



Pengaruh *Internship Development* Terhadap *Career Readiness* Peserta Magang Di Hotel Four Points By Sheraton Batam

Alia Putri¹, Feriantano Sundang Pranata², Yunus Supriharto³

^{1,2}Universitas Negeri Padang

³Four Points by Sheraton Batam

E-mail : aliaputri0702@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari internship development terhadap tingkat career readiness pada peserta magang di Hotel Four Points by Sheraton Batam. Riset ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi studi mencakup 60 peserta program magang pada periode Januari 2025 hingga Januari 2026. Melalui pendekatan sampling jenuh, keseluruhan anggota populasi tersebut ditetapkan sebagai unit sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, yang selanjutnya dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0. Prosedur analisis data meliputi uji asumsi dasar (normalitas, homogenitas, dan linearitas), analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara parsial (uji t). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa internship development memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap career readiness peserta magang di Hotel Four Points by Sheraton Batam. Secara statistik, signifikansi ini dikonfirmasi oleh perolehan nilai t hitung sebesar 15,023 yang melampaui batas t tabel sebesar 2,002 ($15,023 > 2,002$), dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi (R Square) mencatatkan nilai sebesar 0,796. Angka ini merepresentasikan bahwa variabel internship development memiliki determinasi sebesar 79,6% dalam menjelaskan varians pada career readiness, sementara 20,4% sisanya merupakan porsi varians yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar model penelitian ini. Sebagai konklusi, semakin optimal kualitas pelaksanaan internship development, maka akan berimplikasi langsung pada peningkatan career readiness para peserta magang.

Kata kunci : Internship Development, Career Readiness, Peserta Magang, Industri Perhotelan.

Abstract

The primary objective of this study is to examine the impact of internship development on the career readiness of interns at the Four Points by Sheraton Batam Hotel. A quantitative methodology utilizing a causal associative research design was adopted. The target population comprised 60 participants who concluded their internship program at the establishment between January 2025 and January 2026. Employing a saturated sampling technique, the entire population was utilized as the study cohort. Data acquisition was conducted via a Likert-scale questionnaire. Subsequent data analysis involved tests for normality, homogeneity, and linearity, alongside simple linear regression, coefficient of determination evaluation, and partial t-tests, all executed using SPSS version 27.0. The findings demonstrate that internship development exerts a positive

and statistically significant influence on the career readiness of the participants. This conclusion is supported by a calculated t-value of 15.023, which exceeds the t-table value of 2.002 ($15.023 > 2.002$), alongside a significance level of $0.000 < 0.05$. Additionally, the coefficient of determination (R Square) of 0.796 reveals that internship development accounts for 79.6% of the variance in career readiness, with the remaining 20.4% attributable to extraneous variables not examined within this research". Consequently, the study concludes that enhanced implementation of internship development directly correlates with elevated levels of career readiness among interns.

Keywords : Internship development, career readiness, internship participants, hospitality industry.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan industri perhotelan. Persaingan yang semakin ketat membuat lulusan pendidikan vokasi perlu memiliki kesiapan kerja yang baik. Kesiapan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, sikap profesional, kemampuan beradaptasi, dan pemahaman terhadap pelayanan di industri perhotelan. Salah satu cara untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja adalah melalui program magang. Program magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan dalam situasi kerja yang nyata. Selain itu, mahasiswa juga dapat mengembangkan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, serta memahami budaya kerja secara langsung. Dengan demikian, pengalaman magang dapat membantu mahasiswa mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Menurut Kumar [1], program magang yang dirancang dengan baik dapat mempercepat transisi siswa dari pendidikan ke dunia kerja. Selain itu, Noe [2] mengatakan bahwa program magang adalah jenis pembelajaran berbasis pengalaman, atau *experiential learning*, yang membantu peserta memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan perspektif profesional yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Four Points by Sheraton Batam merupakan hotel berbintang internasional di bawah naungan Marriott International yang secara rutin menerima peserta magang dari berbagai perguruan tinggi dan sekolah kejuruan di Indonesia. Program magang di hotel ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademik, tetapi juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung. Melalui pengalaman tersebut, peserta dapat mengenal budaya kerja profesional, standar pelayanan internasional, kerja sama tim, serta pelayanan prima kepada tamu.

