

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka berisi mengenai penjelasan berbagai pengertian yang berkaitan dengan pengalaman magang, kesiapan kerja, dan motivasi kerja.

2.1.1 Pengalaman Magang

Magang adalah kegiatan pembelajaran yang memberikan mahasiswa Kependidikan dan Nonkependidikan wawasan dan pengalaman praktis tentang aktivitas nyata di lembaga pendidikan dan industri. Melalui kegiatan ini, mahasiswa diharapkan memiliki kompetensi yang memadai sesuai bidang keahliannya. Bagi mahasiswa kependidikan, magang bertujuan untuk membentuk nilai dan wawasan pendidikan serta pembelajaran baik secara teori maupun pengaplikasian, dengan tetap menghargai budaya Indonesia. Hal ini akan membantu mereka menjadi pendidik yang kritis, inovatif, adaptif, dan komunikatif sesuai dengan karakter dan budaya peserta didik di era global.

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Magang

Motivasi untuk memasuki dunia kerja muncul dari hasrat untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, impuls dan kebutuhan untuk melaksanakan tugas, impian serta aspirasi, rasa harga diri, suasana lingkungan yang positif, dan kegiatan yang menarik perhatian (Jackson et al., 2018). Magang adalah suatu metode belajar melalui pengalaman yang memungkinkan individu untuk terlibat langsung di lingkungan kerja dengan tujuan untuk berlatih dalam bidang mereka (Zehr, 2016).

Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan melalui pengamatan langsung atau keterlibatan dalam sebuah kejadian (Sucipto, 2014). Karakteristik dan variasi minat individu terhadap suatu topik mencerminkan pengalaman pribadi mereka dan bisa sangat berbeda dari pengalaman orang lain (Mahmud, 2010).

Membangun pengalaman berarti menjalin hubungan social dengan individu-individu, yang tidak hanya melibatkan pembuatan standar prosedur (SOP), tetapi juga mengharuskan karyawan di lapangan untuk mematuhi prosedur tersebut dengan benar-benar memahaminya (Soeherman, 2016). Pengalaman bisa diartikan sebagai peningkatan proses belajar dan kemampuan bersikap yang diperoleh melalui pendidikan baik secara resmi maupun tidak resmi, atau sebagai suatu perjalanan yang mengantarkan individu menuju tingkatan perilaku yang lebih baik. Pengalaman dapat diartikan sebagai wawasan atau keterampilan. Hal ini dapat dicapai melalui pengamatan langsung terhadap kejadian atau keterlibatan dalam kejadian tersebut (Anggriawan, 2014).

Persiapan tenaga kerja profesional yang berkualitas, di sisi lain, memerlukan peningkatan dalam pelatihan. Usaha untuk meningkatkan kualitas mencakup pelaksanaan kegiatan praktik di lokasi. Magang atau pelatihan lapangan merupakan suatu bentuk pembelajaran yang bertujuan untuk mendapatkan keterampilan spesifik, di mana peserta didampingi dan dibimbing oleh instruktur yang memiliki pengalaman (Azwar, 2019).

Praktik kerja merupakan elemen krusial dalam program pelatihan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan manajerial para

peserta. Kesempatan ini memberikan peluang bagi peserta untuk menyatukan teori tentang proses yang telah dipelajari di kelas dengan pengalaman nyata, sehingga mereka dapat merasakan secara langsung dinamika kehidupan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, mereka akan bekerja dan bertindak sebagai anggota tim yang bertanggung jawab atas pengelolaan area tertentu di dalam lingkungan organisasi tersebut. Kegiatan lapangan yang praktis bisa dianggap sebagai pelatihan profesional bagi para siswa. Pelatihan vokasi dapat diartikan sebagai suatu program pembelajaran terstruktur yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan tertentu (Suprijanto, 2007).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang dalam praktik kerja industri merupakan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh mahasiswa setelah menjalani pekerjaan di sektor usaha dan industri dalam periode waktu tertentu.

