Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

The Effects of The Work Environment and Motivation on Competency Development of Hotel X Interns in Ubud

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang Hotel X di Ubud

Komang Wahyudi Marantika[1], R.Tri Priyono Budi Santoso[2*], I Wayan Ruspendi Junaedi[3]

[1,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata , Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia
[2]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata , Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: budisantoso@dhyanapurabali.ac.id

Article info

Keywords:
Intern Competency Development, Motivation, Work Environment

Abstract

This research aims to analyze the effects of the work environment and motivation on competency development among interns at Hotel X. The increasingly competitive tourism industry requires hospitality companies to improve the quality of their human resources through effective internship programs. The interns' competency development is influenced by various factors, including a conducive work environment and high motivation. The study used a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 33 interns at Hotel X. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), and a simultaneous test (F-test) with the assistance of SPSS version 27. The results showed that, partially, the work environment had a positive and significant effect on interns' competency development, with a a regression coefficient of 0.761 and a calculated t-value of 12.102. Motivation also had a positive and significant partial effect, with regression coefficient of 1.080 and a calculated t-value 9.457. Simultaneously, the work environment and motivation had a positive and significant effect on interns' competency development, with a calculated F-value of 165.452, a multiple correlation coefficient of R = 0.958, and a coefficient of determination of R^2 = 0.911, indicating that both variables contributed 91.1% to the interns' compentecy development, while the remaining 8.9% was influenced by other factors not examined in this study. This study implies that improving the quality of the work environment and interns' motivation should receive attention from hotel management to develop a competent workforce in the hospitality sector.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

Kata kunci:
Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Kompetensi Peserta Magang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap pengembangan kompetensi peserta magang di Hotel X. Industri pariwisata yang semakin kompetitif menuntut perusahaan hospitality untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program magang yang efektif. Pengembangan kompetensi peserta magang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 33 peserta magang di Hotel X. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t-test), dan uji simultan (F-test) dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta magang dengan koefisien regresi sebesar 0,761 dan nilai t-hitung 12,102. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan koefisien regresi sebesar 1,080 dan nilai t-hitung 9,457. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta magang dengan nilai F-hitung 165,452, koefisien korelasi berganda R=0,958, dan koefisien determinasi R^2= 0,911 yang berarti kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 91,1% terhadap kompetensi peserta magang, sedangkan sisanya 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi peserta magang perlu menjadi perhatian manajemen hotel untuk mengembangkan kompetensi tenaga kerja yang berkualitas di sektor perhotelan.

PENDAHULUAN

Program magang merupakan wujud nyata dari proses pembelajaran berbasis pengalaman yang menjembatani kesenjangan antara dunia akademik dan dunia profesi. Kegiatan praktik kerja ini tidak hanya berfungsi sebagai media penerapan konsep-konsep teoritis dari bangku kuliah, melainkan juga sebagai wahana pengembangan berbagai kompetensi pendukung yang penting di lingkungan profesional. Sejalan dengan amanat UU No. 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk mencetak lulusan yang memiliki kompetensi memadai dan mampu bersaing di dunia kerja. Praktik magang muncul sebagai solusi efektif untuk memenuhi tuntutan tersebut melalui penyediaan pengalaman autentik di lapangan . Selain itu, dalam melaksanakan program magang, para peserta magang juga perlu mengembangkan kompetensi mereka melalui lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang mendukung dalam pengembangan kompetensi peserta magang.

Menurut Arisandi *et al*. (2022) Magang dan studi independen MBKM membantu mahasiswa meningkatkan kompetensi melalui keterlibatan langsung di lingkungan kerja. Kompetensi tersebut mencakup *hard skill*, seperti perancangan, analisis sistem, pemrograman, dan dokumentasi pekerjaan, serta *soft skill*, seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, berpikir kreatif, dan inovatif. Pratama dan Komariyah (2025) menjelaskan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kompetensi peserta magang. Sari *et al.* (2026) menyatakan program magang mampu meningkatkan skill dan kompetensi peserta magang.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi peserta magang adalah lingkungan kerja menurut penelitian Rosyada (2025) juga menyoroti bahwa pengalaman magang yang bervariasi serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Putra dan Nugroho (2023) menyatakan

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja mahasiswa magang dengan menggunakan motivasi sebagai variable intervening.Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kompetensi peserta magang adalah motivasi menurut penelitian Hanisyahputra *et al.* (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa magang di PT Taspen Persero TBK KCU Makassar. Sholahudin (2025) menyatakan hasil pengujiannya menunjukkan bahwa moderasi program magang kerja dapat memperkuat hubungan motivasi dan keterampilan kerja terhadap keputusan karir peserta magang.