Data Human Resource Department Four Points by Sheraton Batam menunjukkan bahwa selama periode Januari 2025 hingga Januari 2026 terdapat 60 peserta magang yang berasal dari berbagai institusi pendidikan dan ditempatkan pada tujuh departemen operasional. Jumlah peserta magang yang tersebar di berbagai departemen menunjukkan bahwa peserta memperoleh pengalaman kerja dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang beragam. Kondisi ini penting dalam mendukung *career readiness* karena pengalaman kerja di berbagai departemen dapat membantu peserta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan beradaptasi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Berikut disajikan rincian jumlah peserta magang berdasarkan departemen dan periode Januari 2025 hingga Januari 2026.

Tabel 1. Jumlah Peserta Magang per Departemen dan per Periode

Department	Jan 2025 - Jul 2025	Jul 2025- Jan 2026	Total
Housekeeping	10	11	21
F&B Culinary	6	8	14
F&B Service	6	5	11
Front Office	2	3	5
Finance	1	3	4
Engineering	0	3	3
Human Resources	1	1	2
Total	26	34	60

Sumber: HRD Four Points by Sheraton Batam(2026)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa peserta magang di Four Points by Sheraton Batam tersebar pada tujuh departemen operasional dengan jumlah yang berbeda pada setiap departemen. Housekeeping menjadi departemen dengan jumlah peserta magang terbanyak yaitu sebanyak 21 orang, diikuti oleh Food and Beverage Culinary sebanyak 14 orang dan Food and Beverage Service sebanyak 11 orang. Sementara itu, Front Office menerima 5 peserta magang, Finance sebanyak 4 peserta, Engineering sebanyak 3 peserta, serta Human Resources sebanyak 2 peserta. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar peserta magang ditempatkan pada departemen operasional utama yang berhubungan langsung dengan pelayanan tamu (*guest service*). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peserta magang memperoleh kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional hotel sehingga dapat mengembangkan kompetensi teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam industri perhotelan. Duggal dkk. [3] menjelaskan bahwa kesiapan lulusan memasuki industri hospitality sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang mampu mengembangkan keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta profesionalisme. Sejalan dengan itu, Lee dkk. [4] menyatakan bahwa pengalaman kerja yang relevan selama masa pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk *career readiness* mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

Variasi penempatan peserta magang pada berbagai departemen memfasilitasi mahasiswa untuk mengakuisisi pengalaman profesional yang selaras dengan karakteristik bidang keahlian yang ditekuni. Setiap departemen memiliki tugas, tanggung jawab, standar pelayanan, serta tantangan pekerjaan yang berbeda sehingga pengalaman yang diperoleh peserta magang juga beragam. Melalui pengalaman tersebut peserta diharapkan mampu memahami budaya kerja organisasi, meningkatkan kemampuan komunikasi, membangun kerja sama tim, serta mengembangkan sikap profesional yang diperlukan dalam industri hospitality. Bawica [5] menjelaskan bahwa keberhasilan program magang tidak hanya dipengaruhi oleh lamanya pelaksanaan magang, tetapi juga ditentukan oleh kualitas pembimbingan, relevansi pekerjaan yang diberikan kepada peserta, serta kesempatan untuk belajar secara langsung di lingkungan kerja. Selain itu, Husain dan Mahfood [6] menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran mampu meningkatkan kesadaran karier, kepercayaan diri, dan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan. Oleh karena itu, pelaksanaan *internship development* tidak hanya bertujuan memberikan pengalaman kerja, tetapi juga menjadi proses pengembangan kompetensi yang mampu membentuk kesiapan karier peserta magang secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil pra-observasi yang dilakukan selama pelaksanaan Magang Bersertifikat II di Four Points by Sheraton Batam, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kesiapan karier peserta magang. Permasalahan tersebut meliputi keterbatasan kemampuan interpersonal dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun

tamu, kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja hotel berbintang internasional, serta produktivitas kerja yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, sebagian peserta magang hanya ditempatkan pada satu departemen selama masa magang sehingga pengalaman mereka terhadap sistem operasional hotel secara keseluruhan masih terbatas. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman magang yang diperoleh peserta belum secara otomatis membentuk kesiapan karier yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan pelaksanaan *internship development* yang terstruktur agar pengalaman magang dapat mendukung pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan adaptasi peserta dalam menghadapi dunia kerja.

