

Pengaruh Etika Profesi dan Disiplin Akademik terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran: Studi Kuantitatif pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang

¹Nofia Isti Anah, ²Muhamad Nukha Murtadlo

¹²Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Semarang, Sekaran, Gunungpati, Kota Semarang 50229, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: nofiaistianah2@students.unnes.ac.id

Received: Juni 2026; Revised: July 2026; Published: August 2026

Abstrak

Kesiapan kerja mahasiswa menjadi isu strategis bagi pendidikan tinggi karena dunia kerja semakin menuntut lulusan yang tidak hanya menguasai kompetensi akademik, tetapi juga memiliki etika, disiplin, adaptabilitas, komunikasi, dan tanggung jawab profesional. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi etika profesi dan disiplin akademik terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* melalui survei terhadap 200 mahasiswa semester 4 dan semester 6 yang dipilih berdasarkan kriteria keterlibatan akademik dan kesediaan menjadi responden. Instrumen berupa kuesioner tertutup skala Likert lima poin yang mengukur etika profesi, disiplin akademik, dan kesiapan kerja. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi menjadi prediktor positif dan signifikan kesiapan kerja mahasiswa ($B = 0,511$; $t = 7,551$; $p < 0,001$), sedangkan disiplin akademik juga menjadi prediktor positif dan signifikan ($B = 0,472$; $t = 6,657$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja ($F = 470,490$; $p < 0,001$) dengan nilai R^2 sebesar 0,827. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran perlu dibangun melalui integrasi karakter profesional, budaya disiplin akademik, dan penguatan kompetensi kerja. Hasil penelitian perlu ditafsirkan secara hati-hati karena data bersumber dari persepsi mahasiswa melalui self-report.

Kata kunci: Etika Profesi; Disiplin Akademik; Kesiapan Kerja; Employability; Pendidikan Administrasi Perkantoran

The Influence of Professional Ethics and Academic Discipline on the Work Readiness of Office Administration Education Students: A Quantitative Study of Students at Universitas Negeri Semarang

Abstract

Student work readiness is a strategic issue in higher education because the labor market increasingly requires graduates who possess not only academic competence but also ethics, discipline, adaptability, communication skills, and professional responsibility. This study aims to analyze the contribution of professional ethics and academic discipline to the work readiness of students in the Office Administration Education Study Program at Universitas Negeri Semarang. A quantitative approach with an *ex post facto* design was employed through a survey of 200 fourth- and sixth-semester students selected based on academic relevance and willingness to participate. The instrument was a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale to measure professional ethics, academic discipline, and work readiness. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 27. The results indicate that professional ethics is a positive and significant predictor of student work readiness ($B = 0.511$; $t = 7.551$; $p < 0.001$), while academic discipline is also a positive and significant predictor ($B = 0.472$; $t = 6.657$; $p < 0.001$). Simultaneously, both variables significantly contribute to work readiness ($F = 470.490$; $p < 0.001$), with an R^2 value of 0.827. These findings suggest that work readiness among office administration education students should be strengthened through the integration of professional character, academic discipline culture, and work-related competencies. The findings should be interpreted cautiously because the data were obtained from student self-report perceptions.

Keywords: Professional Ethics; Academic Discipline; Work Readiness; Employability; Office Administration Education

How to Cite: Anah, N. I., & Murtadlo, M. N. Pengaruh Etika Profesi dan Disiplin Akademik Terhadap Kesiapan kerja Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran. *Journal of Authentic Research*, 4345-4357. <https://doi.org/10.36312/whkbnn25>



<https://doi.org/10.36312/whkbnn25>

Copyright© 2026, Anah et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Transformasi digital, otomasi pekerjaan administratif, dan perubahan model organisasi membuat kesiapan kerja mahasiswa menjadi indikator penting kualitas pendidikan tinggi. Dunia kerja tidak lagi hanya menuntut lulusan yang menguasai pengetahuan teknis, tetapi juga lulusan yang mampu berpikir analitis, beradaptasi, berkomunikasi, bekerja secara profesional, serta menjaga integritas dalam lingkungan kerja yang berubah cepat. World Economic Forum (2025) menempatkan analytical thinking, resilience, flexibility, agility, leadership, dan social influence sebagai keterampilan inti yang semakin dibutuhkan pemberi kerja, sedangkan NACE (2024) mendefinisikan career readiness sebagai fondasi kompetensi inti yang memungkinkan lulusan berhasil di tempat kerja dan mengelola karier secara berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia, isu ini semakin relevan karena data ketenagakerjaan nasional masih menunjukkan tantangan penyerapan lulusan; BPS (2024) melaporkan Tingkat Pengangguran Terbuka Agustus 2024 sebesar 4,91%, sehingga perguruan tinggi perlu memperkuat kesiapan lulusan agar lebih selaras dengan kebutuhan pasar kerja.

