Journal of Management and Creative Business
Volume 4 Nomor 4 Oktober 2026
E-ISSN : 2962-0856; P-ISSN :2962-1119, Hal. 839-860
DOI: https://doi.org/10.30640/jmcbus.v4i4.7978
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus

Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir

Desta Ovilini[1*], Krisdayanti[2]
[1]Sistem Informasi, Universitas Widya Dharma Pontianak, Indonesia
[2]Manajemen, Universitas Widya Dharma Pontianak, Indonesia

[*]*Penulis Korespondensi: destaovilini18@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effects of organizational experience and competence on the work readiness of final-year university students, both partially and simultaneously. The study was motivated by variations in students' levels of involvement in student organizations and their mastery of competencies that support their readiness for the workplace among students of the Management Study Program, Class of 2023, at Widya Dharma University Pontianak. This study employed a quantitative approach using an associative research design. The sample consisted of 92 respondents, determined using the Slovin formula and selected through simple random sampling. Data were collected using a 5-point Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results of the instrument testing showed that all items were valid and reliable. The regression analysis produced the equation Y = 4.924 + 0.586X1 + 0.457X2. The t-test results indicated that organizational experience (t-count = 8.401; sig. = 0.000) and competence (t-count = 5.857; sig. = 0.000) each had a positive and significant partial effect on work readiness. The F-test results showed that both variables simultaneously had a significant effect on work readiness (F-count = 47.456; sig. = 0.000). The Adjusted R Square value of 0.505 indicates that organizational experience and competence explain 50.5% of the variation in work readiness, while the remaining 49.5% is explained by other variables outside the scope of this study. These findings indicate that organizational experience has a relatively stronger influence on students' work readiness than competence.*

Keywords: *Competence; Job Readiness; Linear Regression; Organizational Experience; Students*.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman organisasi dan kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya variasi tingkat keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan serta tingkat penguasaan kompetensi pendukung dunia kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 92 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan Y = 4,924 + 0,586X1 + 0,457X2. Uji t menunjukkan bahwa pengalaman organisasi (t hitung = 8,401; sig. = 0,000) dan kompetensi (t hitung = 5,857; sig. = 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (F hitung = 47,456; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman organisasi memberikan pengaruh yang relatif lebih kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa dibandingkan kompetensi.

Kata Kunci: Kompetensi; Kesiapan Kerja; Mahasiswa; Pengalaman Organisasi; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan di dunia kerja saat ini semakin ketat seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi setiap tahunnya. Perusahaan tidak lagi hanya menilai calon karyawan berdasarkan indeks prestasi akademik (IPK), tetapi juga mempertimbangkan kesiapan kerja (*work readiness*) yang mencakup kematangan sikap, keterampilan

Naskah Masuk: 12 Juni 2026; Revisi: 09 Juli 2026; Diterima: 24 September; Terbit: 01 Oktober 2026

interpersonal, kemampuan beradaptasi, kemampuan menyelesaikan masalah, serta penguasaan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kesiapan tersebut menjadi penting karena lulusan perguruan tinggi dituntut tidak hanya mampu memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan, berkomunikasi, bekerja sama, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi ini menempatkan mahasiswa semester akhir pada posisi yang perlu mempersiapkan diri secara optimal, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun pengalaman sebelum memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses pembelajaran dan berbagai pengalaman yang diperoleh mahasiswa selama menempuh pendidikan tinggi. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan tersebut tidak hanya melalui kegiatan akademik di dalam kelas, tetapi juga melalui berbagai aktivitas di luar perkuliahan. Salah satu pengalaman yang dapat mendukung pembentukan kesiapan kerja adalah keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan. Organisasi memberikan lingkungan belajar yang memungkinkan mahasiswa menghadapi situasi nyata yang berkaitan dengan pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kerja sama tim, serta penyelesaian masalah.

Pengalaman organisasi dapat menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan *soft skill* yang dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi berkesempatan untuk berinteraksi dengan individu yang memiliki karakter dan pemikiran yang berbeda, menyelesaikan permasalahan kelompok, mengelola waktu antara kegiatan akademik dan organisasi, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pengalaman tersebut secara tidak langsung dapat membentuk kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dan bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Dengan demikian, semakin banyak pengalaman organisasi yang diperoleh mahasiswa, semakin besar pula kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan yang mendukung kesiapan memasuki dunia kerja.

