Volume 12 Issue 1 (2027) Pages 487 - 499
**Jurnal Mirai Management**
ISSN : 2597- 4084 (Online)

# Pengaruh Persyaratan Pengalaman Kerja Dan Batasan Usia Terhadap Minat Melamar Kerja Melalui Perceived Behavioral Control Pada Mahasiswa Di Solo

**Henitya Sekar Wahyuningtyas[1]✉, Nur Achmad[2]**
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak
Penelitian ini menganalisis pengaruh persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia terhadap minat melamar kerja dengan Perceived Behavioral Control (PBC) sebagai mediator pada mahasiswa dan fresh graduate di Solo Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dari 195 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling. Analisis dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS 3.29. Hasil menunjukkan bahwa persyaratan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melamar kerja (p=0,090), sedangkan batasan usia berpengaruh positif dan signifikan (p=0,027). Persyaratan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap PBC (p<0,001), tetapi batasan usia tidak (p=0,062). PBC berpengaruh positif terhadap minat melamar kerja (p<0,001) dan memediasi hubungan persyaratan pengalaman kerja dengan minat melamar, tetapi tidak memediasi hubungan batasan usia. Temuan ini menegaskan pentingnya persepsi kendali dalam memahami minat melamar kerja.

**Kata Kunci:** persyaratan pengalaman kerja; batasan usia; perceived behavioral control; minat melamar kerja.

## *Abstract*
*This study examines the effects of work experience requirements and age restrictions on job application intention, with Perceived Behavioral Control (PBC) as a mediating variable among university students and fresh graduates in Solo Raya, Indonesia. A quantitative cross-sectional design was employed, using questionnaire data from 195 purposively selected respondents. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.29. Results indicate that work experience requirements do not significantly affect job application intention (p = 0.090), whereas age restrictions have a positive and significant effect (p = 0.027). Work experience requirements positively affect PBC (p < 0.001), while age restrictions do not (p = 0.062). PBC positively affects job application intention (p < 0.001) and significantly mediates the relationship between work experience requirements and job application intention (p < 0.001). However, mediation in the relationship involving age restrictions is not significant (p = 0.062).*

***Keywords:*** *work experience requirements, age restrictions, Perceived Behavioral Control, job application intention, university students*

Copyright (c) 2026 Henitya Sekar Wahyuningtyas

✉ Corresponding author :
Email Address : b100230067@student.ums.ac.id

# PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan seleksi kandidat untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan menetapkan berbagai persyaratan, termasuk pengalaman kerja yang relevan dengan durasi minimal tertentu. Persyaratan tersebut digunakan untuk menilai kesiapan kandidat dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, terutama terkait penguasaan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan. Namun, persyaratan pengalaman kerja berpotensi menjadi hambatan bagi mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate yang belum memiliki pengalaman kerja formal. Selama menempuh pendidikan, sebagian mahasiswa lebih berfokus pada kegiatan akademik, organisasi, dan magang dengan durasi terbatas. Kondisi tersebut dapat menimbulkan keraguan terhadap kemampuan diri dan mengurangi keinginan untuk melamar pekerjaan ketika pengalaman yang dimiliki dianggap belum memenuhi kriteria perusahaan (Nafisatul et al., 2024).

Selain pengalaman kerja, batasan usia merupakan persyaratan rekrutmen yang kerap ditemukan dalam berbagai lowongan pekerjaan. Perusahaan dapat menetapkan batas usia tertentu berdasarkan kebutuhan jabatan, karakteristik pekerjaan, atau pertimbangan organisasi. Meskipun demikian, persyaratan usia maksimal, misalnya 25 tahun, berpotensi membatasi kesempatan mahasiswa dan fresh graduate untuk memasuki pasar kerja. Individu yang mengalami jeda pendidikan atau gap year dapat menghadapi keterbatasan kesempatan meskipun memiliki kompetensi yang sesuai. Dalam kondisi tersebut, pembatasan usia dapat dipersepsikan sebagai hambatan dalam memperoleh pekerjaan dan menimbulkan persoalan mengenai kesetaraan kesempatan kerja (Hotmartua Simanullang et al., 2024; Sari et al., 2024). Batasan usia juga menjadi perhatian dalam kajian persyaratan rekrutmen karena dapat memengaruhi persepsi kandidat terhadap peluang dan kelayakan dirinya untuk melamar pekerjaan (Ardhana et al., 2025).

Persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia menjadi faktor yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan minat melamar kerja, khususnya pada mahasiswa dan fresh graduate. Minat melamar kerja merujuk pada keinginan individu untuk mengajukan lamaran pada perusahaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pekerjaan dan berbagai faktor yang berkaitan dengan kesempatan memperoleh pekerjaan tersebut (Meiske Dodengo et al., 2024). Persyaratan rekrutmen tidak selalu secara langsung menentukan keputusan seseorang untuk melamar, tetapi dapat memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dan peluangnya memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, pemahaman mengenai minat melamar kerja perlu mempertimbangkan bukan hanya karakteristik persyaratan perusahaan, melainkan juga persepsi individu terhadap kapasitas dirinya. Perspektif ini penting untuk menjelaskan mengapa kandidat dengan latar belakang pendidikan serupa dapat menunjukkan respons yang berbeda terhadap persyaratan rekrutmen.

