

ARTIKEL PENELITIAN

## **Hubungan Antara Internship Satisfaction dengan Employability pada Mahasiswa PKKM dan MSIB di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga**

Ela Puspita Martha & Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc.\*  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *internship satisfaction* dengan *employability* pada mahasiswa PKKM dan MSIB di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Program magang yang didesain dengan baik dapat memaksimalkan kepuasan mahasiswa terhadap program magang yang dijalani dan meningkatkan *employability* mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total subjek 67 mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang merupakan peserta Program Kompetensi Kampus Merdeka (PKKM) dan Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Alat ukur yang digunakan berupa skala *Satisfaction with Internship* dan skala *Employability Development Profile* (EDP). Reliabilitas untuk masing-masing skala diketahui sebesar 0,723 untuk skala *Satisfaction with Internship* dan 0,766 untuk skala *Employability Development Profile* (EDP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *internship satisfaction* dengan *employability* pada mahasiswa ( $r=0,585$ ;  $p=,001$ ).

**Kata kunci:** *Employability, Kepuasan Magang, Magang*

### **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of examining the relationship between internship satisfaction and employability among PKKM and MSIB students at the Faculty of Psychology, Airlangga University. A well-designed internship program can maximize students' satisfaction with the internship experience and enhance their employability. This study employed a quantitative method involving a total of 67 active students from the Faculty of Psychology at Universitas Airlangga who participated in the Program Kompetensi Kampus Merdeka (PKKM) and Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). The measurement tools utilized included the Satisfaction with Internship scale and the Employability Development Profile (EDP). The reliability coefficients for each scale were determined to be 0.723 for the Satisfaction with Internship scale and 0.766 for the Employability Development Profile (EDP) scale. The research findings indicate a positive relationship between internship satisfaction and employability among students ( $r=0.585$ ;  $p=0.001$ ).*

**Keywords:** *Employability, Internship Satisfaction, Internship*

## PENDAHULUAN

*Employability* merupakan tolak ukur utama dalam menentukan tingkat keberhasilan universitas (Clarke, 2018). Hal ini berkaitan dengan peran perguruan tinggi, yaitu bertanggung jawab untuk membekali lulusan dengan kemampuan yang relevan untuk mendapatkan pekerjaan (Robinson & Garton, 2008). Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatur kinerja perguruan tinggi adalah dengan menetapkan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU-PTN) melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi & Kebudayaan, 2021). Poin pertama dalam IKU-PTN adalah “Lulusan Mendapat Pekerjaan yang Layak” yang berarti kualitas pendidikan yang diberikan oleh universitas akan tercermin pada banyaknya lulusan yang diterima dan bertahan di dunia kerja. Tetapi pada kenyataannya, hasil *tracer study* di salah satu universitas negeri ternama di Indonesia, Universitas Airlangga, menunjukkan bahwa masih terdapat 17% lulusannya yang belum mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi (Laporan Tracer Study UNAIR 2020, 2020).

Banyaknya lulusan perguruan tinggi yang belum mendapatkan pekerjaan dapat disebabkan karena metode pembelajaran yang diterapkan oleh perguruan tinggi tersebut. Untuk mempersiapkan mahasiswa agar dapat menjadi lulusan yang berkualitas, perguruan tinggi perlu mengintegrasikan kegiatan *work-integrated learning*, yaitu perpaduan kegiatan pembelajaran di dalam kelas dengan eksposur dunia kerja agar mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja yang sesungguhnya. Salah satu kegiatan *work-integrated learning* adalah magang (Nogueira et al., 2021). Hal ini dapat dijelaskan dengan teori *experiential learning* yang dikemukakan oleh Kolb (1984), yaitu *experiential learning* merupakan proses dimana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman.

Program magang terbukti secara positif dapat meningkatkan *employability* pada mahasiswa (Ishengoma & Vaaland, 2016). Hal ini dikarenakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat *employability* seseorang (McQuaid & Lindsay, 2005). Studi yang dilakukan oleh Passaretta & Triventi (2015) menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi dapat meningkatkan *employability* dan mengurangi risiko tidak mendapatkan pekerjaan. Hal ini didukung dengan temuan Baert et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pelamar kerja dengan pengalaman magang memiliki peluang 12,6% lebih besar untuk diundang melakukan wawancara kerja. Selain itu, pengalaman magang juga dapat membuat mahasiswa menjadi lebih percaya diri dalam melihat peluang karier (Kim & Park, 2013). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qenani et al. (2014), dimana mahasiswa mengalami peningkatan sebanyak 2,5 kali pada kepercayaan diri terhadap *employability* mereka setelah mengikuti program magang.