2.1.1.2 Tujuan Pengalaman Magang

Tujuan dari program magang adalah untuk memperoleh pengalaman kerja yang nyata serta untuk mempelajari dan mengamati cara kerja yang terkait. Sejalan dengan itu, sasaran dari pengalaman magang adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta, terutama dalam hal kompetensi yang berhubungan dengan fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, koordintasi, pengelolaan sumber daya manusia, pemantauan, pengendalian, dan evaluasi (L. K. Pratiwi, 2013), melalui:

- a. Menggunakan teknik dan pendekatan yang tepat dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.

- b. Penggunaan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Menggunakan konsep manajemen sebagai metode kerja dalam memberikan pelayanan tempat manajemen.

Tujuan dari kegiatan magang yang merupakan bagian dari konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memberikan peluang kepada peserta agar dapat menerapkan keterampilan manajerial di lingkungan kerja yang sesungguhnya. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mempersiapkan peserta dalam menghadapi dunia kerja setelah mengikuti program pelatihan.

Tujuan dari praktik magang yang disebutkan di atas dapat dipahami sebagai sasaran yang diinginkan untuk dicapai melalui implementasi pengalaman kerja di industri. Meskipun kenyataannya terdapat berbagai perbedaan antara materi kuliah yang diajarkan di kelas dengan kondisi nyata di lingkungan kerja, setidaknya lembaga pendidikan memberikan gambaran mengenai materi yang diperoleh mahasiswa melalui pengalaman kerja industry (S. Pratiwi & Kholis, 2013).

2.1.1.3 Indikator Pengalaman Magang

Praktik kerja lapangan adalah suatu tahapan pelatihan profesional dimana siswa yang telah menyelesaikan pelatihan formal bekerja di lapangan selama jangka waktu tertentu di bawah pengawasan seorang manajer yang berkompeten secara profesional, dengan tujuan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab (Oemar, 2011). Indikator-indikator pengalaman praktik kerja industry (Sholekah et al., 2021) yaitu:

a. Durasi pelaksanaan praktik magang

b. Pendidikan dan pengembangan SDM

Sebuah aktivitas yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan sumber daya manusia sehingga dapat menjadi aset yang berkualitas, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan kerja, maupun tingkat profesionalisme yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki kompetensi mereka dalam mencapai sasaran-sasaran perusahaan dengan efektif.

c. Pemantapan hasil belajar

Kemampuan khusus perlu dimiliki oleh mahasiswa agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan cara yang efisien, profesional, dan efektif. Kemampuan ini merupakan hal yang fundamental dan harus dikuasai saat menjalani proses belajar.

d. Keterampilan kerja

Sebuah tugas memerlukan keahlian atau kemampuan agar individu tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

e. Pembentukan sikap

Seseorang yang menjalani pekerjaan atau aktivitas tertentu akan mencapai hasil maksimal jika dia benar-benar menikmati apa yang dilakukannya. Hal ini didukung oleh perasaan nyaman dan kepuasan saat menjalankan pekerjaan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) adalah kegiatan yang diikuti oleh mahasiswa pendidikan yang berupa latihan mengajar, baik dalam konteks akademik maupun non-akademik.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Magang

Faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja (Hani T. Handoko, 2011: 135), antara lain:

- a. Kemampuan dan keterampilan teknik untuk menilai keahlian dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan,
- b. Kebutuhan dan sikap untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- c. Kemampuan manipulatif dan analisis untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
- d. Minat dan bakat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- e. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pelatihan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu (Leatemia, 2018).

2.1.2 Kesiapan Kerja

Kesiapan berasal dari kata dasar “siap” yang berarti sudah disediakan (tinggal memakai atau menggunakannya saja) (KBBI, 2008: 1441). Oleh karena itu, kesiapan adalah keadaan atau keadaan yang sudah siap. Kesiapan (*readiness*) adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin, 2002: 418).

