

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesiapan kerja

2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dalam melakukan pemahaman terhadap dirinya sendiri, kematangan fisik, mental, sikap, keahlian, dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal dan baik (Ramadhan et al., 2020).

Kesiapan kerja adalah sikap kerja, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan potensi mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan yang langsung dapat diterapkan (Kuswati, 2015). Dengan hal tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa serta membentuk pribadi yang profesional, berkualitas, dan mampu dikembangkan menurut bidang keahliannya (Rosara, 2018).

Kesiapan kerja menurut Sihotang & Samuel (2019) adalah kapasitas seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut Lie & Darmasetiawan (2018) "kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kesiapan setiap individu sesuai dengan potensi dirinya dan tuntutan masyarakat dalam jenis pekerjaan tertentu, sehingga dapat langsung diterapkan". Kesiapan kerja yaitu keadaan siswa sudah memiliki fisik, mental, dan pengalaman yang matang sehingga siap menghadapi pekerjaan di masa mendatang (Nugroho et al., 2020).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keterampilan atau kemampuan menurut kesanggupan mahasiswa untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus masa perkuliahan tanpa masa penyesuaian panjang di lingkungan kerja dengan bekal kesiapan mental, pengetahuan, pengalaman dan kematangan.

2.1.2 Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Ciri-ciri kesiapan kerja Menurut Robert P. Brady, dalam penelitian Gilang (2022) kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

a. *Responsibility* (tanggung jawab)

Di tempat kerja, karyawan tidak hanya harus bertanggung jawab atas dirinya sendiri, tetapi juga bertanggung jawab atas rekan kerja, tempat kerja, dan pencapaian tujuan kerja.

b. *Health & safety* (kesehatan dan keselamatan)

Seseorang yang siap bekerja harus mampu menjaga kerapian dan kebersihan diri. Selalu dalam kondisi yang baik, baik secara fisik maupun mental.

c. *Communication* (komunikasi)

Karyawan dengan keterampilan komunikasi yang baik dapat mengikuti instruksi dan menerima umpan balik dan kritik.

d. *Skills* (keterampilan)

Kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu yang lebih berharga dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki karyawan meliputi keterampilan terkait pekerjaan, aset, kecerdasan, dan pengetahuan.

e. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri menentukan sikap individu dalam berperilaku. Artinya jika seorang karyawan cenderung percaya bahwa dirinya sukses, itu merupakan pendorong untuk sukses.

f. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Dalam lingkungan kerja yang baru, karyawan harus mampu beradaptasi dengan peran dan situasi kerja yang baru (Krisnamurti, 2017)

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Kirani & Chusairi (2022) yaitu:

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

1) Bakat

Bakat merupakan suatu keadaan yang dimiliki oleh seorang individu, suatu kualitas yang memungkinkan individu tersebut berkembang di masa yang akan datang, oleh karena itu kemampuan mahasiswa harus diketahui sedini mungkin agar mahasiswa dapat dipersiapkan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2) *Soft skill* (Keterampilan)

Soft skill adalah kemampuan atau keterampilan, baik untuk sendiri, dalam kelompok atau masyarakat dan dengan Sang Pencipta.

3) Motivasi kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat berpengaruh dan mendorong mahasiswa untuk memasuki kehidupan kerja untuk membangun keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja.

4) Kemampuan intelegensi

Setiap orang mempunyai kecerdasan yang berbeda, sehingga orang dengan kecerdasan lebih tinggi menyelesaikan masalah yang sama lebih cepat dari pada orang dengan kecerdasan lebih rendah. Kecerdasan seseorang memainkan peran penting dalam mempertimbangkan apakah seseorang siap bekerja

5) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan tim, memiliki sikap jujur, dan tanggung jawab. Keterampilan ini mempengaruhi kesiapan kerja.

6) Minat

Minat merupakan perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan orang pada suatu pilihan tertentu. Minat memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kesiapan dan prestasi kerja serta pilihan pekerjaan atau karir.

7) Sikap

Sikap adalah kemauan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam hubungannya dengan hal-hal tertentu. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja.

8) Prestasi

Penguasaan mata pelajaran dalam pelatihan yang dilakukan oleh orang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja.