Di Indonesia sendiri, peluang magang bagi mahasiswa semakin terbuka lebar dengan adanya kebijakan Merdeka Belajar: Kampus Merdeka (MBKM) yang dijalankan oleh pemerintah sejak tahun 2020. Dalam Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang dipublikasikan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, disebutkan bahwa terdapat beberapa kegiatan pembelajaran yang dapat diikuti oleh mahasiswa terkait kebijakan tersebut, salah satunya yaitu magang atau praktik kerja (Dirjen Dikti Kemendikbud, 2020). Berkaitan dengan kebijakan tersebut, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga membentuk Program Kompetensi Kampus Merdeka (PKKM) yang terdiri dari *Airlangga Digital Psych Bootcamp* dan *Airlangga Psych Internship*. *Airlangga Digital Psych Bootcamp* terdiri dari satu bulan *short course* dan tiga bulan magang yang diperuntukkan bagi mahasiswa semester 5. Sedangkan kegiatan dalam *Airlangga Psych Internship* adalah tiga bulan magang yang diperuntukkan bagi mahasiswa tahun terakhir. Selain program PKKM, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga juga dapat mengikuti program Magang dan Studi Independen

Bersertifikat (MSIB). Program tersebut juga terdiri dari dua program, yaitu magang dan studi independen, yang disediakan oleh pemerintah.

Arthur & Koomson (2023) menjelaskan bahwa program magang perlu dirancang dengan baik untuk dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi mahasiswa, industri, perguruan tinggi, serta keadaan ekonomi secara menyeluruh. Program magang yang baik harus disesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa, menarik, serta dapat memberdayakan mahasiswa, seperti memberikan tugas yang berarti, menyediakan *supervisor* yang berkualitas, dan mendukung pengembangan mahasiswa peserta magang (Chen et al., 2018). Dalam publikasinya, Ruslan et al. (2021) menyatakan bahwa *internship satisfaction* atau kepuasan terhadap program magang merupakan hal utama dalam menilai efektivitas program magang. Hal tersebut sesuai dengan teori *self-determination* yang menyebutkan bahwa setiap individu dipengaruhi oleh kepuasannya terhadap kebutuhan psikologis dasar akan kompetensi (*competence*), keterhubungan (*relatedness*), dan otonomi (*autonomy*) (Ryan & Deci, 2017). *Need satisfaction* juga merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan memori pada seseorang. Memori atau ingatan yang terbentuk dari pengalaman yang memuaskan dapat memengaruhi kesejahteraan individu, baik di masa sekarang maupun yang akan datang.

Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang yang memuaskan cenderung memiliki perasaan yang lebih positif mengenai proses pencarian pekerjaan dan akan menunjukkan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan ketika memulai karirnya (Paulins, 2008). Chen et al. (2018) juga mengungkapkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap pengalaman magang dan kepuasannya dapat memengaruhi hasil program magang secara signifikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengalami peningkatan *employability* yang lebih besar merasa lebih puas dengan program magang yang diikuti.

Dalam penelitiannya, Chen et al. (2018) menyebutkan bahwa sampel pada penelitiannya merupakan mahasiswa dari institusi pendidikan yang sama sehingga hasil penelitiannya tidak dapat digeneralisasi. Karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian mengenai *internship satisfaction* dan *employability* dengan populasi dari institusi pendidikan lain. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan magang atau *internship satisfaction* dengan *employability* pada mahasiswa PKKM dan MSIB di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Selain itu, Program PKKM yang dilaksanakan di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga masih terbilang cukup baru sehingga penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai bagaimana persepsi mahasiswa terhadap program tersebut berhubungan dengan *employability* mereka.

### **Employability**

Yorke & Knight (2007) memandang *employability* sebagai kemampuan adaptif seseorang yang berhubungan dengan kehidupan kariernya dalam meningkatkan kemampuan kognitif, afeksi dan perilaku, serta mampu untuk menyesuaikan bidang ilmu dengan pekerjaannya. Pandangan lain mengenai *employability* disampaikan oleh Pool & Sewell (2007) dimana *employability* dianggap sebagai adanya kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut personal yang membuat seseorang dapat memilih dan mempertahankan pekerjaan yang dapat membuatnya merasa puas dan sukses.

