

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA *FRESH GRADUATE* KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi S-1 Manajemen

**Disusun oleh :
Ikhwan Faris Imaduddi
12211323**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BPD
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN
KERJA *FRESH GRADUATE* KOTA SEMARANG**

Disusun oleh :

Ikhwan Faris Imaduddin

12211323

Disetujui untuk dipertahankan dihadapan

Tim penguji skripsi

Universitas BPD

Semarang, 22 Juli 2025

Dosen Pembimbing



Rinwantin, SE., MM
NIDN. 0612019401

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN
KERJA FRESH GRADUATE KOTA SEMARANG

Disusun Oleh :

Ikhwan Faris Imaduddi

12211323

Dinyatakan diterima dan disetujui oleh tim Penguji Skripsi Universitas BPD pada tanggal

27 Agustus 2025

TIM Penguji

1. Rinwantin, SE., MM
NIDN. 0612019401
2. Prof. Dr. Taofik Hidajat, S.E., M.Si., M.Sc.
NIDN. 0610057201
3. Asri Nur Wahyuni, SE., MM
NIDN. 0628058601

Tanda tangan



Mengesahkan,


Universitas BPD
Rektor Universitas BPD
Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu., M.Si
NIDN. 0004016001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ikhwan Faris Imaduddi

NIM : 12211323

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul : **Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Kota Semarang**

Telah saya susun sebenar-benarnya dengan memperhatikan kaidah akademik dan menjunjung tinggi hak atas karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiasi maupun unsur kecurangan lainnya pada skripsi yang telah saya buat, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan saya siap menerima konsekuensi yang di timbulkan termasuk gelar keserjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab

Semarang, 27 Agustus, 2020



METERAI
TEMPEL
BBAMX449406421

(Ikhwan Faris Imaduddi)

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA *FRESH* GRADUATE KOTA SEMARANG

Ikhwan Faris Imaduddi
12211323

Program Studi Manajemen Universitas BPD
E-mail: ikhwanfarisimaduddi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, minat kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* kota semarang. Latar belakang penelitian ini berasal dari tingginya tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas dan belum optimalnya kesiapan kerja lulusan universitas. Sampel terdiri dari 100 *fresh graduate* lulusan universitas di kota Semarang yang diambil melalui teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Analisis data menggunakan uji kelayakan data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dalam penelitian ini variabel pengalaman magang, minat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kata kunci: *pengalaman magang, minat kerja, motivasi kerja, kesiapan kerja, fresh graduate*

Abstract

This study aims to analyze the effect of internship experience, work interest, and work motivation on the work readiness of fresh graduate in Semarang city. The background of this research comes from the high open unemployment university graduate and the less than optimal work readiness of university graduate. The sample consisted of 100 fresh graduate university graduates in Semarang city selected through purposive sampling and snowball sampling techniques. Data analysis used data feasibility test, classical assumption test, and hypothesis test. The result showed that internship experience, work interest, and work motivation have a positive and significant effect on work readiness.

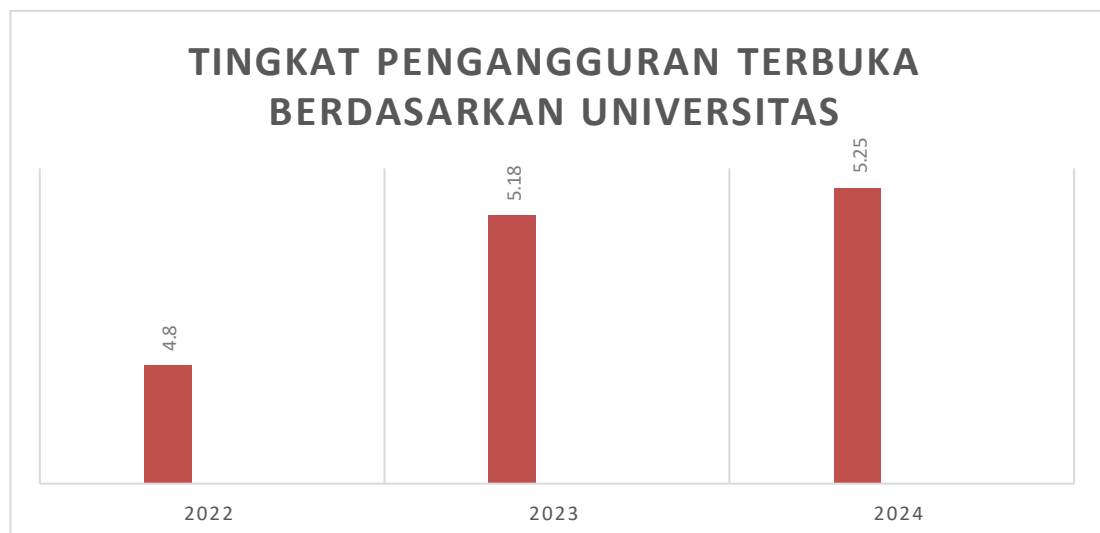
Keyword: internship experience, work interest, work motivation, work readiness, fresh graduate

