jurusan pekerjaan (minar karir). Teori milik John Holland menjelaskan bahwa minat berkarir seseorang ditentukan berdasarkan 6 tipe kepribadian diantaranya: *realistic*, *investigative*, *artistic*, *social*, *enterprising*, dan *conventional* (Wahyudi, 2022). Individu dengan kepribadian *Enterprising* dinilai sebagai seseorang yang menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin. Mereka juga menyukai kegiatan meyakinkan dan meyakinkan orang lain untuk mengikuti sudut pandang mereka. Industri perhotelan yang berfokus untuk memberikan layanan membutuhkan tenaga kerja dengan tipe kepribadian *Enterprising* yang memiliki kepercayaan diri, ambisius, memiliki kemampuan berbicara dan kepemimpinan yang baik, dsb. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kepribadian *Enterprising* sebagai faktor yang mempengaruhi minat karir dan kesiapan kerja Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di Industri Perhotelan. Pilihan karier setiap orang akan berdampak jangka panjang. Kazi & Akhlaq (dalam Lestari dan Millenia, 2022: 1) menyebutkan

dalam penetapan suatu profesi merupakan tahap penentu dalam kehidupan setiap mahasiswa, maka mereka harus mempertimbangkan beberapa variabel sebelum mengambil Keputusan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniati (2019) menunjukkan bahwa minat karir dan pengalaman magang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang sebesar 55,6%. Adapun faktor-faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi kematangan fisik dan mental, bakat, kecerdasan/intelegensi, kemandirian, kemampuan akademik, dan motivasi. Berdasarkan fenomena di atas, dimana hotel manajemen telah menyediakan fasilitas untuk mengembangkan keterampilan *soft skill*, pengetahuan manajerial dan pembentukan *attitude* hingga pengadaan program magang selama 6 bulan dalam kurikulum pembelajaran yang dibutuhkan oleh mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk melakukan kerja di industri perhotelan. Namun nyatanya masih banyak mahasiswa yang belum memiliki kesiapan kerja dan tidak memiliki minat untuk bekerja di industri perhotelan. Padahal penelitian terdahulu menunjukkan pengalaman magang dan minat karir memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja sebesar 60,9%. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh pengalaman magang dan kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja mahasiswa hotel manajemen di industri perhotelan dengan minat karir sebagai mediasi di Universitas Kristen Petra Surabaya. Dalam era kompetitif saat ini, kesiapan kerja mahasiswa menjadi kunci penting untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Pengalaman magang dan kepribadian enterprising dianggap sebagai dua faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja. Namun, bagaimana keduanya berinteraksi dan memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa melalui minat karir sebagai variabel mediatory masih perlu diteliti lebih dalam. Penelitian ini sangat relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja dan membantu institusi pendidikan dalam merancang program yang lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pengalaman magang dan kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan fokus pada minat karir sebagai variabel mediatory. Dengan memahami bagaimana pengalaman magang dan kepribadian enterprising mempengaruhi minat karir dan pada gilirannya kesiapan kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang cara-cara untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja dengan lebih baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi institusi pendidikan, temuan ini dapat digunakan untuk merancang kurikulum dan program magang yang lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepribadian dan pengalaman praktis mereka berkontribusi terhadap kesiapan kerja, serta membantu mereka mengarahkan minat karir mereka dengan lebih strategis. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik tentang pengembangan karir dan kesiapan kerja, serta membantu perusahaan dalam merekrut calon karyawan yang lebih siap dan berkompoten.

METODE

Metode pengambilan data ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu Mahasiswa Manajemen Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya angkatan 2019 yang sudah atau sedang melaksanakan magang sebesar 69 orang dan 9 orang dari angkatan 2020 yang sedang melaksanakan magang dengan total sampel sebesar 78 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah membagikan kuesioner. Kuesioner bersifat pertanyaan tertutup dan akan dibagikan ke grup angkatan 2019 dan 2020 Mahasiswa Management Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra yang sudah melaksanakan magang atau sedang melaksanakan magang.

Sebelum melakukan analisa, data yang diterima dilakukan pilot test terlebih dahulu. Dalam pilot test ini akan dilakukan uji validitas serta uji reliabilitasnya. Pada penulisan ini, ada indikator yang tidak valid, yaitu indikator X1.2, X1.3, X1.4, X1.6, X1.12, X1.13, X1.14, X2.7, X2.8, dan Y2.3. Hal ini dikarenakan nilai validitas dari indikator tersebut memiliki nilai di bawah 0,361, sehingga indikator tersebut tidak digunakan. Setelah dites validitas dan reliabilitasnya, akan dilakukan tes dengan Metode Teknik Statistik Deskriptif. Estimasi yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut: pertama, menghitung nilai rata-rata (Mean) dari keseluruhan nilai yang diperoleh dari kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat 5 kelas, dengan hasil perhitungan interval kelas yang didapat adalah 0,8. Berikut klasifikasi interval kelas: Skala Nilai 1-1,8 (Sangat tidak setuju), 1,81-2,6 (Tidak setuju), 2,61-3,4 (Netral), 3,41-4,2 (Setuju), dan 4,21-5 (Sangat setuju). Kedua, menghitung Standar Deviasi yang digunakan untuk mengetahui nilai penyebaran data. Artinya, standar deviasi menyatakan keragaman dari sampel. Semakin tinggi standar deviasi, semakin lebar rentang variasi datanya.

Setelah proses uji di atas dilakukan, pengujian berikutnya dilakukan lagi menggunakan uji t. Uji t pada penelitian ini menggunakan metode Bootstrapping. Pengujian ini juga menggunakan prosedur analisis data

Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Terdapat dua model analisa PLS: pertama, Outer Model, yang mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk instrumen. Dalam eksplorasi ini akan dilakukan estimasi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas Internal digunakan untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel dan instrumen yang harus diukur. Untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan *composite*. Kedua, Inner Model atau model struktural menggunakan R^2 yang memperkirakan derajat variasi perubahan faktor bebas terhadap variabel dependen. Untuk mengukur seberapa besar nilai persepsi selanjutnya, dapat menggunakan nilai Q-square dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$, di mana R^2_1 adalah nilai R-Square kesiapan kerja dan R^2_2 adalah nilai R-Square minat karir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

2019	69	88,5%
2020	9	11,5%
Jenis Kelamin		
Pria	22	28,2%
Wanita	56	71,8%
Pelaksanaan Magang		
Sedang melaksanakan	22	28,2%
Selesai	56	71,8%
Lokasi Magang		
Bali	35	44,9%
Surabaya	32	41%
Luar Negri (Korea)	4	5,1%
Lainnya	7	9%
Departement		
Front Office	14	17,9%
Kitchen	8	10,3%
Pastry	11	14,1%
Service	19	24,4%
Sales	9	11,5%
Marketing	3	3,8%
Finance	3	3,8%
Housekeeping	1	1,3%
Lainnya	10	12,9%

Sebanyak 69 responden atau sebesar 88,5% berasal dari angkatan 2019. Sebanyak 56 responden atau sebanyak 71,8% berjenis kelamin Wanita. Sebesar 56 responden atau sebesar 71,8% telah selesai melaksanakan magang. Sebanyak 35 responden atau sebesar 44,9% melaksanakan magang di Bali. Total 14 responden atau sebesar 17,9% berasal dari departemen *front office*.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan untuk menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian, yaitu Pengalaman Magang (X1), Kepribadian Enterprising (X2), Kesiapan Kerja (Y1), Minat Karir (Y2). Berikut hasil penilaian *mean* pada setiap variabel:

1. Pengalaman Magang (X1)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai pengalaman magang:

Tabel 2. Hasil Analisa Mean terhadap Pengalaman Magang

Indikator	<i>Mean</i>	Standart Deviasi	Keterangan
X1.1 Kualitas kinerja dalam memenuhi standar harapan layanan pelanggan	4,48	0,552	Sangat Setuju
X1.2 Merencanakan untuk memenuhi standar perusahaan	4,51	0,697	Sangat Setuju
X1.3 Kemampuan untuk berkomunikasi dalam tim	4,53	0,617	Sangat Setuju
X1.4 Kemampuan untuk beradaptasi	4,64	0,580	Sangat Setuju
X1.5 Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan	4,33	0,816	Sangat Setuju
X1.6 Memiliki Inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan	4,67	0,526	Sangat Setuju
X1.7 Bersikap sopan santun dalam bekerja sama dengan pelanggan atau tamu dan rekan kerja	4,39	0,795	Sangat Setuju
Rata-rata <i>Mean</i>	4,51		Sangat Setuju

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai pengalaman magang. Dapat diartikan responden memiliki persepsi yang sama tentang pengalaman magang.

2. Kepribadian Enterprising (X2)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai kepribadian enterprising:

Tabel 3. Hasil Analisa Mean terhadap Kepribadian Enterprising

Indikator	Standart Deviasi	Keterangan
X2.1 Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel	4,61 0,586	Sangat Setuju
X2.2 Mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang baru	4,53 0,658	Sangat Setuju
X2.3 Ambisius untuk bekerja di industri perhotelan	4,18 0,848	Setuju
X2.4 Kemampuan berbicara yang fasih dengan tamu dalam berbagai bahasa (Bahasa Indonesia, Inggris, Mandarin, Korea, dll)	4,4 0,763	Sangat Setuju
X2.5 Kemampuan interpersonal yang baik dalam membangun rasa empati dengan tamu	4,56 0,524	Sangat Setuju
X2.6 Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu	4,39 0,708	Sangat Setuju
X2.7 Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan	4,29 0,869	Sangat Setuju

Rata-rata <i>Mean</i>	4,42	Sangat Setuju
-----------------------	------	---------------

Pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai kepribadian enterprising. Dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang sama tentang kepribadian enterprising.

3. Kesiapan Kerja (Y1)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai kesiapan kerja:

Tabel 4. Hasil Analisa Mean terhadap Kesiapan Kerja

	Indikator	Mean	Standart Deviasi	Keterangan
Y1.1	Ilmu pengetahuan mengenai industri perhotelan untuk siap bekerja di industri perhotelan	4,51	0,597	Sangat Setuju
Y1.2	Keterampilan yang wajib dimiliki dalam industri perhotelan (kemampuan bahasa asing, manajemen perhotelan, dan keahlian operasional)	4,60	0,545	Sangat Setuju
Y1.3	Sikap yang diperlukan dalam industri perhotelan seperti profesionalisme, ramah dan rasa empati.	4,65	0,530	Sangat Setuju
	Rata-rata <i>Mean</i>	4,58		Sangat Setuju

Pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai kesiapan kerja. Dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang sama tentang kesiapan kerja.

4. Minat Karir (Y2)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai minat karir:

Tabel 5. Hasil Analisa Mean terhadap Minat Karir

	Indikator	Mean	Standart Deviasi	Keterangan
Y2.1	Memiliki kemauan untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,33	0,800	Sangat Setuju
Y2.2	Ketertarikan untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,34	0,834	Sangat Setuju
Y2.3	Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,19	0,790	Setuju
Y2.4	Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,08	0,955	Setuju
	Rata-rata <i>Mean</i>	4,23		Sangat Setuju

Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai pengalaman magang. Dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang sama tentang minat karir.

Analisis Model PLSTabel 6. Indikator *Loading Factor* dan *Composite Reliability*

<i>Item</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>P Value</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
X1.1	0,697	<0,001	0,852	0,862
X1.2	0,764	<0,001		
X1.3	0,725	<0,001		
X1.4	0,663	<0,001		
X1.5	0,742	<0,001		
X1.6	0,648	<0,001		
X1.7	0,847	<0,001		
X2.1	0,711	<0,001	0,855	0,863
X2.2	0,608	<0,001		
X2.3	0,763	<0,001		
X2.4	0,730	<0,001		
X2.5	0,709	<0,001		
X2.6	0,823	<0,001		
X2.7	0,768	<0,001		
Y1.1	0,784	<0,001	0,548	0,551
Y1.2	0,751	<0,001		
Y1.3	0,638	<0,001		
Y2.1	0,857	<0,001	0,901	0,902
Y2.2	0,900	<0,001		
Y2.3	0,887	<0,001		
Y2.3	0,869	<0,001		

Pada hasil di tabel di atas, seluruh variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* yang diatas dari nilai rujukan yaitu 0,5. Sedangkan seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih tinggi dari nilai rujukan yaitu sebesar 0,5.

