

PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA SARJANA TERAPAN FE UNJ

Fanny Dwi Juniaty¹, Widya Parimita², Christian Wiradendi Wolor³

¹²³Universitas Negeri Jakarta

Correspondence			
Email: fannydwij27@gmail.com		No. Telp: -	
Submitted 29 Juni 2024	Accepted 2 Juli 2024	Published 9 Juli 2024	

ABSTRACT

This study aims to investigate and analyze: (1) the direct influence of field internship experience on job readiness, (2) the direct influence of work motivation on work readiness, (3) the combined direct influence of internship experience and work motivation on work readiness. This research is quantitative in nature, targeting the entire population of undergraduate students in the Applied Bachelor program at UNJ's Faculty of Economics. Sampling was conducted using probability sampling, with a calculated sample size of 123 undergraduate students from the 2020 cohort. Data collection employed a questionnaire. Data analysis techniques included descriptive analysis, multiple regression equations, prerequisite test analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis. The results indicate that internship experience has a significant positive influences work readiness, work motivation has a significant positive influences student work readiness, and both internship experience and work motivation simultaneously has a significant positive influence to work readiness among undergraduate students in the Applied Bachelor program at FE UNJ.

Keywords: Internship Experience; Work Motivation; Work Readiness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh langsung pengalaman praktik kerja terhadap kesiapan kerja, (2) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, (3) pengaruh langsung pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ . Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dan sampel dihitung menggunakan tabel *Isaac and Michael* yaitu sebanyak 123 mahasiswa sarjana terapan FE UNJ Tahun 2020. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, persamaan regresi berganda, uji persyaratan analisis, uji hipotesis, analisis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman praktik kerja lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, serta pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ.

Kata kunci: Pengalaman Praktik Kerja; Motivasi Kerja; Kesiapan Kerja.

Pendahuluan

Selama tahun 2020, Indonesia mengalami resesi ekonomi akibat Pandemi Covid-19. Pertumbuhan ekonomi tidak membaik, dengan banyak bisnis bangkrut dan lapangan pekerjaan berkurang, mengakibatkan banyak pegawai dirumahkan. Resesi dinilai sebagai awan gelap dalam perekonomian negara (Asiavesta, 2022), karena kondisi ini mengganggu stabilitas ekonomi, meningkatkan pengangguran, dan menyulitkan pencarian pekerjaan baru (Fathina, 2022).

IMF memperingatkan bahwa resesi ekonomi akan terjadi di banyak negara pada tahun 2023, dengan perekonomian global diperkirakan melambat dari 3,4% pada tahun 2022 menjadi 2,8% pada tahun 2023. Menurut OJK, resesi ditandai oleh PDB negatif, pengangguran meningkat, dan pertumbuhan ekonomi riil negatif selama dua kuartal berturut-turut (Herman, 2023). Indonesia diprediksi akan terkena dampaknya, dengan dampak pada aktivitas ekspor,



harga komoditas, nilai tukar, dan permintaan konsumen yang menurun, serta efek domino terhadap pekerja.

Pandemi Covid-19 pada awal 2020 meningkatkan jumlah pengangguran di Indonesia, dengan 3,60 juta orang terdampak, terdiri dari 0,20 juta pengangguran, 0,26 juta bukan angkatan kerja, 0,07 juta tidak bekerja sementara, dan 3,07 juta mengalami pengurangan jam kerja. Data BPS mencatat pada Februari 2023, ada 61.271 jiwa tingkat S3, 855.757 jiwa tingkat S2, dan 12.081.571 jiwa tingkat S1 belum mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut, banyaknya jumlah sarjana yang masih kelimpungan mencari kerja menjadi dilema padahal generasi muda memiliki peran krusial demi kemajuan, eksistensi bangsa dan tentunya keterlibatan perekonomian negara menjadi hal yang cukup serius (Limanseto, 2022).