1. Pendahuluan

Di era globalisasi seperti sekarang ini kita di tuntut untuk dinamis menyesuaikan diri dengan perubahan yang sangat cepat. Dalam menghadapi era globalisasi ini modal awal untuk menghadapinya adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan individu produktif yang bekerja dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi sehingga menjadi pilar penting dalam tujuan suatu organisasi (yani, 2022) . Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membangun sumber daya manusia adalah dengan pendidikan. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan diharapkan dapat mewujudkan pendidikan nasional. Kesiapan dalam bekerja di tentukan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, sikap, dan mental yang menjadi tanggung jawab dari peruruan tinggi ataupun seorang mahasiswa itu sendiri (Aini, 2022).

Menurut (Makarim, 2023) menyebut bahwa 80% *fresh graduate* universitas di Indonesia seringkali bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan jurusan yang diambil dalam masa kuliahnya. Namun faktanya di dalam dunia kerja menunjukkan bahwa banyak lulusan mahasiswa ataupun *fresh graduate* yang belum mampu bekerja ataupun mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang atau keahliannya. dalam hal Ini mahasiswa sebagai calon pekerja dipersiapkan dan dituntut untuk siap bekerja. Pembentukan tenaga kerja yang profesional harus dibentuk melalui progam pendidikan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dalam dunia kerja. Pemahaman mengenai dunia kerja ini berbeda dengan kenyataan yang ada, banyak aspek-aspek pembangunan membutuhkan tenaga kerja profesional yang tidak dapat dicukupi oleh output pendidikan (suyanto, F.,Rahmi, E., 2019).

Kesiapan kerja merupakan proses transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Dalam hal ini *fresh graduate* sebagai calon pekerja dituntut untuk bisa bukan hanya penguasaan materi perkuliahan saja, melainkan juga harus bisa berkemampuan komunikasi yang baik, bekerja secara tim , memecahkan masalah dan tentunya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Seorang *fresh graduate* diharapkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya , mampu meningkatkan pengetahuan, serta memiliki pandangan dan pemahaman yang luas agar mahasiswa dapat bersaing dengan sarjana lulusan lainya di pasar kerja(Agusta, 2015).



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka(TPT) Berdasarkan Universitas
Sumber : Badan Pusat Statistik

Dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa setiap tahunnya TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) berdasarkan universitas terus meningkat di setiap tahunnya. Pada tahun 2022-2023 mengalami peningkatan sebesar 0,38%. Selanjutnya, pada tahun 2023-2024 mengalami peningkatan 0,07%. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah dalam penyerapan tenaga kerja lulusan universitas.

Dari data diatas menggambarkan adanya masalah dalam lulusan universitas dengan kebutuhan tenaga kerja. Lulusan universitas seharusnya memiliki kompetensi yang lebih tinggi dan kesiapan dalam memasuki dunia kerja, namun kenyataanya setiap tahunnya mengalami kenaikan jumlah pengangguran terbuka universitas. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan universitas belum sepenuhnya menjamin kesiapan kerja.

