



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir IKHAC Mojokerto

Edwan Afridal, Siti Nurhaliza Koniyo

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto

e-mail : edwanafridal1520@gmail.com , alizakoniyo@gmail.com

Abstract

This research was conducted to examine the influence of competence and work motivation on the work readiness of students in the final semester of the KH Institute. Abdul Chalim either partially or simultaneously. The type of research used in this research is quantitative using survey method. The population in this study were final semester students with the determination of the sample using the slovin formula. Data collection was done by using a questionnaire method. This study used 73 respondents as the research sample with the technique of determining the sample using probability sampling technique. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis technique which is processed using SPSS software version 25. Where the variables are Work Readiness (Y), Competence (X1) and Work Motivation (X2). In testing the hypothesis, the F test shows that competence and work motivation have a positive and significant effect on job readiness. Based on the test results on the coefficient of determination (R²) which is seen in the R Square of 0.907, it shows that 9.07% have work readiness explained by competence and work motivation while the rest can be explained by other variables that do not exist in this study. Keywords: Competence, Work Motivation, Work Readiness.

Keywords : Competence, Worl Motivation, Worl Readliness

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Institut KH. Abdul Chalim baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan metode *survei*. Populasi dalam penelitian ini



adalah mahasiswa semester akhir dengan penentuan sampel menggunakan rumus *slovin*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan 73 responden sebagai sampel penelitian dengan teknik penentuan sampel menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Dimana variabel Kesiapan Kerja (Y), Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Pada pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil pengujian pada uji koefisien determinasi (R^2) yang terlihat pada R Square sebesar 0,907 menunjukkan bahwa 9,07% memiliki kesiapan kerja dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja di era globalisasi semakin tinggi. Setiap industri dalam dunia kerja berusaha untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya. Salah satu usaha yang dilakukan yaitu dengan melakukan penyerapan angkatan kerja baru yang siap dalam bekerja. Indonesia saat ini telah memasuki era society 5.0. Di era society 5.0 manusia dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir *Higher Order Thinking Skills* (HOTS), agar dapat meminimalisir kesenjangan pola pikir dan orientasi teknologi individu, sehingga terbentuk manusia dapat berintegrasi sepenuhnya dengan teknologi tanpa menimbulkan gejala dirupsi. Manusia dituntut untuk lebih cepat menghasilkan solusi dalam memenuhi kebutuhannya. Keadaan ini mendorong manusia untuk terus mengali informasi, serta menciptakan inovasi baru guna menunjang kelangsungan hidupnya.

Kemajuan bangsa tergantung kepada sumber daya manusianya. Majunya suatu negara karena memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Sebab itu sumber daya manusia diharuskan terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perilaku dan nilai dari



kompetensinya, sehingga memiliki kesiapan kerja yang matang dan bisa terus mempertahankan daya saingnya.

Menurut Wibowo kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa juga perlu adanya motivasi guna memberi dorongan yang akan berpengaruh kepada keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Yang mana tujuan dari mahasiswa sendiri setelah lulus adalah memasuki dunia kerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kompetensi adalah motivasi kerja.

Menurut Uno motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.

Menurut Slameto berpendapat bahwa kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Sehingga ketika mahasiswa lulus mereka akan bekerja atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dengan masa tunggu yang relatif tidak lama.

Faktanya masih banyak kekurangan dalam meningkatkan produktivitas manusia yang menyebabkan tingginya angkatan kerja dan rendahnya mutu pencari kerja serta lowongan yang terbatas hingga menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS - Statistics Indonesia) mengenai ketenagakerjaan sebagai berikut:



**Gambar 1 Penduduk usia kerja dan Angkatan kerja
Agustus 2020-Agustus 2021**

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2020	Februari 2021	Agustus 2021	Perubahan Ags 2020–Ags 2021		Perubahan Feb 2021–Ags 2021	
	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	persen	juta orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	203,97	205,36	206,71	2,74	1,34	1,35	0,66
Angkatan Kerja	138,22	139,81	140,15	1,93	1,40	0,34	0,24
- Bekerja	128,45	131,06	131,05	2,60	2,02	-0,01	-0,01
- Pengangguran	9,77	8,75	9,10	-0,67	-6,82	0,35	4,07
Bukan Angkatan Kerja	65,75	65,55	66,56	0,81	1,22	1,01	1,53
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,77	68,08	67,80	0,03		-0,28	
- Laki-Laki	82,41	82,14	82,27	-0,14		0,13	
- Perempuan	53,13	54,03	53,34	0,21		-0,69	