2.1.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan dalam menghadapi dunia kerja tidak terlepas dari kesiapan mahasiswa tersebut terhadap pekerjaan itu sendiri. Kesiapan sebagai modal utama dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat diperoleh hasil yang maksimal.

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi (Slameto, 2010: 113).

Ciri-ciri seseorang telah memiliki kesiapan kerja bahwa untuk mencapai tingkat kesiapan kerja dipengaruhi oleh tiga hal meliputi (Sukirin, 2012: 15-16).

1. Tingkat kematangan

Tingkat kematangan menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik yang berhubungan dengan pertumbuhan fisik dan kesiapan mental berhubungan dengan aspek kejiwaan.

2. Pengalaman sebelumnya

Pengalaman yang pernah dilalui terkait dengan lingkungan, kesempatan yang tersedia, serta pengaruh luar yang tidak direncanakan. Pengalaman adalah elemen krusial dalam mempersiapkan seseorang, karena dapat membentuk lingkungan yang dipengaruhi oleh tingkat kesiapan individu tersebut.

3. Keadaan mental dan emosi yang serasi

Keseimbangan mental dan emosional mencakup situasi krisis, kemampuan untuk berpikir secara rasional dan objektif, tingkat kedewasaan serta pengelolaan emosi, keinginan untuk berkolaborasi dengan orang lain, serta kemampuan untuk menerima, meningkatkan, dan mengembangkan potensi diri.

Kesiapan kerja adalah kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan potensi peserta didik dalam pekerjaan

tertentu yang berbeda jenisnya dan dapat diterapkan langsung pada dirinya (Sukardi, 1987: 15). Mempersiapkan seseorang untuk suatu pekerjaan bukan sekedar tentang jenis pekerjaan yang dijalannya, namun juga apakah pekerjaan atau jabatan tersebut benar-benar sesuai dan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh orang yang dipekerjakan tersebut melakukan pekerjaannya dengan gembira. Kami berupaya meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dan mengembangkan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung potensi, lingkungan, dan pekerjaan kami.

Kesiapan dalam menghadapi dunia kerja mengacu pada keadaan kematangan pribadi dimana seseorang siap dan mampu bekerja di bidang yang banyak diminati, disertai dengan perolehan pengetahuan dan keterampilan.

2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan mencakup 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 akan memengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu (Slameto, 2010: 113). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Sukardi, 1987: 44), diantaranya:

1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:
 - a. Kemampuan intelegensi

Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.

b. Bakat

Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang.

c. Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

d. Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

e. Sikap

Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan atau karir akan berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

f. Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

g. Nilai

Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

h. Hobi atau kegemaran

Kegiatan yang menjadi minat seseorang akan berpengaruh pada pilihan karier, sehingga menjadikan individu tersebut lebih siap untuk menjalani pekerjaan.

i. Prestasi Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

j. Keterampilan

Kemampuan adalah keahlian dalam menjalankan suatu aktivitas. Kemampuan individu akan berpengaruh terhadap tingkat persiapannya untuk menjalankan suatu tugas.

k. Penggunaan waktu luang

Kegiatan yang dilaksanakan oleh siswa di luar waktu pelajaran di sekolah bertujuan untuk mendukung minat mereka atau sebagai sarana bersantai.

l. Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan

Harapan terkait pendidikan lanjutan yang diinginkan berkaitan dengan realisasi dari mimpi-mimpinya.

m. Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja,

persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.

n. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang diperoleh siswa selama masa pendidikan, baik di sekolah maupun di luar sekolah, bisa didapatkan melalui kegiatan Praktik Kerja Industri.

o. Kemampuan, keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik dapat berupa tubuh yang kekar, tinggi dan menawan, tubuh yang ramping dan pendek, serta penampilan yang tidak mencerminkan etika dan terkesan kasar.

p. Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu, sedangkan keterbatasan pribadi misalnya mau menang sendiri, tidak dapat mengendalikan diri, dan lain-lain.