Beberapa *fresh graduate* masih banyak yang belum memiliki keterampilan cukup untuk bersaing dalam kesiapan kerja. Hal tersebut sesuai dengan riset yang diluncurkan dalam kegiatan Naker Fest 2024 oleh Populix dan KitaLulus, Pupulix mengungkapkan bahwa 46% perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dan menurut KitaLulus Sebanyak 50% perusahaan beranggapan bahwa keterampilan teknis pelamar masih dalam tingkat pemula, dan 35% menyatakan bahwa *soft skill* pelamar belum memadai. Berdasarkan informasi dari (IKAMI, 2024) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menjadi penyebab *fresh graaduate* sulit mendapatkan kerja adalah karena keterampilan yang belum memadai. Tidak semua *fresh graduate* memiliki keterampilan dan kemampuan yang segera dapat digunakan dalam lingkungan dunia kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan (Laura H Lippman, Reene Ryberg, Rachel Carney, 2015) dibawah lembaga Child Trend USA menunjukan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam dunia kerja. Dalam hal ini agar dapat bersaing seorang *fresh graduate* dituntut untuk menguasai keterampilan kerja (*soft skill*) untuk dapat memahami dan menghadapi tuntutan permasalahan dalam bidang pekerjaanya. Permasalahan kesiapan kerja menjadi tantangan utama dalam menghadapi tingginya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya. Meskipun secara kuantitas angkatan kerja terus meningkat, banyak lulusan baru masih belum memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia industri.

Faktor penting individu dalam kesiapan kerja adalah pengalaman magang. Pengalaman magang memberikan peluang kepada mahasiswa untuk mengimplementasikan atau menerapkan pengetahuan akademik yang didapatnya dalam perkuliahan dan diharapkan dapat menerapkanya dalam kegiatan magang tersebut. Kegiatan magang dipersiapkan untuk mahasiswa dalam menhadapi kesiapan kerja. Pengalaman magang sangat dibutuhkan ketika seorang mahasiswa ketika memulai kerja. Melalui progam magang seorang mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan tertentu termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berguna dalam tuntunan dunia kerja. Dalam hal ini penilaian magang dapat di lihat dari aspek pengetahuan dan keterampilan sikap (Bandaranaike, S. & willison, 2015).

Faktor penting berikutnya dalam kesiapan kerja adalah minat kerja. Minat kerja dapat menjadi pendorong untuk seseorang agar dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan melaksanakan tugas-tugas untuk memajukan organisasi. Menurut (ahmad riza pahlefi, 2023) menyatakan bahwa minat kerja adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan yang mereka inginkan. Minat akan muncul sendiri dari diri seseorang untuk melakukan suatu hal ataupun pekerjaan untuk mencapai kepuasan dalam melakukan kegiatan tersebut.

Penurunan minat menjadi salah satu faktor yang mepengaruhi rendahnya kesiapan kerja *fresh graduate*. Survey yang dilakukan (jobstreet, 2023) menunjukkan bahwa 73%

karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga berdampak ada rendahnya semangat dan minat untuk berkembang. Kondisi ini menunjukkan bahwa banyak *fresh graduate* memasuki dunia kerja dengan minat yang menurun, baik karena ketidaksesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan, keterbatasan lapangan kerja, maupun pesimis dengan peluang kerja.

Fresh graduate dituntut untuk mandiri dan memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di minati dan sesuai kemampuannya, hal ini berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting, karena dengan motivasi seseorang diharapkan dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar untuk mempersiapkan dunia kerja. Motivasi untuk memasuki dunia kerja muncul dari keinginan untuk terlibat dalam suatu aktivitas, adanya pendorong dan kebutuhan melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan atas diri sendiri, adanya lingkungan yang positif, serta adanya kegiatan yang menarik (Uno, 2009).



Gambar 2. Ketertarikan Terhadap Pekerjaan
Sumber : Survey Gallup 2015

Dari gambar diatas Survey yang dilakukan oleh (gallup, 2015) mencatat bahwa hanya 8% karyawan di indonesia yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaannya, sementara 92% bekerja secara pasif. Hal ini menandakan penurunan motivasi. Penurunan motivasi ini berdampak langsung pada kesiapan kerja *fresh graduate*, karena tanpa motivasi yang tinggi, *fresh graduate* cenderung kesulitan beradaptasi, kurang terdorong untuk meningkatkan kompetensi, dan kurang memberikan kontribusi optimal dalam dunia kerja.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan tentang kesiapan kerja dengan variabel-variabel yang mempengaruhi yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menghasilkan temuan yang berbeda (*research gap*). Adapun penelitian pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang dilakukan oleh (Yuliana Safitri, 2023), (Faridah, Marzuki, 2024) menjelaskan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun terdapat hasil yang berbeda dari penelitian (suryaulus, 2017) pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pada penelitian mengenai minat kerja (putri irna amalia, 2020) memiliki pengaruh yang signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja. Hasil yang sama dari penelitian (mega dewi astuti, 2023) yang menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kesiapan kerja.