Namun demikian,sebagian penelitian terdahulu masih berfokus pada kinerja dan kesiapan kerja peserta magang, bukan secara khusus pada pengembangan kompetensi sebagai hasil utama magang. Padahal, kompetensi merupakan faktor yang lebih mendasar karena mencakup integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja peserta. Dalam industri jasa dan perhotelan, misalnya, rancangan pekerjaan magang, kesempatan menggunakan beragam keterampilan, otonomi, makna tugas, serta umpan balik kerja berkontribusi terhadap motivasi intrinsik dan pengembangan kemampuan peserta. Dengan menempatkan pengembangan kompetensi sebagai variabel terikat, penelitian ini dapat tolak ukur agar program magang benar-benar menghasilkan sumber daya manusia yang siap kerja.Serta penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai: apakah ada pengaruh lingkungan kerja positif signifikan terhadap pengembangan kompetensi peserta magang? apakah ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap pengembangan kompetensi peserta magang? serta apakah ada pengaruh positifi signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap pengembangan kompetensi peserta magang?

Berdasarkan permasalahan tersebut,penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap pengembangan kompetensi peserta magang, untuk mengetahui pengaruh positif signifikan motivasi terhadap pengembangan kompetensi peserta magang,serta untuk mengetahui pengaruh positif signifikan lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap pengembangan kompetensi peserta magang. Secara akademis penelitian ini diharapkan mampu menjadi tolak ukur dalam menambah wawasan mahasiswa serta mampu menerapkan konsep-konsep yang diperoleh di bangku kuliah dan praktek langsung di lapangan, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap pengembangan kompetensi peserta magang. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan sehubungan dengan masalah yang dibahas

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif untuk menganalisis Pengaruh Lngkungan Kerja dan Motivasi terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang Penelitian dilakukan di Hotel X di Ubud.Sedangkan populasi terdiri dari 33 responden, yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 sehingga mengambil seluruh populasi yang ada yaitu seluruh peserta magang di Hotel X di Ubud.

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder, Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala likert kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda,analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS versi 27.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1, seluruh variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang memperoleh nilai rata-rata (*mean*) di atas 2,61 pada skala likert (rentang 1-5), yang dikategorikan dalam kategori "Cukup Baik." Rata-rata tertinggi terdapat pada variabel Lingkungan Kerja (*mean* = 3.23), diikuti oleh Motivasi (*mean* = 2.95) dan Pengembangan Kompetensi Peserta Magang (*mean* = 2.96).

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.2121	3.3030	3.3333	3.2424	2.9697	3.2727	3.3333

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.8788	2.9394	3.1212	2.9091	11.5152

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.0000	2.8485	2.8485	2.9394	2.9091	2.8485	3.2121	3.1212	22.8788

Berdasarkan hasil analisis mengenai lingkungan kerja sebesar 3,23 yang berada pada kisaran 2,61 – 3,40 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai lingkungan kerja di Hotel X adalah cukup baik. Namun nilai rata-rata yang terendah diketahui pada indikator bunyi musik (2,96).

Berdasarkan hasil analisis mengenai motivasi sebesar 2,95 yang berada pada kisaran 2,61 – 3,40 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai fasilitias di Hotel X adalah cukup baik. Namun nilai rata-rata yang terendah diketahui pada indikator promosi (2,87).

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengembangan kompetensi peserta magang sebesar 2,96 yang berada pada kisaran 2,61 – 3,40 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kompetensi peserta magang di Hotel X adalah kategori cukup baik. Namun nilai rata-rata yang terendah diketahui pada indikator inisiatif, komunikasi dan kompetensi di tempat kerja (2,84).

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

2. Uji Validitas dan Realiabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

X1,X2 & Y

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	7

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	8

Seluruh indikator pada masing-masing variabel (Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Kompetensi Peserta Magang) menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel juga lebih besar dari 0,60 yang mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda, maka model persamaan regresi linear berganda harus melalui uji asumsi klasik agar hasil uji hipotesis tidak bias.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.915	1.093
	X2	.915	1.093

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan nilai *tolerance variabel* bebas lebih dari 10% atau 0,1. Nilai VIF kurang dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan Hasil heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik scater plot artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas nilai sig sebesar 0.756 > 0.50 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.440	1.668		-3.860	.001
	X1	.761	.063	.666	12.102	.000
	X2	1.080	.114	.520	9.457	.000

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2 terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = -6{,}440 + 0{,}761X1 + 1{,}080X2$$

Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja dan Motivasi akan meningkatkan Pengembangan Kompetensi Peserta Magang secara berturut-turut sebesar 0,761 dan 1,080

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan rumus D = R2 x 100%. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,911 atau 91,1%. Ini menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya pengembangan kompetensi peserta magang sebesar 91,1% dan 8.9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji T dan Uji F