Bagi mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran, kesiapan kerja memiliki karakter yang lebih spesifik karena bidang administrasi perkantoran berkaitan langsung dengan pengelolaan informasi, layanan organisasi, komunikasi bisnis, kearsipan, pengolahan dokumen, penggunaan teknologi perkantoran, dan pemenuhan standar pelayanan internal. Kesiapan kerja dalam bidang ini tidak cukup dipahami sebagai kemampuan memperoleh pekerjaan, tetapi juga sebagai kemampuan menjalankan pekerjaan secara tertib, akurat, etis, rahasia, dan bertanggung jawab. Perspektif Human Capital Theory menegaskan bahwa pendidikan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas individu melalui pengetahuan, keterampilan, dan atribut kerja (Schultz, 1961; Becker, 1993), sedangkan model employability menjelaskan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari integrasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan atribut personal yang memungkinkan lulusan menampilkan kinerja profesional (Pool & Sewell, 2007; Yorke, 2006).

Meskipun kesiapan kerja telah menjadi tujuan utama pendidikan tinggi, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara pembelajaran akademik dan tuntutan kerja yang sebenarnya. Dalam banyak kasus, mahasiswa dapat memiliki capaian akademik yang baik, tetapi belum tentu memiliki kesiapan mental, kebiasaan kerja, kedisiplinan, etika profesional, dan kemampuan adaptasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Laporan ILO (2024) menegaskan bahwa transisi pemuda menuju pekerjaan berlangsung dalam konteks ketidakpastian ekonomi dan perubahan struktur pasar kerja, sedangkan OECD (2024) menekankan pentingnya hubungan antara hasil pendidikan dan hasil pasar kerja. Oleh karena itu, penelitian kesiapan kerja perlu bergerak melampaui pengukuran kompetensi teknis dan memasukkan faktor pembentuk karakter profesional yang berkembang selama proses pendidikan.

Salah satu faktor internal yang penting dalam pembentukan kesiapan kerja adalah etika profesi. Etika profesi mengarahkan mahasiswa untuk memahami tanggung jawab, kejujuran, integritas, objektivitas, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kemampuan menjaga kerahasiaan informasi. Dalam pekerjaan administrasi perkantoran, etika profesi memiliki relevansi yang kuat karena staf administrasi sering berhadapan dengan data organisasi, dokumen personal, komunikasi resmi,

dan keputusan administratif yang membutuhkan kepercayaan. Literatur etika organisasi menunjukkan bahwa perilaku etis tidak hanya terkait dengan pengetahuan moral, tetapi juga dengan kemampuan individu menerapkan nilai tersebut dalam keputusan dan tindakan kerja sehari-hari (Rest, 1986; Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). Temuan Purba et al. (2025) dan Balulu (2022) juga menunjukkan bahwa etika kerja berkaitan positif dengan kualitas kerja dan kesiapan mahasiswa memasuki lingkungan industri.

Faktor internal lain yang tidak kalah penting adalah disiplin akademik. Disiplin akademik mencakup kepatuhan terhadap aturan akademik, ketepatan waktu, konsistensi belajar, tanggung jawab terhadap tugas, dan pengendalian diri. Secara substantif, disiplin akademik dapat dipahami sebagai bentuk latihan budaya kerja karena mahasiswa yang terbiasa memenuhi tenggat waktu, hadir tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan tugas secara konsisten akan lebih siap menghadapi lingkungan kerja yang menuntut kepatuhan, produktivitas, dan akuntabilitas. Teori pembelajaran sosial menempatkan pembiasaan perilaku dalam lingkungan pendidikan sebagai mekanisme penting pembentukan perilaku kerja (Bandura, 1986), sedangkan literatur *self-regulated learning* menekankan peran pengelolaan diri, tujuan belajar, dan monitoring perilaku dalam pencapaian akademik maupun kesiapan profesional (Zimmerman, 2002). Penelitian Darmawan et al. (2022) dan Yuliani dan Suryani (2021) memperkuat pandangan bahwa disiplin belajar berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Penelitian terdahulu mengenai kesiapan kerja mahasiswa telah menyoroti berbagai faktor, seperti pengalaman magang, motivasi kerja, *self-efficacy*, pengalaman organisasi, manajemen waktu, literasi digital, dan *soft skills*. Mayhesya et al. (2024) menemukan bahwa pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran, sedangkan Indrawati dan Sawiji (2025) menunjukkan pentingnya magang dan *self-efficacy* dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Novitaningrum dan Wulandari (2025) lebih menekankan manajemen waktu dan pengalaman organisasi sebagai penentu *employability skills*, sementara Azky (2024) mengelompokkan kesiapan kerja sebagai hasil dari sejumlah faktor internal dan eksternal. Namun, penelitian yang menempatkan etika profesi dan disiplin akademik secara simultan sebagai model karakter profesional bagi mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran masih perlu diperkuat, terutama karena konteks administrasi perkantoran menuntut integritas, kerahasiaan, ketelitian, kepatuhan prosedural, dan ketepatan waktu.