Untuk penelitian mengenai motivasi kerja (gita wulan mayhesya, tutik susilo wati, 2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Namun dalam penelitian (Arista, 2019) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan fenomena dan temuan-temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang terletak pada variabel independen dan obyek yang berbeda. Dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman magang, Minat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja *fresh graduate* Kota Semarang”**. Berikut ini rumusan masalah : (1) apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, (2) apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, (3) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Human Capital Theory

Human Capital Theory merupakan suatu pendekatan penting dalam studi manajemen sumber daya manusia. Teori ini dikembangkan oleh becker pada tahun 1965 yang menyatakan bahwa modal manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang dapat meningkatkan produktivitas mereka, menjadi modal mereka dalam kesiapan kerja dan juga menambah nilai individu di pasar kerja.

Human Capital Theory sangat relevan untuk *fresh graduate* Universitas, karena teori ini menekankan bahwa pendidikan tinggi merupakan bentuk investasi dalam setiap individu yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan investasi untuk masa depan. *Fresh graduate* dianggap telah memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan analitis yang membuat mereka lebih siap memasuki dunia kerja dibandingkan mereka yang tidak menempuh pendidikan. Namun, dalam persaingan kerja yang ketat *fresh graduate* juga menghadapi tantangan dalam menjadikan modal pendidikan mereka menjadi keunggulan di pasar kerja. Pengalaman kerja, pelatihan tambahan, dan keterampilan lainnya seperti komunikasi dan kerja tim menjadi faktor penting yang di nilai oleh perusahaan. Menurut (Schult, 1961) investasi dalam *Human Capital* tidak hanya pada pendidikan formal, tetapi juga melalui pelatihan dan pengalaman yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Pada penelitian (claudia, 2016) menyatakan bahwa *Human Capital* merupakan persediaan keterampilan yang dimiliki angkatan kerja. Keterampilan ini akan datang ketika pengembalian investasi melebihi biayanya (baik langsung maupun tidak langsung). Pengembalian keterampilan ini merupakan bersifat pribadi yang artinya bahwakapasitas produktif individu meningkat dengan keterampilan tersebut. (nojedeh, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Human Capital* dianggap sebagai elemen kunci dalam meningkatkan aset organisasi, karena merupakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meningkatkan efisiensi pegawai atau karyawan.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah sebagai kapasitas seseorang yang berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan sifat pribadi sebagai modal untuk memilih karir dalam mencapai masa depan (pool, 2007). Menurut (Agusta, 2015) kesiapan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang

meliputi pengetahuan, keahlian serta sikap dalam diri individu tersebut. Kesiapan kerja bukan hanya tentang siap secara fisik, tetapi juga kesiapan secara mental (Zainuddin, 2022) kesiapan kerja meliputi kesiapan fisik dan mental individu yang dibutuhkan dalam memasuki dan bertahan di lingkungan dunia kerja.

pendapat dari (pool dan sewell, 2007) indikator kesiapan kerja meliputi :

- a) Keterampilan (*skills*)
- b) Pengetahuan (*knowledge*)
- c) Pemahaman (*understanding*)
- d) Atribut kepribadian (*personality attributes*).

Pengalaman Magang

Pengalaman magang adalah prroses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, disiplin, dan kompetensi karir yang penting untuk menyiapkan mahasiswa agar siap masuk dunia kerja. Pengalaman magang merupakan hal penting untuk mempermudah pekerjaan karena didasari oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan (tarwiyah, I., & Parma, 2020). Dalam kegiatan magang, mahasiswa dapat mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang diperoleh dari dunia perkuliahan ke dunia kwerja secara langsung (kartika muliasari & sari andayani, 2023).