Selain pengalaman organisasi, kompetensi merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas secara efektif. Dalam lingkungan perguruan tinggi, kompetensi mahasiswa dapat diperoleh melalui proses pembelajaran, tugas perkuliahan, kegiatan praktik, pengalaman kerja lapangan, pelatihan, maupun aktivitas pengembangan diri lainnya. Mahasiswa yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan memiliki bekal yang lebih baik

dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menjadi hambatan ketika mahasiswa harus beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis maupun interpersonal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan kompetensi memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman organisasi dinilai dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, manajemen waktu, dan pemecahan masalah yang tidak selalu diperoleh secara optimal melalui proses pembelajaran di kelas. Sementara itu, kompetensi yang dimiliki mahasiswa menjadi modal penting untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan ketika menghadapi situasi kerja yang sesungguhnya. Temuan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh pencapaian akademik, tetapi juga oleh pengalaman dan kemampuan yang berkembang selama masa studi.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa masih menunjukkan adanya perbedaan dalam konteks objek, karakteristik responden, serta variabel yang digunakan. Sebagian penelitian lebih menekankan pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja, sedangkan penelitian lainnya berfokus pada kompetensi atau faktor individual dan lingkungan lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang untuk menguji kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks mahasiswa pada program studi dan institusi tertentu. Dengan kata lain, masih diperlukan penelitian yang menguji sejauh mana pengalaman organisasi dan kompetensi secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa, khususnya pada mahasiswa semester akhir yang berada pada tahap transisi dari lingkungan pendidikan menuju dunia kerja.

Research gap tersebut menjadi semakin relevan apabila dikaitkan dengan kondisi mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan adanya variasi tingkat keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan maupun tingkat penguasaan kompetensi yang mendukung dunia kerja. Sebagian mahasiswa aktif mengikuti organisasi, kepanitiaan, pelatihan, dan kegiatan pengembangan diri, sedangkan sebagian lainnya cenderung lebih berfokus pada kegiatan akademik dan memiliki keterlibatan yang lebih terbatas dalam aktivitas organisasi maupun pengembangan diri. Selain itu, terdapat pula perbedaan dalam penguasaan kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Perbedaan tersebut menimbulkan dugaan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa juga tidak berada pada tingkat yang sama. Mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi yang lebih banyak dan kompetensi yang lebih baik diduga memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi dunia kerja. Namun, dugaan tersebut perlu dibuktikan secara empiris melalui penelitian agar dapat diketahui apakah pengalaman organisasi dan kompetensi benar-benar memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja, baik secara individual maupun secara bersama-sama.

Penelitian ini memiliki urgensi karena mahasiswa semester akhir berada pada tahap yang semakin dekat dengan proses memasuki dunia kerja. Pada tahap tersebut, mahasiswa tidak cukup hanya memiliki pencapaian akademik, tetapi juga perlu memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat mendukung kemampuan mereka dalam menghadapi proses rekrutmen serta tuntutan pekerjaan setelah lulus. Bagi Program Studi Manajemen, informasi mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa juga dapat menjadi bahan evaluasi dalam mendorong kegiatan organisasi, pelatihan, pembelajaran berbasis praktik, dan berbagai program pengembangan kompetensi mahasiswa.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengalaman organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kesiapan kerja dengan fokus pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak. Penelitian ini tidak hanya melihat kesiapan kerja dari aspek kompetensi akademik, tetapi juga mempertimbangkan pengalaman yang diperoleh mahasiswa melalui keterlibatan dalam organisasi. Dengan menggabungkan kedua faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor internal dan pengalaman mahasiswa yang berkaitan dengan kesiapan mereka memasuki dunia kerja, khususnya dalam konteks mahasiswa semester akhir. Kebaruan penelitian ini juga terletak pada objek dan konteks kajian yang belum banyak diteliti sebelumnya, yaitu mahasiswa pada perguruan tinggi swasta di wilayah Kalimantan Barat, sehingga hasil penelitian ini memberikan bukti empiris baru mengenai pola hubungan pengalaman organisasi dan kompetensi terhadap kesiapan kerja pada konteks institusi dan karakteristik mahasiswa yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan di perguruan tinggi berskala besar atau di wilayah lain di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengalaman organisasi dan kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengalaman organisasi dan kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh

Pengalaman Organisasi dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir (Studi pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak)".