2. Faktor sosial, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.

Terdapat empat faktor utama kesiapan kerja yakni (1) Keterampilan (*skills*), (2) Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*), (3) Pemahaman Kemampuan (*Understanding*) dan (4) Atribusi Kepribadian (*Personal Atribut*) (Muspawi & Lestari, 2020).

1. Keterampilan (*skill*). Keterampilan ialah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan

interpersonal dan intrapersonal, adapunn keterampilan mahasiswa yang bisa menjadi contoh untuk mahasiswa ialah kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi.

2. Ilmu pengetahuan (*knowledge*). Ilmu Pengetahuan ialah yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya.
3. Pemahaman kemampuan (*understanding*). Pemahaman kemampuan seorang mahasiswa untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah di ketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya.
4. Atribut kepribadian (*personal atribut*). Atribut kepribadian mahasiswa mendorong dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Berupa etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.

Berdasarkan pendapat yang ada, dapat disimpulkan bahwa kesiapan untuk bekerja dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk kesiapan mental atau emosional, fisik, pengetahuan, dan keterampilan.

2.1.2.3 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Kesiapan untuk bekerja memiliki tanda-tanda yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi ranah pekerjaan. Individu yang siap untuk bekerja mencerminkan kesiapan yang mencakup pengetahuan, ketertarikan terhadap pekerjaan, serta motivasi dan dorongan untuk mempersiapkan diri.

Ciri mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yaitu apabila mahasiswa tersebut telah memiliki pertimbangan-pertimbangan berikut (Fitriyanto, 2006: 9).

1. Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif. Mahasiswa yang telah cukup umur akan mempunyai pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, tetapi mahasiswa tersebut akan menghubungkan dengan hal lain serta dengan melihat pengalaman orang lain.
2. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain. Dalam bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama dalam dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang banyak.
3. Memiliki sikap kritis. Sikap analitis diperlukan untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi sebelumnya, yang selanjutnya akan membantu menentukan langkah apa yang perlu diambil setelah perbaikan tersebut. Mengkritisi di sini tidak sebatas pada kesalahan pribadi, melainkan juga mencakup kondisi lingkungan tempat seseorang berada, sehingga dapat menumbuhkan pemikiran, ide, gagasan, serta inisiatif.
4. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggungjawab secara individual. Dalam menjalankan pekerjaan, setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab. Tanggung jawab akan muncul dalam diri seorang mahasiswa ketika ia telah mencapai tingkat kematangan fisik dan mental, serta memiliki kesadaran yang berkembang dari dalam dirinya sendiri.
5. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Menyesuaikan diri dengan lingkungan, khususnya di tempat kerja, adalah langkah penting

untuk dapat berinteraksi dengan baik di dalamnya. Proses ini dapat dimulai sebelum mahasiswa memasuki dunia kerja, yang diperoleh melalui pengalaman praktik di industri.

6. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha untuk mengikuti perkembangan bidang keahliannya. Hasrat untuk berkembang dapat menjadi landasan munculnya kesiapan mahasiswa dalam bekerja, yang didorong oleh keinginan untuk mencapai hal-hal yang lebih baik. Salah satu tindakan yang diambil adalah dengan mengikuti kemajuan dalam bidang keahlian yang digelutinya.

Jika mahasiswa telah menunjukkan karakteristik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki kesiapan untuk bekerja.

Ciri-ciri individu yang telah siap untuk bekerja ditentukan oleh tiga faktor yang memengaruhi tingkat kesiapan mereka (Sofyan, 2006: 60).