Berikut ini indikator-indikator pengalaman magang berdasarkan yang dikemukakan oleh (sholekah, W., Utomo, S. W., & Astuti, 2021) adalah sebagai berikut

- a) Durasi pelaksanaan praktik magang
- b) Pendidikan dan pengembangan SDM
- c) Pemantapan hasil belajar
- d) Keterampilan kerja
- e) Pembentukan sikap

Minat Kerja

Minat kerja adalah keadaan dimana seseorang menentukan sejauh mana individu terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas (mustari, 2021). Minat muncul dari diri seseorang secara sadar untuk melakukan sutu kegiatan dalam mencapai kepuasan terhadap suatu objek. Seseorang yang sedang berminat pada sesuatu akan melakukannya dengan senang bila di dalam objek tersebut. Dalam hal pekerjaan minat mampu menjadi faktor penentu motivasi dan pemilihan bidang pekerjaan oleh individu (djuwita, 2003)

Berikut ini adalah indikator minat yang dikemukakan oleh pintrich dan Schunk dalam (Sari, Y. A., & Rafsanjani, 2020) :

- a) Kesadaran individual
- b) Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas
- c) Ketertarikan yang muncul dalam diri
- d) Latar belakang pendidikan
- e) Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya.

Motivasi Kerja

Menurut (panji anoraga, 2014) motivasi kerja merupakan suatu hal yang memicu semangat atau dorongan untuk bekerja, dan mendorong individu untuk terjun ke dalam dunia pekerjaan. Motivasi merupakan hal penting bagi seorang *fresh graduate* karena motivasi yang akan memberikan dorongan atau semangat dalam bekerja. Motivasi dalam memasuki dunia kerja itu muncul karena terjadi dorongan yang di imbangi dengan keinginan dari dalam diri seorang *fresh graduate* , jadi bisa dikatakan motivasi itu

muncul dari dalam individu tersebut (intrinsik) (wiryani, 2015).

Berikut ini indikator motivasi kerja yang di kemukakan oleh (hamzah B. Uno, 2017) :

- a) Ketertarikan dan hasrat untuk bekerja
- b) Tekanan dan motivasi dari lingkungan
- c) Harapan dan cita cita
- d) Peghargaan untuk diri sendiri
- e) Kebutuhan fisiologis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan (sepia marsella & rita srihastia RC, 2025) menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Pada penelitian (mayhesya, 2024) memiliki hasil positif yang signifikan antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sarafim noven tiara vasya, 2024) pengalaman magang berperan positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (suryaulus, 2017) pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dalam varibael minat kerja terhadap kesiapan kerja penelitian yang dilakukan oleh (putri irna amalia, 2020) minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil dari penelitian (eka nurwidi astuti, 2024) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerjah. Hasil berbeda dari penelitian (dwi susanti, 2024) motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Sesuai dengan *Human Capital Theory* pengalaman magang merupakan bentuk investasi dalam modal manusia dalam meningkatkan keterampilan , pengetahuan, dan pemahaman terhadap dunia kerja. Dalam hal ini , pengalaman magang diduga memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Ketika seorang *fresh graduate* memiliki pengalaman magang, maka mereka memiliki kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (simanjuntak, F., 2023) menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil yang sama penelitian yang dilakukan oleh (nazhira putri & wa ode zusnita muizu, 2024) pengalaman magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

H1 : Pengalaman Magang Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Minat kerja menunjukkan seberapa seseorang tertarik pada jenis pekerjaan tertentu yang dapat mempengaruhi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Sesuai dengan *human capital theory* individu dengan minat tinggi akan lebih terdorong untuk untuk mengembangkan kompetensi dan mencari pengalaman yang relevan.

Dalam peneltian oleh (mir'atus sholihah & nathania bayu astrella, 2022) minat kerja memliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil yang sama dari penelitian (anskaria simfrosa gohae, 2020) minat kerja memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

H2 : Minat Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja.