2. KAJIAN TEORITIS

Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi merupakan salah satu bentuk pengalaman non-akademik yang dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan berbagai kemampuan yang dibutuhkan dalam kehidupan profesional. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert (1996), organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks mahasiswa, organisasi kemahasiswaan menjadi wadah bagi individu untuk berinteraksi, menjalankan tugas, mengambil keputusan, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wursanto (2005), organisasi merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Proses kerja sama tersebut membutuhkan pembagian tugas, tanggung jawab, komunikasi, koordinasi, serta kemampuan setiap anggota dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, keterlibatan mahasiswa dalam organisasi dapat memberikan pengalaman praktis yang tidak selalu diperoleh melalui proses pembelajaran di dalam kelas.

Pengalaman organisasi merupakan segala bentuk keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan, baik sebagai pengurus maupun anggota aktif, yang memberikan proses pembelajaran di luar kegiatan akademik formal. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengambil peran dan tanggung jawab, berkomunikasi dengan orang lain, bekerja dalam tim, mengelola waktu, menyelesaikan permasalahan, serta menghadapi perbedaan pendapat.

Pengalaman yang diperoleh melalui organisasi dapat menjadi sarana pembentukan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi situasi yang menyerupai lingkungan kerja. Semakin aktif mahasiswa terlibat dalam organisasi, semakin banyak kesempatan yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, pengambilan keputusan, dan penyelesaian konflik. Kemampuan tersebut pada akhirnya dapat menjadi bekal ketika mahasiswa memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi adalah pengalaman yang diperoleh mahasiswa melalui keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, tanggung jawab, kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, dan penyelesaian masalah. Dalam penelitian ini, pengalaman organisasi dilihat dari pengalaman mahasiswa selama mengikuti dan menjalankan aktivitas dalam organisasi kemahasiswaan.

Indikator pengalaman organisasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) lama dan intensitas keterlibatan dalam organisasi, (2) jabatan atau peran yang pernah diemban, (3) kemampuan kepemimpinan yang terbentuk, (4) kemampuan kerja sama tim, serta (5) kemampuan komunikasi dan manajemen konflik yang diperoleh selama berorganisasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan dalam menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut dapat berupa pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, maupun motif yang dimiliki seseorang.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya menunjukkan apa yang diketahui seseorang, tetapi juga menunjukkan kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan suatu tugas.

Kompetensi mahasiswa dapat dibentuk melalui berbagai proses pembelajaran, baik melalui kegiatan perkuliahan, praktik kerja lapangan atau magang, pelatihan, organisasi, maupun pengalaman belajar lainnya. Mahasiswa yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja akan memiliki bekal yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Kompetensi juga dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama masa pendidikan.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki mahasiswa yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Kompetensi tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis

sesuai bidang keilmuan, tetapi juga mencakup kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama, pemecahan masalah, tanggung jawab, integritas, dan etos kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mahasiswa melaksanakan tugas secara efektif serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kompetensi digunakan untuk menggambarkan sejauh mana mahasiswa memiliki bekal kemampuan yang relevan untuk memasuki dunia kerja.

Indikator kompetensi dalam penelitian ini meliputi: (1) pengetahuan (*knowledge*) sesuai bidang keahlian, (2) keterampilan teknis (*hard skill*), (3) keterampilan non-teknis (*soft skill*) seperti komunikasi dan pemecahan masalah, serta (4) sikap kerja (*attitude*) seperti tanggung jawab, integritas, dan etos kerja.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Menurut Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011), *work readiness* mencakup atribut, karakteristik, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang mendukung lulusan untuk bekerja secara efektif. Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup berbagai kemampuan personal dan interpersonal yang memungkinkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja. Kajian yang lebih baru dari Peersia, Rappa, dan Perry (2024) menegaskan bahwa konsep *work readiness* bersifat multidimensional dan terus berkembang, mencakup tidak hanya kesiapan individu secara kognitif dan teknis, tetapi juga kesiapan sikap, sosial-emosional, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tuntutan dunia kerja yang dinamis.

Menurut Pool dan Sewell (2007), *employability* berkaitan dengan kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan dan berhasil dalam pekerjaan tersebut. Kesiapan tersebut dibentuk oleh berbagai aspek, seperti keterampilan, pengetahuan, pemahaman mengenai dunia kerja, serta keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja tidak hanya mampu memperoleh pekerjaan, tetapi juga memiliki bekal untuk menjalankan pekerjaan secara efektif.

Kesiapan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keselarasan antara kematangan fisik, mental, pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang sehingga individu tersebut mampu dan memiliki kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kesiapan kerja bukan sekadar penguasaan kemampuan teknis, melainkan juga

mencakup kesiapan non-teknis seperti kedisiplinan, etos kerja, kemampuan beradaptasi, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan sejauh mana mahasiswa memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan personal yang diperlukan untuk memasuki serta menjalankan pekerjaan secara efektif. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja mengacu pada kemampuan mahasiswa semester akhir dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap maupun kemampuan beradaptasi.

Indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) kematangan emosi dan sikap kerja, (2) penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan, (3) kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, (4) motivasi dan inisiatif dalam bekerja, serta (5) kemampuan bekerja sama dalam tim.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh pengalaman organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen Konsentrasi SDM Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak yang berjumlah 120 orang.

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Rumus Slovin digunakan karena jumlah populasi telah diketahui secara pasti, sebagai berikut:

$n = N / (1 + N.e^2)$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5% = 0,05)

Berdasarkan rumus tersebut, dengan jumlah populasi (N) sebanyak 120 mahasiswa, maka perhitungan sampel adalah sebagai berikut :

$n = 120 / (1 + 120 \times 0{,}05^2)$

$n = 120 / (1 + 120 \times 0{,}0025)$

$n = 120 / (1 + 0{,}3)$

$n = 120 / 1{,}3$

$n = 92{,}3$ (dibulatkan menjadi 92)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak **92 mahasiswa** dari Program Studi Manajemen Konsentrasi SDM Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

a. Kuesioner (angket), yaitu penyebaran daftar pernyataan tertutup dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju s.d. 5 = sangat setuju) kepada seluruh responden untuk mengukur variabel pengalaman organisasi, kompetensi, dan kesiapan kerja.
b. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan teori dan konsep dari buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagaimana tercantum pada tabel definisi operasional. Indikator setiap variabel diadaptasi dari konsep dan dimensi yang telah digunakan pada penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, kemudian disesuaikan dengan konteks mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak sebagai objek penelitian. Kuesioner disebarkan secara langsung (*offline*) kepada responden terpilih dengan didampingi peneliti pada saat pengisian, guna memastikan tingkat pengembalian (*response rate*) serta kelengkapan jawaban. Untuk mengurangi potensi bias responden, seperti *social desirability bias* dan *common method bias*, peneliti menjamin kerahasiaan identitas responden, menyampaikan bahwa tidak ada jawaban yang benar atau salah, serta menyusun urutan pernyataan kuesioner secara acak antarvariabel. Sebelum digunakan, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas (menggunakan korelasi *Pearson product moment*, dengan

kriteria valid jika r hitung > r tabel) dan uji reliabilitas (menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilai Alpha > 0,60).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas, untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal (uji Kolmogorov-Smirnov).
b. Uji Multikolinearitas, untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (dilihat dari nilai Tolerance dan VIF).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y), dengan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan: Y = Kesiapan Kerja; a = konstanta; b_1, b_2 = koefisien regresi; X_1 = Pengalaman Organisasi; X_2 = Kompetensi; e = error term.

Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial), untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.
b. Uji F (simultan), untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation/Pearson Correlation antara skor item dengan skor total) dengan nilai r tabel. Dengan jumlah responden (n) sebesar 92, pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,205. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
Pengalaman Organisasi	X1.1	0,835	0,205	Valid
	X1.2	0,854	0,205	Valid
	X1.3	0,858	0,205	Valid
	X1.4	0,828	0,205	Valid
	X1.5	0,843	0,205	Valid
	X1.6	0,807	0,205	Valid
Kompetensi	X2.1	0,858	0,205	Valid
	X2.2	0,791	0,205	Valid
	X2.3	0,793	0,205	Valid
	X2.4	0,841	0,205	Valid
	X2.5	0,742	0,205	Valid
	X2.6	0,784	0,205	Valid
Kesiapan Kerja	Y.1	0,756	0,205	Valid
	Y.2	0,797	0,205	Valid
	Y.3	0,711	0,205	Valid
	Y.4	0,739	0,205	Valid
	Y.5	0,724	0,205	Valid
	Y.6	0,736	0,205	Valid
	Y.7	0,752	0,205	Valid
	Y.8	0,682	0,205	Valid

