

Pengaruh Kesiapan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Akhir Jenjang Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Audri Angelia Ighesia^{1*}, Djuni Thamrin², Supardi³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Inodonesia

audrya09@gmail.com¹, djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id², supardi.tahir@gmail.com³

*coresponden author : audrya09@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Keywords: kesiapan kerja, motivasi kerja, minat kerja.

Received : 03, Aug

Revised : 07, Aug

Accepted: 31, July

©2026The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan motivasi kerja terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa tingkat akhir yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (Adjusted R²), uji t, dan uji F menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan dan motivasi kerja dapat mendorong meningkatnya minat mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing bangsa. Perguruan tinggi tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, tetapi juga lulusan yang siap memasuki dunia kerja. Penguasaan *employability skills* menjadi salah satu aspek penting agar lulusan mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang (Fadhilah, 2025). Namun demikian, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2026), Tingkat Pengangguran Terbuka pada Februari 2026 mencapai 4,68% dengan sekitar 7,24 juta penduduk belum memperoleh pekerjaan. Lulusan perguruan tinggi juga masih menyumbang angka pengangguran, sehingga penyelesaian pendidikan formal belum sepenuhnya menjamin seseorang memperoleh pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya minat kerja mahasiswa sebagai salah satu faktor yang mendukung keberhasilan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Minat kerja merupakan kecenderungan individu untuk tertarik dan terlibat dalam aktivitas kerja sebagai bagian dari perencanaan kariernya (Nur Amal Jaya et al., 2023). Pembentukan minat kerja

dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya (Veronica Amelia, 2023).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi minat kerja adalah kesiapan kerja. Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, meliputi kemampuan beradaptasi, komunikasi, kedisiplinan, serta penguasaan kompetensi yang dibutuhkan (Fatia Rizki Nuraini Siti Nurkasanah, 2021). Penelitian (Azky & Mulyana, 2024) menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan motivasi individu. Selain itu, (Aisyah & Firayanti, 2025). menyatakan bahwa kesiapan kerja memiliki hubungan yang erat dengan minat kerja dalam menentukan keputusan karier mahasiswa.

Selain kesiapan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam membentuk minat kerja mahasiswa. Motivasi kerja mendorong individu untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan pengalaman, dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Penelitian (Putri & Suhartini, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kesiapan kerja, sedangkan (Diana et al., 2025) menemukan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa melalui pengembangan keterampilan profesional. Hasil penelitian (Amelia et al., 2024). juga membuktikan bahwa motivasi karier berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam menentukan pilihan karier.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah memiliki minat untuk bekerja setelah lulus, tetapi masih terdapat mahasiswa yang merasa belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja, terutama pada aspek kemampuan beradaptasi dan komunikasi. Di sisi lain, motivasi kerja mahasiswa tergolong tinggi, khususnya terkait keinginan memperoleh penghasilan dan bekerja pada lingkungan yang kondusif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa minat kerja mahasiswa belum sepenuhnya diikuti oleh kesiapan kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan motivasi kerja terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat kerja mahasiswa sekaligus menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam menyusun program pengembangan kesiapan kerja dan motivasi mahasiswa agar lebih siap memasuki dunia kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kesiapan Kerja Terhadap Minat Kerja

Dalam teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), minat karier terbentuk melalui interaksi antara pengalaman belajar, keyakinan diri, dan ekspektasi terhadap hasil kerja. Ketika mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang baik, mereka cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki. Keyakinan tersebut kemudian mempengaruhi persepsi individu terhadap peluang kerja yang tersedia.

Soft skill minat kerja, dan *hard skill* merupakan tiga komponen penting yang membentuk kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. *Soft skill* menggambarkan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan kecakapan

personal dan interpersonal, seperti komunikasi, kemampuan beradaptasi, kerja sama, pengelolaan diri, serta sikap optimis yang mendukung kepercayaan diri dan kesiapan bersaing dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Fitri & Rifqi, 2025).