Gap penelitian ini terletak pada terbatasnya model empiris yang secara khusus menghubungkan etika profesi dan disiplin akademik sebagai prediktor internal kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran. Beberapa studi telah membahas etika kerja atau disiplin belajar secara terpisah, tetapi belum banyak yang menguji keduanya secara simultan dengan indikator yang disesuaikan dengan karakter pekerjaan administrasi, seperti integritas, objektivitas, kerahasiaan informasi, kepatuhan prosedural, konsistensi belajar, dan pengendalian diri. Kebaruan penelitian ini bukan semata-mata pada penggabungan dua variabel, melainkan pada penempatan etika profesi dan disiplin akademik sebagai model karakter profesional yang menjembatani teori *Human Capital* dan *employability*

dalam konteks pendidikan administrasi perkantoran (Becker, 1993; Pool & Sewell, 2007; NACE, 2024).

Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi etika profesi dan disiplin akademik terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian difokuskan pada mahasiswa semester 4 dan semester 6 karena pada tahap tersebut mahasiswa telah menempuh sejumlah mata kuliah inti dan mulai memasuki fase penguatan kompetensi akademik menuju pengalaman kerja, magang, atau persiapan karier. Hipotesis penelitian dirumuskan bahwa etika profesi berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, disiplin akademik berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, serta etika profesi dan disiplin akademik secara bersama-sama menjadi prediktor signifikan kesiapan kerja mahasiswa. Karena desain penelitian bersifat non-eksperimental, istilah pengaruh dalam artikel ini dipahami sebagai kontribusi prediktif statistik, bukan bukti kausal mutlak (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* untuk menganalisis kontribusi prediktif etika profesi dan disiplin akademik terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Desain *ex post facto* dipilih karena peneliti tidak memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap responden, melainkan mengukur kondisi variabel yang telah terbentuk melalui pengalaman akademik mahasiswa. Dengan demikian, hasil regresi dalam penelitian ini ditafsirkan sebagai hubungan prediktif atau kontribusi statistik, bukan sebagai bukti kausal eksperimental. Variabel bebas terdiri atas etika profesi (X_1) dan disiplin akademik (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kesiapan kerja mahasiswa (Y). Kerangka ini sejalan dengan penggunaan regresi linier berganda untuk menguji arah, besaran, dan signifikansi kontribusi lebih dari satu prediktor terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2021; Hair et al., 2019).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Responden

Populasi terjangkau penelitian adalah mahasiswa aktif semester 4 dan semester 6 Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang. Pemilihan kedua semester tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa telah menempuh sejumlah mata kuliah inti, memperoleh pengalaman akademik yang relevan, dan berada pada fase penguatan kompetensi sebelum memasuki tahapan praktik, magang, atau persiapan karier. Jumlah responden yang dianalisis sebanyak 200 mahasiswa. Berdasarkan proses pengumpulan data dalam naskah awal, teknik pengambilan responden lebih tepat dijelaskan sebagai *purposive-convenience sampling*, yaitu responden dipilih karena memenuhi kriteria penelitian sekaligus dapat dijangkau dan bersedia mengisi kuesioner. Kriteria responden meliputi mahasiswa aktif semester 4 atau semester 6, pernah mengikuti proses pembelajaran inti program studi, dan memberikan persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019; Etikan, Musa, & Alkassim, 2016).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Kuesioner dikembangkan berdasarkan kajian teori Human Capital, employability, etika profesi, dan disiplin akademik, kemudian dijabarkan ke dalam indikator yang sesuai dengan karakter mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran. Penggunaan skala Likert dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur sikap, persepsi, dan kecenderungan perilaku responden secara terstruktur. Karena instrumen dikembangkan oleh peneliti, validitas isi perlu ditegaskan melalui telaah ahli atau penilaian dosen bidang pendidikan administrasi perkantoran agar setiap butir benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur (Sugiyono, 2019; DeVellis, 2017; Hair et al., 2019).