Secara teoritis, *internship development* merupakan proses pengembangan kompetensi peserta magang yang dilakukan secara sistematis melalui pembelajaran kerja yang terstruktur, pendampingan mentor profesional, lingkungan kerja yang mendukung, manfaat fungsional yang diperoleh selama pelaksanaan magang, serta nilai sosial yang berkembang melalui interaksi dengan lingkungan kerja. Kumar [1] menjelaskan bahwa *internship development* merupakan proses pembelajaran yang menjembatani pendidikan formal dengan kebutuhan dunia kerja sehingga mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara nyata melalui pengalaman kerja langsung. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan *internship development*, semakin besar peluang mahasiswa memperoleh pengalaman kerja yang bermakna serta meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Sementara itu, *career readiness* merupakan kondisi ketika individu telah memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, kemampuan beradaptasi, orientasi pelayanan, serta kesiapan mental yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Lee dkk. [4] menjelaskan bahwa *career readiness* tidak hanya mencerminkan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, profesionalisme, sensitivitas budaya, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kemampuan menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks industri perhotelan, kesiapan karier menjadi aspek yang sangat penting karena karakteristik pekerjaan menuntut kemampuan memberikan pelayanan berkualitas, bekerja dalam tim, beradaptasi dengan tamu dari berbagai latar belakang budaya, serta mampu bekerja di bawah tekanan sesuai standar operasional perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa “*internship development* memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan *career readiness* mahasiswa. Lestari dan Millenia [7] menemukan bahwa pelaksanaan program magang yang berkualitas mampu meningkatkan kompetensi kerja, kepercayaan diri, serta kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Amelia dkk. [8] juga menyimpulkan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa melalui peningkatan keterampilan teknis maupun keterampilan nonteknis”. Penelitian yang dilakukan oleh Cui dan Abukhalifeh [9] pada industri hospitality menunjukkan bahwa program magang yang dirancang secara efektif mampu meningkatkan kemampuan profesional, kesiapan kerja, dan daya saing lulusan. Temuan tersebut diperkuat oleh Duggal dkk. [3] yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja selama magang memberikan kontribusi terhadap pembentukan kompetensi, kemampuan adaptasi, dan kesiapan lulusan dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan pada institusi pendidikan atau industri perhotelan secara umum sehingga belum secara khusus mengkaji pengaruh *internship development* terhadap *career readiness* peserta magang pada hotel berbintang internasional.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai hubungan antara *internship development* dan *career readiness*. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas efektivitas program magang atau pengalaman kerja mahasiswa secara umum. Sementara itu, penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh *internship development* terhadap *career readiness* peserta magang pada hotel berbintang internasional masih terbatas. Konteks hotel berbintang internasional penting untuk dikaji karena memiliki standar pelayanan, budaya organisasi, sistem kerja, dan pola pembimbingan

yang berbeda dengan organisasi lainnya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi proses pengembangan peserta magang dan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *internship development* terhadap *career readiness* peserta magang di Four Points by Sheraton Batam.

Penelitian ini diproyeksikan mampu “memberikan implikasi yang komprehensif, baik pada ranah teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil studi ini diharapkan dapat memperluas khazanah literatur serta memperkaya diskursus mengenai korelasi antara *internship development* dan *career readiness*, khususnya dalam konteks industri hospitalitas. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat diimplikasikan sebagai instrumen evaluasi strategis bagi manajemen Four Points by Sheraton Batam dalam mengoptimalkan efektivitas program magang, guna mengakselerasi peningkatan kompetensi serta kesiapan karier peserta. Di samping itu, penelitian ini juga berpotensi menjadi rujukan bagi institusi pendidikan dalam memformulasi rancangan program magang yang selaras dengan ekspektasi industri, sehingga mampu mencetak lulusan dengan daya saing kompetitif di pasar tenaga kerja”.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang dirancang untuk menguji pengaruh *internship development* (X) terhadap *career readiness* (Y) pada peserta magang di Hotel Four Points by Sheraton Batam [10]. Dalam konstelasi penelitian ini, *internship development* dioperasionalkan sebagai variabel independen, sementara *career readiness* bertindak sebagai variabel dependen. Lokus penelitian ditetapkan di Hotel Four Points by Sheraton Batam, yang berkedudukan di Komplek Panorama Nagoya, Sungai Jodoh, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Proses pengumpulan data empiris dilaksanakan dalam rentang waktu Mei hingga Juli 2026, menggunakan instrumen kuesioner yang didistribusikan kepada responden, yakni peserta magang yang telah menuntaskan program magang secara komprehensif pada periode Januari 2025 hingga Januari 2026. Penelitian ini menetapkan populasi yang mencakup seluruh peserta magang yang telah menyelesaikan programnya di Hotel Four Points by Sheraton Batam selama periode Januari 2025 hingga Januari 2026, yakni berjumlah 60 orang. Penarikan sampel dilakukan melalui pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh* (*total sampling*). Merujuk pada Sugiyono [10], teknik ini merupakan metode penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, ukuran sampel akhir yang dilibatkan dalam studi ini adalah sebanyak 60 responden.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert 1–5. Skor 1 menunjukkan “sangat tidak setuju”, skor 2 “tidak setuju”, skor 3 “netral”, skor 4 “setuju”, dan skor 5 “sangat setuju”. Instrumen tersebut terdiri atas 30 butir pernyataan yang terbagi ke dalam dua variabel. Sebanyak 15 butir pernyataan digunakan untuk mengukur variabel *Internship Development*, sedangkan 15 butir pernyataan lainnya digunakan untuk mengukur variabel *Career Readiness*. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, seluruh butir pernyataan telah melalui uji validitas dan reliabilitas empiris untuk memastikan kelayakannya sebagai instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.0. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji prasyarat analisis berupa uji normalitas, homogenitas, dan linearitas, analisis regresi linear sederhana, pengujian koefisien determinasi (R^2), serta uji signifikansi parsial (uji t) untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan secara komprehensif mengenai “hasil pengolahan data empiris beserta pembahasannya, yang secara spesifik diuraikan untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan”.