Dalam upaya menciptakan lulusan yang siap kerja, banyak universitas yang mewajibkan mahasiswanya untuk melaksanakan praktik kerja sebagai bagian dari persyaratan program sarjana mereka (Griffin, 2019). Praktik kerja lapangan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh mahasiswa dalam melatih kemampuan dan *Soft Skill* yang dimilikinya dengan menerapkan bekerja secara langsung pada sebuah perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh pihak Universitas/Perusahaan (Lestari & Ubaidillah, 2022). FE UNJ mewajibkan mahasiswa sarjana terapan tahun 2020 untuk melaksanakan praktik kerja yang dilaksanakan selama 6 (enam bulan) di berbagai perusahaan. FE UNJ membekali para mahasiswa dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pendidikan di dalam kampus dan luar kampus. Di dalam kampus, para mahasiswa dibekali dengan mata kuliah sesuai dengan jurusan baik secara teori maupun praktik. Adapun di luar kampus, para mahasiswa mendapatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja melalui kegiatan praktik kerja lapangan. Melalui program praktik kerja lapangan, para mahasiswa diharapkan memiliki pengalaman di dunia kerja sehingga para mahasiswa diharapkan akan memiliki kesiapan kerja yang baik.

Dari hasil angket, mahasiswa merasa belum cukup yakin teori dengan pengalaman bekerja dan keahlian. Mahasiswa juga merasa belum dapat mengembangkan sikap profesionalitas. Selain itu sebagian mahasiswa juga ada yang merasa keterampilan yang didapat di perkuliahan tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, sehingga hal tersebut mengganggu kegiatan saat melakukan kerja, hal ini menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menurun. Sebagian mahasiswa sarjana terapan FE UNJ juga kurang memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan dan kemauan individu untuk meningkatkan upaya menuju pencapaian hasil atau tujuan tertentu (Jiminez Santural Jose et al., 2021). Menurut Pujiyanto dan Sandy (2017) kesiapan kerja mahasiswa juga perlu memperhatikan motivasi kerja, adapun motivasi kerja yang menentukan sejauh mana seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja.

Selain itu motivasi kerja juga didefinisikan sebagai suatu pendorong atau dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Muliha et al., 2019). Dengan motivasi kerja yang tinggi maka mahasiswa dengan semangat dan mudah mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan di kampus. Motivasi kerja mahasiswa untuk terlibat dalam praktik kerja kemungkinan besar merupakan tanggapan terhadap ekspektasi industri akan pengalaman kerja yang relevan dan upaya untuk membedakan diri mereka dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif (Cameron, 2013; Grant-Smith & McDonald, 2016). Kurangnya motivasi kerja ini dibuktikan dari hasil pra riset, diantaranya pada saat mengerjakan tugas yang berhubungan dengan pelajaran yang banyak menerapkan praktik, mereka tidak menganggap tugas-tugas berat yang diberikan sebagai tantangan untuk maju, tugas yang berat yang dijadikan sebagai beban yang menyulitkan bagi mereka. Selain itu mereka tidak selalu berusaha untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup, hal ini disebabkan karena mahasiswa tidak memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Siswa

juga tidak selalu mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, mereka hanya berusaha sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini dikarenakan motivasi bekerja yang dimiliki para mahasiswa masih kurang.

Dari hasil angket pra riset mahasiswa sarjana terapan FE UNJ dapat dilihat bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih rendah dikarenakan berbagai faktor. Faktor utama yang menyebabkannya adalah pengalaman praktik kerja para mahasiswa yang masih tergolong rendah, masih banyak mahasiswa yang belum siap mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajarinya selama di bangku kuliah dalam dunia kerja, motivasi yang masih kurang dimiliki oleh para mahasiswa dalam dunia kerja juga dapat menyebabkan kesiapan kerja mereka juga rendah. Dalam memilih karir yang akan dijalani, mahasiswa memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalannya. Dalam menentukan karir masa depan, seseorang tentunya telah mempertimbangkan berbagai faktor internal maupun eksternal untuk memutuskan bekerja disuatu perusahaan. Dengan adanya pengalaman praktik kerja ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi, harusnya menjadi bekal untuk lebih mempermudah mahasiswa dan bisa memberikan gambaran bagaimana teknis atau cara kerja yang baik karena mempunyai ilmu dan pengalaman yang dibutuhkan untuk bekerja dan sehingga mahasiswa memiliki motivasi yang kuat yang menambah kesiapan kerja bagi para mahasiswa setelah lulus dari universitas.

