

Pengaruh Pengalaman Organisasi, *Soft Skills*, dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kesiapan Kerja Mahasiswa BEM

Rizqi Alif Fathin¹, Rycha Kuwara Sari², Murti Wijayanti³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202210325269@mhs.ubharajaya.ac.id¹, rycha@dsn.ubharajaya.ac.id²,
murti.wijayanti@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Penulis Korespondensi: 202210325269@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of organizational experience, soft skills, and work motivation on the perceived work readiness of student board members of BEM FEB at Universitas Bhayangkara Jakarta Raya during the 2024-2026 period, both partially and simultaneously. The research was motivated by the persistently high skill gap between higher education graduates and the demands of the labor market. A quantitative approach was employed using a survey method, with questionnaires distributed to 59 FEB students who had served or were currently serving in BEM, using a saturated sampling technique so that the entire population was used as the sample, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The findings reveal that organizational experience, soft skills, and work motivation each have a positive and significant effect on work readiness, both partially and simultaneously, with soft skills identified as the most dominant contributing factor. Together, the three variables were able to explain a substantial proportion of the variance in students' work readiness, while the remainder was attributable to other factors beyond the scope of this study. These findings imply that universities and student organizations need to strengthen organizational involvement, soft skill development programs, and work motivation support in order to better prepare students for entering the workforce after graduation.*

Keywords: *Organizational Experience; Organizational Involvement; Soft Skills; Work Motivation; Work Readiness.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa pengurus BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya periode 2024–2026, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih tingginya kesenjangan keterampilan antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melalui penyebaran kuesioner kepada 59 mahasiswa FEB yang pernah dan masih menjabat di BEM, dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan soft skills sebagai faktor yang paling dominan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kesiapan kerja mahasiswa, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa perguruan tinggi dan organisasi kemahasiswaan perlu memperkuat keterlibatan organisasi, program pengembangan soft skills, serta dukungan motivasi kerja guna mempersiapkan mahasiswa dengan lebih baik untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja; Keterlibatan Organisasi; Motivasi Kerja; Pengalaman Organisasi; Soft Skills.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya menguasai kemampuan akademik, tetapi juga memiliki kesiapan kerja berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, data Badan Pusat Statistik (2026) menunjukkan jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi masih tinggi, sementara *World Economic Forum* (2025) menyebutkan bahwa kesenjangan keterampilan (*skill gap*) menjadi salah satu tantangan utama dalam perubahan dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi lulusan belum sepenuhnya sesuai dengan

tuntutan dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya dibentuk melalui pembelajaran akademik, tetapi juga melalui pengalaman praktis dan pengembangan diri. Pengalaman organisasi dapat membentuk kemampuan adaptasi, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan, sedangkan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan berpikir kritis membantu mahasiswa beradaptasi dalam lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja mendorong mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan dan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan karier.

Meskipun ketiga faktor tersebut memiliki peran penting, penelitian terdahulu masih banyak mengkajinya secara terpisah sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja secara simultan, khususnya pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil wawancara awal terhadap lima pengurus BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya juga menunjukkan bahwa pengalaman organisasi yang dimiliki belum sepenuhnya membekali mahasiswa dalam menghadapi tekanan dan tuntutan dunia kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu menjalankan tugas serta beradaptasi secara efektif di lingkungan kerja (Sari & Manunggal, 2023; Sriulina *et al*, 2025). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman organisasi, *soft skills*, Pengalaman organisasi merupakan sarana pembelajaran melalui keterlibatan aktif mahasiswa yang dapat mengembangkan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, kerja sama, dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja (Fendry Erlangga *et al*, 2024; Sitorus & Cahayani, 2024). Oleh karena itu, pengalaman organisasi dapat dipandang sebagai bentuk *experiential learning* yang mendukung peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Soft skills merupakan kemampuan nonteknis yang meliputi komunikasi, kerja sama, adaptasi, pemecahan masalah, dan pengelolaan diri yang membantu mahasiswa menghadapi tuntutan dan perubahan di lingkungan kerja (Padilla Salsa & Nurbaya, 2025; Hana & Sumiati, 2025).

Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan usaha dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Mayhesya *et al*, 2024; Hanifah *et al*, 2025). Motivasi kerja

masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Aminulloh & Sudiro, 2024; Tampubolon, 2024; Amri *et al*, 2022). Berdasarkan landasan tersebut, ketiga variabel tersebut diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan, sehingga pengembangannya perlu dilakukan secara terpadu melalui pengalaman organisasi, peningkatan soft skills, dan penguatan motivasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Populasi penelitian berjumlah 59 mahasiswa yang pernah dan masih menjabat dalam organisasi BEM, dengan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data diperoleh dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari buku, jurnal, serta penelitian terdahulu, dengan instrumen skala Likert lima poin. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803–0,873 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi (R^2), dengan model regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ untuk mengukur pengaruh pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Proses Pengumpulan Data, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang pernah dan sedang menjabat sebagai pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FEB periode 2024–2026. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan objek penelitian berupa mahasiswa BEM FEB kelas reguler pagi. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juni 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 59 kuesioner dan seluruhnya berhasil dikembalikan serta dapat digunakan dalam proses pengolahan data. Dengan demikian, tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian

ini mencapai 100%. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 32 untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Tabel 1. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	59	100%
Kuesioner yang kembali	59	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh kuesioner yang disebarkan kepada responden berhasil dikembalikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat kehilangan data akibat kuesioner yang tidak kembali. Seluruh 59 responden dapat digunakan sebagai sumber data dalam penelitian sehingga analisis yang dilakukan didasarkan pada keseluruhan populasi yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dan umur. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 42 perempuan atau sebesar 71,2% dan 17 laki-laki atau sebesar 28,8%. Sementara itu, berdasarkan umur, sebanyak 35 responden atau 59,3% berada pada rentang usia 21–23 tahun dan sebanyak 24 responden atau 40,7% berada pada rentang usia 24–26 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	42	71,2%
Laki-laki	17	28,8%
Jumlah	59	100%

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden penelitian berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 42 orang atau 71,2%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 17 orang atau 28,8%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa keterwakilan responden dalam penelitian lebih didominasi oleh mahasiswa perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
21-23 tahun	35	59,3%
24-26 tahun	24	40,7%
Jumlah	59	100%

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–23 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau 59,3%. Sementara itu, responden berusia 24–26 tahun berjumlah 24 orang atau 40,7%. Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berada pada tahap perkembangan pendidikan tinggi yang mulai mendekati masa transisi menuju dunia kerja.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 59 orang, diperoleh degree of freedom (df) sebesar 57 dan nilai r tabel sebesar 0,2564 pada tingkat signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pengalaman organisasi, soft skills, motivasi kerja, dan kesiapan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,2564. Pada variabel pengalaman organisasi, nilai r hitung berada pada rentang 0,662–0,810. Dengan demikian, seluruh lima butir pernyataan variabel pengalaman organisasi dinyatakan valid.

Pada variabel soft skills, seluruh enam butir pernyataan juga dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing lebih besar daripada r tabel. Hal yang sama ditemukan pada variabel motivasi kerja yang terdiri atas lima butir pernyataan serta variabel kesiapan kerja yang terdiri atas enam butir pernyataan. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur masing-masing variabel. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pengalaman Organisasi (X1)	0,803	5	Reliabel
Soft Skills (X2)	0,870	6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,838	5	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,873	6	Reliabel

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel pengalaman organisasi memperoleh nilai 0,803, soft skills sebesar 0,870, motivasi kerja sebesar 0,838, dan kesiapan kerja sebesar 0,873. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen mempunyai konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden. Rentang interpretasi yang digunakan adalah 1,00–1,80 sangat rendah, 1,81–2,60 rendah, 2,61–3,40 sedang, 3,41–4,20 tinggi, dan 4,21–5,00 sangat tinggi.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean Total	Mean Total	Mean per Item	Kategori
Pengalaman Organisasi (X1)	15,15	5	3,03	Sedang
Soft Skills (X2)	17,85	6	2,97	Sedang
Motivasi Kerja (X3)	15,07	5	3,01	Sedang
Kesiapan Kerja (Y)	17,90	6	2,98	Sedang

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel penelitian berada pada kategori sedang. Pengalaman organisasi memperoleh mean per item sebesar 3,03, soft skills sebesar 2,97, motivasi kerja sebesar 3,01, dan kesiapan kerja sebesar 2,98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman organisasi, soft skills, motivasi kerja, dan kesiapan kerja yang cukup baik, tetapi belum berada pada tingkat yang tinggi.

Pengalaman Organisasi (X1)

Variabel pengalaman organisasi memperoleh mean total sebesar 15,15 dengan mean per item sebesar 3,03 dan termasuk kategori sedang. Nilai rata-rata setiap indikator berada pada rentang 2,93–3,13. Nilai tertinggi terdapat pada X1.2 sebesar 3,13, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas organisasi sesuai dengan kebutuhan yang telah disepakati. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada X1.1 sebesar 2,93, yaitu kemampuan merespons permasalahan organisasi dengan cepat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa BEM FEB telah memperoleh pengalaman yang cukup melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Namun, kemampuan merespons permasalahan secara cepat masih perlu diperkuat. Hal ini penting karena dunia kerja menuntut individu tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga mampu mengambil tindakan secara tepat ketika menghadapi masalah.

