

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kajian Teori Koneksionisme**

Teori *koneksionisme* dikembangkan oleh Edward Thorndike dalam Rifa'i (2016). Dalam hal ini, Thorndike berfokus pada aspek fungsional perilaku yaitu proses mental dan perilaku makhluk hidup yang berkaitan dengan perubahan lingkungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Thorndike menjelaskan tiga jenis hukum belajar, yaitu:

##### 1. Hukum kesiapan (*The law of readiness*)

Menurut hukum kesiapan, kesiapan setiap orang untuk belajar penting untuk mencapai hasil yang baik dalam belajar. Ada empat fakta yang menunjukkan penerapan hukum ini, yaitu:

- a. Ketika seseorang ingin bertindak atau berperilaku dan dapat melakukannya, ia merasakan kepuasan.
- b. Ketika seseorang memiliki keinginan untuk bertindak atau berperilaku tetapi tidak mampu melaksanakannya, ia merasa kecewa.
- c. Ketika seseorang tidak ingin bertindak atau berperilaku dan terpaksa melakukannya, muncul situasi yang tidak memuaskan.
- d. Ketika seseorang dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kesiapan diri, ia mendapat kepuasan, dan jika ada hambatan untuk mencapai tujuan, itu menyebabkan kekecewaan.

##### 2. Hukum latihan (*The law of exercise*)

Hukum latihan menyatakan bahwa hubungan antara *stimulus* dan *respons* semakin kuat saat sering berlatih. Oleh karena itu, hukum latihan memerlukan tindakan belajar sambil bekerja. Ketika segala sesuatu berjalan dengan baik, maka hubungan antara *stimulus* (S) dan *respon* (R) akan semakin kuat. Sebaliknya, jika hasilnya tidak memuaskan, maka kekuatan hubungan antara

*stimulus* dan *respon* menjadi lemah. Hukum kesiapan menyatakan bahwa seseorang harus mempersiapkan diri melalui usaha yang akan dilakukan untuk mencapai kepuasan. Hukum ini merupakan bukti implementasi variabel kesiapan kerja mahasiswa, dimana mahasiswa harus terlebih dahulu mempersiapkan diri untuk berhasil.

### 3. Hukum akibat (*The law of effect*)

Hukum akibat adalah realisasi dari variabel pengalaman magang dan pelatihan kerja. Jika pada saat melaksanakan magang atau pelatihan kerja diikuti dengan baik maka akan mendapatkan hasil yang dapat menambah pengetahuan.

#### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola manusia dalam suatu organisasi sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Kasmir (2016:25) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan perusahaan hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan karyawan yang berpartisipasi. Manajemen ini terdiri dari enam unsur, yaitu:

- 1) Manusia adalah faktor yang melaksanakan proses bisnis untuk mencapai tujuan. Proses kerja tidak dapat berlangsung tanpa kehadiran manusia. Agar proses produksi dan pemasaran dapat dilaksanakan dengan baik dan membawa manfaat bagi perusahaan, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.
- 2) Uang adalah faktor aset atau uang yang menjadi alat tukar pembayaran dan ukuran nilai yang menggerakkan bisnis. Jumlah uang yang beredar dalam perusahaan mempengaruhi besar kecilnya aktivitas perusahaan. Uang mengacu pada sumber daya yang harus disediakan untuk memastikan jalannya proses produksi atau proses kerja.
- 3) Material merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam operasional perusahaan, baik bahan setengah jadi (bahan baku) maupun bahan jadi. Material mengacu pada bahan yang digunakan dan diproses oleh manusia di perusahaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang ditawarkan kepada pelanggan.

- 4) Mesin adalah alat yang digunakan di perusahaan untuk memproduksi produk atau untuk mendukung kegiatan pemasaran dan periklanan. Penggunaan mesin memudahkan aktivitas perusahaan dan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien, yang dapat mempengaruhi penjualan dan keuntungan.
- 5) Metode adalah faktor pelaksanaan atau cara kerja. Metode kerja yang baik akan mempercepat pekerjaan atau proses produksi. Namun, metode yang baik harus dilaksanakan oleh orang-orang yang berkualitas dan didukung oleh uang, bahan, dan mesin. Tanpa mereka, bisnis tidak akan berjalan dengan baik, tidak peduli seberapa baik metodenya.
- 6) Pasar adalah faktor di mana perusahaan menyebarluaskan produknya. Perusahaan wajib memasarkan produk supaya terjadi transaksi jual beli yang memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tanpa pemasaran yang baik dan periklanan yang baik, produksi barang bisa terhenti. Dalam hal ini, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan pelanggan dan menghasilkan produk yang memuaskan keinginan pelanggan.

### **2.1.3. Pengalaman Magang**

#### **2.1.3.1. Pengertian Magang**

Magang adalah kegiatan atau pelatihan langsung ke dunia kerja yang dilakukan oleh mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan. Kegiatan magang merupakan salah satu pendekatan manajemen pendidikan. Menurut Saputra & Jalinus (2020) Program magang dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan beradaptasi dan kreativitas di dunia kerja yang terus berubah.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa program magang merupakan pembelajaran langsung yang bertujuan untuk mendemonstrasikan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam kehidupan kerja. Program magang memberi mahasiswa kesempatan untuk menguji kemampuan, keyakinan, dan sikap mereka terkait dengan peran pekerjaan tertentu.