1. Adanya tingkat kematangan
 - a. Kematangan fisik, yang meliputi koordinasi otot-otot dan syaraf
 - b. Kematangan psikologis, yang meliputi minat, cita-cita, sikap, tanggung jawab, dan stabilitas emosi.
2. Pengalaman belajar
 - a. Informasi mengenai sekolah kejuruan atau program studi, peraturan yang mengatur ketenagakerjaan (perburuhan), serta berbagai isu yang berkaitan dengan dunia kerja (jenis pekerjaan yang dapat dijalani, kriteria yang diperlukan, norma-norma etika dalam bekerja, kemampuan pengembangan diri, jaminan finansial atau sosial, serta ruang lingkup pekerjaan).

- b. Kemampuan yang mencakup penggunaan peralatan, perawatan peralatan, dan perbaikan kerusakan kecil.

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang mahasiswa sebagai calon tenaga kerja dapat dianggap siap untuk bekerja jika ia memiliki pertimbangan yang rasional dan objektif, kemampuan serta keinginan untuk berkolaborasi dengan orang lain, sikap yang kritis, rasa tanggung jawab, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki dorongan untuk berkembang dan mengikuti perkembangan kompetensi yang dimiliki.

2.1.3 Motivasi Kerja

Kata motivasi mempunyai pengertian: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Definisi komprehensif motivasi adalah proses definisi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016).

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memasuki dunia kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012: 278). Motivasi memasuki dunia kerja adalah salah satu faktor yang turut

menentukan kinerja seseorang (Uno, 2011: 1). Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Uno, 2012). Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014).

Motivasi kerja merupakan upaya yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja (Miftahun & Sugiyanto, 2010). Motivasi kerja mengacu pada kesediaan untuk terlibat aktif dalam tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Tentu saja hal ini bergantung pada kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar seseorang dan mendorongnya untuk melakukan perilaku kerja dalam jangka waktu tertentu menurut arah, intensitasnya (Pinder, 2013).

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan jujur sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hal ini juga menentukan arah perilaku dan tingkat upaya dalam suatu organisasi, serta memberikan dorongan psikologis bagi mereka yang gigih menghadapi masalah (*Level of Persistence*).

2.1.3.2 Jenis Motivasi

Pada dasarnya terdapat dua jenis motivasi (Marnis & Priyono, 2008: 284), diantaranya:

1. Motivasi Intrinsik.

Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang berasal dari dalam suatu individu, berupa suatu kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini berasal dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau karena memungkinkan tercapainya suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ini berasal dari lingkungan kerja individu, yaitu suatu kondisi yang mengharuskan dilakukannya pekerjaan seefisien mungkin. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang kuat, kedudukan yang terhormat, pujian, atau memiliki suatu kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lainnya.

2.1.3.3 Teori Motivasi Menurut Ahli

Terdapat beberapa pandangan para ahli mengenai teori motivasi (Prihartanta, 2015: 5), yakni:

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan psikologis. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid dari tingkatan terbawah. Lima

tingkat kebutuhannya dikenal dengan nama Hierarki Kebutuhan Maslow. Hierarki Kebutuhan Maslow tersebut tersusun dari kebutuhan mendasar untuk kelangsungan hidup biologis ke pola psikologis yang lebih kompleks yang hanya menjadi penting setelah kebutuhan dasar untuk bertahan hidup terpenuhi (Mahmudah, 2022: 9).

Kebutuhan pada level tertentu harus dipenuhi sebagian sebelum kebutuhan di level selanjutnya dapat menjadi faktor yang memengaruhi tindakan yang signifikan, kebutuhan itu meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya);
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya);
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki);
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan);
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi);
- f. kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Teori ini menekankan pada aspek-aspek kunci yang memengaruhi tingkat kepuasan dan ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Terdapat dua kategori faktor yang mendorong individu untuk berusaha mencapai cita-cita dan kepuasannya, serta menjauh dari rintangan dan

ketidakpuasan (Anggini, 2024). Faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a. Faktor *higiene* mendorong individu untuk melepaskan diri dari ketidakpuasan, yang mencakup faktor-faktor seperti interaksi antar manusia, penghargaan, posisi sosial, keadaan lingkungan, dan lain-lain (faktor ekstrinsik).
- b. Faktor motivator Mendorong setiap individu untuk terus berupaya meraih kepuasan, yang mencakup berbagai aspek seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, peningkatan kualitas hidup, dan lain-lain (faktor motivator intrinsik).