Dalam publikasinya, Pool & Sewell (2007) menyebutkan bahwa *employability* memiliki lima komponen dasar yang sangat esensial sehingga apabila salah satu dari kelima komponen tersebut tidak ada, maka tingkat *employability* pada individu dapat berpotensi menurun. Kelima komponen tersebut diantaranya adalah *Emotional Intelligence & Self-Management, Academic Performance & Study Skills, Career Development Learning, Problem Solving Skills*, dan *Work and Life Experience*. Selain itu, *employability* juga dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor relasi sosial, dan faktor kontekstual (McQuaid & Lindsay, 2005).

### **Internship Satisfaction**

*Internship satisfaction* merupakan konstruk psikologi yang mencerminkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh mahasiswa atau peserta magang terhadap pengalaman kerja yang mereka jalani selama program magang (Chen et al., 2018). Hal ini menggambarkan persepsi subjektif peserta magang mengenai sejauh mana pengalaman magang dapat memenuhi harapan, memberikan peluang untuk belajar dan berkembang, serta memberikan kontribusi positif terhadap pemahaman mengenai industri atau bidang tertentu.

Dalam publikasinya, Gupta et al. (2010) menyatakan bahwa *internship satisfaction* meliputi seberapa baik program magang dianggap mampu mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan yang memuaskan. Ia mengatakan bahwa terdapat enam faktor yang dapat memengaruhi *internship satisfaction*, yaitu *Positive Internship Experience, Positive Work Environment, Improved Job Prospects, New Skills, Comfort with Work Environment*, dan *Communication Skills*.

### **Hipotesis**

**H0:** Tidak terdapat hubungan antara *internship satisfaction* dengan *employability* pada mahasiswa.

**H1:** Terdapat hubungan antara *internship satisfaction* dengan *employability* pada mahasiswa.

## **METODE**

### *Desain Penelitian*

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan ini dipilih karena studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *internship satisfaction* dan *employability* pada mahasiswa PKK M dan MSIB di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Pengumpulan data akan dilakukan menggunakan kuesioner melalui *lime survey*. Metode ini digunakan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data.

### *Partisipan*

Partisipan pada penelitian ini merupakan mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang mengikuti Program Kompetensi Kampus Merdeka (PKKM) dan Program Magang dan Studi

Independen Bersertifikat (MSIB). Jumlah minimal sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini dihitung menggunakan *sample size calculator* dengan *confidence level* sebesar 95%, *margin of error* sebesar 5%, *population proportion* sebesar 50%, dan *population size* sebesar 125. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan hasil jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah 95 subjek. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Didapatkan total 67 partisipan dalam penelitian ini. Sebanyak 51 partisipan merupakan peserta PKKM, sedangkan 16 sisanya merupakan peserta MSIB.

### *Pengukuran*

Penelitian ini menggunakan skala *Satisfaction with Internship* oleh Gupta et al. (2010) yang kemudian disederhanakan oleh Jaradat (2017) untuk mengukur variabel *internship satisfaction*. Skala tersebut terdiri dari 23 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju"; 5="sangat setuju"). Sedangkan untuk mengukur variabel *employability* digunakan skala *Employability Development Profile* (EDP) oleh Putri (2022) yang terdiri dari 26 aitem dengan 7 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju"; 7="sangat setuju"). Kedua alat ukur tersebut menghasilkan koefisien reliabilitas yang cukup baik, yaitu sebesar 0,723 untuk skala *Satisfaction with Internship* dan 0,766 untuk skala *Employability Development Profile* (EDP).

### *Analisis Data*

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan uji statistik menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Metode tersebut dipilih karena berdasarkan hasil uji normalitas, data pada penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, uji linearitas juga menunjukkan bahwa variabel *internship satisfaction* memiliki hubungan yang linear dengan variabel *employability*. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* Jamovi 1.6.23.

## **HASIL PENELITIAN**

### *Analisis Deskriptif*

Hasil uji analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 51 partisipan (76,12%) dalam penelitian ini merupakan peserta PKKM dan 16 sisanya (23,88%) merupakan peserta MSIB. Sebanyak 28 partisipan (41,79%) masih menjalani program magangnya ketika mengisi kuesioner, sedangkan 39 partisipan lainnya (58,21%) telah menyelesaikan program magangnya. Dari hasil kategorisasi data, didapatkan bahwa pada variabel *internship satisfaction* terdapat 3 partisipan yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi (4,48%), 18 partisipan dalam kategori tinggi (26,87%), 29 partisipan dalam kategori sedang (43,28%), 13 partisipan dalam kategori rendah (19,40%), dan 4 partisipan dalam kategori sangat rendah (5,97%). Kemudian pada variabel *employability*, diketahui bahwa terdapat 3 partisipan dalam kategori sangat tinggi (4,48%), 21 partisipan dalam kategori tinggi (31,34%), 20 partisipan dalam kategori sedang (29,85%), 17 partisipan dalam kategori rendah (25,37%), dan 6 partisipan dalam kategori sangat rendah (8,96%).