Hubungan antara persyaratan rekrutmen dan minat melamar kerja dapat dianalisis menggunakan Theory of Planned Behavior (TPB) yang diperkenalkan oleh Ajzen (1991). Teori ini menjelaskan bahwa niat melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan perceived behavioral control (PBC). Dalam konteks pencarian kerja, PBC menggambarkan persepsi individu mengenai kemampuan, sumber daya, serta peluang yang dimiliki untuk melaksanakan perilaku tertentu. Erkan et al. (2022) menjelaskan relevansi PBC dalam memahami niat berperilaku, sedangkan Wei Low et al. (2025) menempatkan PBC sebagai faktor penting dalam menjelaskan niat mencari kerja. Bagi mahasiswa, keyakinan bahwa dirinya mampu memenuhi persyaratan rekrutmen dapat membantu menjelaskan minat melamar pekerjaan. Oleh karena itu, PBC berpotensi menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan persepsi terhadap persyaratan kerja dengan minat melamar.

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan dukungan empiris terhadap relevansi PBC dalam menjelaskan niat berperilaku. Penelitian Choon Wei Low (2025) terhadap 139 mahasiswa di Malaysia menunjukkan bahwa PBC berhubungan positif dan signifikan dengan niat mencari kerja, dengan koefisien sebesar 0,511 pada tingkat signifikansi 1% (Wei Low et al., 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkaitan dengan meningkatnya niat mahasiswa untuk melakukan pencarian kerja. Selain itu, Oktarina dan Pawirosumanto (2024) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha, dengan nilai t hitung sebesar 5,235 dan tingkat signifikansi 0,000 (Yolanda Oktarina & Suharno Pawirosumanto, 2024). Erkan et al. (2022) juga mengonfirmasi hubungan positif dan signifikan antara PBC dan niat berperilaku dalam konteks partisipasi mahasiswa pada kegiatan wisata. Meskipun konteks penelitian tersebut berbeda, hasilnya memperkuat relevansi PBC sebagai faktor penjelas niat berperilaku.

Meskipun penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya PBC dalam menjelaskan niat berperilaku, hubungan antara persyaratan pengalaman kerja, batasan usia, dan minat melamar kerja melalui PBC masih perlu dikaji secara khusus pada mahasiswa di Solo. Kedua persyaratan tersebut memiliki karakteristik berbeda: pengalaman kerja berkaitan dengan kompetensi dan rekam jejak kandidat, sedangkan batasan usia berkaitan dengan kriteria kelayakan yang ditetapkan perusahaan. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya respons psikologis yang tidak sama. Pengalaman organisasi, pelatihan, dan magang dapat membentuk keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya, tetapi belum tentu dipersepsikan setara dengan pengalaman kerja formal. Sementara itu, batasan usia dapat memengaruhi persepsi terhadap peluang melamar. Oleh karena itu, pengujian peran mediasi PBC diperlukan untuk mengetahui apakah keyakinan terhadap kemampuan diri menjelaskan hubungan kedua persyaratan tersebut dengan minat melamar kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa di Solo serta menguji peran mediasi Perceived Behavioral Control (PBC). Secara khusus, penelitian ini menguji pengaruh langsung pengalaman kerja dan batasan usia terhadap minat melamar kerja, serta pengaruh tidak langsung keduanya melalui PBC. Hasil penelitian diharapkan berkontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai respons psikologis pencari kerja terhadap persyaratan rekrutmen. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang persyaratan yang proporsional dan bagi mahasiswa dalam mengembangkan kompetensi serta keyakinan diri. Selain itu, hasilnya dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan untuk mengevaluasi persyaratan rekrutmen yang berpotensi membatasi kesetaraan kesempatan kerja.

# TINJAUAN PUSTAKA

### Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi niat individu dalam melakukan suatu perilaku. Teori ini mengidentifikasi tiga determinan utama niat, yaitu sikap terhadap perilaku (attitude toward behavior), norma subjektif (subjective norm), dan kontrol perilaku yang dirasakan (perceived behavioral control atau PBC). Sikap mencerminkan evaluasi individu terhadap perilaku, norma subjektif berkaitan dengan persepsi mengenai dukungan atau tekanan sosial, sedangkan PBC menggambarkan persepsi individu terhadap kemampuan dan kendalinya dalam melakukan perilaku tertentu. Dalam TPB, niat dipandang sebagai prediktor langsung perilaku, meskipun realisasi perilaku juga dipengaruhi oleh kendali aktual yang dimiliki individu. Kerangka ini relevan untuk menjelaskan proses

pengambilan keputusan dalam berbagai konteks, termasuk pencarian dan pelamaran kerja (Ajzen, 1991; Erkan et al., 2022).

TPB dapat digunakan untuk memahami bagaimana mahasiswa membentuk niat melamar pekerjaan berdasarkan penilaian terhadap kemampuan dan peluang yang dimiliki. PBC menjadi aspek penting karena mahasiswa perlu menilai apakah kompetensi, pengalaman, dan kondisi dirinya memungkinkan untuk memenuhi persyaratan rekrutmen. Penelitian Wei Low et al. (2025) menunjukkan bahwa PBC dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mencari kerja pada mahasiswa di Malaysia. Temuan tersebut mendukung relevansi TPB dalam menjelaskan niat pencarian kerja, meskipun hasil dari konteks penelitian lain tidak dapat langsung digeneralisasikan. Dalam penelitian ini, PBC digunakan untuk menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia dengan minat melamar kerja. Dengan demikian, TPB menjadi landasan konseptual untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui PBC (Ajzen, 1991; Wei Low et al., 2025).

**Persyaratan Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu indikator yang digunakan perusahaan untuk menilai kesiapan dan kemampuan calon tenaga kerja dalam menjalankan tugas tertentu. Foster (2001) mendefinisikan pengalaman kerja berdasarkan lamanya seseorang bekerja serta kemampuannya dalam memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat ditinjau melalui tiga dimensi, yaitu temporal yang berkaitan dengan durasi kerja, kognitif yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, serta teknis yang berkaitan dengan penguasaan pekerjaan dan peralatan yang digunakan (Handayani et al., 2025). Selain itu, perspektif Human Capital Theory menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman merupakan bentuk modal manusia yang dapat meningkatkan nilai produktif individu (Becker, 1962; Putri, 2025). Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi salah satu pertimbangan perusahaan dalam menentukan kualifikasi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Dalam proses rekrutmen, persyaratan pengalaman kerja dapat menjadi tantangan bagi mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate yang belum memiliki pengalaman kerja formal. Ketika perusahaan menetapkan pengalaman kerja minimum, misalnya satu tahun, kandidat yang belum memenuhi persyaratan tersebut dapat menilai bahwa peluangnya untuk diterima relatif rendah. Persepsi ini berpotensi memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya memenuhi kriteria rekrutmen dan, selanjutnya, minat untuk melamar pekerjaan. Nafisatul et al. (2024) membahas pentingnya pengalaman kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan, sedangkan Wei Low et al. (2025) menunjukkan bahwa Perceived Behavioral Control (PBC) berhubungan positif dan signifikan dengan niat mencari kerja. Berdasarkan hubungan konseptual tersebut, persyaratan pengalaman kerja perlu dikaji tidak hanya sebagai kriteria perusahaan, tetapi juga sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi minat melamar kerja melalui persepsi kontrol perilaku.

**Batasan Usia dalam Rekrutmen**

Batasan usia dalam rekrutmen merupakan persyaratan yang menetapkan rentang atau usia maksimum bagi calon pelamar untuk dapat mengikuti proses seleksi pekerjaan. Praktik ini umumnya digunakan perusahaan sebagai bagian dari kriteria penerimaan tenaga kerja, tetapi penerapannya dapat membatasi kesempatan individu yang tidak memenuhi ketentuan usia meskipun memiliki kompetensi yang sesuai. Fenomena tersebut berkaitan dengan konsep ageism, yaitu stereotip, prasangka, dan diskriminasi yang didasarkan pada usia seseorang. Pangestu (2024) membahas diskriminasi usia dalam konteks ketenagakerjaan, sedangkan Sari et al. (2024) menyoroti persoalan kesetaraan kesempatan kerja dalam penerapan persyaratan usia. Selain itu, Stereotype Content Model menjelaskan bahwa

penilaian terhadap kelompok sosial dapat terbentuk melalui dimensi warmth (kehangatan) dan competence (kompetensi), yang berpotensi memengaruhi persepsi terhadap kelayakan individu dalam lingkungan kerja (Fiske, 2018; Schellaert et al., 2025).

Dalam konteks pencarian kerja, batasan usia dapat memengaruhi penilaian individu terhadap peluangnya untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh pekerjaan. Pelamar yang merasa usianya tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat mempersepsikan peluang keberhasilannya lebih rendah sehingga mengurangi minat untuk mengajukan lamaran. Qvist dan Larsen (2025) mengkaji hubungan usia pelamar dengan penilaian kelayakan kerja, sedangkan Ardhana et al. (2025) membahas implikasi pembatasan usia terhadap kesempatan memperoleh pekerjaan. Dalam kerangka Theory of Planned Behavior, kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui Perceived Behavioral Control (PBC), yaitu persepsi individu mengenai kemampuan dan kendalinya dalam melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991). Dengan demikian, PBC berpotensi menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan batasan usia dengan minat melamar kerja. Namun, arah dan signifikansi hubungan tersebut tetap perlu diuji secara empiris.