### **2.1.3.2. Pengalaman Kerja Magang**

Pengalaman kerja magang merupakan teori turunan dari teori magang. Menurut Sedarmayanti (2013:39) Pengalaman magang adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa magang. Semakin lama masa magang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Gibson (2014: 523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Lutfia & Rahadi (2020) Pengalaman magang dapat membekali mahasiswa dengan kompetensi khusus pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan nilai kerja yang sesuai dengan tuntutan kehidupan kerja serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

### **2.1.3.3. Kinerja Magang**

Kinerja selama magang adalah sesuatu yang dicapai dan ditunjukkan oleh peserta magang selama melaksanakan magang. Menurut Chan et al (2020) kinerja magang merupakan faktor penting karena kinerja yang baik dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi yang membantu meningkatkan reputasi organisasi. Menurut Wingerden et al (2018) program magang memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memilih dan mempekerjakan peserta yang berprestasi untuk memperkuat tenaga kerja, yang berarti pemagangan yang berkinerja tinggi memiliki kesempatan untuk diseleksi perusahaan.

### **2.1.3.4. Tujuan Magang**

Salah satu tujuan utama magang adalah untuk memastikan kelancaran transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Menurut Lutfia & Rahadi (2020) biasanya mahasiswa mendapatkan pengetahuan hanya di kampus, namun sebenarnya pengetahuan bisa didapat melalui program magang. Selama pelaksanaan program magang, mahasiswa memperoleh banyak keterampilan antara lain:

1) Menambah portofolio dan daftar pengalaman

Dengan melakukan magang akan mendapatkan *real project* yang dapat digunakan sebagai nilai tambah dan pengalaman yang akan sangat berguna jika ingin melamar pekerjaan, dan penambahan portofolio akan memudahkan supaya diterima bekerja.

2) Pengalaman dan keterampilan meningkat

Dengan melakukan magang, kita bisa meningkatkan keterampilan umum dan keterampilan teknis yang mungkin selama ini tersembunyi. Bertambahnya keahlian membuat kita lebih mudah diterima oleh perusahaan, terutama perusahaan yang sudah memiliki standar yang tinggi.

3) Menambah relasi kerja

Magang memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan hubungan yang lebih luas karena secara otomatis mereka mendapatkan banyak teman atau relasi yang dapat memberikan peluang dan kesempatan. Jika sudah memiliki koneksi yang luas, akan lebih mudah saat mencari pekerjaan, karena kombinasi kemampuan umum, kemampuan teknis, dan koneksi yang ada lebih memudahkan dalam pencarian kerja.

4) Kesempatan karir yang lebih baik

Melalui magang akan secara otomatis mendapatkan banyak pengalaman, teman dan kerabat yang dapat memberikan pengetahuan dan informasi lainnya sehingga akan mempelajari hal yang tidak diketahui, meningkatkan kemampuan kerja dan memberikan peluang yang lebih baik untuk diterima bekerja di perusahaan yang ingin di jangkau.

#### **2.1.3.5. Indikator Pengalaman Magang**

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saptarani (2014) pengalaman magang diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

a. Lama waktu atau masa magang

Selama mengikuti kegiatan magang dengan batas waktu yang sudah disepakati antara mahasiswa dan perusahaan, jika mahasiswa mengikuti lama waktu magang sesuai dengan kesepakatan maka mahasiswa akan melaksanakan pekerjaan selama magang dengan benar karna sudah mengenal bagaimana cara kerja di perusahaan tersebut.

b. Pengetahuan

Selama proses magang, mahasiswa akan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh dunia usaha, sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman nyata dan merasakan dunia kerja. Dengan hasil magang mahasiswa dapat diperluas dengan adanya pekerjaan yang diberikan kepada mahasiswa selama di lapangan dan akan menambah pengetahuan mahasiswa tentang dunia kerja.

c. Keterampilan

Setelah mahasiswa mempelajari teori di kampus, mahasiswa dapat mempraktikkannya di lapangan atau tempat magang. Selama magang, mahasiswa dapat lebih mengembangkan keterampilannya dengan ilmu yang dimilikinya sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman yang nantinya dapat digunakan sebagai bekal saat memasuki dunia kerja.

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Dalam kehidupan kerja nyata, berbagai masalah pasti muncul. Program magang memungkinkan mahasiswa untuk mengetahui dan merasakan permasalahan yang muncul di lapangan sehingga mahasiswa akan berusaha memecahkannya serta dengan kegiatan magang mahasiswa akan di perkenalkan dengan peralatan apa saja yang digunakan saat melaksanakan magang.

## **2.1.4. Pelatihan Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Teguh dan Rosidah (2015) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan sangat penting digunakan untuk mempertahankan, menjaga dan meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan merupakan rencana pemerintah Indonesia untuk memperkuat sumber daya manusia dalam rencana

pembangunan nasional di tahun 2019-2024. Menurut Yukama (2020) perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi persaingan, institusi pendidikan harus mampu mengembangkan strategi alternatif untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis sektor pendidikan yang dinamis.

Menurut Mardiana (2022) Pelatihan kerja dan magang adalah program dimana seseorang dapat memperoleh pengetahuan. Tetapi magang dan pelatihan kerja merupakan hal yang berbeda. Magang adalah bentuk pelatihan yang diberikan oleh perguruan tinggi atau lembaga pendidikan yang mengontrak organisasi untuk memberikan pengetahuan praktis kepada mahasiswanya. Ternyata selain lembaga pendidikan, perusahaan juga bisa menyelenggarakan program pemagangan untuk memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, kepercayaan diri dan keterampilannya. Tujuan utama dari program magang adalah untuk menawarkan kesempatan kepada mahasiswa dan calon karyawan menerapkan pengetahuan teoritis di lingkungan kerja nyata dan belajar tentang etika kerja. Dari segi waktu, magang lebih lama daripada pelatihan kerja.

Sedangkan pelatihan kerja adalah program di mana peserta menerapkan pengetahuan teoritis mereka dalam praktek. Umumnya, perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya, program pelatihan dirancang khusus untuk calon karyawan atau karyawan lama disuatu organisasi guna meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Dengan program pelatihan, perusahaan ingin mengetahui apakah seseorang layak untuk melanjutkan pekerjaan atau tidak.