Soft Skills (X2)

Variabel soft skills memperoleh mean total sebesar 17,85 dengan mean per item sebesar 2,97 dan berada dalam kategori sedang. Nilai rata-rata setiap indikator berada pada rentang 2,91–3,05. Indikator dengan nilai tertinggi adalah kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan, sedangkan nilai terendah terdapat pada kemampuan mencari solusi ketika menghadapi masalah. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa relatif memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang cukup baik, tetapi kemampuan pemecahan masalah masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut relevan dengan tuntutan dunia kerja yang membutuhkan

individu yang mampu berpikir secara sistematis dan mengambil keputusan ketika menghadapi persoalan.

Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja memperoleh mean total sebesar 15,07 dengan mean per item sebesar 3,01 dan termasuk kategori sedang. Nilai rata-rata indikator berada pada rentang 2,92–3,08. Indikator X3.3 mengenai pengaruh lingkungan dalam memotivasi mahasiswa untuk memiliki karier yang baik memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,08. Sementara itu, indikator X3.2 mengenai upaya meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai cita-cita karier memperoleh nilai terendah sebesar 2,92. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan memberikan dorongan yang cukup terhadap motivasi kerja mahasiswa. Namun, dorongan internal untuk meningkatkan kemampuan diri masih perlu diperkuat agar mahasiswa tidak hanya memiliki keinginan untuk bekerja, tetapi juga melakukan upaya nyata dalam mempersiapkan kompetensi dan karier.

Kesiapan Kerja (Y)

Variabel kesiapan kerja memperoleh mean total sebesar 17,90 dengan mean per item sebesar 2,98 dan berada dalam kategori sedang. Nilai rata-rata indikator berada pada rentang 2,83–3,12. Nilai tertinggi terdapat pada Y5 sebesar 3,12, yaitu keyakinan mampu bersaing di dunia kerja setelah lulus. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada Y3 sebesar 2,83, yaitu keterampilan yang sesuai dengan bidang studi yang ditekuni. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa BEM FEB memiliki keyakinan yang cukup baik untuk bersaing di dunia kerja. Namun, masih terdapat kesenjangan pada aspek keterampilan yang dianggap sesuai dengan bidang studi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan kemampuan nonteknis perlu dilengkapi dengan penguatan kompetensi yang lebih relevan dengan bidang profesional mahasiswa.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test serta didukung dengan grafik Normal P-P Plot. Hasil pengujian menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,080 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,444 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Organisasi	0,981	1,019	Tidak terjadi multikolinieritas
Soft Skills	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinieritas

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel independen mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Artinya, pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja dapat digunakan secara bersamaan untuk menjelaskan kesiapan kerja tanpa adanya permasalahan korelasi yang berlebihan antarvariabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -6,347 + 0,502X_1 + 0,546X_2 + 0,457X_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar -6,347 menunjukkan nilai kesiapan kerja ketika seluruh variabel independen dianggap bernilai nol. Karena variabel penelitian menggunakan skala Likert yang tidak memiliki nilai nol dalam rentang pengukuran, konstanta tersebut lebih tepat dipahami sebagai parameter matematis model. Koefisien pengalaman organisasi sebesar 0,502 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengalaman organisasi diperkirakan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,502 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien soft skills sebesar 0,546 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan soft skills diperkirakan

meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,546 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien ini merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel independen. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,457 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja diperkirakan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,457 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji *t* (Parsial)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kesiapan kerja secara parsial. Dengan jumlah responden 59 orang dan tiga variabel independen, diperoleh *t* tabel sebesar 2,004.

Tabel 7. Hasil Uji *t*

Variabel	<i>t</i> hitung	<i>t</i> tabel	Sig.	Kesimpulan
Pengalaman Organisasi (X1)	4,601	2,004	<0,001	Positif dan signifikan
Soft Skills (X2)	6,166	2,004	<0,001	Positif dan signifikan
Motivasi Kerja (X3)	4,319	2,004	<0,001	Positif dan signifikan

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, pengalaman organisasi memiliki nilai *t* hitung 4,601 > 2,004 dengan signifikansi <0,001 <0,05. Dengan demikian, pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Soft skills memiliki nilai *t* hitung sebesar 6,166 > 2,004 dengan signifikansi <0,001 <0,05. Dengan demikian, soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai *t* hitung soft skills merupakan yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya, sehingga soft skills menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,319 > 2,004 dengan signifikansi <0,001 <0,05. Dengan demikian, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, H1, H2, dan H3 diterima.