Dalam perspektif teori *employability*, kesiapan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kepercayaan diri individu dalam menghadapi dunia kerja. (Pohan et al., 2026) Menemukan bahwa minat kerja mahasiswa berkaitan erat dengan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja, di mana mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang baik menunjukkan tingkat minat kerja yang lebih tinggi. Temuan lain juga menunjukkan bahwa kesiapan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan keputusan mahasiswa untuk mengikuti program magang atau aktivitas yang berkaitan dengan karier (Bater et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Hipotesis penelitian yang dapat dijadikan acuan yaitu:

H₁: Kesiapan Kerja Berpengaruh Terhadap Minat Kerja Mahasiswa akhir jejang sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Motivasi Kerja Terhadap Minat Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang dimiliki oleh mahasiswa juga berpengaruh pada keberhasilan dalam mencapai tujuan mereka. Salah satu tujuan utama mahasiswa setelah lulus adalah memasuki dunia kerja (Tasya Adelia & Ahyar Syafwan Lysander, 2025).

Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, motivasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan semangat individu dalam melakukan aktivitas kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam kariernya. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan, termasuk dalam membentuk minat kerja. Menurut jurnal (Nur Amal Jaya Et Al., 2023) Minat akan timbul dari dalam diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu hal guna mencapai kepuasan terhadap suatu objek. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya minat kerja pada mahasiswa.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Hipotesis penelitian yang dapat dijadikan acuan yaitu:

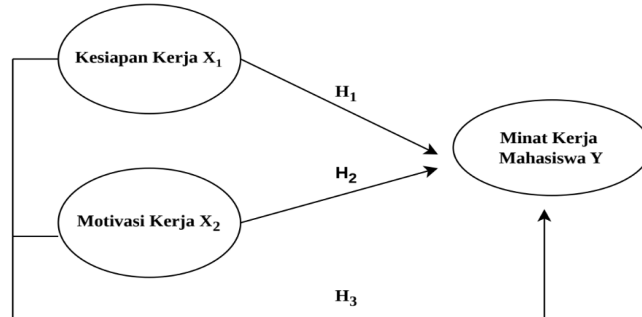
H₂: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Minat Kerja Mahasiswa akhir jenjang sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Kesiapan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Minat Kerja

Kesiapan kerja dan Motivasi Kerja adalah dua faktor yang saling berkaitan untuk membentuk Minat Kerja mahasiswa. Kesiapan kerja sendiri menunjukkan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menunjukkan dorongan individu mau bekerja. Jadi dapat di lihat bahwa kesiapan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi minat kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki minat kerja yang lebih tinggi untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Hipotesis penelitian yang dapat dijadikan acuan yaitu:

H₃: Kesiapan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Minat Kerja Mahasiswa akhir jenjang sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.



Gambar 1 Karangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada mahasiswa akhir jenjang sarjana Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini melibatkan satu variabel dependen, yaitu Minat kerja, serta dua variabel independen, yaitu Kesiapan Kerja dan motivasi kerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan berdasarkan rumus (Hair et al., 2019), dengan kriteria kriteria Mahasiswa akhir yang aktif di semester 6 ke atas di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dan belum mempunyai pekerjaan tetap, dan bersedia mengisi kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan Adjusted(R²).

RESULTS / HASIL

Profil responden berdasarkan Program Studi

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan program studi

Program Studi	Jumlah
Manajemen	71 mahasiswa
Akuntansi	29 mahasiswa

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik program studi program studi penelitian ini presentase nya adalah 71,3% dengan jumlah 71 mahasiswa dan program studi akuntansi dengan presentase 28,7% dengan jumlah 29 mahasiswa.