Pelatihan selalu bermanfaat bagi karyawan lama dan baru. Bagi karyawan baru pelatihan sangat bermanfaat karena karyawan baru belum mengetahui bagaimana organisasi bekerja dan pelatihan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana cara kerja perusahaan. Sedangkan program pelatihan

untuk karyawan lama dapat membantu karyawan mengikuti perubahan dalam industri misalnya standar etika, keselamatan atau standar kualitas dikutip dalam penelitian Fadilah (2019).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang memberikan pendidikan dan pengetahuan dalam waktu yang relatif singkat melalui metode yang mengutamakan praktek daripada teori, agar pegawai lebih berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar.

#### **2.1.4.2. Proses Pelatihan Kerja**

Untuk menciptakan pelatihan yang efektif, perusahaan harus mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Jacson dan Mathis (2016) dengan adanya pengetahuan dan keterampilan diharapkan seseorang dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menggunakan sumber daya yang maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam organisasi. Terdapat empat tahap pada proses pelatihan yaitu:

1. Penilaian yang terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan serta identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan. Penilaian dilakukan di awal, sebelum melakukan pelatihan untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan apa yang diperlukan karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi. Ketika telah diidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, usaha-usaha penilaian kemudian merincikan tujuan-tujuan yang harus dicapai.
2. Perancangan yang terdiri dari pemilihan metode pelatihan dan isi pelatihan. Pada tahap ini menentukan metode dan isi pelatihan seperti apa yang akan diadakan dan disesuaikan dengan analisis penilaian kebutuhan.
3. Penyampaian yang terdiri dari jadwal, pelaksanaan dan pemantauan pelatihan. Tahap ini merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan hasil perancangan dan ada pemantauan terhadap jalannya pelatihan.
4. Evaluasi yaitu mengukur hasil pelatihan dan membandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Apakah pelatihan berjalan dengan sukses dan sesuai tujuan yang ingin dicapai atau tidak.

### 2.1.4.3. Metode Program Pelatihan

Berikut ini beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh Subekhi dan Jauhar (2020) yaitu :

#### 1. *On the job training*

Metode pelatihan ini sering digunakan oleh atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih. Keuntungan dari sistem ini adalah ekonomis dan tidak memerlukan fasilitas pelatihan khusus.

#### 2. *Vestibule training*

Metode ini menghindari tugas tambahan yang berat untuk atasan. Pelatihan ini diselenggarakan oleh para trainer yang ahli di bidangnya. Jika peserta pelatihan tidak berkinerja baik, atasan dapat meminta pertanggung jawaban pelatih.

#### 3. Kursus dan pelatihan khusus

Kursus ini biasanya diselenggarakan untuk memenuhi minat karyawan di bidang tertentu, seperti: kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya.

### 2.1.4.4. Jenis-jenis Pelatihan

Berikut adalah jenis jenis pelatihan kerja menurut Tsauri (2013) yaitu :

- 1) Pelatihan Dasar adalah pelatihan dasar yang diberikan kepada calon pegawai tentang bagaimana melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan dalam jabatan atau pekerjaannya nanti. Pelatihan dasar ini bisa memakan waktu beberapa jam, beberapa hari, beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun.
- 2) Pelatihan Penyegaran adalah pelatihan untuk karyawan yang telah lama bergabung atau melaksanakan suatu pekerjaan cukup lama dalam organisasi
- 3) Pelatihan Penyembuhan adalah pelatihan yang ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang dirasakan karyawan dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Pelatihan ini biasanya diselenggarakan karena kurangnya pelatihan dan pemahaman dari karyawan dan bukan karena motivasi yang lemah.

- 4) Pelatihan Penjenjangan adalah pelatihan bagi pegawai yang diarahkan dan dicalonkan pada jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya saat ini. Pelatihan ini lebih baik disebut sebagai program pendidikan karena fokusnya lebih pada penambahan komponen pengetahuan dan perubahan sikap peserta.

#### **2.1.4.5. Evaluasi Program Pelatihan Kerja**

Evaluasi pelatihan kerja berfokus pada proses pengumpulan hasil yang dibutuhkan untuk menentukan efektif tidaknya pelatihan. Proses dan hasil evaluasi sangat dipengaruhi oleh berbagai latar belakang, dan pengalaman dari para evaluator. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan kerja merupakan suatu teknik pengukuran yang dapat mengetahui seberapa baik rencana pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan, dan membandingkan hasil pelatihan dengan tujuan yang diharapkan dari pelatih, pelaksana proyek, dan peserta pelatihan dikutip dalam penelitian Fitria (2019). Arthur (2018) mengemukakan komponen-komponen evaluasi program pelatihan antara lain:

- a) Evaluasi peserta meliputi ujian tertulis, ujian praktik, evaluasi tatap muka, evaluasi pengajar, dan evaluasi penyelenggaraan.
- b) Evaluasi pengajar atau pelatih meliputi metode pembelajaran, kemampuan mengelola waktu dan sistematika penyampaian.
- c) Evaluasi penyelenggaraan program meliputi kurikulum, pelayanan penyelenggara, sarana prasarana, kebutuhan pelatihan, fasilitas, dan konsumsi.

#### **2.1.4.6. Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Erbin et al (2021:58) ada beberapa manfaat pelatihan, yaitu:

- a. Membantu karyawan membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan lebih efektif.
- b. Membantu mempromosikan dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri.
- c. Memberikan informasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan, komunikasi dan sikap karyawan.