Tabel 1. Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah butir	Contoh butir pernyataan
Kesiapan kerja (Y)	Pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap dan mental kerja, kemampuan adaptasi kerja, tanggung jawab profesional	20 butir	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan administrasi yang membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab.
Etika profesi (X ₁)	Tanggung jawab profesi, kejujuran akademik, sikap profesional, kepatuhan terhadap aturan, integritas pribadi, objektivitas, kerahasiaan informasi	20 butir	Saya memahami pentingnya menjaga kerahasiaan dokumen dan informasi organisasi dalam pekerjaan administrasi.
Disiplin akademik (X ₂)	Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, konsistensi belajar, tanggung jawab akademik, pengendalian diri	20 butir sebelum uji; 19 butir valid setelah uji	Saya berusaha menyelesaikan tugas akademik tepat waktu sesuai ketentuan dosen.

Sumber: Data diolah, 2026.

Validitas, Reliabilitas, dan Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kuesioner diuji coba kepada 30 responden untuk menilai validitas butir dan reliabilitas internal. Hasil uji validitas dalam naskah awal menunjukkan bahwa seluruh butir pada variabel kesiapan kerja dan etika profesi dinyatakan valid, sedangkan pada variabel disiplin akademik terdapat satu butir yang tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis. Reliabilitas instrumen menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923 untuk kesiapan kerja, 0,932 untuk etika profesi, dan 0,935 untuk disiplin akademik; nilai tersebut berada di atas ambang umum 0,70 sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel. Namun, karena nilai reliabilitas yang sangat tinggi dapat pula menunjukkan kemungkinan kemiripan antarbutir, peneliti perlu memastikan bahwa indikator antarvariabel tidak tumpang tindih secara konseptual, terutama pada indikator tanggung jawab yang muncul dalam lebih dari satu konstruk (Nunnally & Bernstein, 1994; DeVellis, 2017; Hair et al., 2019).

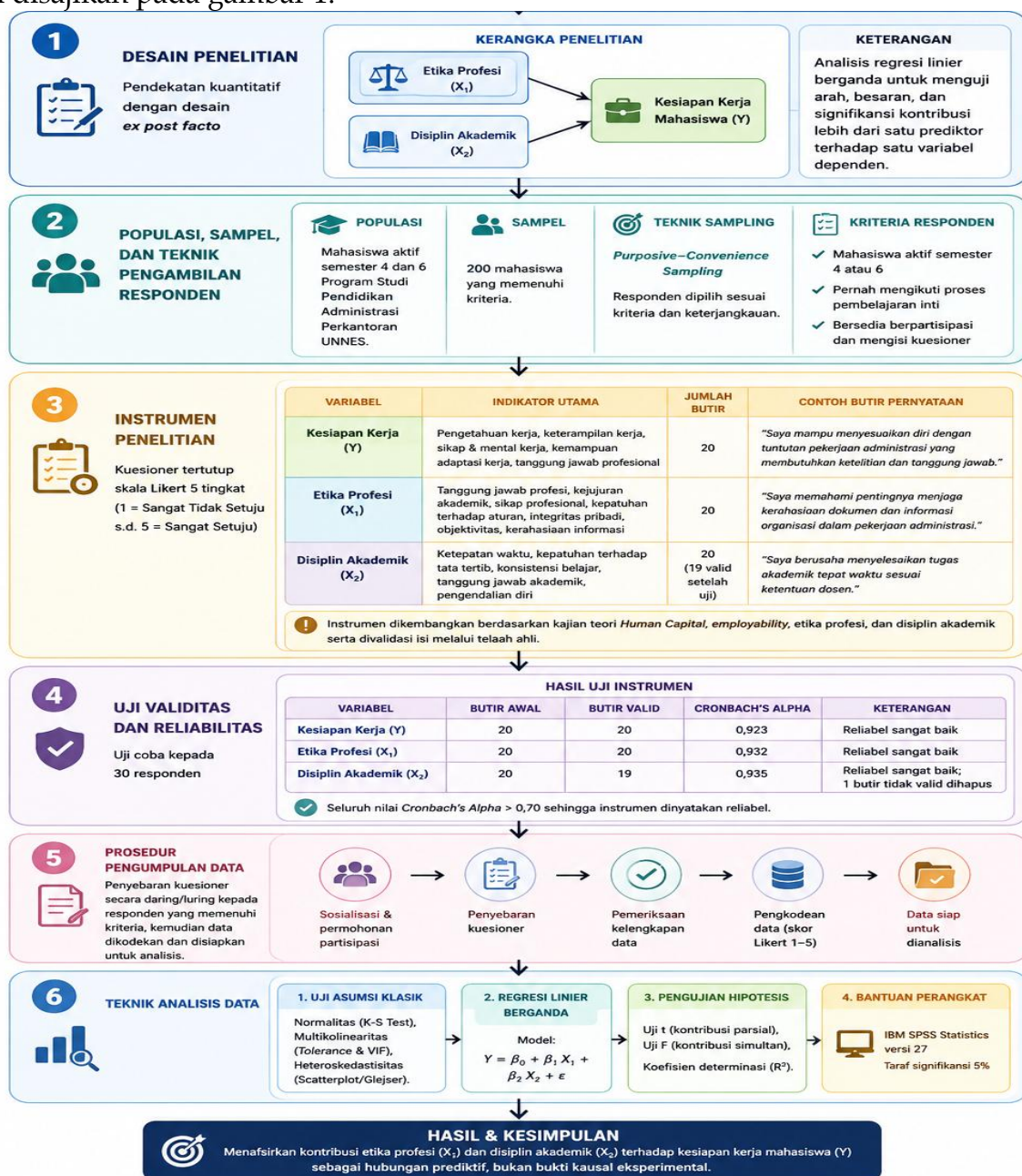
Tabel 2. Ringkasan validitas dan reliabilitas instrumen