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Gambar 1 Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021

Berdasarkan gambar diatas penduduk usia kerja merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja mengalami *tren* yang cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Agustus 2021 sebanyak 206,71 juta orang, naik sebanyak 2,74 juta orang dibanding Agustus 2020 dan naik sebanyak 1,35 juta orang jika dibanding Februari 2021. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja yaitu 140,15 juta orang (67,80 persen), sisanya termasuk bukan angkatan kerja. Komposisi angkatan kerja pada Agustus 2021 terdiri dari 131,05 juta orang penduduk yang bekerja dan 9,10 juta orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2020, terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 1,93 juta orang. Penduduk bekerja mengalami peningkatan sebanyak 2,60 juta orang dan pengangguran turun sebanyak 670 ribu orang. Apabila dibandingkan kondisi Februari 2021, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 340 ribu orang. Penduduk bekerja turun sebanyak 10 ribu orang dan pengangguran naik sebanyak 350 ribu orang.

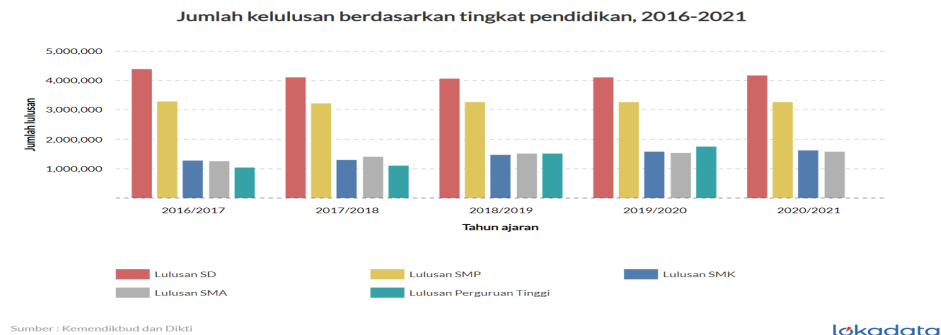
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami peningkatan dibandingkan Agustus 2020, namun mengalami penurunan dibanding Februari 2021. TPAK pada Agustus 2021 sebesar 67,80 persen, naik 0,03 persen poin dibanding Agustus 2020 namun turun sebesar 0,28 persen poin dibanding Februari 2021. TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. Berdasarkan jenis kelamin, TPAK laki-laki sebesar



82,27 persen, lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yang sebesar 53,34 persen. Dibandingkan Agustus 2020, TPAK laki-laki mengalami penurunan, namun TPAK perempuan mengalami kenaikan. Tetapi jika dibanding Februari 2021, TPAK perempuan mengalami penurunan dan TPAK laki-laki mengalami kenaikan.

Dalam hal ini pendidikan di Indonesia sangat penting guna untuk meningkatkan kualitas SDM. Sehingga ada asumsi dasar dalam menilai kontribusi pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kesenjangan dengan memperhatikan kualitas pendidikan agar meningkatkan produktivitas pekerja. Jika produktivitas pekerja meningkat, maka pertumbuhan ekonomi akan meningkat. Berdasarkan data jumlah kelulusan di tingkat Pendidikan 2016-2021 sebagai berikut:

Gambar 2 Jumlah kelulusan di tingkat Pendidikan 2016-2021



Gambar 1 Kemendikbud dan Dikti (2021)

Berdasarkan gambar diatas sekolah dasar menjadi lulusan tertinggi dalam lima tahun terakhir. Setiap tahun ajaran lulusan SD rata-rata mencapai 4 juta siswa. Sekolah menengah pertama (SMP) berada diposisi kedua terbanyak, yang rata-rata menghasilkan lulusan yakni 3 juta siswa. Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan berada diposisi ketiga dalam menghasilkan lulusan per tahunnya, rata-rata lebih dari 1 juta jiwa tiap tahun. Lulusan Perguruan Tinggi berada diposisi keempat menghasilkan lulusan rata-rata 1 juta jiwa pertahun. Berdasarkan deskripsi ini dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya minat masyarakat untuk melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi.