Profil responden berdasarkan Program Studi

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Umur	Responden
19-22	69

23-25	30
>26	1

Sumber: Data diolah, 2026

Dalam pengisian kuesioner penelitian ini diantaranya pada umur 19-22 Tahun terdapat 68 responden dengan presentase 68,7%. Yang dimana kategori umur tersebut menjadi kategori terbanyak. Dan pada umur 23-25 Tahun terdapat 30 responden dengan presentase 30,3 % dalam mengisi kuesioner ini, dan pada > 26 ada 1 responden dengan presentase 1%.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kesiapan kerja	X1.1	0.442	0.1966	Valid
	X1.2	0.351	0.1966	Valid
	X1.3	0.381	0.1966	Valid
	X1.4	0.338	0.1966	Valid
	X1.5	0.226	0.1966	Valid
	X1.6	0.446	0.1966	Valid
	X1.7	0.642	0.1966	Valid
	X1.8	0.392	0.1966	Valid
Kesiapan kerja	X1.1	0.285	0.1966	Valid
	X1.2	0.380	0.1966	Valid
	X1.3	0.381	0.1966	Valid
	X1.4	0.409	0.1966	Valid
	X1.5	0.354	0.1966	Valid
	X1.6	0.601	0.1966	Valid
	X1.7	0.497	0.1966	Valid
	X1.8	0.567	0.1966	Valid
	X1.9	0.382	0.1966	Valid
	X1.10	0.392	0.1966	Valid
Motivasi kerja	0.578	0.1966	Valid	0.578
	0.362	0.1966	Valid	0.362
	0.552	0.1966	Valid	0.552
	0.221	0.1966	Valid	0.221
	0.335	0.1966	Valid	0.335
	0.587	0.1966	Valid	0.587
	0.478	0.1966	Valid	0.478
	0.416	0.1966	Valid	0.416
	0.520	0.1966	Valid	0.520

Sumber data : Data diolah SPSS 27

hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan Kesiapan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Minat Kerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu sebesar 0,1832. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas seluruh butir pernyataan dinyatakan valid atau sah untuk selanjutnya digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kesiapan kerja	.514	8	Reliabel
Motivasi Kerja	.519	10	Reliabel
Minat Kerja	.439	9	Reliabel

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan koefisien reliabel yang di tentukan 0,70 dengan masing –masing variabel Kesiapan kerja sebesar 0,514, variabel Motivasi kerja sebesar 0,519, variabel Minat kerja sebesar 0,439. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini reliabel serta layak untukpengujian karena *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.39635878
Most Extreme Differences	Absolute		.052
	Positive		.032
	Negative		-.052
Test Statistic			.052
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.729
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.717
		Upper Bound	.740

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

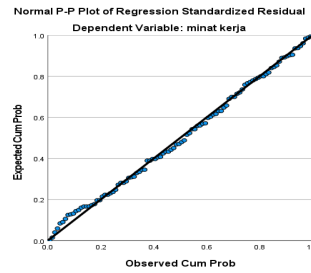
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan data uji Kolmogorov-Smirnov, data di nyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi melebihi 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas. Mengacu pada hasil pengujian yang tersaji pada tabel, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov



Sumber data : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa sebaran titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.030	2.917		4.124	.000		
	kesiapan kerja	.335	.088	.324	3.825	.000	.760	1.316
	motivasi kerja	.386	.070	.467	5.517	.000	.760	1.316

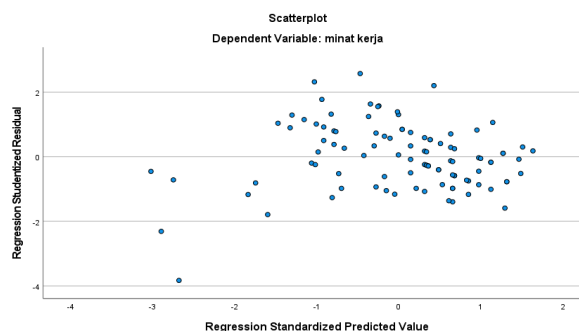
a. Dependent Variable: minat kerja

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar **0.760**, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar **1.316**. Nilai *Tolerance* tersebut berada di atas batas minimum **0.10** dan nilai VIF masih berada di bawah angka **10**.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber data : Data diolah SPSS 27

Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas telah

terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Uji Autokolerasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.471	.460	2.421	1.637