**Minat Melamar Kerja dan Perceived Behavioral Control**

Minat melamar kerja merupakan keinginan atau kecenderungan individu untuk mengajukan lamaran pada suatu perusahaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pekerjaan dan karakteristik organisasi. Menurut Kenneth dan Thomas (2019), sebagaimana dikutip oleh Meiske Dodengo et al. (2024), minat melamar kerja berkaitan dengan ketertarikan calon karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sementara itu, Rozsa dan Machova (2020), sebagaimana dikutip oleh Frenita dan Hardianto (2025), menjelaskan bahwa minat tersebut dapat tercermin melalui aktivitas pencarian informasi mengenai perusahaan, pembentukan hubungan dengan organisasi, dan persiapan mengikuti wawancara. Meiske Dodengo et al. (2024) menemukan bahwa e-recruitment, reputasi perusahaan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap minat melamar kerja mahasiswa tingkat akhir. Temuan Cahyo dan Waskito (2023) juga menunjukkan bahwa e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di wilayah Solo Raya.

Perceived Behavioral Control (PBC) merupakan persepsi individu mengenai kemampuan, sumber daya, dan peluang yang dimiliki untuk melakukan suatu perilaku. Dalam Theory of Planned Behavior, Ajzen (1991) menjelaskan bahwa PBC merupakan salah satu determinan niat berperilaku, terutama ketika individu mempertimbangkan tingkat kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan tindakan tertentu. Dalam konteks pencarian kerja, PBC menggambarkan keyakinan mahasiswa bahwa dirinya mampu memenuhi persyaratan rekrutmen dan menjalani proses seleksi. Wei Low et al. (2025) menemukan bahwa PBC berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mencari kerja pada mahasiswa di Malaysia. Erkan et al. (2022) juga mengkaji peran PBC dalam menjelaskan niat berperilaku pada konteks partisipasi mahasiswa dalam kegiatan wisata. Berdasarkan perspektif tersebut, PBC berpotensi memediasi hubungan antara persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia dengan minat melamar kerja, karena kedua persyaratan tersebut dapat memengaruhi persepsi mahasiswa terhadap kemampuan dan peluangnya memperoleh pekerjaan.

**Pengembangan Hipotesis**

1. Pengaruh Persyaratan Pengalaman Kerja terhadap Minat Melamar Kerja

   Persyaratan pengalaman kerja menjadi salah satu pertimbangan calon pelamar dalam menentukan minat melamar kerja. Kesesuaian pengalaman dengan kriteria perusahaan dapat meningkatkan persepsi peluang lolos seleksi, sedangkan ketidaksesuaian berpotensi menimbulkan keraguan. Nafisatul et al. (2024) menekankan

pentingnya pengalaman kerja bagi kinerja, tetapi pengaruhnya terhadap minat melamar perlu dikaji tersendiri.

*H1: Persyaratan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa di Solo.*

2. Pengaruh Batasan Usia terhadap Minat Melamar Kerja

   Batasan usia dalam rekrutmen menentukan kelayakan calon pelamar untuk mengikuti seleksi. Pelamar yang memenuhi persyaratan cenderung memiliki persepsi peluang lebih besar, sedangkan yang tidak memenuhi dapat merasa terhambat. Ardhana et al. (2025) dan Sari et al. (2024) menyoroti keterkaitan batasan usia dengan kesempatan kerja dan kesetaraan, termasuk minat melamar mahasiswa.

   *H2: Batasan usia berpengaruh signifikan terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa di Solo.*

3. Peran Mediasi Perceived Behavioral Control dalam Hubungan Persyaratan Pengalaman Kerja dengan Minat Melamar Kerja

   Berdasarkan Theory of Planned Behavior, PBC memengaruhi niat individu dalam melakukan perilaku (Ajzen, 1991). Dalam pencarian kerja, persepsi mahasiswa terhadap kesesuaian pengalaman dan kompetensi dapat memengaruhi keyakinan memenuhi kualifikasi perusahaan. Wei Low et al. (2025) menemukan bahwa PBC berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mencari kerja.

   *H3: Perceived Behavioral Control memediasi pengaruh persyaratan pengalaman kerja terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa di Solo.*

4. Peran Mediasi Perceived Behavioral Control dalam Hubungan Batasan Usia dengan Minat Melamar Kerja

   Batasan usia dapat memengaruhi PBC mahasiswa dalam menilai peluang mengikuti rekrutmen. Ketika dipersepsikan sebagai hambatan, batasan tersebut berpotensi menurunkan PBC dan minat melamar. Ajzen (1991) menjelaskan relevansi PBC terhadap perilaku, sedangkan Wei Low et al. (2025) menemukan pengaruh positif PBC terhadap niat mencari kerja.

   *H4: Perceived Behavioral Control memediasi pengaruh batasan usia terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa di Solo.*

# METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk menganalisis pengaruh persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia terhadap minat melamar kerja, baik secara langsung maupun melalui Perceived Behavioral Control (PBC) sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan pada satu periode melalui survei kuesioner untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2023; Ghozali, 2023).

Populasi penelitian mencakup mahasiswa tingkat akhir minimal semester tujuh dan lulusan baru dengan masa kelulusan maksimal satu tahun yang berdomisili di Solo dan sekitarnya. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria responden pernah menemukan lowongan kerja yang mencantumkan persyaratan pengalaman kerja minimal satu tahun dan batasan usia maksimal, serta belum memiliki pekerjaan tetap atau masih mencari pekerjaan. Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan kebutuhan analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner daring menggunakan Google Forms. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan informasi mengenai penelitian dan informed consent sebagai bagian dari penerapan etika penelitian.