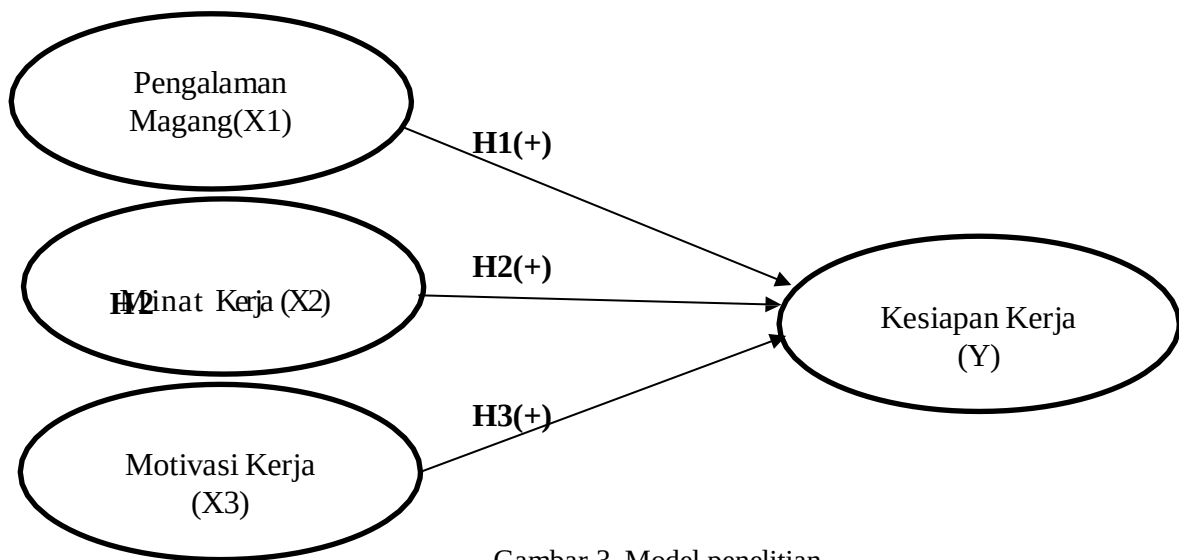
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dari individu untuk mencapai keberhasilan dan kepuasan dalam dunia kerja. Dalam *Human Capital Theory* motivasi mendorong individu untuk mengembangkan kapasitas diri melalui pelatihan, pendidikan dan pengalam kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Pada penelitian (adilson barros da cunha, 2023) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil yang sama pada penelitian (yustati, E., & Auditiya, 2019) yaitu motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja

2.4 Kerangka penelitian



Gambar 3. Model penelitian

Sumber : Dikembangkan Untuk Penelitian, 2025

3. Metode penelitian

3.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah *fresh graduate* universitas pada kota Semarang yang berjumlah 50.103 menurut data PDDIKTI 2025. Jumlah tersebut berasal dari jumlah rata-rata lulusan dari 20 universitas di kota Semarang. 20 universitas tersebut berdasarkan universitas yang berada di kota Semarang dan terdapat kegiatan magang di dalamnya.

Sampel

Sampel adalah bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Penentuan jumlah responden untuk penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Ukuran populasi

e = Nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi
50.103

$$n = \frac{50.103}{1 + 50.103 (0,1)^2}$$

$$n = 99,80$$

Dari perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini adalah 99,80 dan dibulatkan menjadi 100 responden.

Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk memilih sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi untuk diteliti (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. *Snowball sampling* merupakan pemilihan sampel yang berawal dari sedikit lalu berkembang dan melibatkan responden baru melalui responden sebelumnya. Peneliti menentukan objek penelitian adalah (i) *fresh graduate* universitas di kota Semarang yang lulus pada tahun 2023-2025, (ii) *fresh graduate* universitas yang pernah mengikuti kegiatan magang .