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kesiapan kerja

b. Dependent Variable: minat kerja

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 1.637. Nilai tersebut berada pada rentang yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Autokolerasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.030	2.917		4.124	.000		
	kesiapan kerja	.335	.088	.324	3.825	.000	.760	1.316
	motivasi kerja	.386	.070	.467	5.517	.000	.760	1.316

a. Dependent Variable: minat kerja

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Bersumber pada hasil hitungan di dalam tabel 8. di atas maka memperoleh nilai konstan sebesar a = -12.030 nilai koefisien untuk variabel Kesiapan kerja sebesar 0,355, variabel Motivasi kerja 0,386. Persamaan dari hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = 10.263 + 0.199 X_1 + 0.379 X_2$$

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan dengan variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dengan variabel terikat kepuasan kerja mitra. Maka akan perlu dilakukan dengan uji-t. Pengujian secara parsial, apabila dengan nilai probabilitas <0,05. Hasil uji t secara parsial dapat dilihat pada tabel 8.

Rumus untuk mencari nilai t tabel :

- n : 100
- df : 100 - 2 = 98
- T tabel : (a/2 ; df)
- T tabel : (0,050 ; 109) = 1.984
- Probabilitas : 0.050

Hasil uji-t pada tabel 8. menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Kesiapan Kerja (X1) terhadap Minat kerja (Y)**
Nilai signifikansi $< 0,000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.825 < t_{tabel} 1,98472$. Artinya, Kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Motivasi Kerja (X1) terhadap Minat kerja (Y)**
Nilai signifikansi $< 0,000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 5.517 < t_{tabel} 1,98472$. Artinya, Kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.799	2	253.399	43.235	.000 ^b
	Residual	568.511	97	5.861		
	Total	1075.310	99			

a. Dependent Variable: minat kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kesiapan kerja

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Df 1 : k -1
: k = 3 - 1 = 2

Df 2 : n - k
: 100 - 3 = 97

Nilai f_{tabel} : F (0,05;2;97)
: 3.09

Berdasarkan ditabel anova hasil uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} 43.235 > F_{tabel} 3.09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja X_1 dan motivasi kerja X_2 secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat kerja mahasiswa.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.339	.326	2.617

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kesiapan kerja

Sumber data : Data diolah SPSS 27

Adjusted R Square sebesar 0.326. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 32,6% variasi yang terjadi pada minat kerja mahasiswa. Dengan demikian, perubahan minat kerja mahasiswa dalam penelitian ini sebagian dapat diterangkan oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam model. Sementara itu, 67,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesiapan kerja terhadap Minat kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa, dengan nilai t hitung sebesar $3,825 > t$ tabel $1,98472$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula minat mereka untuk memasuki dunia kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fitri & Rifqi, 2025) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan minat kerja mahasiswa, serta didukung oleh penelitian (Andina et al., 2023) yang menunjukkan bahwa minat kerja dan kesiapan kerja saling memengaruhi secara positif. Temuan ini juga sesuai dengan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menjelaskan bahwa minat karier berkembang melalui keyakinan individu terhadap kemampuannya serta kesiapan dalam menghadapi dunia kerja (Pohan & Amin, 2026). Dengan demikian, peningkatan kesiapan kerja dapat mendorong tumbuhnya minat mahasiswa untuk memulai karier setelah lulus.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Minat kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa, dengan nilai t hitung sebesar $5,517 > t$ tabel $1,98472$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula minat mereka untuk memasuki dunia kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (M. Yarham et al., 2023) dan (Fitrah Alfahri Harianja, 2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai dorongan internal mendorong individu untuk mengembangkan kompetensi, mencari peluang kerja, dan mencapai tujuan karier sehingga meningkatkan minat kerja (Pohan & Amin, 2026). Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.

Pengaruh Kesiapan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Minat kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $43,235 > F$ tabel $3,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Andina et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan minat kerja berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, Amanda et al. (2024) juga membuktikan bahwa pengalaman magang, minat kerja, *soft skills*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan motivasi kerja saling melengkapi dalam membentuk minat kerja. Mahasiswa yang memiliki kesiapan yang baik serta motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan minat yang lebih besar untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, dengan demikian penulis mendapatkan sejumlah kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Kesiapan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Berdasarkan hasil penelitian, universitas diharapkan dapat meningkatkan berbagai program pengembangan karier, seperti pelatihan, seminar, bimbingan karier, serta memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri agar mahasiswa memiliki kesempatan memperoleh pengalaman praktis yang dapat meningkatkan kesiapan kerja dan motivasi mereka.