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Hasilnya, variable Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu lingkungan kerja t-hitung (12.102) dan t-tabel (1,69) sedangkan pada variabel motivasi t-hitung (9.457) dan t-tabel (1.69) .Jadi secara parsial variable Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan Pengembangan Kompetensi Peserta Magang. F-hitung memiliki nilai signifikansi 0,000 sehingga secara bersama-sama (simultan) Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kompetensi peserta magang ($\beta = 0{,}761$; $t = 12{,}102$; $p = 0{,}000$). Nilai positif pada koefisien regresi mengindikasikan semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin tinggi pengembangan kompetensi peserta magang konsumen di Hotel X. Menurut Nemati-Vakilabad *et al.* (2025) lingkungan kerja memiliki

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

peran yang sangat penting dalam menentukan pengalaman dan kompetensi peserta magang selama menjalani program magang disuatu instansi atau perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang

Hasil analisis data menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan kompetensi peserta magang tamu (β = 1,080; t-hitung 9,457; p= 0,000). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi maka pengembangan kompetensi peserta magang di Hotel X semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rochmayanti *et al.* (2021); Rose (2023) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang.

Hasil penelitian menunjukan secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kompetensi peserta magang tamu di Hotel X. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 165,452 dengan signifikansi 0,000. Koefisien korelasi berganda (R = 0,958) menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan koefisien determinasi (adjusted R^2 = 0,911) membuktikan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 91,1% terhadap kompetensi peserta magang. Apabila kedua variabel tersebut ditingkatkan maka kompetensi peserta magang Hotel X akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rochmayanti *et al.* (2021); Rosyada & Suratman (2025); Prastiwi (2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis keempat (H3) melalui uji F menunjukkan bahwa secara statistik sig 0,000, ini berarti secara bersama-sama (simultan) Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kompetensi Peserta Magang (Y). Sehingga H0 ditolak atau H3 diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi peserta magang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja dan Motivasi yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan Pengembangan Kompetensi Peserta Magang.

DAFTAR PUSTAKA

Arisandi, D., Mutiara, M. W., & Mawardi, V. C. (2022). Dampak kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) magang dan studi independen dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1), 174–181.

Hanisyahputra, F. D., Hartinah H, D. A. S., Akib, A., & Ramadhani, M. W. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Magang di PT Taspen Persero TBK KCU Makassar. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah*, 960-971.

Mayang, K. (2025). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Peserta Magang Berkarya Pt Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Dalam Perspektif Bisnis Islam (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Nemati-Vakilabad, R., Kamalifar, E., Jamshidinia, M., & Mirzaei, A. (2025). Assessing the relationship between nursing process competency and work environment among clinical nurses: a cross-sectional correlational study. *BMC Nursing, 24*. https://doi.org/10.1186/s12912-025-02760-3

Prastiwi, A. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan fasilitas lingkungan kerja terhadap kinerja peserta magang. *Jurnal Analisis Kinerja*, 10(3), 67-78.

Prasetiyo, I. J. A., & Warmana, G. O. (2026). Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Keterlibatan Kerja Peserta Magang Pada Fase Awal:(Studi Kasus Di Start-Up Foodtech). *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 2254-2262.

Pratama, A. Y., & Komariyah, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Magang di Divisi Akuntansi: Studi Kualitatif di PT PWU Jatim. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis Dan Teknologi Informatika*, 1(5), 30-36.

Putra, A. A. M., & Nugroho, M. T. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Magang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening (Studi Kasus: Pt United Tractors Tbk)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Rochmayanti, F., Kuat, T., Tentama, F. (2021). Effect of internship performance and work motivation on vocational students' work readiness. *International Journal on Education Insight*, 2(2), 45-52.

Rose, P. (2023). Intern motivation to learn: The moderating role of perceived overqualification. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 24(4), 437–448.

Rosyada, Q. A. (2025). *Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Uii: Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Doctoral dissertation. Universitas Islam Indonesia.

Rosyada, Q. A., & Suratman, A. (2025). Student Work Readiness: Support from Internship Experience, Motivation and Work Environment. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(6), 2731-2750.

Sari, E. P., Manafe, L. A., & Elisabeth, D. R. (2026). Efektivitas Program Magang dalam Mendukung Pencapaian Kompetensi dan Peningkatan Keterampilan (Skill) Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1), 202-210.

Sasikaraya, A. M., & Nafi'ah, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Peserta Magang Msib 7 di Ruang Belajar Aqil. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 12(1), 51-58.

Sholahudin, M. (2025). *Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Keputusan Karir Yang Dimoderasi Oleh Program Magang Kerja di Industri Hotel Berbintang Provinsi Lampung*. Doctoral Dissertation. Universitas Lampung.