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Pengalaman Organisasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk item X1.1 sampai dengan X1.6 berkisar antara 0,807 sampai dengan 0,858. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,205), sehingga keenam item pernyataan pada variabel Pengalaman Organisasi dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil pengujian validitas terhadap variabel Kompetensi (X_2) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk item X2.1 sampai dengan X2.6 berkisar antara 0,742 sampai dengan 0,858. Nilai tersebut juga lebih besar dari r tabel (0,205), sehingga keenam item pernyataan pada variabel Kompetensi dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk item Y.1 sampai dengan Y.8 berkisar antara 0,711 sampai dengan 0,797. Nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,205), sehingga kedelapan item pernyataan pada variabel Kesiapan Kerja dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini, baik pada variabel Pengalaman Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), maupun Kesiapan Kerja (Y), memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Pengalaman Organisasi	0,914	Reliabel
Kompetensi	0,888	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,879	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pengalaman Organisasi (X_1) sebesar 0,914, variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,888, dan variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,879. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada ketiga variabel tersebut reliabel dan konsisten digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 92 responden**,** terdapat 32 responden berjenis kelamin laki-laki (34,78%) dan 60 responden berjenis kelamin perempuan (65,22%)**.** Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden perempuan merupakan kelompok responden yang paling dominan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1.	Laki – Laki	32	34,78 %	34,78 %
2.	Perempuan	60	65,22 %	100 %
Total		92	100 %	

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan, diperoleh gambaran mengenai identitas dari responden penelitian berdasarkan pada usia. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang berusia 19 tahun sebanyak 2 orang (2,17%), 20 tahun sebanyak 34 orang (36,96%), 21 tahun sebanyak 45 orang (48,91%), dan 22 tahun sebanyak 11 orang (11,96%) dari 92 orang secara keseluruhan sehingga responden berusia 21 tahun merupakan kelompok responden terbanyak dalam penelitian ini.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia.

No	Usia	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	19 tahun	2	2,17%	2,17%
2	20 tahun	34	36,96%	39,13%
3	21 tahun	45	48,91%	88,04%
4	22 tahun	11	11,96%	100%
	Total	91	100%	

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Pengalaman Organisasi dan Kompetensi, terhadap variabel terikat, yaitu Kesiapan Kerja. Berikut akan disajikan hasil dari pengolahan data yang menggunakan program SPSS yang ditunjukkan oleh Tabel 5 sebagai berikut ini :

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda.

Model		*Unstandardized Coefficients*	*Standardized Co-efficients*
		B	***Std. Error***	**Beta**
1	(Constant)	4,924	2,486	
	Pengalaman Organisasi	0,586	0,070	0,624
	Kompetensi	0,457	0,078	0,435

Sumber : Data Primer, 2026 (Diolah)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman Organisasi dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS yang disajikan pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 4,924 + 0,586X_1 + 0,457X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,924 mengindikasikan bahwa apabila variabel Pengalaman Organisasi dan Kompetensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kesiapan Kerja diperkirakan memiliki nilai sebesar 4,924. Koefisien regresi variabel Pengalaman Organisasi sebesar 0,586 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengalaman Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,586 satuan, dengan asumsi variabel Kompetensi tetap. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman organisasi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,457 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,457 satuan, dengan asumsi variabel Pengalaman Organisasi tetap. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Perbandingan kekuatan pengaruh dilihat dari nilai Standardized Coefficient Beta, bukan dari koefisien tidak terstandar (B), karena nilai B dipengaruhi oleh satuan pengukuran masing-masing variabel. Variabel Pengalaman Organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,624, lebih besar daripada variabel Kompetensi sebesar 0,435, sehingga pengaruh relatif Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja dapat dinilai lebih kuat.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) terhadap nilai unstandardized residual. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogrorov- Smirnov.

Keterangan	Unstandardized Residual
N	92
Test Statistic	0,046
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Test Statistic sebesar 0,046 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antarvariabel independen (Ghozali, 2021). Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolin-earitas
X2	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolin-earitas

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance untuk variabel Pengalaman Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) masing-masing sebesar 0,987 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,013 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Pengalaman Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kesiapan Kerja (Y). Kriteria pengujian: apabila nilai signifikansi < 0,05

atau F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima (terdapat pengaruh signifikan secara simultan).

Tabel 8. Hasil Uji F.

	Model	*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	488,317	2	244,159	47,456	0, 000
	Residual	457,900	89	5,145		
	Total	946,217	91			

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel pada $df_1 = 2$, $df_2 = 89$, dan taraf signifikansi 5% adalah 3,10, sehingga F hitung (47,456) > F tabel (3,10). Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan df = n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89 dan taraf signifikansi 5% (2-tailed), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,987. Kriteria pengujian: apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji t.