Uji *F* (Simultan)

Uji *F* digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja. Dengan *df*₁ = 3 dan *df*₂ = 55 pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh *F* tabel sebesar 2,77.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 30,049, sedangkan *F* tabel sebesar 2,77. Karena 30,049 > 2,77 dan nilai signifikansi <0,001 <0,05, maka pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,600. Artinya, pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 60,0% variasi kesiapan kerja mahasiswa BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Sementara itu, sebesar 40,0% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,601 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi $<0,001$, dengan koefisien regresi sebesar 0,502. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman organisasi yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Keterlibatan dalam BEM memberikan pengalaman praktis melalui pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab terhadap kegiatan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan konsep *experiential learning*, di mana pengalaman langsung menjadi proses pembelajaran yang membantu mahasiswa mengembangkan pengetahuan dan kompetensi yang relevan dengan dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fendry Erlangga *et al.* (2024) serta Aminulloh & Sudiro (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, hasil analisis deskriptif menunjukkan pengalaman organisasi masih berada pada kategori sedang dengan mean per item sebesar 3,03, sehingga pengalaman yang diperoleh belum sepenuhnya optimal bagi seluruh mahasiswa. Perbedaan tingkat keterlibatan, tanggung jawab, dan pengalaman dalam menghadapi permasalahan dapat memengaruhi kualitas pengalaman organisasi yang diperoleh. Oleh karena itu, mahasiswa perlu terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah agar pengalaman organisasi dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan nilai t hitung sebesar 6,166 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,004 dan signifikansi $<0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,546 merupakan yang terbesar dibandingkan pengalaman organisasi dan motivasi kerja, sehingga *soft skills* menjadi

variabel paling dominan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya membutuhkan pengetahuan dan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan berkomunikasi, mengendalikan emosi, memecahkan masalah, menjaga etika, dan memimpin orang lain untuk menghadapi berbagai tuntutan lingkungan kerja. Secara deskriptif, *soft skills* memperoleh mean per item sebesar 2,97 dan termasuk kategori sedang, dengan kemampuan pengendalian emosi relatif tinggi, sedangkan kemampuan mencari solusi ketika menghadapi masalah relatif rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuri Dayanti *et al.* (2025) dan Turangan *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, pengembangan *soft skills*, khususnya kemampuan *problem solving*, perlu menjadi perhatian utama karena kemampuan tersebut menjadi modal penting bagi mahasiswa dalam beradaptasi, berinteraksi, dan menghadapi tuntutan dunia kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Nilai *t* hitung sebesar 4,319 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $<0,001$, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,457 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki dorongan lebih kuat untuk memasuki dunia kerja cenderung lebih aktif meningkatkan kemampuan, mencari pengalaman, menetapkan tujuan karier, dan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia profesional. Secara deskriptif, motivasi kerja memperoleh mean per item sebesar 3,01 dan termasuk kategori sedang, dengan indikator pengaruh lingkungan terhadap keinginan memiliki karier yang baik memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,08, sedangkan upaya meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai cita-cita karier memperoleh nilai terendah sebesar 2,92.

Temuan tersebut sesuai dengan konsep motivasi yang menjelaskan bahwa dorongan internal maupun eksternal dapat mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam mempersiapkan karier. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Eka Nurwidi Astuti & Muhtadin Amri (2024) serta Alfitri & Salsa (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, peningkatan kesiapan kerja tidak hanya memerlukan pengalaman dan keterampilan, tetapi juga penguatan motivasi agar mahasiswa terdorong secara aktif untuk mengembangkan diri dan mempersiapkan masa depannya.

Pengaruh Pengalaman Organisasi, Soft Skills, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja

Implikasi Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,049 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi $<0,001$, sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak terbentuk dari satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari keterkaitan pengalaman praktis, kemampuan nonteknis, dan dorongan untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,600, yang berarti pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja mampu menjelaskan 60,0% variasi kesiapan kerja, sedangkan 40,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi, karena pengalaman organisasi memberikan pengalaman praktis, *soft skills* mendukung kemampuan berinteraksi dan menyelesaikan masalah, sedangkan motivasi mendorong mahasiswa untuk terus mengembangkan diri. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dan menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja mahasiswa perlu dilakukan secara terpadu, tidak hanya melalui pencapaian akademik. Penelitian

