

Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Salsabila Tasya Adelia*¹, Prayekti², Mohammad Ahyar Syafwan Lysander³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, D.I. Yogyakarta

Correspondence: salsabilaadelia186@gmail.com

Received: 16 Desember 2024 | Revised: 26 Desember 2024 | Accepted: 17 Januari, 2025

Keywords:

Work Competence;
Work Ethic; Work
Experience; Work
Motivation; Work
Readiness

Abstract

This study aims to determine the effect of work ethic, competence, motivation, and work experience on the readiness of 2021 Management students at Sarjanawiyata Tamansiswa University Yogyakarta. The population was 253 students, with a sample of 72 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used accidental sampling. Data quality test analysis using validity and reliability tests. Data analysis techniques using classical assumption tests, including normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing using f test, t test and coefficient of determination (R^2). The results showed that work ethic and work experience have a positive and significant influence on work readiness. Meanwhile, work competence and work motivation have a positive and insignificant influence on work readiness. These findings strengthen the theory that work ethic and experience are very important in preparing students for the world of work. The implication of this research is to improve a disciplined and dedicative work ethic, and work experience from internships also enriches students' practical insights. These results are expected to be the basis for developing more targeted policies and academic programmes to face the competitive world of work.

Kata Kunci:

Etos Kerja;
Kompetensi Kerja;
Motivasi Kerja;
Pengalaman Kerja;
Kesiapan Kerja

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kompetensi, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kesiapan mahasiswa Manajemen 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Populasi berjumlah 253 mahasiswa, dengan sampel 72 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji f, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan kompetensi kerja dan motivasi kerja, memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini memperkuat teori bahwa etos kerja dan pengalaman sangat penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Implikasi penelitian ini adalah meningkatkan etos kerja yang disiplin dan dedikatif, dan pengalaman kerja dari magang juga memperkaya wawasan praktis mahasiswa. Hasil ini diharapkan menjadi dasar pengembangan kebijakan dan program akademik yang lebih terarah untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang saat ini aktif melakukan pembangunan di berbagai sektor, terutama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia menjadi elemen kunci dalam mendorong kemajuan pembangunan nasional dan berperan sebagai faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan sebuah organisasi, baik di tingkat institusi maupun perusahaan (Paillin & Mulyanti, 2023). Secara umum, manusia dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber daya manusia yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menggerakkan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang kompeten, yang memiliki etos kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, serta pengalaman kerja dalam melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki kesiapan kerja yang baik.

Kesiapan kerja mencakup sikap percaya diri dan pola pikir positif terhadap masa depan, yang didasari oleh keyakinan akan prospek yang baik serta menghindari pemikiran negatif. Kesiapan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi keseluruhan individu yang memungkinkan dirinya untuk memberikan respons atau tanggapan tertentu terhadap suatu situasi dengan cara yang tepat (Suyanto et al., 2019). Penyesuaian terhadap suatu kondisi tertentu akan memengaruhi kecenderungan individu dalam memberikan respons. Kesiapan kerja yang optimal dipengaruhi oleh etos kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, serta pengalaman kerja.

Etos kerja adalah pendekatan positif dalam bekerja yang menekankan kerja sama tim dan kompetensi penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Syah, 2020). Setiap karyawan seharusnya memiliki etos kerja yang tinggi, karena organisasi sangat memerlukan kerja keras serta komitmen yang kuat dari setiap individu di dalamnya. Dengan adanya etos kerja bertujuan untuk meningkatkan etos karyawan dapat dilakukan memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sesuai (Darmawana et al., 2020). Etos kerja semangat kerja seseorang menyikapi pekerjaannya, kesiapan kerja melatar belakangi suatu pekerjaan. Etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kesiapan kerja seseorang menjadi lebih baik (Ikut, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I'fa, (2023) menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Faktor lain pendukung kesiapan kerja yaitu kompetensi kerja, kompetensi kerja termasuk hal yang serius dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan. Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja, yang pada umumnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Baharuddin et al., 2022). Kompetensi kerja terkait dengan pekerjaan kompetensi pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, yang pada akhirnya akan meningkat. Adanya kompetensi kerja pada karyawan dapat meningkatkan keterampilan atau kemampuan yang ada pada seseorang. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin et al., (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Bukan hanya etos kerja dan kompetensi kerja, motivasi kerja turut mendukung karyawan dalam kesiapan kerja (da Cunha et al., 2023). Motivasi kerja dalam diri memiliki peran yang sangat penting karena dapat mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja adalah

keinginan dan dorongan yang dimiliki oleh karyawan, yang berfungsi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku terkait lingkungan kerja, baik yang bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri (Widodo & Yandi, 2022). Motivasi yang dimiliki oleh mahasiswa juga berpengaruh pada keberhasilan dalam mencapai tujuan mereka. Salah satu tujuan utama mahasiswa setelah lulus adalah memasuki dunia kerja.

Pengalaman kerja juga menjadi faktor pendukung untuk mempengaruhi kesiapan kerja (Kirani & Chusairi, 2022). Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan atau keterampilan yang dikuasai oleh seseorang, yang diperoleh melalui proses pembelajaran, baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja (Wiharja et al., 2020). Dengan pengalaman kerja, seseorang dapat memperoleh kompetensi tertentu, yaitu tingkat pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas pengalaman tersebut sebagai bagian dari proses pendidikan (Faradila., 2019). Berdasarkan hasil penelitian Mustikawanto., (2019) kompetensi, motivasi kerja, dan pengalaman praktek kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Misalnya, penelitian oleh Ansari, (2019), dan Nurmasari, (2024) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, di mana mahasiswa dengan etos kerja tinggi cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja. Sementara itu, Gilang & Eko, (2023), Mustikawanto et al., (2019) dan Amri et al., (2022) menemukan bahwa kompetensi kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja, namun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bisa berbeda tergantung pada bidang studi mahasiswa. Di sisi lain, studi oleh Amri et al., (2022), Adilson et al., (2023), Rochmayanti et al., (2021), dan Mustikawanto et al., (2019) menyoroti peran motivasi kerja, yang ternyata memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama bagi mahasiswa yang sudah terpapar pada lingkungan magang. Penelitian oleh Nur et al., (2024), dan Sari & Rahdiyanta, (2023) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja, seperti part-time job atau magang, memiliki dampak positif terhadap kesiapan kerja, tetapi ada kelompok mahasiswa tertentu yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak selalu menjadi faktor utama.

Keorisinilan penelitian ini terletak pada kombinasi variabel yang diteliti secara simultan (etos kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja) dalam konteks mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung memisahkan analisis setiap variabel atau hanya fokus pada hubungan parsial antara dua variabel tertentu. Penelitian ini menawarkan pendekatan holistik dengan menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara individu dan simultan terhadap kesiapan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual. Selain itu, penelitian ini mengisi celah studi terkait pengaruh faktor-faktor tersebut dalam kelompok mahasiswa dengan latar belakang studi yang spesifik, yakni manajemen, yang belum banyak dieksplorasi di literatur sebelumnya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Populasi berjumlah 253 mahasiswa, dengan sampel 72 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (Medica et al., 2020). Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu teknik yang dilakukan dengan memilih responden secara kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok sebagai sumber data (Medica et al., 2020). Objek penelitian mencakup variabel independen, yaitu etos kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja, serta variabel dependen berupa kesiapan kerja.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Variabel yang ada diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5, yang mencakup rentang dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Proses analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen (Husaeni et al., 2022). Sebelum melakukan analisis, uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson dan *Cronbach's Alpha*. Uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria statistik yang diperlukan (M. Sari et al., 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	33%
Perempuan	48	67%
Jumlah	72	100
Usia		
18-20 Tahun	7	10%
21-23 Tahun	61	85%
24-26 Tahun	4	5%
Jumlah	72	100%

Sumber: Diolah penulis, 2024.

Tabel tersebut menunjukkan karakteristik demografis responden penelitian yang berjumlah 72 mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 48 orang (67%), sedangkan laki-laki berjumlah 24 orang (33%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 21-23 tahun, yaitu 61 orang (85%), diikuti oleh rentang usia 18-20 tahun sebanyak 7 orang (10%), dan usia 24-26 tahun sebanyak 4 orang (5%). Semua responden merupakan mahasiswa aktif Program Studi Manajemen dengan persentase 100%. Data ini mencerminkan keterwakilan responden sesuai kriteria penelitian.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

EK	r-hitung	KK	r-hitung	MK	r-hitung	PK	r-hitung	SK	r-hitung
X1.1	0,486	X2.1	0,749	X3.1	0,522	X4.1	0,607	Y1.1	0,422
X1.2	0,524	X2.2	0,537	X3.2	0,548	X4.2	0,468	Y1.2	0,499
X1.3	0,634	X2.3	0,537	X3.3	0,368	X4.3	0,456	Y1.3	0,595
X1.4	0,603	X2.4	0,433	X3.4	0,541	X4.4	0,495	Y1.4	0,522
X1.5	0,553	X2.5	0,491	X3.5	0,510	X4.5	0,505	Y1.5	0,431
X1.6	0,636	X2.6	0,412	X3.6	0,556	X4.6	0,630	Y1.6	0,535
X1.7	0,444	X2.7	0,630	X3.7	0,498	X4.7	0,515	Y1.7	0,424
X1.8	0,634			X3.8	0,483	X4.8	0,549		
X1.9	0,534					X4.9	0,403		
X1.10	0,514								
X1.11	0,532								
Cronbach's Alpha	0,861		0,805		0,795		0,815		0,770