A. Hasil

Bagian ini menjelaskan dan memaparkan mengenai data hasil penelitian yang dilakukan di Four Points by Sheraton Batam. 30 pernyataan yang akan disebarakan kepada 60 responden. Data tersebut akan diolah menggunakan SPSS versi 27.00.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang berstatus sebagai peserta magang di Hotel Four Points by Sheraton Batam. Penentuan sampel dilakukan dengan menerapkan “teknik penarikan sampel jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden diuraikan berdasarkan jenis kelamin, status pekerjaan, periode magang, dan departemen penempatan”. Pemaparan karakteristik ini bertujuan untuk memberikan deskripsi komprehensif mengenai profil demografis subjek penelitian, sebagaimana dirinci pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	35%
	Perempuan	39	65%
Status Pekerjaan	Sudah Bekerja	31	51,7%
	Belum Bekerja	29	48,3%
Periode Magang	Januari – Juli 2025	26	43,3%
	Juli 2025 – Januari 2026	34	56,7%
Departemen Saat Magang	Housekeeping	21	35%
	F&B Culinary	14	23,3%
	F&B Service	11	18,3%
	Front Office	5	8,3%
	Finance	4	6,7%
	Engineering	3	5%
	Human Resources	2	3,3%

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Merujuk pada Tabel 2, profil demografis responden menunjukkan “dominasi jenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 39 individu (65%), berbanding dengan 21 individu laki-laki (35%). Ditinjau dari status ketenagakerjaan, proporsi responden yang telah berstatus pekerja mencapai 31 orang (51,7%), sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang belum bekerja yang berjumlah 29 orang (48,3%). Lebih lanjut, berdasarkan rentang waktu pelaksanaan magang, kelompok terbesar merupakan peserta pada periode Juli 2025–Januari 2026 yang mencakup 34 orang (56,7%), sementara peserta pada periode Januari–Juli 2025 tercatat sebanyak 26 orang (43,3%)”.

Terkait dengan distribusi penempatan magang, konsentrasi tertinggi berada pada Departemen *Housekeeping* dengan 21 responden (35%). Proporsi ini disusul oleh *F&B Culinary* sebanyak 14 orang (23,3%) dan *F&B Service* sebanyak 11 orang (18,3%). Adapun sebaran pada departemen lainnya meliputi “*Front Office* sebanyak 5 orang (8,3%), *Finance* sejumlah 4 orang (6,7%), *Engineering* sebanyak 3 orang (5%), serta *Human Resources* dengan 2 orang (3,3%). Pola distribusi ini mengindikasikan bahwa mayoritas peserta magang dialokasikan pada departemen operasional yang berinteraksi langsung dengan ranah pelayanan hotel. Keberagaman penempatan ini merefleksikan variasi pengalaman empiris yang selaras dengan spesifikasi tugas dan tanggung jawab di setiap departemen. Dengan demikian, data yang terhimpun diproyeksikan sangat

representatif dalam memotret implementasi *internship development* serta tingkat *career readiness* peserta magang di Hotel Four Points by Sheraton Batam”.