Variabel	Butir awal	Butir valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesiapan kerja	20	20	0,923	Reliabel sangat baik
Etika profesi	20	20	0,932	Reliabel sangat baik
Disiplin akademik	20	19	0,935	Reliabel sangat baik; satu butir tidak valid dihapus

Sumber: Data diolah, 2026.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis melalui beberapa tahap. Pertama, data diperiksa kelengkapannya dan dikodekan sesuai skor skala Likert. Kedua, uji asumsi klasik dilakukan sebelum regresi, meliputi uji normalitas residual dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor, serta uji heteroskedastisitas melalui scatterplot residual atau uji statistik seperti Glejser. Ketiga, regresi linier berganda digunakan untuk menguji kontribusi etika profesi dan disiplin akademik terhadap kesiapan kerja dengan persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Keempat, uji t digunakan untuk menilai kontribusi parsial, uji F untuk menilai kontribusi simultan, dan koefisien determinasi untuk mengetahui proporsi variasi kesiapan kerja yang dapat dijelaskan oleh model. Seluruh analisis dilakukan dengan IBM SPSS Statistics versi 27 pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2021; Field, 2018; Hair et al., 2019). Adapun deskripsi tahapan penelitian ini disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram alir tahapan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelayakan Data dan Kekuatan Model Regresi

Hasil uji normalitas residual menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,121. Karena kedua nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, residual model dapat dinyatakan berdistribusi normal. Temuan ini menunjukkan bahwa salah satu prasyarat regresi linier berganda telah terpenuhi. Namun, untuk memenuhi saran reviewer secara penuh, naskah final tetap perlu melampirkan nilai Tolerance dan VIF sebagai bukti tidak adanya multikolinearitas serta hasil uji heteroskedastisitas secara eksplisit, karena korelasi zero-order antara variabel bebas dan kesiapan kerja dalam output regresi tergolong sangat tinggi (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019).

Tabel 3. Hasil uji normalitas residual

Komponen	Nilai
N	200
Kolmogorov-Smirnov statistic	0,057
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,121
Keputusan	Residual berdistribusi normal karena $p > 0,05$

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan nilai Sum of Squares pada tabel ANOVA, koefisien determinasi dapat dihitung dari perbandingan Regression Sum of Squares terhadap Total Sum of Squares, yaitu $45.564,746/55.104,000 = 0,827$. Nilai R^2 sebesar 0,827 menunjukkan bahwa 82,7% variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh etika profesi dan disiplin akademik dalam model ini, sedangkan 17,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, seperti pengalaman magang, self-efficacy, literasi digital, dukungan karier, pengalaman organisasi, dan motivasi kerja. Nilai R^2 yang tinggi memperlihatkan kekuatan prediktif model, tetapi juga perlu dibaca secara hati-hati karena seluruh variabel diukur melalui kuesioner self-report dalam waktu yang sama, sehingga potensi common method bias dan tumpang tindih konstruk perlu diakui (Podsakoff et al., 2003; Hair et al., 2019).