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat definisi operasional variabel penelitian dan indikator pengukuran variabel yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Operasional
1.	Kesiapan Kerja	Kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap dalam individu tersebut (Agusta, 2015)	1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Pemahaman (<i>understanding</i>) 4. Atribut kepribadian (<i>personality attributes</i>) Menurut (pool dan sewell, 2007)
2.	Pengalaman Magang	Pengalaman magang adalah bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja (jackson, 2018).	1. Durasi pelaksanaan praktik magang 2. Pendidikan dan pengembangan SDM 3. Pemantapan hasil belajar 4. Keterampilan kerja 5. Pembentukan

			sikap. Menurut (sholekah, W., Utomo, S. W., & Astuti, 2021)
3.	Minat Kerja	Minat kerja merupakan situasi dimana seseorang menilai seberapa dalam individu terlibat dalam sebuah pekerjaan atau aktivitas (mustari, 2021).	1. Kesadaran individual 2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas 3. Ketertarikan yang muncul dalam diri 4. Latar belakang pendidikan 5. Menemukan kebahagiaan dalam hal yang berhubungan dengan aktivitas yang di minati. Menurut (Sari, Y. A., & Rafsanjani, 2020).
4.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan hasrat untuk bekerja atau antusiasme yang muncul untuk memasuki dunia kerja (panji anoraga, 2014).	1. Ketertarikan dan hasrat untuk bekerja 2. Tekanan dan motivasi dari lingkungan 3. Harapan dan cita cita 4. Peghargaan untuk diri sendiri 5. Kebutuhan fisiologis Menurut (hamzah B. Uno, 2017)

Sumber : dikembangkan untuk penelitian,2025

3.3 Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini yaitu IBM SPSS versi 26. SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) adalah *software* yang digunakan untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non- parametrik (Ghozali, 2021). Berdasarkan definisi variabel operasional penelitian , kesiapan kerja diukur dengan 4 indikator, pengalaman magang diukur dengan 5 indikator, minat kerja diukur dengan 5 indikator, dan motivasi kerja diukur dengan 5 indikator.

Uji Kelayakan Data

a) Uji Validitas

Uji validitas diterapkan untuk menilai apakah data itu valid atau tidaknya data dari hasil kuisioner. Dapat diartikan kuisioner dikatakan valid jika

pernyataan dari kuisioner mampu untuk mengukur sesuatu yang ingin di ukur. Uji validitas pada setiap pernyataan memiliki tingkat signifikansi lebih besar 5%, jika nilai signifikansi <0,05 maka pernyataan dapat dikatakan valid. (Ghozali, 2021).

b) Uji Reabilitas

Dalam uji reabilitas kuisioner dapat disebut reliabel apabila jawaban dari kuisioner tersebut konsisten secara keseluruhan. Uji reabilitas dalam SPSS menggunakan uji statistik cronbach Alpha, dapat di sebut reliabel apabila nilai Cronbach Alpha >0.70 (Ghozali, 2021).

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki penyebaran yang normal. Uji statistik yang digunakan yaitu uji statistik non-parametik kolmogorov-swirnov (K-S) dengan nilai signifikansi >0,05 maka data berdistribusi normal, jika tidak maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk memahami apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Model yang baik yaitu ketika tidak ada korelasi diantara variabel independen. metode yang digunakan adalah metode tolerance dengan nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10 (Ghozali, 2021)

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan model regresi. Jika residual konstan setiap pengamatan, maka dapat dikatakan homoskedastistas. Dan jika sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model yang diharapkan adalah homoskedastisitas dan uji yang dilakukan adalah uji glejser dengan nilai signifikan >0,05 (Ghozali, 2021).

Analisis Linear Berganda

Analisis linear bergnda merupakan analisis regresi untuk menentukan pengaruh dua ataupun lebih variabel independen terhadap variabel depenten (Ghozali, 2021). Hal ini untuk membuktikan ada atau tidak hubungan fungsional antara dua maupun lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) . model persamaan analisis linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y : Kesiapan Kerja

α : Nilai intercept (konstanta)

β : Koefisien regresi

X1 : Pengalaman Magang

X2 : Minat Kerja.

X3 : Motivasi Kerja

e : Faktor pengganggu (error)

Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

penggunaan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dengan syarat :

1. Jika nilai signifikansi >0,05 maka tidak ada pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen

2. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka H_a diterima, adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2021) uji R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat) sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati angka satu artinya variabel dependen (terikat) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dan mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Tujuannya adalah untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Jika nilai signifikansi $<0,05$ berarti variabel independen secara bersama mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel independen secara bersama tidak mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).