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto dibangun berlandaskan Pesantren, tradisi yang kental, dan wawasan global guna melahirkan SDM yang unggul dan Berakhlaqul Kharimah. Pengetahuan ini ditujukan agar mahasiswa dan mahasiswi mempunyai sikap yang sesuai dengan prinsip Islam. Selain itu mahasiswa dan mahasiswinya juga mendapatkan lima mata kuliah wajib sebagai penunjang bagi mahasiswa agar benar-benar memiliki bekal untuk bisa bersaing di dunia kerja. Lima



matkul wajib tersebut diantaranya: Aswaja, Akuntansi, Bahasa Arab, Bahasa Inggris dan IT. Mahasiswa juga merasakan pengalaman kerja secara langsung dilapangan, seperti adanya kegiatan magang atau PKL sehingga dapat melatih kesiapan kerja pada mahasiswa dan mahasiswi dalam memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan proses Pendidikan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa kompetensi sangat berperan dalam kesiapan kerja pada mahasiswa ekonomi syariah. Kompetensi kerja yang baik juga perlu disertai dengan motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan rangsangan yang dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa ekonomi syariah dalam menghadapi dunia kerja. Dengan adanya kompetensi dan motivasi pada mahasiswa, diharapkan mahasiswa ekonomi syariah menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja sehingga dapat menghindari terjadinya pengangguran. Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir IKHAC Mojokerto"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran sampai pada penarikan kesimpulan. Penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode *survei*. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka data-data yang diperoleh dari lapangan diolah menjadi angka-angka. kemudian untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan maka angka-angka yang didapat diolah menggunakan metode statistik.

Tempat penelitian merupakan lokasi dalam pengumpulan data. Penelitian dilakukan di Institut Pesantren KH. Abdul Chalim yang terletak di Jl. Tirtowening No.17, Desa Bendungan Jati, Kecamatan Pacet, Mojokerto, Jawa Timur. Waktu penelitian dari awal penyebaran kuesioner tanggal 24 Agustus 2022, kemudian diolah dari pada tanggal 2 september 2022 sehingga mendapatkan hasil penelitian, dengan populasi mahasiswa semester akhir yang diketahi dan diperoleh 73 sampel.



TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Menurut Wibowo kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi atau *competency* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi.

Senada dengan Rosmaini bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang, maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan kompetensi merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan adanya ilmu pengetahuan, bakat yang tercipta dari seseorang individu untuk mempunyai suatu karakteristik tertentu yang dapat membentuk suatu hal yang kongkret.

b. Indikator kompetensi

Menurut Wibowo, kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari diri sendiri maupun dari luar, diantaranya sebagai berikut:

1. Keterampilan, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan manusia juga bisa diperbaiki dengan interaksi, praktik dan umpan balik.
2. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
3. karakteristik kepribadian, kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan pembangunan hubungan.



4. Kemampuan intelektual, kemampuan intelektual kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

2. Motivasi kerja

Motivasi Menurut Uno merupakan Dorongan yang dihasilkan oleh dorongan internal dan eksternal untuk berubah dari satu keadaan ke keadaan yang diharapkan dan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Andika Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal

Motivasi dalam Islam diartikan sebagai mendorong seseorang untuk berbuat baik dengan memenuhi kebutuhannya, baik fisik, psikis dan sosial, umumnya pribadi dan manusia.. Motivasi kerja dalam Islam tidak hanya untuk terlihat hidup mewah, perbandingan status, maupun mencari kekayaan dengan melakukan berbagai cara.¹Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Az-Zumar ayat 39:

(قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ تَعْسَوْنَ فَاَنْتُمْ كٰرِهُونَ ۝ ۳۹)

Artinya: "Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui." (QS. Az-Zumar:39).

Ayat di atas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan memenuhi kebutuhan, akan tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah, sebagaimana seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan memperkuat kegiatan guna memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk masuk ke dunia kerja. Indikator motivasi kerja

3. Kesiapan Kerja

Menurut Slameto berpendapat bahwa kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan.



Adapun pendapat lain disampaikan Borland bahwa *“job readiness refers to those generic attitudes and skills that are necessary to obtain and retain a job”*. Pendapat tersebut bermakna Kesiapan Kerja mengacu pada seperangkat perilaku dan keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Dalam Islam, bekerja adalah prinsip ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi dalam berbagai aspek kehidupan: individu, masyarakat dan bangsa. Apalagi bekerja dalam Islam merupakan perintah dari sunnah Allah SWT dan Nabi SAW.