Tabel 4. Ringkasan kekuatan model regresi

Komponen	Nilai
R	0,909
R^2	0,827
Adjusted R^2	0,825
Std. Error of the Estimate	6,959

Sumber: Data diolah, 2026.

Etika Profesi sebagai Prediktor Kesiapan Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa etika profesi menjadi prediktor positif dan signifikan kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai koefisien regresi 0,511, $t = 7,551$, dan $p < 0,001$. Secara substantif, setiap peningkatan skor etika profesi diikuti oleh peningkatan skor kesiapan kerja sebesar 0,511 satuan dengan asumsi disiplin akademik konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki tanggung jawab profesi, kejujuran, integritas, kepatuhan terhadap aturan, objektivitas, dan kesadaran menjaga kerahasiaan cenderung memiliki kesiapan lebih kuat untuk memasuki lingkungan kerja administratif. Hasil ini sejalan dengan teori

Human Capital yang memandang atribut personal dan nilai profesional sebagai bagian dari modal individu yang mendukung produktivitas kerja (Becker, 1993; Schultz, 1961; NACE, 2024).

Tabel 5. Hasil regresi linier berganda

Prediktor	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	CI 95% bawah	CI 95% atas
Konstanta	2,478	1,939	-	1,278	0,203	-1,345	6,301
Etika profesi	0,511	0,068	0,497	7,551	<0,001	0,377	0,644
Disiplin akademik	0,472	0,071	0,438	6,657	<0,001	0,332	0,611

Sumber: Data diolah, 2026.

Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa etika profesi bukan hanya materi normatif, tetapi modal perilaku yang membentuk kesiapan mahasiswa dalam menjalankan fungsi kerja yang menuntut kepercayaan dan akuntabilitas. Dalam bidang administrasi perkantoran, perilaku etis menjadi sangat penting karena pekerjaan administratif sering bersentuhan dengan pengelolaan arsip, data personal, komunikasi resmi, dan keputusan operasional yang dapat memengaruhi reputasi organisasi. Dengan demikian, indikator seperti integritas, objektivitas, dan kemampuan menjaga kerahasiaan memberikan kontribusi yang lebih kontekstual dibandingkan pengukuran etika kerja yang terlalu umum. Hasil ini memperluas temuan Purba et al. (2025) dan Balulu (2022) dengan menunjukkan bahwa etika profesi dapat dijelaskan sebagai prediktor kesiapan kerja dalam konteks pendidikan administrasi perkantoran, bukan hanya sebagai perilaku kerja umum di lingkungan industri.

Disiplin Akademik sebagai Prediktor Kesiapan Kerja

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa disiplin akademik menjadi prediktor positif dan signifikan kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai koefisien regresi 0,472, $t = 6,657$, dan $p < 0,001$. Secara statistik, setiap peningkatan disiplin akademik diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,472 satuan dengan asumsi etika profesi konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan akademik, ketepatan waktu, konsistensi belajar, tanggung jawab akademik, dan pengendalian diri memiliki hubungan prediktif dengan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi budaya kerja. Disiplin akademik berfungsi sebagai proses pembiasaan yang menghubungkan perilaku belajar dengan perilaku kerja, terutama pada pekerjaan administratif yang menuntut ketelitian, keteraturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan prosedural (Bandura, 1986; Zimmerman, 2002; Darmawan et al., 2022).

Secara teoritis, disiplin akademik dapat dipahami sebagai jembatan antara self-regulated learning dan budaya kerja profesional. Mahasiswa yang terbiasa mengatur jadwal belajar, menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti aturan akademik, dan mengontrol perilaku belajar memiliki peluang lebih besar untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja organisasi. Temuan ini konsisten dengan Yuliani dan Suryani (2021) yang menemukan bahwa disiplin belajar berpengaruh terhadap kesiapan kerja, tetapi penelitian ini menajamkan konteksnya dengan menghubungkan disiplin akademik pada kebutuhan kerja administrasi perkantoran. Dengan demikian, disiplin akademik tidak hanya relevan untuk peningkatan prestasi akademik, tetapi juga menjadi basis pembentukan kebiasaan kerja yang dibutuhkan lulusan (Darmawan et al., 2022; NACE, 2024).

Kontribusi Simultan Etika Profesi dan Disiplin Akademik

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa etika profesi dan disiplin akademik secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan $F = 470,490$ dan $p < 0,001$. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,478 + 0,511X_1 + 0,472X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa etika profesi dan disiplin akademik sama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien etika profesi sedikit lebih besar daripada disiplin akademik. Temuan ini memperlihatkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran lebih kuat ketika pembentukan moral-profesional dan pembiasaan disiplin akademik berjalan secara bersamaan (Pool & Sewell, 2007; Becker, 1993; Hair et al., 2019).