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian memperkuat konsep *experiential learning* bahwa pengalaman langsung dapat menjadi sumber pembelajaran dan pembentukan kompetensi individu. Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi memberikan ruang untuk memperoleh pengalaman konkret yang kemudian dapat membentuk kemampuan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi, tanggung jawab, dan pemecahan masalah. Hasil penelitian juga memperkuat konsep kesiapan kerja sebagai kondisi multidimensional yang tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan atribut kepribadian. Terbuktinya pengaruh pengalaman organisasi, *soft skills*, dan motivasi kerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa terbentuk melalui kombinasi pengalaman praktis, kemampuan nonteknis, dan dorongan individu dalam mempersiapkan diri.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa perlu memanfaatkan kegiatan organisasi bukan sekadar sebagai aktivitas tambahan selama perkuliahan, tetapi sebagai sarana pengembangan kompetensi. Mahasiswa perlu mengambil peran yang

memberikan pengalaman nyata dalam kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, penyelesaian masalah, dan tanggung jawab.

Bagi BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas program kerja yang memberikan pengalaman langsung kepada mahasiswa. Program kerja dapat dirancang dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada anggota, melibatkan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan evaluasi terhadap kemampuan yang telah dikembangkan.

Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, hasil penelitian menunjukkan pentingnya integrasi antara pembelajaran akademik dan pengembangan kompetensi nonakademik. Program pengembangan karier, pelatihan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan kesiapan memasuki dunia kerja dapat diperkuat untuk membantu mahasiswa menghadapi tuntutan profesional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa soft skills merupakan variabel paling dominan. Oleh karena itu, pengembangan soft skills perlu memperoleh perhatian lebih besar, terutama pada aspek pemecahan masalah, komunikasi, pengendalian emosi, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja sama.

Keterbatasan dan Ruang Pengembangan Penelitian

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa masih terdapat 40,0% variasi kesiapan kerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan fenomena yang kompleks dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti efikasi diri, pengalaman magang, kompetensi teknis, dukungan keluarga, lingkungan akademik, perencanaan karier, maupun faktor eksternal lainnya. Selain itu, penelitian ini berfokus pada mahasiswa BEM FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sehingga hasilnya perlu dipahami sesuai dengan karakteristik objek penelitian. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan jumlah responden serta menambahkan variabel lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kesiapan kerja dengan kemampuan menjelaskan sebesar 60,0% variasi kesiapan kerja. Oleh karena itu, mahasiswa disarankan untuk lebih aktif memanfaatkan kegiatan organisasi sebagai sarana mengembangkan pengalaman, soft skills, dan motivasi dalam mempersiapkan karier. Fakultas dan organisasi mahasiswa diharapkan terus mendukung pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang memberikan pengalaman praktis dan penguatan *soft skills*. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah responden serta menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja karena masih terdapat 40,0% faktor di luar model penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Alfitri, & Salsa. (2025). Work Readiness of Management Students: The Effects of Soft Skills, Motivation, and Parental Role. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/1604>
- Aminulloh, & Sudiro. (2024). Minat Kerja, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 234–250. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.19>
- Amri, R., Aribowo, D., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 752. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i3.863>
- Eka Nurwidi Astuti, & Muhtadin Amri. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- Fendry Erlangga, Karya Bakti, & Aprilani Deddy. (2024). Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2. https://jkb.fisip.unila.ac.id/index.php/jkb/article/view/398?utm_source
- Hana, & Sumiati. (2025). Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Angkatan 2021. *Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/doi.org/10.61722/jemba.v2i3.874>
- Hanifah, Indra, Putra, Wibowo, & Fikri. (2025). Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Kelas A) Prodi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2025, Number 1). <https://journal.ubharajaya.ac.id/index.php/IJESM/article/view/195>
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>

- Nuri Dayanti, Sry Rosita, & Hendriyaldi Hendriyaldi. (2025). Pengaruh Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja melalui Pengalaman Magang sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Jambi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(4), 260–278. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i4.5596>
- Padilla Salsa, P., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1136>
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Sitorus, & Cahayani. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FIABIKOM Angkatan 2020-2023. *Transaksi*. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/6365>
- Sriulina, F. R., Anatan, L., & Artikel, R. (2025). Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi eISSN 2684-9313 Volume 14. Nomor 1. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq>
- Tampubolon. (2024). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi. <https://repository.unja.ac.id/>
- Turangan, J. A., Erny Herwindiati, D., & Muis, M. (2025). From Campuss to Career: How Internship,Skills, and Organizational Exposure Shape Work Readiness. *Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.24912/jmieb.v9i2.35388>