#### **2.1.4.7. Indikator pelatihan kerja**

Pemberian pelatihan kerja diharapkan dapat menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan yang diinginkan, sehingga pelatihan harus benar dan indikator pelatihan harus diperhatikan. Menurut Mangkunegara (2017), indikator yang termasuk dalam pelatihan kerja adalah:

1. Maksud dan tujuan pelatihan yaitu tujuan pelatihan harus jelas dan terukur agar pelatihan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.
2. Pelatih yaitu pelatih yang diberikan harus cocok dan berpengalaman sehingga pelatihan karyawan dapat diberikan dengan benar.
3. Materi latihan yaitu materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menambah banyak ilmu pengetahuan baru.
4. Metode pelatihan yaitu metode pelatihan yang ditawarkan harus sesuai agar dapat diterima dengan baik oleh peserta pelatihan.
5. Peserta pelatihan yaitu peserta pelatihan harus sesuai sasaran dan peserta diharapkan berpartisipasi aktif selama pelatihan.

#### **2.1.5. Kesiapan Kerja**

##### **2.1.5.1. Pengertian Kesiapan Kerja**

Menurut Wibowo (2018:5) Kesiapan kerja berarti kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dengan sikap profesional didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Menurut Azizah et al (2019) mahasiswa harus mempersiapkan diri pada dunia kerja sedini mungkin agar mereka dapat bersaing dan mampu beradaptasi dengan cepat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan potensial mahasiswa untuk memasuki kehidupan dunia kerja setelah lulus tanpa melalui masa penyesuaian yang lama dengan lingkungan kerja, yang meliputi kematangan pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.

### 2.1.5.2. Faktor Kesiapan Kerja

Menurut Sagita et al (2020) pengertian faktor kesiapan kerja adalah:

- a. Karakteristik pribadi adalah bagaimana seseorang melihat dirinya dalam kaitannya dengan situasi kerja.
- b. Keterampilan organisasi adalah pengetahuan tentang organisasi dan praktiknya di lingkungan kerja.
- c. Kompetensi kerja adalah inti dari kekuatan dan keterampilan terkait pekerjaan yang lebih luas.
- d. Kecerdasan sosial adalah kompetensi sosial dan adaptasi serta interaksi individu dalam situasi kerja.

Sedangkan menurut Niswati et al (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor *internal* dan faktor sosial yaitu:

1. Faktor *internal* berasal dari dalam diri mahasiswa antara lain kematangan fisik dan mental, tekanan untuk berkreasi, minat, bakat, kecerdasan, kemandirian, penguasaan ilmu dan motivasi.
2. Faktor sosial adalah faktor dari luar diri mahasiswa itu sendiri, antara lain peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana kampus, pengetahuan tentang dunia kerja dan pengalaman kerja.

Berdasarkan konsep di atas, kesiapan kerja mengacu pada sejauh mana mahasiswa memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dapat mempersiapkan mereka untuk berhasil dalam dunia kerja. Peningkatan kesiapan kerja mahasiswa sangat penting, karena kesiapan kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kesesuaian lulusan dengan kebutuhan dunia kerja.

### 2.1.5.3. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Kuswana (2020) menyebutkan, ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja yaitu:

- a. Mengetahui dan memahami apa yang dikerjakan dalam pekerjaannya sesuai dengan jabatannya.

- b. Mempunyai visi, minat dan motivasi yang positif terhadap aturan apapun yang harus diikuti di lingkungan kerja.
- c. Memiliki sikap positif dan menerima resiko yang timbul akibat dari pekerjaan dan lingkungan serta berusaha untuk mencari jalan keluar.

#### **2.1.5.4. Aspek Kesiapan Kerja**

Menurut Brady (2019) aspek- aspek dari kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Responsibility* (bertanggung jawab)  
Pekerja yang bertanggung jawab akan datang tepat waktu dan bekerja sampai waktunya habis. Mereka bertanggung jawab atas peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kualitas kerja, dapat mengontrol waktu dengan baik, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.
2. *Flexibility* (keluwesan)  
Pekerja yang fleksibel adalah pekerja yang dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja, dapat menerima banyak perubahan di lingkungan kerja, baik yang diprediksi maupun yang tidak terduga. Selain itu, individu harus aktif dan mau beradaptasi dengan perubahan contohnya pada jadwal kerja, tugas dan jam kerja.
3. *Skills* (Keterampilan)  
Orang yang siap bekerja dapat menyadari bakat dan keterampilan yang mereka bawa ke situasi kerja baru. Mereka mengakui kemampuannya dan merasa mampu untuk bekerja. Pada saat yang sama, mereka siap untuk memperoleh keterampilan baru jika perlu dan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. *Communication* (Komunikasi)  
Orang yang siap bekerja memiliki keterampilan komunikasi yang memungkinkan untuk berkomunikasi interpersonal di tempat kerja. Mereka tahu bagaimana menerima perintah, bagaimana cara meminta bantuan dan bagaimana reaksi ketika mendapat pujian dan kritikan. Mereka juga tahu bagaimana menghormati dan bergaul dengan rekan kerja mereka.

#### 5. *Self-view* (Pandangan Diri)

Pandangan diri mengacu pada proses pembentukan keyakinan yang berkaitan dengan diri mereka sendiri dan pekerjaan. Orang yang siap bekerja memiliki kesadaran akan kemampuannya, penerimaan, keyakinan dan percaya diri.

#### 6. *Healthy and Safety* (Kesehatan dan keamanan diri)

Mereka selalu bergerak cepat dan mengikuti petunjuk keselamatan saat menggunakan alat dan mengoperasikan mesin. Jika diperlukan mereka bersedia menggunakan peralatan dan pakaian keselamatan. Mereka juga selalu mematuhi peraturan kerja dengan tidak merokok dan tanpa narkoba.

### 2.1.5.5. Manfaat Kesiapan Kerja

Menurut Achmad (2020) manfaat kesiapan kerja antara lain:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang dapat dicapai.
- b. Memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan.
- c. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga meski berbeda dari pengalaman sebelumnya, pekerja akan mudah beradaptasi dengan lingkungan.