Menurut Caballero, Walker & Fuller-Tyszkiewicz menyebutkan ciri-ciri seseorang yang memiliki Kesiapan Kerja antara lain:

1) *Motivation (commitment, drive, persistence, achievement orientation)*

Kesiapan kerja seseorang dapat dilihat dari motivasi yang dimilikinya. Motivasi tersebut dapat berupa komitmen, gerakan, ketekunan dan keinginan untuk berprestasi yang mendorong seseorang untuk maju.

2) *Maturity (sense of responsibility/accountability, self awareness, mental/emotional maturity)*

Keinginan untuk belajar, keterbukaan untuk saling mempengaruhi secara timbal balik serta terus mengembangkan wawasan merupakan sebagian bentuk pengembangan diri yang dilakukan. Hal tersebut memungkinkan seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuannya.

3) *Technical focus (confidence in technical/theoretical knowledge, initiative, personal structure, task management)*

Kesiapan kerja dapat dilihat dari bagaimana seorang siswa memfokuskan kemampuan terkait pekerjaan yang dilakukannya yang bersifat teknis seperti kepercayaan dalam hal teknis maupun pengetahuan secara teori, memiliki inisiatif, struktur pribadi dan manajemen tugas.

4) *Interpersonal orientation (communication skills, social confidence, collaboration/teamwork, building relationships/ engaging with others, social intelligence)*

Orientasi interpersonal ini terdiri atas kemampuan berkomunikasi, kepercayaan sosial, kerjasama, membangun hubungan atau ketertarikan dengan orang lain, kecerdasan sosial.



- 5) *Attitude to work (optimism, respect for others, realistic expectations, humility)*

Disinilah pentingnya pengetahuan dan keterampilan didukung oleh sikap yang baik. Sikap kerja ini terdiri rasa optimis, menghormati orang lain, harapan yang realistis, dan kerendahan hati.

- 6) *Problem solving (analytical/evaluative, decision making, ideas generation)*

Kemampuan memecahkan masalah ini terdiri atas kemampuan menganalisa atau mengevaluasi, membuat keputusan dan mencetuskan ide-ide kreatif.

- 7) *Adaptability (open to change /flexibility, acceptance of diversity, able to adapt behaviour)*

Kemampuan beradaptasi tentunya harus dimiliki seseorang yang siap kerja yaitu terbuka untuk suasana baru, menerima setiap perbedaan, mampu untuk beradaptasi dengan perilaku sesuai dengan pekerjaan.

- 8) *Resilience (resilience to negative feedback, capacity to deal with competing work demands/challenges)*

Ketahanan dapat ditunjukkan dengan ketahanan terhadap umpan balik yang negatif. Artinya apapun hal-hal negatif yang dapat mempengaruhi kinerja, orang tersebut tidak akan terpengaruh.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja apabila mempunyai ciri-ciri memiliki tingkat kematangan baik fisik maupun psikologis, mempunyai pengalaman belajar, mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, kemauan bekerja sama, bersikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, kemampuan beradaptasi serta mempunyai ambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Menurut Slameto kondisi individu yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja untuk memberikan respon meliputi tiga aspek, yaitu:

- 1) Kondisi fisik, mental dan emosional
- 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan
- 3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Ketiga aspek tersebut saling melengkapi untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja seseorang. Kondisi mental menyangkut kecerdasan, sedangkan kondisi emosional berhubungan dengan motif dan dorongan atau minat yang akan mempengaruhi Kesiapan Kerja. Pada dasarnya munculnya kesiapan seseorang tergantung pada tingkat



kematangan dan kesiapan yang ditentukan oleh pengalaman. Kematangan dan pengalaman adalah suatu saat dalam proses perkembangan dimana suatu fungsi fisik atau mental telah mencapai perkembangan yang sempurna dalam arti siap untuk digunakan.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (dari dalam diri seseorang) dan faktor eksternal (dari luar diri seseorang). Faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja meliputi minat, bakat, motivasi, nilai-nilai, kreativitas, kemampuan intelektual, kondisi fisik, dan karakteristik kepribadian. Selain itu, faktor eksternalnya meliputi faktor keluarga, sarana prasarana di sekolah, budaya organisasi, informasi dunia kerja, pengalaman kerja, dan peran masyarakat sekitar.

Nilai t hitung dari variabel kompetensi (X_1) sebesar 2,278 dengan nilai t tabel sebesar 1,992. Pada tabel juga diketahui nilai signifikansi dari variabel kompetensi (X_1) sebesar $< 0,003$. Berdasarkan hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel dan juga nilai signifikansi $< 0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, yakni terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial pada kompetensi (X_1) terhadap kesiapan kerja (Y).

Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar -3,234 dengan nilai t tabel sebesar 1,992. Pada tabel juga diketahui nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,002. Berdasarkan hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel dan juga nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, yakni terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial pada variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y).

Tabel 1 Hasil Uji T

Coefficients ^a								
		Unstandardize		Standar			Collinearity	
		d Coefficients	ized Coeffici	ents			Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toler	VIF
1	(Constant)	1.281	.563		2.278	.026		



x1	.169	.054	.825	3.101	.003	.177	5.640
x2	-.204	.063	-.861	-3.234	.002	.177	5.640
a. Dependent Variable: Abs_Res							

Sumber: Data diolah (SPSS), 2022

Nilai uji koefisien determinasi (R^2), dapat dilihat dari tabel bahwa nilai R square sebesar 0,907. apabila di lihat dari nilai 90,7% yang artinya bahwa besar pengaruh kompetensi (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 90,7%. Sedangkan sisanya 09,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan bab pembahasan pada sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dari penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap keputusan kesiapan kerja pada mahasiswa Institut KH. Abdul Chalim yaitu sebagai berikut:

1. kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir IKHAC Mojokerto Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,278) > t tabel (1,992) dan nilai signifikansi sebesar $<0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Institut KH. Abdul Chalim. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung (-3.234) > (t tabel) 1.992 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Kompetensi dan kesiapan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja Institut KH. Abdul Chalim. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai F hitung (351,17) > nilai F tabel (3,12). Adapun nilai signifikansinya sebesar $<0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir sebesar 9,07%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang ada diluar dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Rindi. et al. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan". *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11 No 1, 189.
- Baiti, Rizki Diah. (2017) et al., "Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir". *Jurnal psikologi integratif*. Vol. 5 No 2, 128-141.
- Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja," *Jurnal Ecodunamika*, Vol 2, No 1, 1–6.
- Borland et al. (2016). "What are best-Practice Programs for Jobseekers Facing High Barriers to Employment", *Melbourne Institute Policy Briefs Series*, Nomor 4/16, 1-18.
- BPS (Badan Pusat Statistic Indonesia), "Data Ketenagakerjaan" dalam <https://www.bps.go.id> (30 November 2021).
- Caballero, C.L., Walker, A., Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). "The Work Readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess Work Readiness in Collage Graduates", *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, Vol. 2 No 2, 41-54.
- Ghozali, Imam. (2007). "Ekonometrika: Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. hlm. 28.
- Idri. (2015). *Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana. hlm.311-312
- J, Akhamad Sobrun dan M. Muhtaba Mitra Zuana. (2019). "Metodologi Penelitian Ekonomi Syariah". Yogyakarta: Bening Pustaka. hlm. 85.
- Kemendikbut dan Dikte. "Jumlah kelulusan di tingkat Pendidikan 2016-2021" dalam <https://lokadata.britagar.id> (1 Desember 2021).
- Manik, Sudarmin and Nova Syafrina (2018). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen", *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No 1, 1–6.
- Nugroho. (2014). "Pengaruh Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi." *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 29 No 2, 195–202.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media Cet Ke-1. hlm. 43
- Rindi, Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad Andika (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai



- Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. " *Jurnal Manajemen Tools* Vol.11 No 1, 1689–1699.
- Rustya, Dian and Akhmad Zaini. (2020). "Peranan Perguruan Tinggi Dalam Peningkatan Kepedulian Sosial Mahasiswa Melalui Pelatihan Kewirausahaan Sosial". *Tadris : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Pendidikan Islam*, Vol. 14 No 2, 44–54.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan (2020). "Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen". Yogyakarta: Deepublish. hlm. 12.
- Setiawan, Singgih and Nafilah. (2022). "Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan)". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5, No 1, 587.
- Sitohang, Francisca Herdiansih and Donald Samuel Slamet Santosa. (2019). "Pengaruh Prestasi
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* . Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 113.
- Sugiono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Alfabeta. hlm.7
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm. 126.
- Suliyanto. (2011). "Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS". Yogyakarta: CV Andi Offset. hlm. 53.
- Suryani dan Hendryadi. (2015). "Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam". Jakarta: Prenadamedia Group. hlm. 170.
- Tahar , Achmad. (2022). et al. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No 2, 2-3.
- Uno, Hamzah B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm.9
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. hlm. 271.