Mahasiswa juga diharapkan lebih aktif mengembangkan kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan motivasi melalui berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik sehingga lebih siap memasuki dunia kerja setelah lulus. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi minat kerja, memperluas cakupan responden, serta menggunakan metode atau teknik analisis yang berbeda agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Firayanti, Y. (2025). Pengaruh program magang, minat kerja, dan keputusan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*.
- Amelia, E. D., Ernanda, E. N. D., Azizah, F. N., Ezuwani, R., & Ardiansyah, I. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Minat Terhadap Pilihan Karier Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Mahasiswa Pap Unesa 2023*. 1(01), 3–4.
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). The Role Of Self-Efficacy, Work Motivation And Work Interest On Student Work Readiness (Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7844–7856. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa: Literature review. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Bater, L., Mubyl, M., & Mariah, M. (2025). Pengaruh Kesiapan Kerja Dan Minat Terhadap Pengambilan Keputusan Mahasiswa Mengikuti Program Mbkm Berbasis Magang (Studi Pada Mahasiswa Itb Nobel Indonesia). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 288–300. <https://doi.org/10.37476/jbk.v14i2.5155>
- Diana, U., Hidayatullah, S., & Alvianna, S. (2025). Peran soft skill dan praktik kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*.

- Fadhilah, N. A. (2025). *Analisis Pengaruh Tingkat Employability Skills terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar*. 6(2), 171–181.
- Fatia Rizki Nuraini Siti Nurkasanah, N. D. M. (2021). Jurnal abdi insani. *Jurnal Abdi Insani*, 9(September), 1125–1134. <https://scholar.archive.org/work/2d3w2yvvu5exzmypazybambkta/access/wayback/http://abdiinsani.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/download/796/453>
- Fitrah Alfahri Harianja, R. S. P. (2024). *oleh siswa agar mampu menghadapi tantangan pembangunan saat ini karena siswa sebagai yang menciptakan siswa atau lulusan antara lain : (1) memasuki lapangan kerja dan Salah satu program yang mendukung tercapainya tujuan SMK yaitu Praktek Kerja Lapangan*. 13(2).
- Fitri, K., & Rifqi, A. (2025a). *Hubungan Soft Skill , Minat Kerja dan Hard Skill dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 6(2), 206–214. <https://doi.org/10.47065/jtear.v6i2.2316>
- Fitri, K., & Rifqi, A. (2025b). *Hubungan Soft Skill , Minat Kerja dan Hard Skill dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 6(2), 206–214. <https://doi.org/10.47065/jtear.v6i2.2316>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- M. Yarham, Eka Putri Munthe, & Ridwana Siregar. (2023). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Mahasiswa Terhadap Minat Bekerja Di Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 1(4), 1041–1054. <https://doi.org/10.61930/jurbisman.v1i4.317>
- Nur Amal Jaya, Ruslan, & Purnamawati. (2023). Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Information Technology Education Journal*, 2(3), 33–40. <https://doi.org/10.59562/intec.v2i3.391>
- Pohan, N. A., & Amin, M. (2026). *Career motivation , internship experience , and soft skills on work interest in students with the mediating role of work readiness perceptions*. 5(1), 227–235.
- Pohan, N. A., Amin, M., & Suhardi, S. (2026). Career motivation, internship experience, and soft skills on work interest in students with the mediating role of work readiness perceptions. *European Journal of Economics and Business*.
- Putri, R. A., & Suhartini, C. (2021). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*.
- Tasya Adelia, S., & Ahyar Syafwan Lysander, M. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i1.28795>
- Veronica Amelia. (2023). Pengaruh Employer Attractiveness Terhadap Minat Melamar Pekerjaan. *Journal GEEJ*, 7(2), 10–17.