Menurut Fachriko et al. (2017), faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain kesiapan fisik dan mental, kreativitas, minat bakat, prestasi belajar, motivasi kerja, lingkungan keluarga, fasilitas sekolah, wawasan dunia kerja, dan pengalaman praktik kerja (Lestari & Ubaidillah, 2022). Untuk mengetahui permasalahan pada kesiapan kerja mahasiswa, peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan angket kepada mahasiswa sarjana terapan FE UNJ tahun 2020. Hasilnya menunjukkan bahwa 61% mahasiswa belum siap memasuki dunia kerja, sedangkan 39% sudah memiliki kesiapan. Angket ini disebarkan kepada 30 mahasiswa yang telah melaksanakan praktik kerja.

Pra riset juga menemukan bahwa 70% mahasiswa tidak mampu menemukan solusi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan, 57% tidak merasa memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, dan 57% tidak mampu memperkirakan dan mempersiapkan hal yang akan terjadi ketika bekerja. Ini mencerminkan kesiapan kerja mahasiswa sarjana terapan FE UNJ tahun 2020 tergolong rendah. Faktor terbesar yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah pengalaman praktik kerja (43%), diikuti oleh motivasi kerja (21%), wawasan dunia kerja (14%), lingkungan keluarga (13%), dan kesiapan fisik dan mental (9%).

Kesiapan kerja merupakan suatu ukuran sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja secara mandiri (Tentama et al., 2019). Kapareliotis et al. (2019) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana seorang lulusan mahasiswa telah dalam keadaan siap untuk dapat terjun ke dunia kerja. Kesiapan kerja mencakup rasa pengarahan diri sendiri atau kemampuan untuk mengenali agen pribadi seseorang dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan (Coetzee, 2012; Fourie & De Jager, 2014; (Magagula et al., 2020).

Menurut Caballero et al. dalam (Dudley et al., 2020), terdapat 4 dimensi dalam menentukan kesiapan kerja, diantaranya yaitu:

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristic*), aspek ini menggambarkan kemampuan personal, kemampuan untuk mengarahkan diri, pengenalan diri dan fleksibilitas
2. Kematangan Organisasi (*Organization Acumen*), aspek ini mengukur profesionalisme dan etika dalam bekerja, tanggung jawab sosial, dan pengetahuan umum.

3. Kompetensi kerja (*Work Competence*), aspek ini menggambarkan kemampuan organisasional individu, berpikir kritis, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kreativitas.
4. Kecerdasan Sosial (*Social intelligence*), aspek ini menggambarkan orientasi interpersonal, kemampuan bekerja dan kolaborasi dalam kelompok/tim, keterampilan sosial/interpersonal dan kemampuan komunikasi.

Menurut Goplani et al. (2020) magang atau praktik kerja adalah periode pengalaman kerja yang ditawarkan oleh suatu organisasi untuk jangka waktu terbatas. Ketika seorang mahasiswa telah melaksanakan masa praktik kerja maka mereka mendapatkan pengalaman dan ilmu yang berguna untuk dapat diterapkan dalam dunia kerja yang sebenarnya setelah masa kuliah (Noviyanti & Setiyani, 2019). Melalui program praktik kerja, mahasiswa diberikan kesempatan untuk merasakan bagaimana teori bekerja dalam kehidupan nyata. Situasi ini mampu membantu mereka mendapatkan pekerjaan lebih cepat (Karunaratne & Perera, 2019).