Variabel	**t hitung**	**t tabel**	**Sig.**	**Keterangan**
Pengalaman Organisasi (X_1)	8,401	1,987	0,000	Berpengaruh signifikan
Kompetensi (X_2)	5,857	1,987	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut. Pertama, variabel Pengalaman Organisasi (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 8,401 > t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti X_1 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Y. Kedua, variabel Kompetensi (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,857 > t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti X_2 juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Y. Dengan demikian, kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu X_1 dan X_2, masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y, dengan X_1 memberikan pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan X_2 berdasarkan nilai Standardized Coefficient Beta.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas, yaitu Pengalaman Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2), dalam menjelaskan variasi variabel terikat, yaitu Kesiapan Kerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,718	0,516	0,505	2,268

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengalaman Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel Y sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan koefisien regresi sebesar 0,586 dan nilai t hitung 8,401 (sig. 0,000 < 0,05). Temuan ini sejalan dengan kajian teoritis yang menjelaskan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan melatih kemampuan kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen konflik, yaitu kemampuan-kemampuan yang menjadi indikator penting kesiapan kerja. Mahasiswa yang aktif berorganisasi terbiasa menghadapi berbagai situasi non-akademik seperti pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan tanggung jawab atas suatu peran, sehingga mereka cenderung memiliki kematangan sikap dan kesiapan mental yang lebih baik saat dihadapkan pada tuntutan dunia kerja. Nilai Standardized Coefficient Beta pengalaman organisasi (0,624) yang lebih besar dibandingkan kompetensi (0,435) juga mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, pembelajaran non-akademik melalui organisasi memberikan kontribusi yang relatif lebih dominan terhadap kesiapan kerja dibandingkan penguasaan kompetensi teknis maupun non-teknis semata.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu. Setyaningrum, Sawiji, dan Ninghardjanti (2018) menemukan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret. Hal serupa juga dibuktikan oleh Azizah, Santoso, dan Sumaryati (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi turut membentuk kesiapan kerja mahasiswa,

khususnya pada indikator kecerdasan organisasi. Penelitian Muhammad dan Mustari (2021) pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya juga membuktikan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Puteri dan Rozamuri (2023) dalam studinya pada peserta magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero) turut mengonfirmasi bahwa pengalaman organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja. Temuan terbaru dari Triyani dan Susanti (2024) pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Sebelas Maret juga menunjukkan bahwa pengalaman organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kesiapan kerja dibandingkan pengalaman magang, sejalan dengan temuan pada penelitian ini yang menunjukkan pengaruh relatif pengalaman organisasi yang lebih kuat dibandingkan kompetensi. Dengan demikian, temuan pada penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan peran penting pengalaman organisasi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan koefisien regresi sebesar 0,457 dan nilai t hitung 5,857 (sig. 0,000 < 0,05). Hasil ini menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan teknis maupun non-teknis (*hard skill* dan *soft skill*), serta sikap kerja (*attitude*) seperti tanggung jawab, integritas, dan etos kerja, secara nyata membentuk kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa dengan kompetensi yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi seleksi kerja maupun tuntutan tugas yang sesungguhnya, karena mereka telah dibekali kemampuan yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri melalui proses perkuliahan, praktik kerja lapangan, maupun pengalaman belajar lainnya. Meskipun pengaruh relatifnya lebih kecil dibandingkan pengalaman organisasi, kontribusi kompetensi tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Candra dan Purnomo (2019), yang menemukan bahwa persepsi kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah 1 Bantul. Selain itu, penelitian Hakim dan Kurniawati (2022) yang mengkaji pengaruh kompetensi dan keterampilan TIK terhadap kesiapan kerja siswa vokasi juga membuktikan bahwa penguasaan kompetensi menjadi determinan penting kesiapan kerja. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumen bahwa kompetensi, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, merupakan bekal esensial

yang tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh pengalaman non-akademik semata dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan nilai F hitung sebesar 47,456 dan signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja: pengalaman organisasi memberikan ruang latihan sikap dan soft skill, sedangkan kompetensi memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan bidang keahlian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa 50,5% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 49,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, misalnya motivasi kerja, lingkungan keluarga, pengalaman magang, maupun kondisi pasar kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, upaya peningkatan kesiapan kerja mahasiswa perlu dilakukan secara simultan, tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada penguatan keterlibatan organisasi dan pengembangan kompetensi secara berimbang.