Ket: EK: Etos kerja ; KK: Kompetensi kerja ; MK: Motivasi kerja ; PK: Pengalaman kerja ; SK: Kesiapan kerja

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item untuk masing-masing variabel (Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kesiapan Kerja) memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai *r*-tabel (0,2319), yang menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner adalah valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Etos Kerja adalah 0,861, Kompetensi Kerja 0,805, Motivasi Kerja 0,795, Pengalaman Kerja 0,815, dan Kesiapan Kerja 0,770, yang semuanya menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dan sesuai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	72
Test Statistic	,073
Asymp.Sig.(2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3. Dapat diketahui bahwa etos kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja memiliki asymp sig. sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Hasil
Etos Kerja	0,346	2,891	Tidak terjadi gejala Multikolonieritas
Kompetensi Kerja	0,195	5,116	
Motivasi Kerja	0,227	4,396	
Pengalaman Kerja	0,274	3,654	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen yang lebih besar dari 0,1, yaitu etos kerja (0,346), kompetensi kerja (0,195), motivasi kerja (0,227), dan pengalaman kerja (0,274). Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel berada di bawah 10, dengan etos kerja (2,891), kompetensi kerja (5,116), motivasi kerja (4,396), dan pengalaman kerja (3,654). Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan linier yang kuat antarvariabel independen dalam model, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
Etos Kerja	0,346	2,891
Kompetensi Kerja	4,613	,000
Motivasi Kerja	-1,567	,122
Pengalaman Kerja	1,216	,228

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari tabel 5. dapat disimpulkan bahwa *uji glejser* heteroskedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikan variabel independent diatas 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	468,547	3	1879,921	56,481	,000 ^b
Residual	138,953	96	21,154		
Total	607,500	71			

Sumber : Data primer, diolah 2024

Dari tabel 6. diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, diketahui dari uji F tersebut menggambarkan bahwa etos kerja, kompetensi kerja Motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja berpengaruh secara simultan.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Uji t	Signifikan	Keterangan
Etos Kerja	2,311	,024	Positif Signifikan
Kompetensi Kerja	,394	,695	Positif tidak Signifikan
Motivasi Kerja	1,164	,249	Positif tidak Signifikan
Pengalaman Kerja	4,684	,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer, diolah 2024

Hasil uji t pada variabel etos kerja (X1) diperoleh nilai t tabel > dari 0,024 ($2,311 > 1,667$) maka H1 diterima. Artinya variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hasil uji t pada kompetensi kerja (X2) diperoleh nilai t tabel > dari 0,695 ($0,394 > 1,667$) maka H2 diterima. Artinya variabel kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hasil uji t pada motivasi kerja (X3) diperoleh nilai t tabel > dari 0,249 ($1,164 > 1,667$) maka H2 diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Sedangkan hasil uji t pada pengalaman kerja (X4) diperoleh nilai t tabel > dari 0,000 ($4,684 > 1,667$) maka H2 diterima. Artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,771	,758	1,440

Sumber : Data orimer diolah, 2024

Pada tabel 8. menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,758 atau 75,8 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent dipengaruhi variabel dependen sebesar 75,8 %, kemudian sisanya ($100\% - 75,8\% = 24,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Etos kerja mahasiswa mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki etos kerja yang baik cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang menghadap, baik dalam perkuliahan maupun dalam persiapan menuju dunia kerja. Dengan disiplin, tanggung jawab, dan sikap proaktif, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia profesional, seperti kemampuan komunikasi, tim kerjasama, dan pemecahan masalah. Etos kerja yang baik juga berpartisipasi dalam meningkatkan motivasi belajar dan mempercepat proses adaptasi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja setelah lulus, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan mereka untuk bersaing di pasar kerja yang. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian Nurmasari, (2024) menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi kerja berkontribusi pada kesiapan kerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk secara langsung

meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Mahasiswa dengan kompetensi kerja yang baik memiliki kemampuan memahami dinamika industri dan peran yang akan mereka jalani di masa depan. Kompetensi ini membantu mereka beradaptasi lebih cepat dalam lingkungan kerja yang kompleks dan kompetitif. Namun, hasil yang tidak signifikan ini juga menunjukkan adanya faktor lain, seperti etos kerja, motivasi, atau pengalaman kerja, yang mungkin lebih dominan memengaruhi kesiapan kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perlu didukung oleh pengalaman praktis, pelatihan, dan peningkatan motivasi untuk lebih memperkuat kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian Sholihah & Listiadi, (2021) menyatakan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja, pengaruhnya tidak cukup besar untuk memberikan dampak yang signifikan. Mahasiswa dengan motivasi kerja yang kuat cenderung memiliki fokus yang lebih baik dalam mencapai tujuan akademik dan profesional, serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Namun, pengaruh yang tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja saja belum cukup untuk memastikan kesiapan kerja mahasiswa. Faktor lain, seperti pengalaman kerja, etos kerja, atau kompetensi, mungkin lebih berperan dalam menentukan kesiapan kerja. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk tidak hanya memiliki motivasi kerja yang kuat, tetapi juga memperkuat keterampilan teknis dan memperoleh pengalaman praktis untuk menghadapi dunia kerja secara lebih optimal. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian (Adilson et al., 2023) serta didukung oleh penelitian Astuti & Amri, (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengalaman kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan benar. Pengalaman kerja, terutama yang diperoleh selama masa perkuliahan, memiliki peran yang sangat penting dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Pengalaman tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga melatih *soft skills* yang sangat dibutuhkan di dunia profesional. Dengan adanya pengalaman kerja mahasiswa memiliki pengetahuan yang sangat penting bagi masa depan mahasiswa. Dengan memiliki pengalaman yang relevan, mahasiswa akan lebih siap menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih kesuksesan karir. Hal ini dapat diperkuat dengan adanya penelitian Fadillah et al., (2023) serta didukung oleh penelitian Sari & Rahdiyanta, (2023) pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan penelitian yang telah dilakukan terhadap mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, yang beralamat di Jl. Kusumanegara No. 157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta,

Daerah Istimewa Yogyakarta 55165, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, kompetensi kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adilson, B. D. C., EromKletus, & Damianus, T. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan)*. 4(6), 846–852.
- Amri, R., Irwanto, I., & Aribowo, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 752–764.
- Ansari. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 1 Lambu*. 5.
- Astuti, E. N., & Amri, M. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
- da Cunha, A. B., Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846–852.
- Darmawana, D., Sinambelab, E. A., Harianic, M., & Irfand, M. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70.
- Fadillah, S., Panigoro, M., Maruwae, A., Popoi, I., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Akuntansi Keuangan Lembaga Di Smk Negeri 1 Tolitoli. *Journal on Teacher Education*, 5(1), 538–543.
- Gilang, I. A., & Eko, W. (2023). *Dapatkah Efikasi Diri Memediasi Pengaruh Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di Bidang Akuntansi ?* 11(2), 198–210.
- Husaeni, W. R. F., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2022). Validitas dan Reliabilitas Angket Penyesuaian Diri Siswa SMA. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 5(1), 78–82.
- I'fa, P. I. (2023). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 659–664.
- Ikut, C. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Badan Penerbit Stiepari Press*, 1–77.
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828.
- Medica, P., Husada, F., Ustiaty, J., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., &

- Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Mustikawanto, A. (2019). *Effect of Competency , Work Motivation , Industrial Work Experience and Facilities on the Readiness of Work for Senior High School Graduates in Electro Expertise Programs. 1*, 1–4.
- Mustikawanto, A., Abdullah, A. G., & Hasan, B. (2019). Effect of competency, work motivation, industrial work experience and facilities on the readiness of work for senior high school graduates in electro expertise programs. *International Conference on Education, Science and Technology*, 433–437.
- Nur, H. A., Patni, N., & Susantiningrum, S. (2024). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) Dan Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Banyudono Arifah Nur Hayati. 2*(3).
- Nurmasari, Y. (2024). Studi terkait Pemahaman Etos Kerja Islami, Adaptabilitas Karier dan Kematangan Karier dalam Kesiapan Kerja Setelah Lulus. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 7(2), 128–145.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.
- 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.
- Sari, D. P., & Rahdiyanta, D. (2023). The Effects of Field Work Practice, Information Mastery, and Work Motivation on the Work Readiness of Vocational High School Students in Indonesia. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(5), 31–35.
- Sari, M., Mastuti, R., & Basriwijaya, K. M. Z. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Usahatani Jagung (Zea Mays L) Di Kecamatan Darul Hasanah Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Inovasi Penelitian 3.5*, 3(5), 6055–6064.
- Sholihah, N. H., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Kejuruan Akuntansi Dan Kematangan Vokasional Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Intervening Self-Efficacy. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(2), 1–19.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187–196.
- Syah, A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, etos kerja islami terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior (Studi Kasus Pegawai Bank Sumut Syariah di Kota Medan)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18.