### 2.1.5.6. Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut Oliver (2021) meliputi :

1. Tanggung jawab yang artinya dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas. Tanggung jawab adalah sikap menerima segala resiko atau kesalahan yang terjadi di tempat kerja.
2. Fleksibilitas yaitu bisa menyesuaikan diri di lingkungan kerja dan mau menerima segala perubahan dengan cepat, berarti belajar tentang beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dipelajari mahasiswa saat melaksanakan kegiatan kerja.
3. Komunikasi yaitu mampu mengikuti perintah dengan baik, mampu menyampaikan pendapat dengan benar, dan mau menerima saran dan juga kritik yang membangun supaya menjadi lebih baik.

4. Pandangan terhadap diri yaitu percaya dengan kemampuan yang dimiliki. Keinginan untuk maju merupakan titik tolak munculnya kesiapan yang tinggi untuk bekerja, karena mahasiswa terdorong untuk memperoleh sesuatu yang ingin ditingkatkan, salah satu usaha yang dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.
5. Kesehatan dan keselamatan saat bekerja yaitu menaati peraturan yang menunjang keselamatan kerja. Para mahasiswa memiliki pertimbangan tidak hanya dari satu sudut pandang, tetapi mereka menghubungkannya dengan hal-hal yang rasional dan memikirkannya maka dari itu mahasiswa akan berupaya untuk menaati peraturan tentang keselamatan saat bekerja karena itu penting untuk dirinya sendiri.

#### **2.1.6. Motivasi Berprestasi**

##### **2.1.6.1. Pengertian Motivasi Berprestasi**

Henry Alexander Murray dalam penelitian Purwanto (2021) mencetuskan konsep motivasi berprestasi dengan istilah *need for achievement*, yang diartikan kecenderungan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit secepat mungkin. Lalu, konsep tersebut dijelaskan kembali oleh David McClelland bersama rekan-rekannya yaitu Atkinson, Clark dan E.L Lowel yang berhasil dipublikasikan dengan judul “motif berprestasi” dalam Beata (2016:27). McClelland mengungkapkan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan memilih berbagai tugas yang menantang dan memiliki strategi pemecahan masalah. Sebaliknya, individu dengan tuntutan kinerja rendah tidak memilih kesulitan karena kemampuan individu ditantang dan terancam yang membuat situasi menjadi tidak nyaman.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan melakukan pelatihan tentang pekerjaan agar karyawan siap dan mau mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai target prosedur perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan memahami pentingnya memotivasi karyawan dan dapat mengelolanya, maka perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja yang diberikan oleh karyawan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikutip dari penelitian Novialni & Pragiwani (2020).

Menurut Beigge dan Hunt dalam Mardikaningsih & Arifin (2022) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menyeluruh untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli mengenai motivasi berprestasi, dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi dari dalam diri untuk mencapai kinerja yang optimal dibandingkan dengan prestasi sebelumnya. Motivasi berprestasi juga merupakan keinginan untuk bersaing mengalahkan orang lain dan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang sulit dan berisiko.

#### **2.1.6.2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi**

Secara umum, motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor *eksternal* dan *internal* individu. David McClelland dalam penelitian Indriyani & Handayani (2018) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu yang bersifat *internal* adalah yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor *internal* yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain:

- a. Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi persepsi individu terhadap kemungkinan keberhasilan yang dicapai, maka semakin termotivasi untuk berprestasi.
- b. Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa mereka dapat berhasil. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang, semakin termotivasi mereka untuk berprestasi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi biasanya memiliki motivasi berprestasi.
- c. Nilai mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Orang dengan motivasi berprestasi tinggi akan menyelesaikan tugas dengan kemungkinan sukses yang masuk akal karena dalam beberapa situasi prestasi memberikan umpan balik terbaik untuk melakukan perbaikan. Jadi jika melakukan sesuatu yang lebih baik, dapat berdampak besar pada mereka.

- d. Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu akan kegagalan yang membuat individu tersebut lebih termotivasi untuk mengatasi kegagalan.
- e. Perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja. David McClelland menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi motivasi berprestasi. Misalnya, seorang pria memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi karena pria lebih terlatih untuk aktif, kompetitif dan mandiri daripada wanita. Karena wanita kurang percaya diri. Individu yang mengalami kecemasan akan lebih termotivasi karena perasaan takut akan kegagalan yang pernah dialaminya di masa lalu.

Faktor *eksternal* adalah faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu dari luar diri mereka. Faktor *eksternal* dapat berupa hubungan antara pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, sistem pelatihan, sistem kesejahteraan dan lingkungan fisik tempat kerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi akan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari sebelumnya, menemukan solusi atas masalahnya sendiri, cepat tanggap terhadap kinerjanya dan mengharapkan pekerjaan yang menantang dikutip dalam penelitian Kumalasari (2019).

### **2.1.6.3. Karakteristik Motivasi Berprestasi**

Orang dengan motivasi berprestasi akan mempunyai keinginan untuk sukses dalam segala usaha dan ingin terus berkembang. Berkaitan tentang motivasi berprestasi Mangkunegara (2013:103) menyatakan bahwa orang dengan motivasi berprestasi yang tinggi memiliki ciri sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Menetapkan tujuan yang realistis.
- 3) Membuat rencana kerja yang matang dan berusaha untuk mencapai tujuan.
- 4) Menggunakan umpan balik konkret pada semua kegiatan yang dilakukan.
- 5) Mencari peluang untuk mengimplementasikan rencana yang direncanakan.