3. Teori Motivasi Douglas McGregor

Teori ini mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer:

- a. Karyawan mempunyai sikap tidak menyukai bekerja dalam dirinya;
- b. Pekerja tidak merasa nyaman dengan tugas mereka yang harus selalu berada di bawah pengawasan atau terancam dengan sanksi demi mencapai sasaran;
- c. Karyawan akan menghindari masalah tanggung jawab;
- d. Mayoritas karyawan menaruh keamanan terhadap semua faktor yang berhubungan dengan etos kerja.

Karyawan dengan teori ini perlu sebuah gaya kepemimpinan yang otokratif.

Berbeda dengan pandangan negatif tentang kodrat manusia, ada empat teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti dengan cara Istirahat dan bermain;
- b. Seseorang akan menjalankan pengarahan diri serta pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada suatu sasaran;
- c. Rata-rata orang akan menerima suatu tanggung jawab;
- d. Seseorang mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan yang inovatif.

Karyawan dengan teori ini perlu sebuah gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis.

4. Teori Motivasi Victor Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, seorang psikolog asal Kanada mengemukakan sebuah teori motivasi yang dikenal dengan nama teori harapan atau *expectancy theory*.

Terdapat tiga komponen utama tinggi rendahnya motivasi seseorang adalah:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan dalam suatu tugas tertentu;
- b. Instrumentalisl, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melaksanakan suatu tugas tertentu guna memperoleh hasil (mendapatkan *outcome* tertentu) yang diinginkan.;
- c. Valensi, yaitu tanggapan terhadap suatu hasil, yang dapat berupa perasaan yang bersifat positif, netral, atau negatif. Dorongan yang kuat akan muncul ketika suatu usaha memberikan hasil yang melebihi ekspektasi. Motivasi bisa menurun apabila hasil dari usaha yang dilakukan tidak memenuhi ekspektasi.

5. Teori Motivasi *Achievment* Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori motivasi pencapaian yang diusung oleh David McClelland berpendapat bahwa setiap individu memiliki simpanan energi potensial yang dapat digunakan untuk kemajuan di masa yang akan datang. Proses pengembangannya dipengaruhi oleh motivasi pribadi, serta kondisi dan peluang yang tersedia. Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia (Notoatmodjo, 2009), yaitu:

a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan untuk mencapai tujuan atau meraih prestasi dalam diri seseorang sebenarnya muncul dari pertentangan antara harapan untuk sukses dan kekhawatiran akan kegagalan. Kebutuhan untuk mencapai prestasi dapat diukur melalui dua faktor, yaitu kemampuan serta kapabilitas atau inovasi. Kemampuan terkait dengan cara di mana suatu bakat dan usaha atau pelatihan yang telah dilakukan selama periode tertentu dapat menghasilkan sebuah kompetensi. Kreativitas dapat diartikan sebagai suatu langkah dalam menghasilkan karya atau inovasi yang segar dan baru.

b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *socialneed*-nya Maslow)

Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan seseorang untuk mempunyai hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai oleh Keinginan yang kuat untuk membina hubungan interpersonal, hubungan kerjasama, dan menciptakan hubungan dua arah (*mutualism*).

c. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur)

Kebutuhan ini berkaitan dengan aspirasi kekuasaan, yang berarti keinginan yang muncul dari dalam diri untuk memiliki pengaruh dan mampu memengaruhi orang lain. MC Lelland beranggapan bahwa individu yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi cenderung menunjukkan berbagai jenis karakter yang khas. Contohnya, memiliki semangat bersaing yang tinggi, bertanggung jawab, serta memiliki kecintaan untuk berjuang demi memberikan dampak positif bagi sekitar.

6. Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori *ERG*)

Teori ERG memiliki kepanjangan yaitu *Existence, Relatedness, and Growth*. Teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat terpenuhi maka seseorang akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari jangka waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

7. Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Seseorang tidak akan terdorong untuk beraksi jika ia belum mengerti apa yang ingin dicapainya. Dalam menetapkan tujuan, terdapat empat jenis mekanisme yang berperan dalam memotivasi (Pratama et al., 2019), yaitu:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi;

- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

2.1.3.4 Dimensi Motivasi

Suatu Motivasi memiliki tiga dimensi (Kartini & Sopian, 2020), yaitu:

1. *Need For Achievement*

Yakni kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

2. *Need For Affiliation*

Yakni kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

3. *Need For Power*

Yakni kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator dari suatu motivasi (Paryanti, 2021), diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
2. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.
3. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
4. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan.
5. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
6. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
7. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh.
8. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, Henry Casandra Gultom, 2020, Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang).	Terdapat variabel Pengalaman Magang, Kesiapan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai <i>intervening</i> .	Terdapat variable lain yaitu Soft Skill.	Hasil dari penelitian ini menyatakan Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa dan Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja.	EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajeme n dan Akuntansi: Vol. 10 No. 2 (2022).
2	Andi Muhammad Ikhsan Mustari, 2021, Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	Terdapat variabel Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja.	Terdapat variable lain yaitu Minat Kerja.	Hasil dari penelitian ini menyatakan pengalaman magang memiliki pengaruh yang positif dan signfikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa a FEB Vol. 9 No. 2.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Universitas Brawijaya).			Bisnis Universitas Brawijaya.	
3	Anskaria Simfrosa Gohae, 2020, Pengalaman Magang, Minat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi.	Terdapat variabel Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja.	Terdapat variable lain yaitu Minat Kerja.	Hasil dari penelitian ini menyatakan Pengalaman magang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol.4No.3 ,2020.
4	Salsabila Kurnia Putri, 2023, Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.	Terdapat variabel Pengalaman Magang, Kesiapan Kerja dan Motivasi Kerja.	Terdapat variable lain yaitu Soft Skill dan Minat Kerja.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengalaman prakerin dan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.	Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 4, No. 3 (2020). P-ISSN: 2548-298, E-ISSN: 2548-5024.
5	Ika Wahyuningsih Agung Yulianto, 2020, Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.	Terdapat variabel Motivasi Kerja sebagai <i>intervening</i> , dan Kesiapan Kerja.	Terdapat variabel lain yaitu Status Ekonomi Orang Tua.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja.	neurship Journal Vol 4, No 06 Halaman 7845-7856.
6	Azmi Afriyulaniza, 2019, Pengaruh Pengalaman	Terdapat variabel Pengalaman Magang dan	Tidak terdapat variabel yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Praktik Magang Industri Terhadap Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Bengkulu.	Kesiapan Kerja.		magang industri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Bengkulu.	Jurnal Educatio, Vol 7, No 04 Halaman 1766-1772.
7	Herlina Yustati dan Lucy Auditya, 2019, Pengaruh Praktek Pengalaman Magang Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah.	Terdapat variabel Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja.	Tidak terdapat variabel yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman praktik dan motivasi masuk dunia kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Economic Education Analysis Journal Vol 9, No 03 Halaman 532-551.
8	Ardhia Inaya Rahmayanti, Heru Sri Wulan, Cicik Harini, 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Siswa Kelas Xii Smk Hidayah Semarang).	Terdapat variabel yaitu Kesiapan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .	Terdapat variabel lain yaitu soft skill.	Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif sebagai variabel <i>intervening</i> terhadap kesiapan kerja.	Journal of Management. ISSN: 2502-7689 Vol 9, No 1 (2023).
9	Siti Hariyati, Christian Wiradendi Wolor, Rizki Firdausi Rachmadaia, 2022,	Terdapat variable (Motivasi Kerja), dan (Kesiapan Kerja)	Adanya variable lain yaitu Efikasi diri dan tidak adanya Variabel	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akutansi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas egeri Jakarta.		Minat Kerja.		Volume 1 Halaman 1-15.
10	Joan J. R. Mamentu, Olivia S. Nelwan, Greis M. Sendow, 2023, Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0.	Terdapat variable Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja	Terdapat Variabel lain yakni Variabel SelfEfficacy, Soft Skill dan Self Esteem.	Hasil penelitian menyatakan adanya Motivasi sebagai mediasi berpengaruh Kesiapan Kerja.	Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 11 No. 3 2023, Hal. 1487-1497.