Menurut Nghia & Duyen (2019), terdapat 5 dimensi variabel pengalaman praktik kerja yaitu:

1. *Outcomes related to professional knowledge*, meliputi kesempatan pengaplikasian pengetahuan ke dalam dunia kerja, kehidupan nyata dan kemampuan untuk mengidentifikasi kekurangan pengetahuan profesional yang harus diperbaiki dalam diri.
2. *Outcomes related to professional skills*, meliputi penerapan keterampilan profesional dan mengembangkan keterampilan profesional.
3. *Outcomes related to changes of attitudes and behaviors to learning*, meliputi apa yang harus dipelajari ketika praktik kerja, apa yang harus ditingkatkan dan motivasi agar fokus ketika praktik kerja.
4. *Outcomes related to building career paths*, meliputi kemampuan mengidentifikasi perusahaan untuk melamar pekerjaan, meningkatkan efikasi diri untuk mengejar karir dan kesempatan bekerja sebelum lulus.
5. *Outcomes related to networking with professionals*, meliputi kemampuan memperluas koneksi dengan atasan yang profesional, kesempatan untuk membangun koneksi dengan mitra bisnis.

Motivasi kerja adalah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang mengarah pada kepuasan kebutuhan (Van den Broeck et al., 2019). Sedangkan menurut Pinder dalam penelitian oleh (Shkoler & Kimura, 2020), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam diri individu, serta lingkungannya, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Motivasi kerja merupakan salah satu yang membuat mahasiswa mampu membuat pertimbangan yang logis untuk karirnya. Semakin rendah tingkat motivasi kerja seorang mahasiswa akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa juga rendah (Supriyanto et al., 2022).

Menurut Mc Clelland dalam Robbins et al (2017), terdapat 3 dimensi penting dari teori motivasi kerja McClelland, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*), dorongan dari dalam diri karyawan untuk berani bertanggung jawab, mengambil resiko dan berprestasi tinggi.
2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*), dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sama, berinteraksi sosial dan mengakui kemampuannya dan sportivitas.

3. Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), dorongan dari dalam diri karyawan untuk bersaing secara sehat demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik

Penelitian Hou et al. (2020) menunjukkan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Menurut Riwayat (2022), praktik kerja yang tepat memberikan mahasiswa pengalaman nyata di dunia kerja, dan ditambah dengan motivasi kerja yang baik, hal ini meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja penting untuk membangkitkan semangat dan mengarahkan perilaku mahasiswa dalam mencapai prestasi. Penelitian Rosara et al. (2018) juga menemukan bahwa mahasiswa yang melaksanakan program praktik kerja memiliki kesiapan kerja yang lebih baik karena praktik kerja memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa akan timbul ketika memiliki semangat atau motivasi untuk bekerja. Mahasiswa dengan pengalaman praktik kerja dan motivasi tinggi mampu membuat pertimbangan yang logis, bekerja sama, mengendalikan diri, bersikap kritis, berani bertanggung jawab, mampu beradaptasi, dan mengikuti perkembangan. Penelitian Rochmayanti et al. (2022) juga menyatakan bahwa praktik kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian Hou et al. (2020) yang menunjukkan pengalaman magang dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer untuk semua variabel yang ada dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ sejumlah 183 orang. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan *probability sampling*, dimana setiap anggota populasi sasaran mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi partisipan penelitian (Stratton, 2021). Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu *Proporsional Random Sampling*. Dalam pengambilan sampel, peneliti merujuk pada *table Isaac and Michael* dengan tingkat kesalahan 5% dari jumlah populasi yang diambil. Berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan *table Isaac and Michael*, diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 123 mahasiswa sarjana terapan FE UNJ Tahun 2020. Dalam penelitian ini mencakup 4 variabel yang akan diteliti yaitu pengalaman praktik kerja (X1), motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada mahasiswa sarjana terapan FE UNJ sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang disajikan berisi 98 pernyataan, 35 pernyataan tentang kesiapan kerja mahasiswa, 38 pertanyaan tentang pengalaman praktik kerja, dan 25 pertanyaan tentang motivasi kerja. Setiap butir pernyataan diisi dengan menggunakan model skala *likert*, dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5.

Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Selanjutnya, dilakukan uji persyaratan analisis yang melibatkan dua pengujian, yaitu uji normalitas untuk menentukan apakah data berdistribusi normal dan uji linieritas untuk memastikan data berdistribusi linier. Setelah itu, uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara bersama-sama menggunakan Uji

F maupun secara parsial menggunakan Uji T. Terakhir, data dianalisis menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.269	2.301		4.463	.00
	X1	.360	.062	.379	5.765	.00
	X2	.880	.096	.604	9.180	.00

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)

Hasil uji regresi linier berganda membentuk persamaan garis regresi yang mempresentasikan pengaruh pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, yang didapatkan melalui tabel di atas. persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 10.269 + 0,360 X_1 + 0,880 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai kesiapan kerja tanpa pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja adalah 10.269.
- 2) Setiap kenaikan satu satuan dalam pengalaman praktik kerja meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.360.
- 3) Setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.880.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62682776
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.061
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

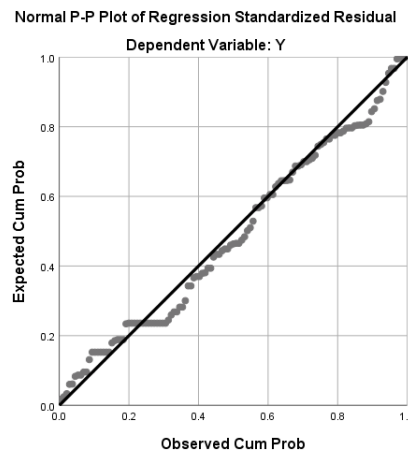
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4, uji normalitas galat/residual menunjukkan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa distribusi residual pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini dilihat melalui nilai kolmogorov smirnov (test statistic) sebesar 0,078 dan nilai Asymp Sig. 0,063 > 0,05. Kedua nilai tersebut memiliki arti bahwa asumsi atau

persyaratan analisis regresi terpenuhi. Dalam perhitungan uji normalitas juga bisa dicermati menggunakan grafik probability plot. Berikut adalah grafik normality:

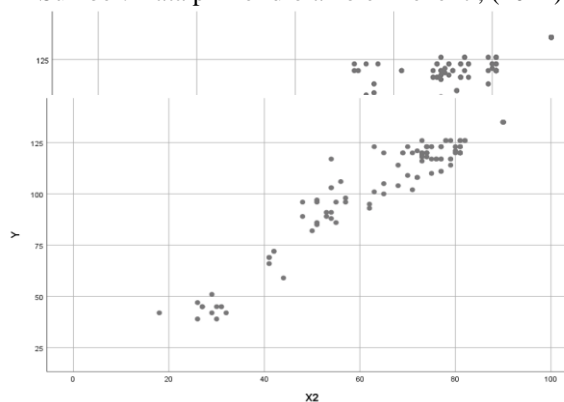


Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)

Gambar 1. Grafik Normalitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yg linier atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji ini menggunakan grafik scatterplot. Data dikatakan linier jika titik menyebar secara diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Berikut adalah hasil grafik uji linieritas menggunakan SPSS:

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)



Gambar 2. Grafik Linearitas X1 dan Y

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)

Gambar 4. Grafik Linearitas X2 dan Y

Tabel 3 Uji F Variabel Pengalaman Praktik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82924.307	2	41462.154	928.671	.000 ^b
	Residual	5357.611	120	44.647		
	Total	88281.919	122			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)