Tabel 7. Nilai *Average Variance Extracted*

	X1	X2	Y1	Y2
AVE	0,53	0,54	0,53	0,77

Pada hasil di tabel di atas seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *AVE* lebih tinggi dari nilai rujukan yaitu sebesar 0,5.

Tabel 8. Validitas Diskriminan

Indikator		X1	X2	Y1	Y2
X1.1	Kualitas kinerja dalam memenuhi standar harapan layanan	0.697	0.575	0.591	0.304
X1.2	Merencanakan untuk memenuhi standar perusahaan	0,764	0,534	0.539	0,499

Pengalaman Magang (Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan)

X1.3	Kemampuan untuk berkomunikasi dalam tim	0.725	0.459	0.495	0.281
X1.4	Kemampuan untuk beradaptasi	0.663	0.427	0.351	0.336
X1.5	Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan	0.742	0.522	0.412	0.385
X1.6	Memiliki Inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan	0.648	0.438	0.401	0.283
X1.7	Bersikap sopan santun dalam bekerja sama dengan pelanggan atau tamu dan rekan kerja	0.847	0.553	0.535	0.410
X2.1	Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel	0.482	0.711	0.637	0.486
X2.2	Mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang baru	0.644	0.608	0.534	0.297
X2.3	Ambisius untuk bekerja di industri perhotelan	0.380	0.763	0.533	0.719
X2.4	Kemampuan berbicara yang fasih dengan tamu dalam berbagai bahasa (Bahasa Indonesia, Inggris, Mandarin, Korea, dll)	0.587	0.730	0.542	0.484
X2.5	Kemampuan interpersonal yang baik dalam membangun rasa empati dengan tamu	0.675	0.709	0.555	0.474
X2.6	Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu	0.563	0.823	0.650	0.517
X2.7	Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan	0.330	0.768	0.453	0.791
Y1.1	Ilmu pengetahuan mengenai industri perhotelan untuk siap bekerja di industri perhotelan	0.481	0.533	0.784	0.443
Y1.2	Keterampilan yang wajib dimiliki dalam industri perhotelan (kemampuan bahasa asing, manajemen perhotelan, dan keahlian operasional)	0.426	0.626	0.751	0.441
Y1.3	Sikap yang diperlukan dalam industri perhotelan seperti profesionalisme, ramah dan rasa empati.	0.539	0.479	0.638	0.264
Y2.1	Memiliki kemauan untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.380	0.630	0.468	0.857
Y2.2	Ketertarikan untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.386	0.646	0.441	0.900
Y2.3	Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.496	0.650	0.465	0.887
15	Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.478	0.719	0.487	0.869

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara indikator dengan variabel latennya memiliki nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain, sehingga indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 9. Validitas Diskriminan

Hipotesis	Pengaruh tidak langsung	Original Sample	T- Statistics	P- Value	Keterangan
H1	Pengalaman Magang (X1) → Kesiapan Kerja (Y1)	0.262	2.147	0.032	Diterima
H2	Pengalaman Magang (X1) → Minat Karir (Y2)	-0,049	0.369	0.712	Tidak diterima