2.3 Kerangka Pemikiran

Indonesia dalam mempersiapkan MEA sedang berupaya merancang Generasi Emas untuk menghadapi persaingan global. Mahasiswa merupakan generasi emas menjadi sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian serius karena memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan pembangunan nasional. Oleh karena itu, sebagai sumber daya manusia yang mendukung persaingan kerja global, mahasiswa diharapkan memiliki kesiapan

kerja maksimal, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengalaman magang dan memiliki motivasi untuk mendukung kesiapan kerja.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebagaimana hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa pengalaman mengarah pada magang dan signifikansi bagi kesiapan kerja (Gohae, 2020). Berdasarkan pengetahuan dunia kerja, pengalaman kerja, dan minat, kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor (Yusuf, 2010). Untuk meningkatkan kesiapan kerja, mahasiswa dapat mengikuti berbagai program, salah satunya adalah magang yang diadakan oleh instansi sesuai dengan bidangnya untuk kepentingan kerja di masa depan (Yusuf, 2010). Magang mencoba menggabungkan pengetahuan belajar siswa diperoleh di lingkungan universitas dengan situasi kerja sebenarnya (Renganathan et al., 2012). Pengalaman magang berguna bagi siswa ketika mengambil keputusan tentang pendidikan dan karir pilihan setelah mereka lulus (Fluet-Chouinard et al., 2023).

Pengalaman magang yang dimiliki oleh mahasiswa akan berpengaruh juga terhadap keinginan atau motivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Motivasi kerja adalah hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Tanpa adanya motivasi kerja seseorang akan merasa enggan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik (Ulfa, 2022). Adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi memadai. Motivasi masuk dunia kerja muncul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan,

adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik (Uno, 2010: 10).

Apabila motivasi dihubungkan dengan dunia kerja maka motivasi berarti kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan mencapai suatu tujuan yaitu memasuki dunia kerja (Sukmadinata, 2014: 175). Indikator dari Motivasi seseorang mengacu pada faktor-faktor yang memengaruhi motivasi tersebut yakni Motif (*Motive*), Kebutuhan (*Needs*), Desakan (*Wish*) dan Keinginan (*Wish*) (Sukmadinata, 2009: 61). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Hadi, 2023).

Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar seseorang yang cocok untuk melakukan pekerjaan yang telah dipilihnya (Muspawi & Lestari, 2020). Kesiapan ini sangat berguna bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Indikator kesiapan kerja seseorang meliputi beberapa aspek, yaitu keterampilan (*skill*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman kemampuan (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*) (Muspawi & Lestari, 2020).

Dari pemaparan di atas dapat ditarik kerangka pemikiran bahwa untuk memunculkan kesiapan kerja pada diri mahasiswa dibutuhkan pengalaman magang yang dapat memotivasi mahasiswa memasuki dunia kerja.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat ditarik hipotesis penelitian yakni:

H1: Pengalaman Magang berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

H2: Pengalaman Magang berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja.

H4: Pengalaman Magang berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja.