

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Program Magang, dan Pelatihan Online terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja: Studi Pada Mahasiswa Anggota Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Ana Suyanti¹, Didik Subiyanto², Kusuma Chandra Kirana³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Ana.suyanti26@gmail.com¹, didiks@ustjogja.ac.id², kusumack@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the influence of organizational culture, internship programs, and online training on the readiness of prospective workers. This research will be conducted at the Faculty of Economics, University of Sarjanawiyata Tamansiswa on students who follow the organization. This study is a quantitative study and primary data were taken using questionnaires in nonprobability sampling census on 35 respondents. The Data was collected through google Forms, then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that culture has a significant effect on the readiness of prospective workers. As for the internship program and online training has no influence on the readiness of job candidates. The results of this study are expected to be able to prepare students to become prospective workers who are ready to plunge in the world of work.

Keywords: *Organizational culture; internship program; online training; readiness of prospective workforce.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, program magang, dan pelatihan *online* terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Penelitian ini akan dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner secara *nonprobability sampling* secara sensus pada 35 responden. Data dikumpulkan melalui Google Form, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Sedangkan untuk program magang dan pelatihan *online* tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat mempersiapkan mahasiswa menjadi calon tenaga kerja yang siap terjun di dunia kerja.

Kata kunci: Budaya organisasi; program magang; pelatihan *online*; kesiapan calon tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai sumber daya manusia didalamnya, baik itu organisasi yang berskala besar maupun kecil, orang ataupun manusia yang merupakan kunci penting dalam menentukan apakah organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Karena pada dasarnya, berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola didalamnya. Seperti halnya organisasi yang berada di lingkup Fakultas. Mahasiswa yang berada dalam organisasi tersebut disebut sebagai Sumber Daya Manusia.

Organisasi kemahasiswaan atau yang lebih dikenal dengan Ormawa merupakan suatu wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri. Penting bagi Ormawa untuk memiliki mahasiswa yang berkualitas dan aktif di dalamnya. Keaktifan anggota organisasi ditunjukkan dari berbagai kegiatan baik itu yang dilakukan di lingkup fakultas maupun di luar fakultas. Ada beberapa organisasi yang berada di Fakultas Ekonomi, di antaranya Majelis Mahasiswa Fakultas Ekonomi (MMFE), Ikatan Mahasiswa Program Studi Manajemen (IMPSM), Ikatan Mahasiswa Program Studi Akuntansi (IMPISA) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM-FE).

Dalam memasuki dunia kerja, Sumber daya merupakan aset terpenting karena sebagai kunci sukses kegiatan operasional dan memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan di sebuah perusahaan atau tempat kerja itu sendiri. Sumber daya manusia tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak ditunjang dengan keahlian yang mumpuni sebagai bekal di dunia kerja. Dengan demikian, sebuah instansi, perusahaan atau tempat kerja lainnya membutuhkan calon tenaga kerja yang mempunyai setidaknya pengalaman atau keahlian yang memadai. Sejalan dengan hal ini. Perkembangan pembangunan kebutuhan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan terampil kian meningkat. Namun, pada kenyataannya jumlah pengangguran di usia produktif dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sehingga perlu dilakukan pengembangan agar menumbuhkan keahlian.

Mengingat pentingnya keahlian yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia sekarang ini, merupakan salah satu upaya yang harus dicapai agar dapat bersaing karena banyak calon tenaga kerja yang berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas dirinya. Dengan mengasah keahlian tersebut otomatis akan meningkatkan kualitasnya dirinya juga sehingga diharapkan calon tenaga kerja dapat lebih siap menghadapi dunia kerja dan dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan tersebut. Salah satu aspek yang dapat mendukung dalam kesiapan calon tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan di dunia kerja ialah pengalaman dan keahlian. Dengan pengalaman dan keahlian yang mendukung, calon tenaga kerja diharapkan mampu untuk bisa lolos seleksi di dunia kerja sesuai dengan yang diinginkan.

Pengalaman dan keahlian merupakan komponen penting dalam menyiapkan calon tenaga kerja yang siap akan persaingan dan perubahan yang ada. Untuk mencapai kesiapan yang optimal diperlukan perencanaan yang matang walaupun harus melalui beberapa tahapan. Karena proses belajar akademik di kelas saja tidak cukup untuk menciptakan sumber daya manusia yang siap terjun di dunia kerja. Karena fakta di lapangan menunjukkan bahwa, banyak mahasiswa lulusan perguruan tinggi yang tidak dapat bersaing di dunia kerja karena ilmu yang didapatkan dengan keahlian yang dibutuhkan berbeda. Selain itu, perkembangan pasar bebas tenaga kerja menuntut berbagai kemampuan calon tenaga kerja.

Dengan demikian, ketatnya persaingan di dunia kerja menuntut mahasiswa untuk memiliki kesiapan kerja yang matang. Tak terkecuali, mahasiswa anggota organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Mahasiswa dituntut memiliki kemampuan *hard skill* yang didapat dari kegiatan akademik yang didukung oleh kemampuan *soft skill* yang diperoleh dari kegiatan organisasi. Di fakultas ekonomi ini terdapat empat organisasi kemahasiswaan yang berfungsi

sebagai wadah pengembangan dan kreativitas mahasiswa. Sehingga di harapkan ke depannya dapat menjadi bekal jika akan terjun di dunia kerja.

Kesiapan kerja merupakan niat awal dari upaya pengembangan diri untuk mempersiapkan menjadi calon tenaga kerja yang unggul. Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan kerja menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Zaman pun terus berkembang, kita dapat mengembangkan diri dari mana saja, seperti contoh di media sosial yang bermodelkan seperti *training* atau lebih dikenal dengan pelatihan.

Namun, seiring dengan perkembangan zaman, pelatihan tersebut dapat diadakan secara *online* yang dimana akan mendengarkan penjelasan dari mentor dan di akhir sesi akan dilakukan semacam *quiz*. Sudah banyak *platform-platform* yang menyediakan jasa pelatihan secara *online*, yang dapat *didapatkan* secara berlangganan secara berbayar. Hal ini tentunya akan membantu mahasiswa dalam mengembangkan diri mereka dan tentunya bisa lebih menjurus dan mendalam tentang bidang yang ingin didalami.

Selain program magang, keberhasilan mahasiswa dalam menyiapkan menjadi calon tenaga kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Yang dimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku sumber daya manusia dan tindakan yang ada di dalam organisasi sehingga dapat menyiapkan mahasiswa menjadi calon tenaga kerja yang siap akan dunia kerja. Budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi.

Pada hakikatnya, semua organisasi memiliki budaya, akan tetapi tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi tindakan dan perilaku mahasiswanya. Semakin tinggi tingkat penerimaan mahasiswa terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat pula budaya organisasinya. Namun, budaya yang kuat juga memiliki kelemahan, yaitu budaya organisasi yang kuat biasanya menghambat kreativitas mahasiswanya dalam mencoba hal-hal yang baru.

Sejatinya budaya organisasi, program magang dan pelatihan *online* merupakan modal awal dari kesiapan mahasiswa untuk berkecimpung di dunia kerja. Budaya organisasi sebagai acuan dalam bertingkah laku dan kompetensi mahasiswa sehingga bisa mempersiapkan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja. Sedangkan, budaya organisasi, program magang dan pelatihan *online*, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang permasalahan dan tugas yang ada di dunia kerja. Sehingga bisa akan lebih siap jika di masa yang akan datang dalam menghadapinya. Karena 3 hal tersebut merupakan kunci keberhasilan mahasiswa dalam menyiapkan dirinya menjadi calon tenaga kerja setelah lulus dari bangku perkuliahan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa anggota organisasi fakultas ekonomi dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Program Magang, dan Pelatihan Online terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja (Studi Pada Mahasiswa Anggota Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat Deskriptif. Yang mana populasi dan sampel Mahasiswa anggota organisasi fakultas ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa yang beralamatkan di Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai jumlah populasi 110 mahasiswa dengan teknik pengambilan sampelnya *nonprobability sampling* menggunakan data primer dengan jumlah sampel 35 responden. Untuk uji kualitas datanya menggunakan uji validitas, reliabilitas dengan teknik analisis datanya analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas dengan uji analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesisnya dengan menggunakan uji parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R^2) dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditampilkan pada tabel 1. Dengan jumlah responden 35 orang yang terdiri dari laki-laki 10 (28.6%) dan perempuan 25 (71.4%). Usia dari mereka di antaranya 20-21 th ada 28 (80%), 22-23 th ada 6 (17.1%), 24-25 th ada 1 (2.9%). Semester yang sedang mereka jalankan di antaranya semester 5 ada 17 (48.6%), dan 7 ada 18 (51.4%). Organisasi yang mereka jabat MMFE ada 21 (60%), IMPSM ada 5 (14.3%), IMPSA ada 6 (17.1%), UKM-FE ada 3 (8.6%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	10	28.6%
	Perempuan	25	71.4%
Usia	20-21 tahun	28	80%
	22-23 tahun	6	17.1%
	24-25 tahun	1	2.9%
Semester	Semester 5	17	48.6%
	Semester 7	18	51.4%
Organisasi	MMFE	21	60%
	IMPSM	5	14.3%
	IMPSA	3	17.1%
	UKM-FE	3	8.6%

Hasil pengujian validitas (tabel 2) menunjukkan r-hitung budaya organisasi (0.350 s.d 0.839), program magang (0.962 s.d 0.970), pelatihan *online* (0.617 s.d 0.843), dan kesiapan calon tenaga kerja (0.884 s.d 0.945). semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel (α 5%) 0.2826 maka semua item dinyatakan valid. Nilai *Crobach's Alpha Based on Stand.* Budaya organisasi (0.714), program magang (0.972), pelatihan *online* (0.795), dan kesiapan calon tenaga kerja (0.914) > 0.6 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

BO		PM		PO	
Q1	0.350	Q1	0.962	Q1	0.835
Q2	0.508	Q2	0.987	Q2	0.843
Q3	0.839	Q3	0.970	Q3	0.834
Q4	0.817			Q4	0.617
Q5	0.791			Q5	0.689
Cronbach's Alpha	0,714		0,972		0,795

BO = Budaya Organisasi, PM = Program Magang, PO = Pelatihan Online

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada tabel 3. Uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test, Asymp.sig>0.05*) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (*Glejser test > 0.05*). Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance > 0.10 dan VIF < 10*.

Tabel 3. uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogotov-Smirnov Test		Glejser Test		Multicollinearity	
		z	Asymp-Sig	T	Sig	Tol.	VIF
BO				4.231	0.000	0.959	1.043
PM	KCTK	0.125	0.180	-1.880	0.069	0.271	3.697
PO				-1.981	0.056	0.265	3.775

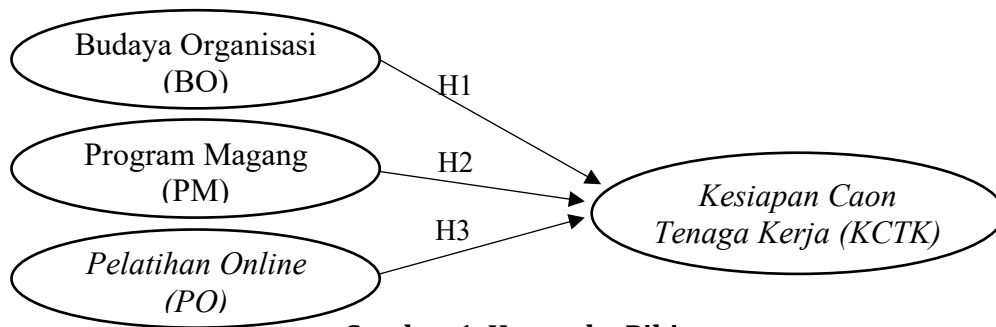
BO = Budaya organisasi, PM = Program magang, PO = Pelatihan Online

Hasil pengujian pada tabel 4. Menunjukkan nilai probabilitas dari budaya organisasi (0.000), program magang (0.069), dan pelatihan *online* (0.056). Budaya organisasi dipengaruhi oleh kesiapan calon tenaga kerja dengan pengaruh yang besar, diikuti program magang (0.167) dan pelatihan *online* (0.117). variabel budaya organisasi, program magang, pelatihan *online* memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kesiapan calon tenaga kerja sebesar 43%.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

No.	Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj.R ²
		B	std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.382	2.377		1.422	0.165	1.430
2	Budaya Organisasi	0.482	0.114	0.606	4.231	0.000	
3	Program Magang	0.315	0.167	0.507	1.868	0.069	
4	Pelatihan Online	-0.231	0.117	-0.540	-1.981	0.056	

Dependent Variable: Kesiapan Caon Tenaga Kerja



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hasil penelitian H_1 menunjukkan bahwa nilai t hitung (4.231) memiliki probabilitas $0.000 < 0.05$ artinya H_1 berpengaruh signifikan terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Hal ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan (Jatmiko, 2018) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan calon tenaga kerja berpengaruh positif. Dengan adanya Budaya organisasi yang bagus maka dapat menjadi bekal mahasiswa dalam mempersiapkan dirinya untuk terjun di dunia kerja. Ada dua pernyataan yang memiliki nilai terendah dari budaya organisasi dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan “Seluruh anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik” dan “Anggota organisasi sudah memenuhi standar” yang keduanya memiliki (rerata =3.7). Selain itu, ada satu item yang memiliki item yang mendapatkan nilai paling tinggi “Adanya kesepakatan peraturan/tata tertib antara anggota dengan lembaga” (rerata = 4.5). Budaya organisasi yang terorganisir dengan baik dengan baik mampu membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri dalam kesiapan menjadi calon tenaga kerja.

Hasil penelitian H_2 menunjukkan bahwa t hitung (1.880) memiliki probabilitas $0.069 > 0.05$ artinya H_2 tidak berpengaruh terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Hal ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan (Gindo et al., 2021), program magang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Ada satu pertanyaan yang memiliki nilai terendah dari program magang dan masih perlu untuk ditingkatkan lagi terdapat pada item “Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan organisasi butuhkan”. (rerata=3.7). selain itu, ada satu item yang mendapatkan nilai tertinggi. “Saya sebagai anggota organisasi sudah menjaga perilaku dengan baik”. (rerata = 3.85). Dengan diikutinya program magang, maka mahasiswa diharapkan dapat bisa menjadi bekal dalam mempersiapkan menjadi calon tenaga kerja. Namun, pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dalam mempersiapkan menjadi calon tenaga kerja.

Hasil penelitian H_3 menunjukkan bahwa nilai t hitung (-1.981) memiliki probabilitas $0.056 > 0.05$ artinya H_3 tidak berpengaruh terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Hal ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan (Wandasari, 2019), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang tidak signifikan antar efektivitas pelatihan terhadap kesiapan calon tenaga kerja karena peserta pelatihan tidak didukung dengan pelatihan yang efektif. Nilai terendah dari pelatihan *online* yang masih harus ditingkatkan lagi terdapat pada “Instruktur/pelatih sudah kompeten dalam memberikan materi”. (rerata = 2.97). dan yang memiliki nilai

tertinggi terdapat pada “Pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan”. (rerata = 3.8). Dengan mahasiswa mengikuti pelatihan *online*, diharapkan dapat menjadi bekal pengetahuan dalam mempersiapkan menjadi calon tenaga kerja. Namun, pada hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dalam mempersiapkan menjadi calon tenaga kerja.

Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kesiapan calon tenaga kerja yaitu variabel budaya organisasi. Budaya organisasi yang terorganisir dengan baik dapat memberikan bekal terhadap mahasiswa guna untuk mempersiapkan terjun dalam dunia kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, menghasilkan temuan bahwa hanya budaya organisasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan calon tenaga kerja. Sedangkan untuk program magang dan pelatihan *online* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan calon tenaga kerja bagi mahasiswa anggota organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamasiswa.

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti memberikan saran dari 2 sudut pandang, yaitu bagi organisasi, yaitu Ketua organisasi perlu lebih memberikan motivasi dan perhatian yang lebih pada anggotanya. Selain itu, ketua sebaiknya lebih memotivasi para anggota agar dapat meningkatkan kinerja sehingga mencapai standar kerja yang sesuai. Selain itu, kerja sama juga diperlukan agar misi dan visi dari tiap organisasi dapat terwujud dan program kerja yang telah disusun dari awal pun dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, yaitu untuk memilih variabel lain yang terkait dengan perilaku keorganisasian, pengetahuan, dan kompetensi calon tenaga kerja karena hasil deskriptif menghasilkan sampel yang lebih sedikit. Dengan demikian, sampel yang dihasilkan lebih sedikit sehingga akan lebih lagi jika ditingkatkan ke tingkat universitas ataupun universitas baik yang berada di dalam maupun luar kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Tamsah, H., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga Magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru. *Journal Of Management*, 1, 84–106.
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi Gaji , Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mana*, 13(1), 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Datadiwa, D., & Widodo, J. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri 1 Warureja Tahun 2014. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1)(1), 31–37.
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). *Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Cv . 05*, 534–544.
- Gindo, F., Studi, P., Akuntansi, P., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Riau, U. I. (2021). *Pengaruh Pengalaman Prakerin (Praktek Kerja Industri) Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Siswa Kelas Xii Smk Taruna Satria Pekanbaru Tahun Ajaran 2020 / 2021*.

- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The Relationship Between Organizational Culture, Sustainability, And Digitalization In Smes: A Systematic Review. *Journal Of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Jatmiko, R. S. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, And Organizational Citizenship Behavior. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Lisdiantini, N., Azis, A., Syafitri, E. M., & Thousani, H. F. (2022). Analisis Efektifitas Program Magang Untuk Sinkronisasi Link And Match Perguruan Tinggi Dengan Dunia Industri (Studi Terhadap Program Magang Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9, 22–31. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2491>
- Mahayu, P., Budiwibowo, S., & Sulistyowati, N. W. (2019). *Efektivitas Program Magang Kependidikan*.
- Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2019). Impact Of Online Training On Behavioral Transfer And Job Performance In A Large Organization. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 35(1), 27–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
- Purwaningsih, I. J. S., Witurachmi, S., & Zoraifi, R. (2017). Soft Skills Pada Pelaksanaan Magang Dunia Usaha/Dunia Industri. *Jurnal "Tata Arta" Uns*, 3, 11–20.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1, 208–216. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Wandasari, P. (2019). Hubungan Efektivitas Pelatihan Dengan Kesiapan Kerja Pada Calon Tenaga Kerja Yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 311–318. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4786>