H3	Kepribadian Enterprising (X2) → Kesiapan Kerja (Y1)	0.633	4.363	0.000	Diterima
H4	Kepribadian Enterprising (X2) → Minat Karir (Y2)	0.789	7.236	0.000	Diterima
H5	Minat Karir (Y2) → Kesiapan Kerja (Y1)	-0,077	0.522	0.602	Tidak diterima
H6	Pengalaman Magang (X1) → Minat Karir (Y2) → Kesiapan Kerja (Y1)	0.004	0.151	0.880	Tidak diterima
H7	Kepribadian Enterprising (X2) → Minat Karir (Y2) → Kesiapan Kerja (Y1)	-0.061	0.541	0.589	Tidak Diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa hotel manajemen di industri perhotelan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosyani (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa (Rosyani & Yushita, 2017). Melalui kegiatan magang, mahasiswa akan mendapatkan pengalaman kerja di industri Perhotelan. Mahasiswa dapat memperoleh pengalaman kerja tersebut karena mahasiswa mampu mempraktekkan teori-teori yang diajarkan dalam pekerjaan yang diberikan dalam program magang. Hal ini juga sesuai dengan salah satu manfaat program magang yang dijelaskan oleh Hamalik pada tahun 2005, yaitu memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada mahasiswa (Alhadi et al., 2022). Pengalaman yang didapatkan mahasiswa di tempat kegiatan magang akan menjadi bekal ketika akan terjun untuk bekerja di industri perhotelan sehingga mahasiswa akan memiliki kesiapan kerja untuk bekerja di industri perhotelan. Hal ini juga sesuai dengan salah satu tujuan program magang milik Rivai pada tahun 2010, yaitu meningkatkan kemampuan diri mulai dari tingkat dasar hingga akhirnya menjadi mahir.

Indikator “Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” memiliki nilai *mean* paling tinggi dibandingkan petunjuk lain dalam faktor ini. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa menguasai informasi tentang pengetahuan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pembuktian dari hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki seorang mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Sebaliknya itu, rendahnya pengalaman magang juga akan menyebabkan rendahnya kesiapan kerja bagi mahasiswa. Hal yang perlu diperhatikan adalah kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk bekerja di industri perhotelan, pengalaman-pengalaman praktis yang diperoleh mahasiswa setelah menyelesaikan magang, kemampuan mahasiswa dalam menangani berbagai permasalahan di lapangan, mendekatkan dan menghubungkan mahasiswa untuk terjun bekerja di bisnis penginapan dan keberanian siswa.

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Minat Karir

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat karir mahasiswa Manajemen Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu milik Rianti pada tahun 2015, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman magang dan minat karir. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya perbedaan generasi responden, dimana penelitian dahulu menggunakan responden yang berasal dari generasi *milenial* sedangkan penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari generasi *Z*. Dimana generasi *Z* lebih suka untuk bekerja secara mandiri dan merintis bisnis, sedangkan generasi *milenial* lebih menyukai untuk bekerja secara kolaboratif dan ingin bekerja di lingkungan dimana inklusi adalah prioritas.

Indikator “Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan” memiliki nilai terendah diantara indikator lainnya dalam variabel ini sebesar 4,33 dengan standar deviasi 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa terdapat beragam persepsi di antara mahasiswa yang dapat diartikan belum semua memiliki cara berpikir yang kreatif yang diterapkan dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada. Terbuktinya hipotesis kedua ini menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki tidak akan mempengaruhi minat karir mahasiswa Manajemen Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra.

Pengaruh Kepribadian *Enterprising* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *enterprising* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *John Holland* yakni seseorang yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mungkin untuk berhasil atau puas. Mahasiswa yang memiliki kepribadian *Enterprising* seperti percaya diri, ambisius, mudah beradaptasi, kemampuan berbahasa asing, kepribadian interpersonal yang baik, komunikasi persuasif yang baik, dan memiliki pekerjaan yang disukai di industri perhotelan memiliki tingkat kesiapan kerja untuk bekerja di industri perhotelan lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak memiliki kepribadian *enterprising*.

Nilai *mean* yang terbesar dari variabel ini adalah “Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel” dan memiliki nilai standar deviasi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki persepsi yang sama untuk memiliki rasa kepercayaan diri untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari dalam operasional hotel dalam melakukan pekerjaan yang diberikan selama kegiatan magang berlangsung sehingga, mahasiswa mampu menimbulkan kesiapan kerja yang tinggi pula. Indikator “Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu” memiliki nilai *loading factor* tertinggi untuk variabel ini. Hal ini menyatakan bahwa kemampuan komunikasi persuasif seseorang bisa membantu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di industri perhotelan. Secara keseluruhan nilai *mean* yang diperoleh kepribadian *Enterprising* termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” sehingga kepribadian *Enterprising* sudah tergolong sangat baik dalam mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Terbuktinya hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepribadian *enterprising* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga kesiapan kerja yang dimiliki seseorang untuk bekerja di industri perhotelan.

Pengaruh Kepribadian *Enterprising* Terhadap Minat Karir.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian *enterprising* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat karir mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hal ini sesuai dengan teori asumsi milik *John Holland* bahwa kepribadian seseorang menjadi faktor utama dalam memilih karir/pekerjaan. Yang berarti seseorang dengan kepribadian *Enterprising* memiliki minat karir untuk bekerja di industri perhotelan. Indikator “Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan” memiliki nilai *mean* terendah namun memiliki nilai standar deviasi yang tertinggi. Hal ini berarti pekerjaan yang disukai sesuai dengan preventif mahasiswa masing-masing berdasarkan jenis pekerjaan yang ada di industri perhotelan. Indikator “Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel” memiliki nilai *mean* tertinggi dari variabel ini yang mengartikan bahwa mahasiswa percaya diri untuk mempraktekkan teori-teori yang diajarkan ke dalam kegiatan magang. Mahasiswa telah dibekali pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan perhotelan sehingga mahasiswa dapat dengan percaya diri untuk mengaplikasikannya.

Secara keseluruhan nilai *mean* kepribadian *Enterprising* termasuk kategori “Sangat Setuju” yang berarti kepribadian *Enterprising* sudah tergolong sangat baik dalam mempengaruhi minat karir mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan. Terbuktinya hipotesis keempat ini mengartikan bahwa semakin tinggi kepribadian *enterprising* yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, maka semakin tinggi pula minat karir mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan.

Pengaruh Minat Karir terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa minat karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hasil ini berbeda dengan pendapat Kartini yang menjelas salah satu faktor kesiapan kerja adalah minat kerja. Hal ini disebabkan karena tingginya persaingan dan kualifikasi kerja saat ini, dimana memiliki minat saja tidak cukup namun perlu memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Masril pada tahun 2001, mengatakan bahwa minat seseorang pada bidang tertentu kemungkinan besar akan terwujud apabila mempunyai keterampilan yang tepat (Aciakatura et al., 2021). Minat yang tinggi saja tidak cukup untuk membuat orang mencapai kemajuan dalam studi atau pekerjaan yang mereka minati. Salah satu faktor penyebab lainnya adalah adanya pandangan bahwa minat cukup hanya sekedar dijadikan *hobby*, bukan pekerjaan. Nilai *mean* variabel ini tergolong rendah apabila dibandingkan dengan nilai *mean* variabel lainnya. Indikator “Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan” memiliki nilai terendah di antara indikator lain yakni sebesar 4,08 namun memiliki standar deviasi yang paling tinggi yakni sebesar 0,955 menunjukkan konsentrasi mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan cukup variatif. Yang artinya konsentrasi mahasiswa tidak sepenuhnya untuk berkarir di industri perhotelan.

Terbuktinya hipotesis kelima ini menyatakan bahwa tingginya minat karir yang dimiliki oleh seseorang tidak akan mempengaruhi kesiapan kerja orang tersebut di industri perhotelan.

Pengaruh Minat Karir Sebagai Mediasi Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa minat karir tidak berperan sebagai mediator pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di Industri Perhotelan. Seseorang yang telah menjalani kegiatan magang dapat dikatakan telah mendapatkan banyak pembelajaran yang menjadi bekal bagi para mahasiswa untuk mempersiapkan diri untuk bekerja di industri perhotelan. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan magang menurut Kamil pada tahun 2002, yaitu untuk memperkuat penguasaan keterampilan yang di butuhkan dan digunakan sebagai sarana untuk mencari nafkah (Sudarsana, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang telah melewati proses magang telah memiliki kesiapan untuk bekerja di industri perhotelan meskipun tidak memiliki minat untuk berkarir di industri perhotelan. Hal ini berbeda dengan hasil yang dikemukakan oleh penelitian milik Rosa Rianti (2015) hal ini disebabkan karena adanya perbedaan generasi oleh responden yang digunakan.