#### **2.1.6.4. Tujuan Motivasi Berprestasi**

Dalam pemberian motivasi, semua perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu merangsang dan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa tujuan yang dapat dicapai melalui motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan.
3. Menjaga stabilitas perusahaan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

Dengan demikian untuk mencapai motivasi berprestasi, karyawan harus bekerja keras dan bekerja sama dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang telah disepakati. Sehingga dengan adanya pemberian motivasi diharapkan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

#### **2.1.6.5. Indikator Motivasi Berprestasi**

Menurut McClelland dalam Annet & Naranjo (2014) terdapat enam aspek motivasi berprestasi yaitu:

- a) Menyenangi tugas atau tanggung jawab pribadi yang artinya berusaha untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b) Menyenangi umpan balik atas tugas yang dilakukan yang artinya mau menerima kritik dan saran dari orang lain.
- c) Menyukai tugas yang bersifat moderat yaitu menyukai tugas yang berbeda dan memiliki tingkat kesulitan yang masih bisa dipahami. Seseorang lebih menyukai pekerjaan yang menantang, berorientasi pada pikiran, bertindak sebagai pemimpin, tim dan mampu menyelesaikan tugas yang dimulai.
- d) Pekerja keras yaitu antusias dan penuh semangat dalam bekerja.

- e) Penuh pertimbangan dan perhitungan yang artinya seseorang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas.
- f) Tetap bersifat realistis yaitu percaya dengan bakat dan potensi yang dimiliki.

## 2.2. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada Jurnal Nasional yang pertama, diteliti oleh peneliti yang bernama Anskaria Simfrosa Gohae tahun 2020. Yang membahas mengenai pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Permasalahan dari penelitian ini adalah pemahaman tentang dunia kerja tidak sesuai dengan realita saat ini. Banyak bidang pengembangan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat ditutupi oleh pendapatan dari pendidikan. Sampel penelitian ini yaitu 25 mahasiswa akuntansi STIE Nias Selatan yang menyelesaikan magang tahun 2019. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat kerja dan pengalaman magang saling berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman dapat mempengaruhi perkembangan fisiologis seseorang yaitu kesiapan mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk bekerja. Tujuan dilakukan magang adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja mahasiswa sehingga lulusan siap untuk bekerja.

Jurnal Nasional yang kedua, diteliti oleh peneliti yang bernama Nita Kusumasari dan Rustiana tahun 2019. Yang membahas tentang pengaruh pengalaman *OJT*, fasilitas belajar dan lingkungan pendidikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi berprestasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari *OJT*, fasilitas belajar, lingkungan pendidikan, dan motivasi berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi berprestasi terhadap kesiapan siswa SMK Negeri 1 Boyolali kelas XII Administrasi Perkantoran tahun 2017 / 2018 dalam kehidupan kerja. Sampel penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII AP SMK N 1 Boyolali tahun pelajaran 2017/2018. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kesiapan kerja. Melalui motivasi berprestasi, pengalaman *OJT* dan lingkungan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Rekomendasi penelitian ini adalah mahasiswa sebaiknya memanfaatkan secara optimal indikator yang terdapat dalam penelitian ini untuk mendukung kesiapan kerja.

Jurnal Nasional yang ketiga diteliti oleh peneliti yang bernama Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, dan Henry Casandra Gultom tahun 2022. Yang membahas tentang pengaruh soft skill dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). Sampel penelitian ini adalah seluruh mahasiswa ekonomi dan bisnis angkatan 2018 yang berjumlah 167 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Metode analisis yang digunakan adalah *Struktural Equation Model* dengan alat analisis *Smart PLS 3.2.9*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman magang menjadikan mahasiswa memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada kesiapan kerja yang mereka miliki.

Jurnal Nasional yang keempat diteliti oleh peneliti yang bernama David Roge Yunior tahun 2020. Yang membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi pegawai pada balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial regional V Sulawesi di kota Makassar. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar yang berjumlah 46 orang. Metode analisis yang digunakan adalah *SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja.

Jurnal Nasional yang kelima, diteliti oleh peneliti yang bernama Putri Wandasari tahun 2019. Yang membahas mengenai hubungan efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan

pemagangan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan magang dari Disnakertrans Samarinda. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Objek penelitian adalah calon pegawai yang mengikuti pelatihan pemagangan Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi Samarinda dengan sampel sebanyak 50 orang. Data dianalisis menggunakan program *Statistical Package for Special Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel efektivitas pelatihan pada calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan pemagangan dari Disnakertrans Samarinda. Berdasarkan potensi calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan terlihat bahwa tingginya kesiapan kerja para peserta pelatihan tidak didukung dengan pelatihan yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efektivitas pelatihan terhadap kesiapan kerja. Saran yang dapat peneliti berikan antara lain yaitu:

- a) Calon pegawai harus berkembang dalam bidang yang sesuai dengan keahliannya, serta merencanakan masa depannya dengan matang ketika memutuskan untuk memulai karir.
- b) Bagi instansi atau lembaga harus dapat menawarkan lebih banyak informasi tentang dunia kerja sesuai dengan bidang keahlian karyawan yang berpartisipasi dalam magang dan selalu menawarkan bimbingan kepada calon tenaga kerja mengenai kesiapan diri peserta untuk masuk ke dunia kerja. Kemudian selalu melakukan evaluasi atau pengawasan selama pelaksanaan magang agar penyelenggara magang mendapatkan informasi mengenai kinerja, perkembangan dan keluhan calon karyawan.