### *Analisis Korelasi*

Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasilnya menunjukkan bahwa *internship satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan, serta berkorelasi secara positif ( $r=0,585$ ;  $p<,001$ ). Hal ini menandakan bahwa apabila *internship satisfaction* meningkat, maka *employability* akan meningkat pula. Namun apabila *internship satisfaction* menurun, maka *employability* juga akan ikut menurun.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa teori mengenai faktor-faktor *internship satisfaction* terbukti relevan. Gupta et al. (2010) menyebutkan bahwa pengalaman magang yang positif, lingkungan kerja yang mendukung, prospek kerja yang meningkat, keterampilan baru, kenyamanan dengan lingkungan kerja, dan kemampuan komunikasi semuanya berkontribusi terhadap *internship satisfaction*. Hal ini terlihat dari hasil temuannya yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *employability* lebih tinggi merasa lebih puas dengan program magang yang diikutinya.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan teori *self-determination* yang mengatakan *need satisfaction* merupakan aspek penting dalam menentukan bagaimana seseorang memproses pengalaman yang kemudian dapat memengaruhi kapasitas seseorang untuk berfungsi secara maksimal (Ryan & Deci, 2017). Hal ini terjadi karena memori atau ingatan yang terbentuk dari pengalaman yang memuaskan dapat memengaruhi kesejahteraan individu, baik di masa sekarang maupun yang akan datang. *Need satisfaction* akan terpenuhi apabila individu merasa puas dengan kompetensi (*competence*), keterhubungan (*relatedness*), dan otonomi (*autonomy*). Dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar tersebut, mahasiswa akan mengalami peningkatan motivasi diri yang kuat sehingga dapat mengidentifikasi tujuan karir dan mengembangkan strategi untuk mencapainya.

Hal ini juga sejalan dengan teori dari Chen et al. (2018) dimana dalam penelitiannya dikatakan bahwa program magang yang didesain dengan baik dapat memaksimalkan kepuasan mahasiswa terhadap program magang yang dijalani dan meningkatkan *employability* mereka. Mahasiswa yang mengalami peningkatan *employability* akan memiliki *self-commitment* yang tinggi sehingga akan lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Paulins (2008), yaitu mahasiswa akan memiliki perasaan yang lebih positif terhadap proses pencarian kerja dan akan lebih menunjukkan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Hal ini merupakan indikasi bahwa seseorang merasa mampu memilih dan mempertahankan pekerjaan yang membuatnya merasa puas dan sukses, dimana hal tersebut adalah definisi *employability* menurut Pool & Sewell (2007).

Selain itu, hasil ini juga mendukung pernyataan Ishengoma & Vaaland (2016) dan Passaretta & Triventi (2015) bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *employability*. Magang dapat memberikan pengalaman kerja yang diperlukan oleh mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan seperti kemampuan memecahkan masalah, berpikir kritis, dan komunikasi yang relevan dengan dunia kerja (Narayanan et al., 2006). Di Indonesia, kebijakan Merdeka Belajar: Kampus Merdeka (MBKM) yang membuka peluang magang bagi mahasiswa telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan *employability* mahasiswa. Kebijakan ini memungkinkan mahasiswa mendapatkan pengalaman lapangan yang kontekstual, yang mendukung teori McQuaid & Lindsay (2005) mengenai pentingnya pengalaman kerja dalam meningkatkan *employability*.

Namun, seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini tidak luput dari adanya keterbatasan. Variabel *internship satisfaction* pada penelitian ini tidak dapat menggambarkan perilaku individu secara

faktual. Hal ini dikarenakan perilaku individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, nilai-nilai personal, serta kepribadian. Selain itu, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian hanya 70,53% dari jumlah minimal sampel yang seharusnya. Hal ini menyebabkan peluang untuk mengidentifikasi dampak sebenarnya yang terjadi dalam populasi bisa menjadi kecil. Maka dari itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana *internship satisfaction* memengaruhi perubahan perilaku pada individu yang kemudian dapat berdampak pada tingkat *employability*. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas populasi penelitian dengan meneliti populasi yang lebih luas daripada kedua program yang diteliti pada penelitian ini sehingga dapat meningkatkan generalisabilitas hasil penelitian.