Variabel independen meliputi persyaratan pengalaman kerja (X1) dan batasan usia (X2), variabel mediasi adalah PBC (Z), sedangkan variabel dependen adalah minat melamar kerja (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.29. Evaluasi model pengukuran (outer model) mencakup pengujian validitas konvergen melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), validitas diskriminan melalui kriteria Fornell–Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), serta reliabilitas konstruk melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Selanjutnya, evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan menilai koefisien determinasi ($R^2$), kolinearitas melalui Variance Inflation Factor (VIF), serta koefisien jalur antarvariabel.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel pada tingkat signifikansi 5%. Pengaruh langsung dievaluasi berdasarkan koefisien jalur dan nilai signifikansi, sedangkan pengaruh tidak langsung diuji melalui indirect effect dan interval kepercayaan 95%. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan tidak mencakup nol. Seluruh pengujian digunakan untuk mengevaluasi hipotesis mengenai pengaruh persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia terhadap minat melamar kerja, serta peran mediasi PBC (Ghozali, 2023; Achmad, 2024).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Karakteristik | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| Mahasiswa tingkat akhir | 146 | 74,87% |
| *Fresh graduate* | 49 | 25,13% |
| **Total** | **195** | **100,00%** |

*Sumber: Data primer diolah (2026).*

Penelitian ini melibatkan 195 responden yang terdiri atas mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru (*fresh graduate*) di wilayah Solo Raya. Sebanyak 146 responden (74,87%) merupakan mahasiswa tingkat akhir, sedangkan 49 responden (25,13%) merupakan lulusan baru. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap akhir pendidikan tinggi dan sedang mempersiapkan transisi menuju dunia kerja. Karakteristik ini relevan dengan tujuan penelitian karena responden berpotensi menghadapi persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia dalam proses rekrutmen.

## Statistik Deskriptif

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Rata-rata |
|---|---|---|
| Persyaratan pengalaman kerja (X1) | Kecukupan pengalaman untuk memenuhi persyaratan rekrutmen | 3,87 |
| | Pengalaman organisasi atau magang sebagai pengganti pengalaman formal | 3,79 |
| | Kemampuan menguasai tugas pekerjaan | 4,08 |
| | Kemampuan menggunakan peralatan kerja | 4,22 |
| Batasan usia (X2) | Batasan usia sebagai bentuk ketidakadilan | 3,76 |

| | | |
|---|---|---|
| | Perusahaan sebaiknya tidak membatasi usia secara kaku | 3,97 |
| | Kerugian akibat batasan usia maksimal | 4,05 |
| | Ketidakadilan menolak pelamar lebih tua yang berpengalaman | 4,10 |
| | Persepsi mengenai kemudahan proses melamar | 3,76 |
| | Keyakinan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan waktu | 4,18 |
| *Perceived behavioral control* (Z) | Keyakinan melewati seleksi meskipun terdapat syarat pengalaman | 4,01 |
| | Kemampuan mengatasi keterbatasan usia atau pengalaman | 4,18 |
| | Ketertarikan membaca detail lowongan | 4,35 |
| | Dorongan mengirimkan lamaran | 4,28 |
| Minat melamar kerja (Y) | Kesediaan mencari informasi perusahaan | 4,35 |
| | Minat melamar meskipun terdapat syarat pengalaman | 4,26 |
| | Tidak menunda pengiriman berkas lamaran | 4,29 |

*Sumber: Data primer diolah (2026).*

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Berdasarkan data yang tersedia, rata-rata penilaian pada indikator persyaratan pengalaman kerja berkisar antara 3,79–4,22. Pada variabel batasan usia, rata-rata indikator berkisar antara 3,76–4,10. Sementara itu, indikator *perceived behavioral control* (PBC) memiliki rata-rata 3,76–4,18 dan indikator minat melamar kerja berkisar antara 4,26–4,35. Hasil ini menunjukkan kecenderungan tanggapan yang relatif tinggi terhadap indikator-indikator yang dilaporkan. Namun, interpretasi terhadap variabel batasan usia perlu memperhatikan redaksi dan arah skala setiap indikator.

## Evaluasi Model Pengukuran

**Tabel 3.** Hasil Evaluasi Validitas Konvergen dan Reliabilitas

| Konstruk | AVE | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|---|---|---|---|
| Batasan usia (X2) | 0,717 | 0,869 | 0,910 |
| Minat melamar kerja (Y) | 0,549 | 0,794 | 0,859 |
| *Perceived behavioral control* (Z) | 0,548 | 0,726 | 0,828 |
| Persyaratan pengalaman kerja (X1) | 0,559 | 0,738 | 0,835 |

*Sumber: Hasil analisis SmartPLS 3.29.*

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai average variance extracted (AVE), sedangkan reliabilitas dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability. Berdasarkan hasil analisis SmartPLS, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Nilai Cronbach's alpha dan composite reliability juga berada di atas 0,70. Dengan demikian, berdasarkan kedua aspek tersebut, konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas internal.