Dari table di atas terlihat bahwa nilai $Sig = 0.000 < 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel} (928,671 > 3,07)$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan oleh variabel pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

Tabel 4. Uji T Variabel Pengalaman Praktik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.269	2.301		4.463	.000
	X1	.360	.062	.379	5.765	.000
	X2	.880	.096	.604	9.180	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan t hitung 5.765. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang mana secara parsial variabel pengalaman praktik kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima.
- 2) Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan t hitung 9.180. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang mana secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan penjabaran data di atas, khususnya uji hipotesis maka diperoleh nilai sig sebesar 0.000 yang kurang dari 0,05 dengan t hitung 5.765. hasil tersebut didapatkan melalui pengujian dengan bantuan program SPSS dan terbukti bahwa nilai tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik kerja terhadap kesiapan kerja, sehingga menunjukkan semakin tinggi pengalaman praktik kerja maka

akan semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian Goplani, et al (2020) Penelitian tersebut memiliki hasil bahwa pengalaman praktik kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kesiapan kerja. Kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam situasi kehidupan nyata berhubungan erat dengan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan praktis dan memperoleh pengalaman yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja serta memperluas jaringan dengan para profesional yang bekerja dalam bidang tertentu sangat berkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Maka dari itu praktik kerja bagi mahasiswa sarjana terapan perlu dilakukan karena hal ini membantu mereka memperoleh wawasan yang mendalam tentang industri, membangun hubungan profesional yang berharga, dan meningkatkan kesempatan untuk karir di masa depan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan penjabaran data di atas, khususnya uji hipotesis maka diperoleh nilai sig sebesar 0.000 yang kurang dari 0,05 dengan t hitung 5.765 hasil tersebut didapatkan melalui pengujian dengan bantuan program SPSS dan terbukti bahwa nilai tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian Fonseca Da Costa Guterres et al., (2020) Penelitian tersebut memiliki hasil bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kesiapan kerja. Dorongan untuk mencapai prestasi itu dapat dilakukan dengan memberi *reward* kepada mahasiswa atas prestasi yang di capai dikarenakan manusia akan semakin bersemangat untuk melakukan sesuatu apabila ada sesuatu yang ingin didapatkan. Pemilik perusahaan atau organisasi ingin mencapai tujuan berbentuk keberhasilan dalam target pencapaian perusahaan atau organisasi, begitu pula manusia yang sebagai pekerja, mereka pun akan bersemangat untuk membantu pemilik perusahaan untuk mencapai target dan tujuan dikarenakan mereka juga mendapatkan sebuah penghargaan dari pemilik perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia melalui *Reward System* dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pekerja untuk mencapai tujuan ataupun target (Iswandi, 2021).

Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan penjabaran data di atas, khususnya uji hipotesis maka diperoleh nilai sig dari uji F sebesar 0.000 yang kurang dari 0,05, hasil tersebut didapatkan melalui pengujian dengan bantuan program SPSS dan terbukti bahwa nilai tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, semakin baik pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja mahasiswa yang didapatkan maka akan semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa. Pada dasarnya praktik kerja merupakan salah satu sumber pengalaman dan pengetahuan yang harus dirasakan oleh mahasiswa, dimana kegiatan ini sudah baik, sistematis dan konsep dalam penerapannya akan mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mahasiswa dalam bekerja setelah lulus sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini dapat terjadi ketika siswa mempersiapkan diri dengan berbagai hal yang menunjang praktik kerja industri melalui tahapan persiapan, demonstrasi, peniruan, praktik, dan evaluasi (Riwayati & Santoso, 2022).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman praktik kerja lapangan dan kesiapan kerja mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ. Semakin tinggi pengalaman praktik kerja lapangan, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja

mahasiswa, dan sebaliknya, penurunan pengalaman praktik kerja dapat mengurangi tingkat kesiapan kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja yang dimiliki, sementara rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan tingkat kesiapan kerja.