### SIMPULAN

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *internship satisfaction* dengan *employability* pada mahasiswa. Artinya apabila *internship satisfaction* semakin tinggi, maka *employability* juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila *internship satisfaction* semakin rendah, *employability* akan menjadi lebih rendah pula.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, keluarga, sahabat, serta teman-teman penulis yang senantiasa mendampingi dan mendukung penulis dalam menjalani proses kehidupan. Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada dosen, guru, tentor, dan seluruh tenaga pendidik yang pernah membagikan ilmunya kepada penulis. Tanpa jasa mereka, penulis tidak akan mampu untuk berada di titik ini. Penulis berharap karya ini dapat membawa manfaat dan berguna bagi seluruh elemen.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ela Puspita Martha dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

### PUSTAKA ACUAN

- Arthur, P., & Koomson, S. (2023). Is student internship still beneficial today? The views of multi-parties in Ghana. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-01-2022-0003>
- Baert, B. S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Chen, T. ling, Shen, C. cheng, & Gosling, M. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and internship satisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 22(April), 88–99. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.04.001>

- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, & Kebudayaan, K. P. dan. (2021). Buku Panduan Indikator Kinerja Utama. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 021*, 1–73.  
<http://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/06/Buku-Panduan-IKU-2021-28062021.pdf>
- Dirjen Dikti Kemendikbud. (2020). Buku Panduan Pelayanan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka. *Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*, 1–33. <http://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/04/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-2020>
- Gupta, P. B., Burns, D. J., & Schiferl, J. S. (2010). An exploration of student satisfaction with internship experiences in marketing. *Business Education & Accreditation*, 2(1), 27–37.
- Ishengoma, E., & Vaaland, T. I. (2016). Can university-industry linkages stimulate student employability? *Education and Training*, 58(1), 18–44. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2014-0137>
- Jaradat, G. M. (2017). Internship training in computer science: Exploring student satisfaction levels. *Evaluation and Program Planning*, 63(March), 109–115.  
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.04.004>
- Kim, H. B., & Park, E. J. (2013). The role of social experience in undergraduates' career perceptions through internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 12(1), 70–78.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.11.003>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*. Prentice Hall, Inc., 1984, 20–38. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7223-8.50017-4>
- Laporan Tracer Study UNAIR 2020. (2020). [https://dpkka.unair.ac.id/public/forms/buku TS 2020.pdf](https://dpkka.unair.ac.id/public/forms/buku%20TS%202020.pdf)
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.  
<https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Narayanan, V., Olk, P., & Fukami, C. (2006). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management 2006 Annual Meeting: Knowledge, Action and the Public Concern, AOM 2006*, 9(1), 61–80. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.22898555>
- Nogueira, T., Magano, J., Fontão, E., Sousa, M., & Leite, Â. (2021). Engineering students' industrial internship experience perception and satisfaction: Work experience scale validation. *Education Sciences*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/educsci11110671>
- Passaretta, G., & Triventi, M. (2015). Work experience during higher education and post-graduation occupational outcomes: A comparative study on four European countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 56(3–4), 232–253. <https://doi.org/10.1177/0020715215587772>
- Paulins, V. A. (2008). Characteristics of retailing internships contributing to students' reported satisfaction with career development. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 12(1), 105–118. <https://doi.org/10.1108/13612020810857970>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289.  
<https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

- 
- Putri, B. E. (2022). *Validitas dan reliabilitas struktur internal employability development profile (edp) pada konteks indonesia.*
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education, 15*(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Robinson, J. S., & Garton, B. L. (2008). an Assessment of the Employability Skills Needed By Graduates in the College of Agriculture, Food and Natural Resources At the University of Missouri. *Journal of Agricultural Education, 49*(4), 96–105. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.04096>
- Ruslan, S., Mohamad, S. F., Juhari, N. H., & Abdul Karim, M. S. (2021). Article Review: Internship Satisfaction Determinants Among Undergraduates in the Service Industry. *International Journal of Human Resource Studies, 11*(1), 70. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.17669>
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). Self-Determination Theory. In *The Guilford Press*. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch61>
- Yorke, M., & Knight, P. (2007). Evidence-Informed Pedagogy and the Enhancement of Student Employability. *Teaching in Higher Education, 12*. <https://doi.org/10.1080/13562510701191877>