2. Analisis Deskripsi Data Variabel

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu “*Internship development* (X) sebagai variabel bebas dan *Career readiness* (Y) sebagai variabel terikat. Keduanya diukur berturut-turut menggunakan 15 butir pernyataan variabel *internship development* (x) dan 15 butir pernyataan variabel *career readiness* (y) yang telah diuji validitas dan reliabilitas, sebelum disebarkan kepada 60 responden”.

a. Penjelasan Data Variabel *Internship development* (X)

Pengolahan data dari 60 responden menghasilkan “nilai mean sebesar 63,55 , median sebesar 66.00, mode sebesar 67.00, standart devition sebesar 9.273, variance sebesar 85,981, range sebesar 57.00, minimum sebesar 18.00 , maximum sebesar 75.00 dan sum sebesar 3813.00”. Selanjutnya Rincian Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel *Internship development* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Tingkat Capaian Responden Variabel *Internship development* (X)

Variabel	Indikator	Total skor	TCR (%)
Internship Development	X1	258	86
	X2	252	84
	X3	254	84,7
	X4	257	85,7
	X5	252	84
	X6	254	84,7
	X7	262	87,3
	X8	260	86,7
	X9	258	86
	X10	252	84
	X11	243	81
	X12	257	85,7
	X13	246	82
	X14	254	84,7
	X15	254	84,7
	Rata-rata	3813	84,7
	Kriteria		Sangat Baik

Sumber : Output excel(2026)

Secara umum, variabel *internship development* memperoleh “nilai rata-rata TCR sebesar 84,7% dan tergolong kategori sangat baik, Nilai TCR tertinggi terdapat pada butir X7 (memberikan pengalaman kerja yang bermanfaat untuk menunjang karir) sebesar 87,3%, sedangkan nilai TCR terendah terdapat pada butir X11 (dukungan yang baik kepada peserta magang) sebesar 81%. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam aspek mendapatkan pengalaman kerja yang bermanfaat untuk menunjang karir di Four Points by Sheraton Batam secara umum sudah sangat baik, namun aspek dukungan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan”.

b. Penjelasan Data Variabel *Career readiness* (Y)

Hasil pengolahan data terhadap 60 responden menunjukkan “nilai mean sebesar 65,45, median sebesar 68,00, mode sebesar 68, standart deviation sebesar 9,212, variace sebesar 84,862 range sebesar 54, minimum sebesar 21, maximum sebesar 75 dan sum sebesar 3927”. Selanjutnya disajikan Rincian TCR variabel Keterampilan Komunikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Tingkat Capaian Responden *Career readiness* (Y)

Variabel	Kode Indikator	Skor Total	TCR %
Career Readiness	Y1	254	84,6
	Y2	263	87,6
	Y3	264	88
	Y4	258	86
	Y5	265	88,3
	Y6	268	89,3
	Y7	263	87,6
	Y8	260	86,6
	Y9	267	89
	Y10	268	86
	Y11	255	85
	Y12	267	89
	Y13	260	86,6
	Y14	254	84,6
	Y15	271	90,3
	Rata-rata	3927	87,2
Kriteria			Sangat Baik

Sumber : Output excel(2026)

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan, “nilai rata-rata TCR variabel, *Career readiness* adalah sebesar 87,2% dan berada pada kategori sangat baik. Nilai TCR tertinggi terdapat pada butir Y15 (ketangguhan mental setelah menjalani program magang) sebesar 90,3%, sedangkan nilai TCR terendah terdapat pada butir Y1 & Y14 (mengoperasikan peralatan kerja dan tenang dalam tekanan) sebesar 84,6%”. Hasil ini menunjukkan bahwa pengoperasian peralatan kerja dan tenang dalam tekanan peserta magang di Four Points by Sheraton Batam secara umum sudah baik, namun aspek tersebut masih perlu ditingkatkan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear sederhana agar model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar. Pengujian dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Adapun hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 3.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Parameter	Variabel	Nilai	Standar	Kesimpulan
Normalitas	<i>Asymp.Sig</i>	Residual	0,200	> 0,05	Normal
Homogenitas	<i>Sig.(Levenes's Test)</i>	X → Y	0,113	> 0,05	Homogen
Linearitas	<i>Sig. Deviation from Linearity</i>	X → Y	0,745	> 0,05	Linear