Tabel 6. Hasil uji simultan ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.564,746	2	22.782,373	470,490	<0,001
Residual	9.539,254	197	48,423	-	-
Total	55.104,000	199	-	-	-

Sumber: Data diolah, 2026.

Kontribusi simultan ini memperkuat teori employability yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil integrasi antara pengetahuan, keterampilan, atribut personal, dan kemampuan merefleksikan pengalaman belajar ke dalam tindakan profesional. Pada konteks administrasi perkantoran, etika profesi memberikan arah moral mengenai bagaimana pekerjaan harus dilakukan, sedangkan disiplin akademik menyediakan kebiasaan perilaku mengenai bagaimana tugas harus diselesaikan secara tertib dan konsisten. Kombinasi keduanya relevan dengan kompetensi career readiness yang menekankan professionalism, communication, critical thinking, teamwork, dan technology sebagai prasyarat keberhasilan lulusan di dunia kerja (Pool & Sewell, 2007; NACE, 2024; World Economic Forum, 2025).

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menekankan pengalaman magang, motivasi kerja, self-efficacy, pengalaman organisasi, dan manajemen waktu, penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih berfokus pada karakter profesional mahasiswa. Mayhesya et al. (2024) dan Indrawati dan Sawiji (2025) menunjukkan bahwa pengalaman praktik dan self-efficacy menjadi faktor penting kesiapan kerja, sedangkan Novitaningrum dan Wulandari (2025) menekankan manajemen waktu dan pengalaman organisasi. Penelitian ini melengkapi temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kesiapan kerja juga dapat dijelaskan melalui dua faktor internal yang terbentuk dalam proses akademik sehari-hari, yaitu etika profesi dan disiplin akademik. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian ini adalah menawarkan model karakter profesional berbasis etika dan disiplin sebagai dasar penguatan employability mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran (Azky, 2024; Pool & Sewell, 2007).

Kewaspadaan Metodologis dan Keterbatasan Interpretasi

Meskipun model menunjukkan nilai R^2 yang tinggi, hasil penelitian perlu ditafsirkan secara hati-hati. Pertama, seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner self-report, sehingga terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang dianggap baik secara sosial, terutama pada item etika profesi dan disiplin akademik. Kedua, pengukuran dilakukan pada waktu yang sama sehingga potensi common method bias tidak dapat diabaikan. Ketiga, beberapa indikator

seperti tanggung jawab muncul pada lebih dari satu konstruk, sehingga perlu dipastikan bahwa instrumen tidak mengukur aspek yang terlalu tumpang tindih. Keterbatasan ini penting dikemukakan agar klaim penelitian tidak melampaui basis data yang digunakan (Podsakoff et al., 2003; DeVellis, 2017; Hair et al., 2019).

Selain itu, desain *ex post facto* tidak memungkinkan peneliti menyimpulkan hubungan kausal secara kuat sebagaimana penelitian eksperimen. Hasil penelitian lebih tepat dipahami sebagai bukti prediktif bahwa etika profesi dan disiplin akademik berkaitan signifikan dengan kesiapan kerja mahasiswa berdasarkan persepsi responden. Keterbatasan lain adalah ruang lingkup penelitian yang hanya melibatkan mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang, sehingga generalisasi ke program studi atau perguruan tinggi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian lanjutan perlu menambahkan data triangulatif dari dosen, pembimbing magang, pengguna lulusan, atau tracer study agar pengukuran kesiapan kerja tidak hanya berbasis persepsi mahasiswa (Creswell & Creswell, 2018; Ghozali, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi dan disiplin akademik merupakan prediktor signifikan kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran berdasarkan data *self-report* dari 200 responden. Etika profesi berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja dengan koefisien 0,511, sedangkan disiplin akademik berkontribusi positif dengan koefisien 0,472. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 82,7% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sehingga model ini memiliki kekuatan prediktif yang tinggi. Secara ilmiah, temuan ini memperkuat teori Human Capital dan employability dengan menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dibentuk oleh kompetensi akademik atau pengalaman praktik, tetapi juga oleh karakter profesional dan kebiasaan disiplin yang berkembang selama proses pendidikan. Namun, karena penelitian ini bersifat *non-eksperimental* dan menggunakan kuesioner *self-report*, hasilnya harus ditafsirkan sebagai kontribusi prediktif, bukan bukti kausal mutlak. Penelitian berikutnya perlu mengintegrasikan data objektif, penilaian dosen, pembimbing magang, dan pengguna lulusan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja mahasiswa