Selanjutnya adalah review penelitian terdahulu berdasarkan Jurnal Internasional. Jurnal Internasional yang pertama, diteliti oleh peneliti yang bernama Mr Michael Angelo Perera, Ms Trinette Fernandes, Ms Prekerthi Paniker tahun 2020. Yang membahas tentang *career readiness: a survey on effectiveness of learning employability skills at University Level*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kurikulum dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan lulusan baru yang dibutuhkan untuk pemasaran mandiri serta

menentukan tingkat kesiapan kerja dan bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kegunaan modul pengembangan keterampilan ketenagakerjaan di antara lulusan baru dari Universitas Sains dan Teknologi Nasional, Sekolah Tinggi Teknik di Kesultanan Oman. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian dilakukan di *NUST College of Engineering*. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada lulusan baru. Metode pengambilan sampel menggunakan random sampling. Besar sampel adalah 134 orang lulusan baru dari jurusan teknik. Hasilnya menunjukkan kesiapan karir di tiga dimensi, yaitu penilaian diri, teknik pencarian kerja, dan alat pemasaran diri. 80% mahasiswa memiliki keterampilan untuk bekerja di pasar tenaga kerja yang modern dan kompetitif. Hal ini menegaskan manfaat dari pelatihan tingkat universitas dan mengakui keefektifan modul ini. Singkatnya, *ESD module* telah menjadi alat yang sangat penting untuk memimpin dan membimbing mahasiswa untuk menghadapi semua tantangan yang mungkin terjadi sebelum bekerja di masa depan sebagai pekerja terampil, dengan mempertimbangkan berbagai pengetahuan dan keterampilan promosi diri, pengetahuan teknis dan keterampilan yang diperlukan.

Jurnal internasional yang kedua diteliti oleh peneliti yang bernama Mohd Erfy Ismail, Suhaizal Hashim, Anies Faziha Zakaria, Arihasnida Ariffin, Mohd Hasril Amiruddin, Mohd Bekri Rahim, Nizamuddin Razali, Irwan Mahazir Ismail, Nadzrah Sa'adan tahun 2020. Yang membahas tentang *gender analysis of work readiness among Vocational Students: a case study*. Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui tingkat keterampilan mahasiswa Kluang yang akan bekerja sebagai tenaga setengah terampil di industri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui kuesioner. Sampel sebanyak 155 (85 Pria dan 70 Wanita) mahasiswa tingkat akhir, diploma, mahasiswa dari berbagai mata kuliah dipilih berdasarkan metode purposive sampling untuk menyelesaikan survei kuesioner yang diberikan. Data dikumpulkan dan dianalisis secara deskriptif menggunakan *SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan dalam kesiapan kerja, dengan tingkat kesiapan mahasiswa terkait dengan sikap, keterampilan berpikir, kepemimpinan, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan keterampilan komunikasi.

Saran dari penelitian ini adalah mahasiswa harus memperoleh dasar keterampilan dalam pelatihan untuk berhasil dalam pekerjaan apapun di sepanjang jalur karier, mahasiswa harus memperoleh keterampilan kerja yang memungkinkan mereka unggul dalam pasar kerja yang kompetitif.

Jurnal internasional yang ketiga diteliti oleh peneliti yang bernama Mely Cholifatul Janah tahun 2021. Yang membahas tentang *the influence of self-efficacy and readiness to change on performance with achievement motivation as intervening variables*. Purposive sampling digunakan dalam teknik pengambilan sampel. Survei dilakukan terhadap 58 karyawan tetap. SPSS versi 25 digunakan untuk menganalisis data *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi berprestasi, kemauan berubah berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dan motivasi berprestasi mampu memediasi antara *self-efficacy* dan kesiapan untuk berubah.

### **2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

#### **2.3.1. Pengaruh Langsung Pengalaman Magang terhadap Motivasi Berprestasi**

Pengalaman magang merupakan pengalaman yang diketahui dan dikuasai oleh mahasiswa setelah menyelesaikan praktik kerja di dunia kerja dan industri dalam kurun waktu tertentu. Menurut Gohae (2020) pengalaman mahasiswa dalam dunia kerja sangat dibutuhkan ketika memulai bekerja setelah lulus karena ilmu yang didapat selama magang akan mempercepat transisi ke dunia kerja. Melalui pengalaman magang diharapkan mahasiswa dapat memiliki keterampilan tertentu yaitu tingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja dikutip dari penelitian Fahri (2017).

Selama magang mahasiswa diharapkan termotivasi untuk berprestasi. Motivasi mahasiswa mempengaruhi pencapaian tujuan mereka. Mahasiswa dengan tingkat motivasi berprestasi tinggi memiliki keinginan untuk mencapai tujuannya dengan cepat. Dengan dukungan tersebut, para mahasiswa secara aktif berlatih dan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja.

### **2.3.2. Pengaruh Langsung Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi**

Menurut Nassazi (2013) pelatihan adalah kegiatan terencana dan sistematis yang mengarah pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk bekerja secara efektif. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi karyawan, karena keterampilan dan keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan. Menurut Yunior (2020) apabila setiap karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka hal ini mendorong karyawan kearah peningkatan kualitas kerjanya.

Pelatihan dan motivasi adalah dua komponen utama dari praktek pengembangan tim. Menurut Eka dan Mukuru (2013) dalam konteks pelatihan, motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan, berinvestasi dalam program, dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam program pelatihan di tempat kerja.

### **2.3.3. Pengaruh Langsung Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja**

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan calon tenaga kerja. Adanya program magang dapat menjadi solusi karna menuntut mahasiswa yang biasa belajar di kampus dapat terlibat langsung dalam kehidupan kerja dan memiliki pengalaman belajar nyata dalam dunia kerja. Magang dapat membawa banyak perubahan yang terjadi, seperti meningkatkan keterampilan umum dan keterampilan khusus, siap menghadapi era global dan melihat bagaimana dunia pendidikan dan dunia kerja beradaptasi begitu cepat. Oleh karena itu, melalui program magang akan memberikan pengalaman yang meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk bekerja dikutip dalam Eliyani (2018).

### **2.3.4. Pengaruh Langsung Pelatihan Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Pengangguran merupakan masalah utama pembangunan nasional yang dihadapi tidak hanya oleh negara berkembang tetapi juga oleh negara maju. Menurut Zulacah et al (2018) salah satu solusi untuk mengatasi pengangguran adalah dengan meningkatkan kualitas angkatan kerja, terutama melalui pelatihan kerja sehingga memungkinkan memberikan kesempatan kerja yang lebih baik bagi masyarakat.