Meskipun demikian, nilai AVE dan reliabilitas belum cukup untuk menyimpulkan bahwa seluruh model pengukuran telah memenuhi semua kriteria validitas. Pengujian validitas diskriminan, misalnya melalui HTMT atau kriteria Fornell–Larcker, perlu dilaporkan apabila hasilnya tersedia. Indikator dengan *outer*

*loading* di bawah 0,70 juga perlu dievaluasi berdasarkan relevansi teoritis dan dampaknya terhadap kualitas konstruk, bukan dihapus secara otomatis.

## Evaluasi Model Struktural

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi

| Konstruk endogen | $R^2$ | Adjusted $R^2$ |
|---|---|---|
| Minat melamar kerja (Y) | 0,434 | 0,425 |
| *Perceived behavioral control* (Z) | 0,488 | 0,483 |

*Sumber: Hasil analisis SmartPLS 3.29.*

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat koefisien determinasi ($R^2$) dan nilai VIF. Nilai ($R^2$) minat melamar kerja sebesar 0,434 menunjukkan bahwa 43,4% variasi minat melamar kerja dapat dijelaskan oleh prediktor dalam model. Sementara itu, nilai ($R^2$) PBC sebesar 0,488 menunjukkan bahwa 48,8% variasi PBC dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang memprediksinya. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Kesesuaian Model

| Indeks | Saturated Model | Estimated Model |
|---|---|---|
| SRMR | 0,081 | 0,081 |
| d_ULS | 0,996 | 0,996 |
| d_G | 0,292 | 0,292 |
| Chi-square | 318,817 | 318,871 |
| NFI | 0,768 | 0,768 |

*Sumber: Hasil analisis SmartPLS 3.29.*

Hasil pengujian kolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF berada pada rentang 1,048–1,954. Nilai tersebut berada di bawah ambang umum 5, sehingga tidak menunjukkan adanya masalah kolinearitas yang serius pada prediktor dalam model. Adapun nilai SRMR sebesar 0,081 dan NFI sebesar 0,768 perlu dilaporkan secara transparan. SRMR berada sedikit di atas ambang 0,08 yang sering digunakan, sedangkan NFI belum mencapai 0,90. Oleh karena itu, kedua indeks tersebut tidak mendukung klaim bahwa kesesuaian model tergolong sangat baik.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

| Hubungan antarvariabel | Koefisien (β) | t-statistic | p-value | Keputusan |
|---|---|---|---|---|
| Persyaratan pengalaman kerja → Minat melamar kerja | 0,176 | 1,701 | 0,090 | Tidak signifikan |
| Batasan usia → Minat melamar kerja | 0,417 | 2,213* | 0,027 | Signifikan |
| Persyaratan pengalaman kerja → PBC | 0,666 | 12,549 | <0,001 | Signifikan |
| Batasan usia → PBC | 0,113 | 1,870 | 0,062 | Tidak signifikan |
| PBC → Minat melamar kerja | 0,470 | 5,431 | <0,001 | Signifikan |

*Sumber: Hasil analisis SmartPLS 3.29. Catatan: nilai t-statistic untuk hubungan batasan usia → minat melamar kerja perlu dicocokkan kembali dengan keluaran asli SmartPLS.*

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa PBC memediasi hubungan antara persyaratan pengalaman kerja dan minat melamar kerja. Efek tidak langsung sebesar 0,313 dengan *t-statistic* 4,228 dan *p-value* kurang dari

0,001. Sebaliknya, efek tidak langsung batasan usia terhadap minat melamar kerja melalui PBC tidak signifikan, dengan koefisien 0,053 dan *p-value* 0,062.

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| Hubungan tidak langsung | Koefisien (β) | t-statistic | p-value | Keputusan |
|---|---|---|---|---|
| Persyaratan pengalaman kerja → PBC → Minat melamar kerja | 0,313 | 4,228 | <0,001 | Signifikan |
| Batasan usia → PBC → Minat melamar kerja | 0,053 | 1,870* | 0,062 | Tidak signifikan |

*Sumber: Hasil analisis SmartPLS 3.29. Catatan: nilai t-statistic untuk efek tidak langsung batasan usia perlu diverifikasi pada tabel Specific Indirect Effects.*

Tidak signifikannya pengaruh langsung persyaratan pengalaman kerja terhadap minat melamar kerja menunjukkan bahwa persyaratan tersebut tidak selalu menjadi penentu langsung keputusan responden untuk melamar. Responden mungkin mempertimbangkan aspek lain, seperti kesesuaian pekerjaan, peluang karier, kompensasi, atau keyakinan terhadap kemampuan diri. Namun, hasil ini tidak berarti bahwa persyaratan pengalaman kerja tidak relevan. Pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui PBC menunjukkan bahwa persyaratan pengalaman kerja berkaitan dengan minat melamar melalui persepsi individu mengenai kemampuan dan kendali atas proses lamaran. Dengan demikian, PBC menjadi mekanisme penting untuk memahami bagaimana responden menilai hambatan pengalaman kerja.