Temuan simultan ini juga dapat dipahami sejalan dengan penelitian Puteri dan Rozamuri (2023), yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara bersama-sama berkaitan dengan kesiapan kerja peserta magang. Selain itu, Candra dan Purnomo (2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Perbedaan nilai kontribusi antarpenelitian dapat terjadi karena perbedaan karakteristik responden, konteks penelitian, serta kombinasi variabel yang digunakan.

Apabila dikaji secara lebih kritis, dominasi pengaruh pengalaman organisasi dibandingkan kompetensi dalam penelitian ini perlu dimaknai secara hati-hati dan tidak serta-merta digeneralisasi. Human Capital Theory menempatkan pendidikan formal dan kompetensi sebagai investasi utama yang menentukan produktivitas dan kesiapan kerja individu, sedangkan Experiential Learning Theory (Kolb) menekankan bahwa pembelajaran melalui pengalaman konkret dan refleksi aktif, sebagaimana terjadi dalam organisasi kemahasiswaan, dapat membentuk kompetensi perilaku yang lebih kuat dibandingkan pembelajaran teoritis semata. Lebih besarnya pengaruh pengalaman organisasi pada penelitian ini kemungkinan tidak semata-mata menunjukkan bahwa pengalaman organisasi "lebih penting" daripada kompetensi secara universal, melainkan dapat mengindikasikan

bahwa instrumen kompetensi yang digunakan lebih banyak mengukur aspek kognitif dan teknis, sementara tuntutan dunia kerja saat ini menempatkan bobot yang besar pada soft skill dan kematangan sikap yang lebih banyak terbentuk melalui pengalaman organisasi. Perbedaan hasil dengan penelitian lain yang justru menemukan kompetensi sebagai prediktor dominan (misalnya pada konteks siswa vokasi) juga mengindikasikan bahwa kekuatan relatif kedua variabel bersifat kontekstual, bergantung pada jenjang pendidikan, bidang studi, serta karakteristik dunia kerja yang dituju. Dengan demikian, temuan penelitian ini sebaiknya dimaknai sebagai bukti pada konteks mahasiswa Program Studi Manajemen di perguruan tinggi swasta, bukan sebagai generalisasi mutlak mengenai superioritas pengalaman organisasi atas kompetensi.

Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi program studi, mahasiswa, serta dunia usaha dan dunia industri. Pertama, pengalaman organisasi memiliki pengaruh relatif paling kuat terhadap kesiapan kerja (β = 0,624; t hitung = 8,401). Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan sebaiknya tidak diposisikan semata-mata sebagai kegiatan ekstrakurikuler, tetapi sebagai wahana pembelajaran yang dirancang untuk melatih kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen konflik. Program Studi Manajemen dapat memperkuat peran tersebut, misalnya melalui pendampingan dosen bagi pengurus organisasi, pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk memegang peran dan tanggung jawab dalam kegiatan program studi, serta pengakuan atas capaian berorganisasi melalui mekanisme yang dimiliki institusi, seperti konversi capaian pembelajaran atau Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI).

Kedua, kompetensi tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (β = 0,435; t hitung = 5,857), sehingga penguatan keterlibatan organisasi tidak dapat menggantikan pengembangan kompetensi. Program studi perlu menjaga keterpaduan antara pembelajaran berbasis praktik, praktik kerja lapangan atau magang, pelatihan *soft skill*, dan sertifikasi kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Dari sisi praktik sumber daya manusia, kombinasi ini relevan karena proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya menilai pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan bekerja sama; mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi sekaligus kompetensi yang memadai berpeluang lebih siap menghadapi proses tersebut.

Ketiga, kedua variabel secara bersama-sama baru menjelaskan 50,5% variasi kesiapan kerja (Adjusted R Square = 0,505). Oleh karena itu, penguatan pengalaman organisasi dan kompetensi perlu dilengkapi dengan upaya lain, seperti program magang, pembekalan karier,

dan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Implikasi ini perlu diterapkan dengan mempertimbangkan bahwa penelitian dilakukan pada satu angkatan dan satu program studi di perguruan tinggi swasta, sehingga penyesuaian diperlukan apabila diterapkan pada konteks lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Widya Dharma Pontianak (t hitung 8,401 > t tabel 1,987; sig. 0,000 < 0,05). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa (t hitung 5,857 > t tabel 1,987; sig. 0,000 < 0,05). Pengalaman organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (F hitung 47,456; sig. 0,000 < 0,05). Kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa sebesar 50,5% (Adjusted R Square = 0,505), sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Pengalaman organisasi menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan kompetensi, sebagaimana terlihat dari nilai Standardized Coefficient Beta yang lebih besar (β = 0,624 dibandingkan β = 0,435).