Menurut Wandasari (2019) pada prinsipnya calon tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kerja setelah mengikuti pelatihan diharapkan dapat bekerja pada bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuannya selama mendapat pendidikan berupa pelatihan. Lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki kesiapan kerja dari pelatihan kerja yang telah diikuti untuk mewujudkan tujuan perguruan tinggi yaitu mempersiapkan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja maupun dunia usaha.

### **2.3.5. Pengaruh Langsung Motivasi Berprestasi terhadap Kesiapan Kerja**

Kebutuhan akan pekerjaan dan tantangan dunia kerja di era globalisasi menuntut sumber daya manusia sebagai tenaga kerja harus mampu berkompetisi dalam berbagai bidang dengan bekal keahlian yang dimiliki. Menurut Suryani & Chotimah (2020) mahasiswa membutuhkan motivasi supaya mereka dapat menikmati pekerjaannya. Motivasi berprestasi ketika memasuki dunia kerja dapat menimbulkan semangat yang mengarahkan tingkah laku atau tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dalam dunia kerja, karena dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa untuk bekerja.

### **2.3.6. Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi**

Menurut Kusneni & Martono (2016) pengalaman yang diperoleh selama magang akan membantu mahasiswa menjadi lebih matang dalam mempersiapkan diri untuk bekerja karena pengalaman magang memberikan bekal pekerjaan yang diperlukan di dunia kerja. Dengan mengikuti magang dapat membangun kebiasaan kerja secara nyata, keterampilan dan sikap kerja yang baik di tempat kerja, sehingga dapat digunakan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja.

Menurut Setiarini et al (2022) kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Selain magang dan kesiapan kerja, mahasiswa juga harus memperhatikan motivasi berprestasi saat memasuki dunia kerja agar dapat menciptakan semangat kerja. Menurut penelitian Kian (2014:95) motivasi berprestasi dan kesiapan kerja berkaitan erat dengan teori motivasi, motivasi berprestasi dan kesiapan kerja

tidaklah sama. Artinya motivasi kerja tidak selalu berhubungan dengan kesiapan kerja.

### **2.3.7. Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi**

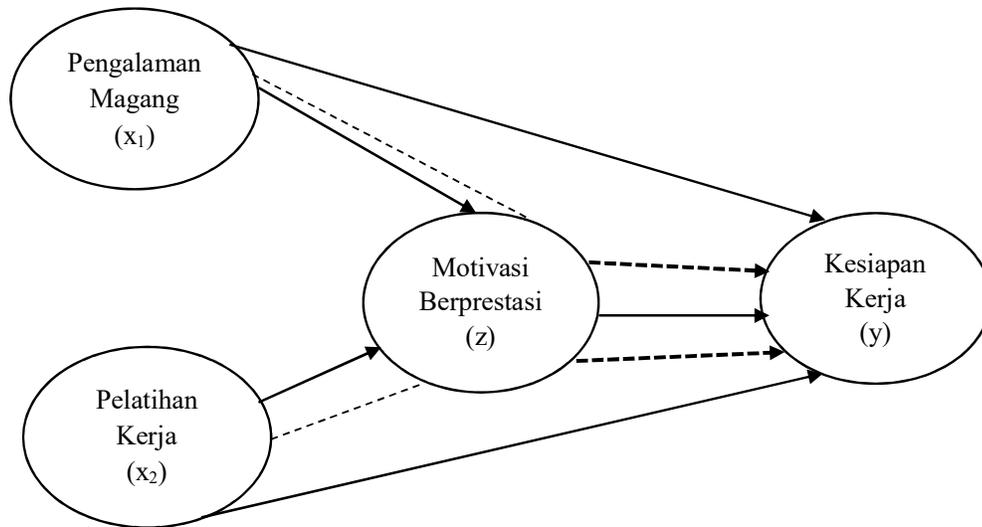
Pelatihan kerja merupakan sarana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap serta kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi. Menurut Indarto (2018) melalui pelatihan, kemampuan atau keterampilan yang belum atau sudah dimiliki oleh calon tenaga kerja akan ditingkatkan sehingga calon tenaga kerja akhirnya dapat mewujudkan potensi dirinya untuk mencapai hasil dan kesiapan kerja yang terbaik. Jika karyawan dilatih, mereka akan sangat menyadari spesifikasi pekerjaan mereka, keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan akan dapat menggunakan teknologi baru. Kemudian tingkat motivasi kerja mereka akan meningkat.

Motivasi kerja timbul dari minat dan keinginan mahasiswa untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja, dan semakin banyak pelatihan dalam dunia kerja industri, maka semakin siap mereka menghadapi dunia kerja. Tetapi terkadang juga terdapat kendala pada motivasi berprestasi yaitu kurangnya kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesudah melaksanakan pelatihan kerja dan kurangnya motivasi kerja dikutip dalam penelitian Sugiyono (2019).

## **2.4. Kerangka Konseptual Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu pengalaman magang dan pelatihan kerja sebagai variabel X, motivasi berprestasi sebagai variabel Z dan kesiapan kerja sebagai variabel Y. Kajian dalam penelitian ini difokuskan pada pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia pada mahasiswa di daerah Jakarta Timur (Studi kasus pada STIE Jakarta dan IBM Asmi).

Adapun arah pengaruh antar variabel Pengalaman Magang dan Pelatihan Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1. yaitu:



**Gambar 2. 1** Kerangka Konseptual

**Keterangan:**

—————> : Pengaruh langsung

-----> : Pengaruh tidak langsung

**2.5. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh. Adapun pengembangan hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pengalaman magang memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
2. Diduga pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
3. Diduga pengalaman magang memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
4. Diduga pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.

5. Diduga motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
6. Diduga pengalaman magang berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
7. Diduga pelatihan berpengaruh tidak langsung kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.