Pengaruh positif dan signifikan batasan usia terhadap minat melamar kerja perlu ditafsirkan berdasarkan cara konstruk tersebut diukur. Jika skor tinggi mencerminkan persepsi bahwa batasan usia bersifat tidak adil atau merugikan pelamar, koefisien positif tidak dapat langsung diartikan bahwa batasan usia mendorong minat melamar. Interpretasi harus mengacu pada redaksi item, arah pengkodean, dan kemungkinan adanya item terbalik. Selain itu, efek tidak langsung batasan usia melalui PBC tidak signifikan, sehingga data belum mendukung peran mediasi PBC pada hubungan tersebut.

## Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa persyaratan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap minat melamar kerja mahasiswa di Solo (p=0,090). Meskipun koefisien jalurnya positif, persyaratan pengalaman minimal satu tahun tidak terbukti menjadi penentu langsung minat melamar. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Theory of Planned Behavior (TPB), yang menyatakan bahwa niat berperilaku berkaitan dengan sikap, norma subjektif, dan Perceived Behavioral Control (PBC) (Ajzen, 1991, sebagaimana dikutip dalam Wei Low et al., 2025). Mahasiswa mungkin tetap tertarik melamar karena memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau memperoleh dukungan sosial. Wei Low et al. (2025) juga menunjukkan bahwa sikap dan PBC berperan dalam pembentukan niat mencari kerja, sehingga persyaratan pengalaman tidak selalu menjadi penghambat utama.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa batasan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja (p=0,027). Temuan ini tampak bertentangan dengan anggapan bahwa pembatasan usia selalu mengurangi minat pelamar. Ardhana et al. (2025) dan Sari et al. (2024) menjelaskan bahwa pembatasan usia dapat dipandang sebagai praktik diskriminatif yang memunculkan respons dari pencari kerja.

Namun, penjelasan bahwa kesadaran diskriminasi mendorong pelamar untuk membuktikan diri masih merupakan interpretasi yang perlu diuji lebih lanjut. Berdasarkan Stereotype Content Model, stereotip mengenai kompetensi dan energi pekerja dapat membentuk penilaian terhadap kelompok usia tertentu (Fiske, 2018). Mahasiswa yang masih berada di bawah batas usia rekrutmen mungkin merasa lebih diuntungkan, sehingga batasan tersebut dipersepsikan sebagai keunggulan kompetitif.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung persyaratan pengalaman kerja terhadap minat melamar kerja melalui PBC signifikan secara statistik (0,313); (p<0,001). Dengan demikian, PBC memediasi hubungan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa persyaratan pengalaman kerja berkaitan dengan keyakinan mahasiswa mengenai kemampuan mereka menghadapi proses rekrutmen, yang selanjutnya berkaitan dengan minat melamar. Jalur persyaratan pengalaman kerja terhadap PBC juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (0,666); (p<0,001). Temuan ini sejalan dengan TPB yang menempatkan PBC sebagai salah satu faktor penting dalam pembentukan niat berperilaku (Ajzen, 1991, sebagaimana dikutip dalam Wei Low et al., 2025). Erkan et al. (2022) turut mendukung relevansi PBC dalam menjelaskan niat berperilaku. Namun, peran mediasi perlu dibedakan dari pengaruh langsung persyaratan pengalaman kerja terhadap minat melamar.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung batasan usia terhadap minat melamar kerja melalui PBC tidak signifikan (0,053); (p=0,062). Oleh karena itu, data belum mendukung pernyataan bahwa PBC memediasi hubungan antara batasan usia dan minat melamar kerja. Hasil ini juga konsisten dengan jalur batasan usia terhadap PBC yang tidak signifikan (0,113); (p=0,062). Meskipun PBC berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar, hubungan tersebut tidak cukup untuk membuktikan adanya mediasi. Erkan et al. (2022) menunjukkan relevansi PBC dalam menjelaskan niat berperilaku, sedangkan Ajzen (1991, sebagaimana dikutip dalam Wei Low et al., 2025) menempatkan PBC sebagai salah satu unsur TPB. Perbedaan dengan Wei Low et al. (2025) dapat berkaitan dengan konteks dan struktur model yang digunakan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa hubungan persyaratan pengalaman kerja dan batasan usia dengan minat melamar kerja perlu dipahami melalui mekanisme psikologis yang berbeda. Persyaratan pengalaman kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui PBC. Sebaliknya, batasan usia menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan, tetapi efek tidak langsung melalui PBC tidak signifikan. Pola ini menegaskan pentingnya membedakan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam menguji model penelitian. Meskipun demikian, interpretasi pengaruh positif batasan usia harus mempertimbangkan redaksi indikator dan arah pengkodean konstruk. Jika skor tinggi menunjukkan persepsi bahwa batasan usia semakin diskriminatif, koefisien positif tidak serta-merta berarti pembatasan usia meningkatkan minat melamar. Karena desain penelitian bersifat potong lintang, hasil juga perlu ditafsirkan sebagai hubungan statistik, bukan bukti kausalitas temporal.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa persyaratan pengalaman kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap minat melamar kerja mahasiswa di Solo (p=0,090), sedangkan batasan usia berpengaruh positif dan signifikan (p=0,027). PBC memediasi hubungan persyaratan pengalaman kerja dengan minat melamar kerja secara signifikan (0,313); (p<0,001), tetapi tidak memediasi hubungan batasan usia dengan minat melamar kerja (0,053); (p=0,062). Temuan ini menegaskan pentingnya persepsi kendali individu dalam memahami perilaku pencarian kerja. Perusahaan disarankan mengevaluasi persyaratan rekrutmen yang terlalu kaku dan menyediakan kesempatan bagi lulusan baru. Mahasiswa

dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui magang, pelatihan, sertifikasi, serta pengembangan keterampilan. Pembuat kebijakan juga perlu mendorong rekrutmen yang adil dan menghindari pembatasan usia yang tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain sampel yang hanya mencakup 195 responden di Solo Raya, pengumpulan data melalui kuesioner daring, serta desain cross-sectional yang tidak dapat memastikan hubungan kausal temporal. Model penelitian juga hanya mencakup dua variabel independen dan PBC sebagai mediator, sedangkan nilai ($R^2$) minat melamar kerja sebesar 0,434 dan PBC sebesar 0,488 menunjukkan adanya variasi yang belum dijelaskan. Selain itu, nilai SRMR sebesar 0,081 dan NFI sebesar 0,768 menunjukkan bahwa kesesuaian model masih perlu diperhatikan, sementara indikator PK2 dan PBC3 memiliki outer loading di bawah 0,70. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan geografis dan karakteristik responden, menggunakan desain longitudinal, serta menambahkan variabel seperti self-efficacy, dukungan sosial, reputasi perusahaan, dan kompensasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

## Referensi:


Achmad, N. (2024). STATISTIK Generasi Digital (Suplemen MK Statistik Untuk Bisnis, Ekonometrika, & Metode Penelitian Bisnis). jasminesolooke@gmail.com.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Ardhana, A. Y. A., Rahayu, A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Pengaruh Pembatasan Usia Kerja terhadap Tingkat Pelamar Kerja di Indonesia. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3(4), 1027–1032. https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.155

Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Erecruitment, Reputasi Perusahaan Dan Persepsi Pencari Poekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerja. Jurnal Informatika & Teknologi, 4, 157–167.

Erkan, M., Munusturlar, S., & Göktuğ Koçak, O. (2022). Available online at ijci.wcci-international.org International Journal of Curriculum and Instruction 15(1) Examining the motivation levels of university students to participate in touristic activities within the theory of planned behavior conditions of the. International Journal of Curriculum and Instruction 338.

Fiske, T, S. (2018). Stereotype Content: Warmth and Competence Endure Susan. Physiology & Behavior, 176(5), 139–148. https://doi.org/10.1177/0963721417738825.Stereotype

Frenita, J., & Hardianto, Widi, A. (2025). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan E-Recruitment Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Untuk Melamar Pekerjaan. 17(2), 13–28.

Ghozali, I. (2023). Partial Least Square Smart PLS 4.0. In Bab III Metoda Penelitian. http://repository.stei.ac.id/6706/

Handayani, N., & Et.al. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1–6.

Hotmartua Simanullang, R. A., Theresia Sitanggang, T., Ferencia, V., Leonard Tambunan, J., & Sultan Wibowo, B. (2024). Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen Di Indonesia. Desember, 8(1), 70–82. https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/labor-force-

Meiske Dodengo, A., Lumintang, G. G., & Sumarauw, J. S. (2024). Minat Melamar Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Sarjana Semester Akhir Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi Manado). Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 13(1), 618–620.

Nafisatul, I., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 39–54.

Pangestu, G. R. R. I. (2024). Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM). Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, 17, 250–253. https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127

Putri, E. P. (2025). MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia : Analisis Tren dan Dinamika Melalui Penelitian Global. Media Eletronik, 4(3), 305–316. https://doi.org/10.54259/manabis.v4i3.5690

Qvist, J. Y., & Larsen, C. A. (2025). Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects. Social Science Research, 126(June 2024), 103135. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103135

Ridwan, A., & Ismail, M. (2024). Identifikasi Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Generasi Y Dan Generasi Z Tentang Syarat Maksimal Usia Kerja Di Indonesia. 7(1), 1–15.

Sari, F. A., Haryono, D. W., & Hukum, I. (2024). Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. 8(13), 675–685.

Schellaert, M., Oostrom, J. K., & Derous, E. (2025). Ageism on LinkedIn: Discrimination towards older applicants during LinkedIn screening. Computers in Human Behavior, 162(August 2024). https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108430

Sugiyono. (2023). Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&DBandung :Alfabeta. ALFABETA BANDUNG.

Wei Low, C., Pei Yew, M., Fatihah Shaari, N., & Liew, S. (2025). Social and Management Research Journal Understanding Job Search Intentions: A Study on Psychological Drivers among Malaysian Graduates. Social and Management Research Journal, 22(1), 99–111. https://doi.org/10.24191/smrj.v22i1.6744

Yolanda Oktarina, & Suharno Pawirosumanto. (2024). Pengaruh Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku,Pendidikan dan Sikap Kewirausahaan terhadap MinatBerwirausaha pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnisdan Ilmu Sosial Universitas Perintis Indonesia. Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management, 1(3), 1–11.