REKOMENDASI

Rekomendasi jangka pendek adalah program studi perlu mengintegrasikan penguatan etika profesi ke dalam pembelajaran berbasis kasus, simulasi kerja administrasi, dan penilaian perilaku profesional. Materi etika profesi sebaiknya tidak hanya dibahas sebagai teori, tetapi diterapkan dalam kasus pengelolaan dokumen rahasia, komunikasi organisasi, pelayanan administrasi, konflik kepentingan, dan penggunaan data digital. Strategi ini relevan karena pekerjaan administrasi perkantoran menuntut integritas, kerahasiaan, objektivitas, dan akuntabilitas dalam proses kerja sehari-hari

Rekomendasi jangka menengah adalah program studi perlu membangun budaya disiplin akademik yang lebih terukur melalui sistem penilaian berbasis ketepatan waktu, konsistensi tugas, kepatuhan prosedural, tanggung jawab akademik, dan pengendalian diri. Budaya disiplin tidak cukup dibentuk melalui

aturan formal, tetapi perlu dihubungkan dengan simulasi budaya kerja administratif agar mahasiswa memahami bahwa ketertiban akademik merupakan latihan bagi ketertiban kerja. Pendekatan ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial dan self-regulated learning yang menempatkan pembiasaan, pengelolaan diri, dan refleksi pengalaman sebagai mekanisme pembentukan perilaku profesional

Rekomendasi jangka panjang adalah penelitian lanjutan perlu memperluas model dengan memasukkan pengalaman magang, self-efficacy, literasi digital, keterampilan komunikasi, pengalaman organisasi, dan dukungan karier sebagai variabel tambahan. Selain itu, pengukuran kesiapan kerja perlu dilengkapi dengan penilaian eksternal dari dosen, pembimbing magang, dan pengguna lulusan agar bias self-report dapat dikurangi. Studi mixed methods juga penting untuk menjelaskan bagaimana etika profesi dan disiplin akademik terbentuk dalam praktik pembelajaran, bukan hanya mengukur kontribusinya secara statistik

ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh mahasiswa yang bersedia menjadi responden serta kepada pihak-pihak yang memberikan masukan dalam proses penyusunan artikel ini

REFERENSI

- Aditiyawarman, M. A. (2025). How to improve employability skill and career adaptability. Indonesia Emas Group.
- Amara, A., & Indrawan, Z. (2024). Peran employability development opportunities terhadap employability mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. 8(1), 41–51.
- Azky, S. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa: Literature review. 4, 3178–3192.
- Balulu, R. W. (2022). Pengaruh pengetahuan penerapan etika kerja dalam praktikum terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer Universitas Negeri Makassar. 5(2), 32–37.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan. BPS-Statistics Indonesia.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall.
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.
- Darmawan, D., Febryanti, W., Siregar, H., & rekan. (2022). Pengaruh disiplin belajar terhadap kesiapan kerja. 7(1), 32–38.
- DeVellis, R. F. (2017). Scale development: Theory and applications (4th ed.). SAGE Publications.

- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Indrawati, N., & Sawiji, H. (2025). Office administration internships, self-efficacy, and work readiness of PAP FKIP UNS students. 9(4), 423–431.
- International Labour Organization. (2024). *Global employment trends for youth 2024*. ILO.
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. 8(4), 381–389.
- National Association of Colleges and Employers. (2024). *Career readiness competencies for a career-ready workforce*. NACE.
- Novitaningrum, R. L., & Wulandari, R. N. A. (2025). Pengaruh manajemen waktu dan pengalaman organisasi terhadap employability skills mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran UNESA. *JAProf: Jurnal Administrasi Profesional*, 6(1), 66–79.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- OECD. (2024). *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- 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>
- Purba, S., Manalu, J., Harianja, C., & Siregar, G. (2025). Pengaruh etika kerja mahasiswa Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Medan terhadap kualitas kerja di perusahaan industri. 3(3), 373–378.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>

- World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum.
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is – what it is not. Higher Education Academy.
- Yuliani, L., & Suryani, N. (2021). Pengaruh bimbingan karir, motivasi memasuki dunia kerja, dan disiplin belajar terhadap kesiapan kerja. 2(3), 347–355. <https://doi.org/10.15294/baej.v2i3.56572>
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. Theory Into Practice, 41(2), 64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2