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian asumsi menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. pada uji normalitas sebesar 0,200 ($>0,05$), nilai Sig. (Levene's Test) pada uji homogenitas sebesar 0,113 ($>0,05$), serta nilai Sig. Deviation from Linearity pada uji linearitas sebesar 0,745 ($>0,05$). Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal, memiliki varians yang homogen, dan menunjukkan hubungan yang linear sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear sederhana.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk “seberapa jauh kemampuan model dalam mempengaruhi variabel independen *internship development* (X) terhadap variabel dependen *career readiness* (Y). Hal ini dapat dilihat melalui nilai *R-Square*”, sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	0,796	0,792	4,201
a. Predictors: (Constant), Internship Development				

Sumber: Hasil Olah data SPSS versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,796 atau 79,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Internship Development* mampu menjelaskan sebesar 79,6% variasi pada variabel *Career Readiness*. Dengan kata lain, perubahan atau perbedaan tingkat *Career Readiness* dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebesar 79,6% oleh variasi pada *Internship Development* dalam model penelitian.

Sementara itu, sebesar 20,4% sisanya ($100\% - 79,6\%$) merupakan variasi *Career Readiness* yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini dan dapat berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar model, seperti faktor individu, pengalaman organisasi, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dukungan keluarga, dan pelatihan. Dengan demikian, *Internship Development* memiliki kemampuan yang besar dalam menjelaskan variasi *Career Readiness*, yaitu sebesar 79,6%, sedangkan 20,4% lainnya berada di luar model penelitian.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk “mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *internship development* (X) terhadap variabel *career readiness* (Y). Analisis ini dilakukan berdasarkan data dari 60 responden”. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel dibawah berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,137	3,787		2,413	0,019
	Internship Development	0,886	0,059	0,892	15,023	0,000
a. Dependent Variable: Career Readiness						

Sumber: Hasil Olah data SPSS versi 27.00 (2026)

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk “mengetahui besarnya pengaruh variabel *internship development* terhadap *career readiness*. Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 9,137 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,886, sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana” sebagai berikut:

$$Y=9,137+0,886X$$

Keterangan:

Y = Career Readiness

X = Internship Development

Mengacu pada persamaan regresi tersebut, “nilai konstanta sebesar 9,137 mengindikasikan bahwa apabila variabel *internship development* bernilai nol (0) atau diasumsikan tidak mengalami perubahan, maka estimasi nilai *career readiness* adalah sebesar 9,137. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,886 merepresentasikan bahwa setiap eskalasi 1 satuan pada variabel *internship development* akan berkontribusi terhadap peningkatan nilai *career readiness* sebesar 0,886 satuan, dengan asumsi variabel-variabel lain berada dalam kondisi tetap (*ceteris paribus*)”. Koefisien regresi yang bernilai positif ini membuktikan eksistensi korelasi yang searah antara kedua variabel; dengan kata lain, semakin optimal *internship development*, maka akan semakin tinggi pula tingkat *career readiness*.

c. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu *internship development* (X), secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, yaitu *career readiness* (Y). Hipotesis yang diajukan pada uji T adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, yang berarti “*internship development* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career readiness* di Hotel Four Points by Sheraton Batam.

$H_a \neq 0$, yang berarti *internship development* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *career readiness* di Hotel Four Points by Sheraton Batam”.

Penentuan nilai t-tabel mensyaratkan kalkulasi tingkat signifikansi dan derajat kebebasan (*degree of freedom / df*) dengan penjabaran sebagai berikut:

Tingkat kesalahan (α) = $0,05 : 2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = $(n-k-1)$

Derajat bebas pembilang = $k-1 = 2-1 = 1$

n = jumlah sampel, $n = 60$

k = jumlah variabel independen yang digunakan, $k = 1$

Maka, “derajat bebas (df) = $n-k-1 = 60-1-1 = 58$. Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka Ttabel yang digunakan adalah senilai 2,002”. Berikut adalah hasil uji parsial (uji t):

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,137	3,787		0,019
	Internship Development	0,886	0,059	0,892	0,000

a. Dependent Variable: Career Readiness

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh “nilai t-hitung sebesar 15,023, sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Karena t-hitung > t-tabel ($15,023 > 2,002$) dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *internship development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career readiness*”.

B. Pembahasan

1. Career Readiness

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 60 responden menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.00, diketahui bahwa tingkat *career readiness* (kesiapan karier) secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan persentase mencapai 87,2%. Hasil ini mencerminkan bahwa Four Points by Sheraton Batam telah memberikan pengalaman kerja, pendampingan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya *career readiness* peserta magang, bisa dilihat dari berbagai aspek, seperti penguasaan kompetensi teknis perhotelan, keterampilan interpersonal, profesionalisme dan etika kerja, orientasi pelayanan dan sensitivitas budaya dan kemampuan adaptasi dan manajemen tekanan. Dalam konteks kemampuannya mengelola tekanan, kondisi yang terjadi di Four Points by Sheraton Batam menunjukkan nilai dengan TCR yang 86,667% ada, di mana peserta magang merasa mampu bekerja di bawah tekanan setelah mendapatkan pelatihan dan pengalaman magang. Maka dari itu, disarankan kepada manajemen Four Points by Sheraton Batam untuk mempertahankan dan meningkatkan ilmu *career readiness* kepada peserta magang, hal ini berguna untuk mencetak SDM yang unggul dalam industri perhotelan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Febriani dkk. [11] yang menyatakan bahwa *career readiness* mencakup kemampuan individu dalam mengelola dan mengembangkan perjalanan karier secara optimal melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk berhasil di dunia kerja. Oleh karena itu, pengalaman *internship development* yang memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk memperoleh pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan membentuk sikap profesional dapat mendukung peningkatan *career readiness*. Selain itu hal ini juga sejalan dengan penelitian Rulianti dan Nurpribadi [12], yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa pemberian bekal keterampilan yang cukup sangat penting bagi kesiapan berkarir mahasiswa untuk bisa terjun ke dunia kerja. Hal ini sejalan dengan tujuan industri perhotelan saat ini untuk mencetak SDM yang unggul dalam industri perhotelan.

2. Internship Development

Berdasarkan “hasil analisis data terhadap 60 responden menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.00, diketahui bahwa tingkat *internship development* secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 84,7%. Temuan ini merepresentasikan evaluasi peserta magang terhadap beberapa aspek fundamental, yang meliputi nilai personal peserta, pendampingan dan pembinaan kerja, nilai fungsional yang dirasakan, lingkungan pembelajaran kerja, serta nilai sosial. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum, nilai-nilai *internship development* telah terakomodasi dengan baik dalam berbagai aspek yang dijalani, sekaligus merefleksikan terpenuhinya kebutuhan serta ekspektasi peserta selama mengikuti program magang”.

Merujuk pada temuan penelitian tersebut, manajemen Four Points by Sheraton Batam direkomendasikan untuk terus mengoptimalkan kualitas pelatihan dan pengembangan, serta mengimplementasikan manajemen waktu yang lebih efektif bagi para peserta magang. Upaya strategis ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kualitas *internship development* agar dapat mencapai kategori sangat baik. Optimalisasi kinerja peserta magang dalam pelaksanaan tugasnya diharapkan mampu memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kualitas produk dan layanan, serta berkontribusi dalam mencetak calon Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul di industri perhotelan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Swanson [13] dalam literatur yang berjudul "*Foundations of Human Resource Development*" terbitan Berrett-Koehler Publishers, yang mengemukakan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses pengembangan dan pengaktualisasian keahlian guna meningkatkan kinerja individu, tim, proses kerja, dan sistem organisasi. Mengacu pada pandangan tersebut, *internship development* pada hakikatnya memainkan peran krusial yang berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan keterampilan peserta magang. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *internship development* memiliki kontribusi yang sangat penting, baik bagi pengembangan kapasitas peserta magang maupun bagi kemajuan perusahaan".

3. Pengaruh *Internship Development* Terhadap *Career Readiness*

Penelitian ini bertujuan untuk "menganalisis pengaruh *internship development* terhadap *career readiness* pada industri perhotelan, khususnya di Four Points by Sheraton Batam. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang melibatkan 60 responden, ditemukan bahwa variabel *internship development* (X) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *career readiness* (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, di mana nilai t hitung sebesar 15,023 melampaui nilai t tabel yang sebesar 2,002 ($15,023 > 2,002$). Selain itu, tingkat signifikansi tercatat pada angka 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,886. Temuan statistik tersebut mengonfirmasi bahwa *internship development* berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan karier (*career readiness*) para peserta magang di Four Points by Sheraton Batam". Berdasarkan penelitian ini, *career readiness* menjadi elemen esensial yang memengaruhi tingkat keberhasilan peserta magang dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap profesional mereka.

Lebih lanjut, hasil ini menunjukkan bahwa "program *internship development* memberikan kontribusi nyata bagi mahasiswa dalam meningkatkan kapasitas diri, mengasah keterampilan operasional, dan membentuk sikap kerja yang relevan dengan tuntutan sektor perhotelan. Temuan ini sejalan dengan landasan teoretis *Knowledge, Skills, Abilities, and Other Characteristics* (KSAOs) yang dikemukakan oleh Noe [2], yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi kerja turut mencakup dimensi etika, motivasi, dan perilaku kerja". Dalam konteks ini, *internship development* berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mentransformasikan pembelajaran akademik menjadi kompetensi profesional yang komprehensif, yang meliputi pemahaman teoretis, kecakapan praktis, serta sikap kerja yang berorientasi pada kebutuhan industri. Relevansi hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Jayano dan Indra [14], yang menyimpulkan bahwa "*internship development* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career readiness*. Dengan demikian, program magang yang mengintegrasikan *internship development* dengan pembekalan *career readiness* sangat krusial dalam membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan praktis, menumbuhkan kepercayaan diri, serta mempersiapkan mereka secara profesional untuk memasuki dunia kerja, khususnya pada industri perhotelan".

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internship development* di Four Points by Sheraton Batam berada dalam kategori sangat baik dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,7% dan *career readiness* peserta magang juga berada dalam kategori sangat baik dengan nilai TCR sebesar 87,2%. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *internship development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career readiness*. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 79,6%, *internship development* mampu menjelaskan variasi *career readiness* sebesar 79,6%. Faktor lain di luar penelitian memengaruhi bagian yang tersisa sebesar 20,4%. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai t hitung (15,023) lebih besar daripada nilai t tabel (2,002), dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05".

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. J. Kumar, "Internships: Bridging the gap between college and workplace," *IETE Technical Review*, vol. 39, no. 6, pp. 1223-1224, 2022.
- [2] R. A. Noe, *Employee Training and Development*, 8th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2020.
- [3] H. K. Duggal, W. M. Lim, P. Khatri, A. Thomas, and A. Shiva, "The state of the art on self-perceived employability," *Global Business and Organizational Excellence*, vol. 43, no. 4, pp. 88-110, 2024.
- [4] P. C. Lee, S. Yoon, and M. J. Lee, "Are you ready? Perceived career readiness attributes of the hospitality management students," *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 34, no. 3, pp. 157-169, 2022.
- [5] I. M. Bawica, "The university internship program and its effects on students' employability readiness," *International Journal of Academe and Industry Research*, vol. 2, no. 3, pp. 86-101, 2021.
- [6] F. M. Husain and O. H. A. Mahfoodh, "English for Professionals students' perceptions of the relevance of internship to their undergraduate courses and career choices," *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, vol. 11, no. 5, pp. 1068-1088, 2021.
- [7] N. S. Lestari and E. Millenia, "Minat berkarier di industri perhotelan dipengaruhi oleh pengalaman magang," *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 5, no. 3, pp. 400-407, 2022.
- [8] A. R. Amelia, M. G. Miranti, N. Astuti, and I. F. Romadhoni, "Pengaruh pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) dan motivasi bekerja terhadap minat berkarir di hotel oleh peserta didik Jurusan Tata Boga di SMKN 2 Mojokerto," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, vol. 10, no. 1, pp. 707-715, 2025.
- [9] Y. Cui and A. N. Abukhalifeh, "Does the hotel internship improve students' intention of employment in the hotel industry?" *Journal of Studies in Education*, vol. 12, no. 2, pp. 18-18, 2022.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabet, 2022.
- [11] R. D. Febriani, N. Neviyarni, M. Marjohan, I. Ifdil, and A. Afdal, "Determinant factor career readiness in final year undergraduate students," *Jurnal Neo Konseling*, vol. 4, no. 1, pp. 1-1, 2022.
- [12] E. Rulianti and G. Nurpribadi, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 849-858, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- [13] R. A. Swanson, *Foundations of Human Resource Development*. Berrett-Koehler Publishers, 2022.
- [14] I. M. Jayano and M. Indra, "Pengaruh praktik kerja industri dan laboratorium praktik terhadap kompetensi mahasiswa perhotelan pada Politeknik Pariwisata Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 3, no. 3, pp. 202-206, 2019, doi: 10.31955/mea.v3i3.246.
- [15] N. Basuki, "Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 4, no. 2, pp. 182-192, 2023.