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi mahasiswa, disarankan untuk lebih aktif terlibat dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan, baik di tingkat program studi, fakultas, maupun universitas, guna melatih kemampuan kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen konflik yang bermanfaat dalam meningkatkan kesiapan kerja. Saran ini sejalan dengan temuan bahwa pengalaman organisasi memiliki pengaruh relatif paling kuat terhadap kesiapan kerja (β = 0,624). Selain itu, penguasaan kompetensi juga perlu terus ditingkatkan melalui keseriusan mengikuti perkuliahan, praktik kerja lapangan atau magang, pelatihan pengembangan diri, dan sertifikasi keahlian yang relevan dengan bidang studi. Hal ini penting karena kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (β = 0,435), sehingga keterlibatan organisasi tidak dapat menggantikan penguatan kompetensi. Bagi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Pontianak, disarankan untuk memperbanyak program pengembangan *soft skill,* kegiatan kemahasiswaan, serta kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (magang, kunjungan industri, pelatihan sertifikasi) agar mahasiswa memiliki bekal pengalaman organisasi dan kompetensi yang lebih memadai sebelum lulus. Program

tersebut sebaiknya memadukan penguatan keterlibatan organisasi dengan pelatihan berbasis kompetensi, mengingat kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (F hitung = 47,456; sig. 0,000), serta dilengkapi pendampingan dan pengakuan atas capaian berorganisasi sebagaimana diuraikan pada bagian Implikasi Praktis. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kesiapan kerja, seperti motivasi kerja, efikasi diri, pengalaman magang, atau lingkungan keluarga, mengingat kedua variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 50,5% variasi kesiapan kerja, serta memperluas populasi dan sampel penelitian agar hasil dapat digeneralisasi lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh persepsi magang dunia usaha/dunia industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi, 5*(1), 95–106.

Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 2*(1), 41–54. https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552

Candra, M. K., & Purnomo, E. (2019). Pengaruh persepsi kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah 1 Bantul. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin, 7*(1). https://doi.org/10.21831/teknik%20mesin.v7i1.14749

Dwiriyanto, M. D., Sumiati, A., & Marsofiyati. (2024). Influence of self-efficacy and organizational experience of student's work readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, 5*(3), 759–770.

Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research, 4*(1), 26–34. https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, D. R., & Kurniawati, D. (2022). The effect of competency and ICT skills on vocational students' work readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 10*(1), 15–34. https://doi.org/10.21009/JPEB.010.1.2

Muhammad, A., & Mustari, I. (2021). Pengaruh pengalaman magang dan organisasi terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya). *JIMFEB (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB), 9*(1), 1–18.

Mulyana, B. S., & Linando, J. A. (2024). Engagement in student organizations and graduates' readiness to enter the job market. *Asian Management and Business Review, 4*(2), 308–323. https://doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art9

Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: Definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, Ahead of print. https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training, 49*(4), 277–289. https://doi.org/10.1108/00400910710754435

Puteri, S. S., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh pengalaman organisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja peserta magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia, 1*, 511–526. https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1525

Romadani, M. N., Wahono, P., & Wolor, C. W. (2024). Work motivation, organizational activeness, and fieldwork practice: Predictors of work readiness in students. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, 5*(2), 301–312. https://doi.org/10.21009/jpepa.0502.05

Setiawan, & Yusnaini. (2021). Pengaruh locus of control dan kompetensi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa IAIN Lhokseumawe. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3*(6), 3962–3974. https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1357

Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 2*(2), 26–40. https://doi.org/10.20961/jikap.v2i2.20798

Sholihah, N. H., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh kompetensi kejuruan akuntansi dan kematangan vokasional terhadap kesiapan kerja melalui intervening self-efficacy. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, 19*(2), 1–19. https://doi.org/10.21831/jpai.v19i2.39310

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R., Jr. (1996). *Management* (6th ed.). Prentice Hall.

Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). Pengaruh perkuliahan magang DU/DI dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 6*(4), 3299–3312. https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7391

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). PT RajaGrafindo Persada.

Wursanto. (2005). *Dasar-dasar ilmu organisasi* (Edisi 2). Andi.

Yahya, R., Utami, R. H., & Setiawati, I. (2023). Apakah self efficacy memediasi pengaruh kompetensi, mindset, pendidikan terhadap kesempatan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang? *Jurnal Ilmiah Aset, 25*(2), 153–161. https://doi.org/10.37470/1.25.2.227