Secara simultan, pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Sarjana Terapan FE UNJ. Artinya, semakin tinggi tingkat pengalaman praktik kerja dan motivasi kerja, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa, sedangkan rendahnya kedua faktor tersebut akan mengurangi tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Referensi

- Abulhasn, A., & Roberts, E. P. L. (2021). Exploring the impact of an NSERC CREATE program on job readiness among science and engineering graduate students and postdoctoral fellows. *Education for Chemical Engineers*, 36(June), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2021.06.002>
- Al-Ababneh, M. M. (2020). Linking Ontology, Epistemology and Research Methodology. *Science & Philosophy*, 8(1), 75–91. <https://doi.org/10.23756/sp.v8i1.500>
- Alaraj, H., Allelin, M., Amundsen Bergström, M., & Brudin Borg, C. (2019). Internship as a Mean for Integration. A Critical Study. *Journal of International Migration and Integration*, 20(2), 323–340. <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0610-0>
- Ali, A. (2021). Title : Quantitative Data Analysis Author : Ameer Ali. *Research Gate, May*, 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23322.36807>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023. *Badan Pusat Statistik*, 35, 1–6.
- Bae, H., Polmear, M., & Simmons, D. R. (2020). The impact of internships on civil engineering students' exploration of learning styles. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings, 2020-June*. <https://doi.org/10.18260/1-2--35330>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Dudley, M., Khaw, D., Botti, M., & Hutchinson, A. F. (2020). The relationship between the undergraduate clinical learning environment and work readiness in new graduate nurses: A pre-post survey study. *Nurse Education Today*, 94(January), 104587. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104587>
- Fachriko, M., Mahmudah, S., & Lestari, S. N. (2017). *Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Dalam Penyediaan Jasa Virtual Office*. 6(8), 1–21.
- Goplani, M., Akash, G., & Jewel, S. (2020). a Study on Impact of Internship on Regular Studies of Undergraduate Students. *International Journal of Advance and Innovative Research*, 7(1), 92–99. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12841.42086>
- Hou, L., Wang, C., Bai, X., & Tang, X. (2020). “Life is like this, not as good as poetry”: The lived experience of a Chinese rural vocational school student in a mandatory quasi-employment internship. *Children and Youth Services Review*, 109, 104678. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104678>
- Jiminez Santural Jose, R., Thien Thong Minh, H., Ehsan Ullah, S., & Sadiq, M. (2021). Enhancing Staff's Work Motivation in Vietnamese Companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(14), 4402–4410.

- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
- Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). *The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students' Readiness in Entering the World of Work with Self Efficacy as a Moderating Variable (Study on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo) Dunia . 3*, 1–20.
- Magagula, K., Maziriri, E. T., & Saurombe, M. D. (2020). Navigating on the precursors of work readiness amongst students in johannesburg, south africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(November), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1778>
- Muliha, H., Jamilah, Rizal, Adindo, A. W., & Safaruddin, L. (2019a). The Effect of Work Motivation and Industrial Work Practices on the Readiness of Work Students in Class XII Accounting Department of SMK Negeri 1 Kendari. *International Journal of Education and Research*, 7(12), 25–34.
- Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2019). Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. *Higher Education*, 77(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0251-4>
- Rochmayanti, F., Kwat, T., & Tentama, F. (2022). Effect of internship performance and work motivation on vocational students' work readiness. *International Journal on Education Insight*, 2(2), 45–52. <https://doi.org/10.12928/ijei.v2i2.5553>
- Rosara, D. B., Harini, & Nugroho, J. A. (2018a). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 1–14.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Adrianova, Y., & Tuah, E. (2022). *The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis*. 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Van den Broeck, A., Carpini, J. A., & Diefendorff, J. (2019). Work Motivation. *The Oxford Handbook of Human Motivation*, August, 506–524. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.013.27>