Indikator “Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan” memiliki nilai *mean* yang cukup rendah dibandingkan indikator lain dalam variabel ini sebesar 4,19 yang mengartikan bahwa mahasiswa belum sepenuhnya memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan. Terbuktinya hipotesis keenam ini menyatakan bahwa kegiatan magang tidak meningkatkan minat karir mahasiswa sehingga tidak akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Pengaruh Minat Karir Sebagai Mediasi Kepribadian *Enterprising* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa minat karir tidak berperan sebagai mediator dalam memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan. Hal ini dikarenakan seseorang yang telah memiliki atau telah berhasil mengembangkan kepribadian *enterprising* telah memiliki ‘pondasi’ untuk siap bekerja di industri perhotelan. Sehingga tinggi rendahnya minat seorang mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan, tidak mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di industri perhotelan.

Indikator “Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan” memiliki nilai *mean* kedua terendah di antara indikator lainnya dalam variabel ini, namun memiliki nilai *loading factor* yang cukup tinggi sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan menjadi hal yang perlu diperhatikan. Terbuktinya hipotesis ketujuh ini menyatakan bahwa meskipun mahasiswa memiliki kepribadian *enterprising* dapat mempengaruhi minat karir untuk berkarir di industri perhotelan, namun minat tersebut tidak akan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman magang memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang didapatkan, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki oleh seorang mahasiswa. Namun, pengalaman magang tidak memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap minat karir mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra, yang berarti bahwa banyaknya pengalaman magang tidak mempengaruhi minat karir mahasiswa di industri perhotelan. Kepribadian *enterprising* memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Semakin besar kepribadian *enterprising* yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa tersebut untuk bekerja di industri perhotelan. Kepribadian *enterprising* juga mempengaruhi minat kerja mahasiswa, di mana semakin besar kepribadian *enterprising* mahasiswa, semakin besar pula minat karir mereka untuk berkarir di industri perhotelan. Terakhir, minat karir tidak memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja. Hal ini disebabkan karena mahasiswa yang memiliki kepribadian *enterprising* sudah memiliki kesiapan kerja yang cukup, sehingga minat karir tidak diperlukan untuk memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

REFERENSI

Aciakatura, C., Magdalena, I., Zahranisa, A., & Zahro, N. L. (2021). Analisis pengembangan minat dan bakat siswa pada siswa sekolah dasar. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(2), 89–94.

- Alhadi, E., Mariskha, Z., & Bustan, J. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Praktek terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni*, 1(1), 1–8.
- Dima, C. C., Rahayu, E., & Par, M. (2021). *Transisi Komunikasi Pemasaran Sales & Marketing Dari Offline Ke Online Untuk Brosur Promosi Fasilitas Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Semarang*.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres kupang kota. *Among Makarti*, 13(2).
- Rofiq, A., Suryadi, N., Anggraeni, R., Makhmut, K. D. I., & Aryati, A. S. (2023). *Meningkatkan Daya Saing UKM: Perspektif Strategis*. Universitas Brawijaya Press.
- Romadoni, L. R., Kholisoh, L., Supardi, S., & Susilawati, R. (2023). Pengaruh Kegiatan Magang Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stie Nusa Megarkencana Yogyakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8, 515–523.
- Rosyani, D., & Yushita, A. N. (2017). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Minat Kerja Dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(3).
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, S., Siswanto, A., Afiyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sudarsana, I. K. (2015). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(01), 1–14.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Wahyudi, D. (2022). Bab V Perencanaan Karir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*, 45.
- Yudi Sutrasna, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak, anggota IKAPI.
- Yusri, M. I., Ilyas, Y., & Muhaimin, M. (2022). Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suluh Dwipantara. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 2(3), 359–368.
- Zahra, R. S., & Octaviany, V. (2023). Kualitas Hard Skill Mahasiswa Trainee: Departemen Front Office pada Hotel Bintang Empat di Kota Bandung. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(8), 6132–6144.