9) Pengetahuan tentang dunia kerja

Informasi yang dimiliki anak saat ini, termasuk masa kerja, persyaratan, kualifikasi, posisi struktural, promosi, gaji yang diterima, hak dan tanggung jawab, di mana pekerjaan itu berada, dll.

10) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik seperti tubuh berotot, tinggi dan tampan, tubuh kurus dan pendek, penampilan tidak etis dan kasar.

11) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki mahasiswa selama duduk di perkuliahan atau di luar kuliah diperoleh melalui latihan kerja lapangan. Faktor eksternal, yang meliputi bimbingan dari orang tua, masyarakat sekitar, teman sebaya, dan lainnya.

2.1.4 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Fitriyanto (2006) dalam Susianita & Riani (2024), indikator-indikator kesiapan kerja yaitu:

- a. Memiliki sikap kritis. Memperbaiki kesalahan membutuhkan sikap kritis, yang kemudian dapat memutuskan apa yang harus dilakukan setelah memperbaiki kesalahan tindakan tersebut.
- b. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. Mahasiswa yang sudah cukup umur memiliki pemikiran yang tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang, tetapi mahasiswa ini akan menghubungkannya dengan hal yang membenarkan dan mempertimbangkan, melihat pengalaman orang lain.
- c. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan Kemampuan beradaptasi berarti belajar beradaptasi dengan lingkungan kerja diperoleh dari mahasiswa yang memperoleh pengalaman kerja selama kegiatan.

- d. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual
Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala resiko atau kesalahan yang terjadi di tempat kerja.
- e. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya. Keinginan untuk maju merupakan titik tolak munculnya kesiapan kerja yang tinggi, karena mahasiswa didorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, salah satu upayanya adalah dengan mengontrol perkembangan sesuai jurusan selama perkuliahannya.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Yang lebih penting bagi departemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia jangka panjang, yang berbeda dari pelatihan untuk tugas tertentu. Pengembangan pribadi untuk karyawan merupakan proses pembelajaran dan pelatihan, untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi secara sistematis dalam tugas pekerjaan saat ini dan mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan (Wahyu et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Yang lebih penting bagi departemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia jangka panjang, yang berbeda dari pelatihan untuk tugas tertentu. Pengembangan pribadi untuk karyawan merupakan proses pembelajaran dan pelatihan, untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi secara sistematis dalam tugas pekerjaan saat ini dan mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan (Wahyu et al., 2021).

Dengan mengembangkan karyawan saat ini, departemen SDM mengurangi ketergantungan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan baru. Jika pegawai

dikembangkan dengan sebaik mungkin, maka lowongan yang ditemukan melalui perencanaan kepegawaian dapat lebih diisi dari dalam. Kenaikan pangkat dan mutasi juga menunjukkan kepada pegawai bahwa mereka memiliki karir, bukan sekedar jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk mengatasi sebagian besar tantangan yang dihadapi organisasi besar (Sodikin, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia saat ini dapat dianggap sebagai peningkatan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Saat ini sedang dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani jenis tugas yang berbeda.

2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan dan manajer dengan pengalaman dan keterampilan yang relevan meningkatkan kemampuan operasional organisasi untuk bersaing dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif (Kasmir, 2019). Pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Hakikat pengembangan adalah mengembangkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, mengubah sikap. Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas keterampilan profesional karyawan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal.

Dengan pengembangan keterampilan para pegawai, tujuan manajemen adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja setiap karyawan sehingga sehingga mereka dapat lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus terus mengembangkan sumber daya manusia, karena pengeluaran diinvestasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas manusia.

2.3 Pengalaman Praktik Magang

2.3.1 Pengertian Pengalaman Praktik Magang

Menurut Jackson (2018) berpendapat bahwa magang atau praktik kerja lapangan merupakan bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan

keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja. Magdalena et al. (2024) mengatakan magang yaitu suatu bentuk pembelajaran pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk memasuki tempat kerja dengan tujuan berlatih di bidang mereka.

Menurut Fernos & Wipi (2023), pengalaman adalah pengetahuan atau keahlian yang diperoleh dari suatu peristiwa melalui pengamatan langsung maupun berpartisipasi dalam peristiwa tersebut. Selain itu, Djamarah & Zain (2020) berpendapat bahwa jenis dan macamnya minat seseorang terhadap suatu obyek mencerminkan pengalaman yang sifatnya pribadi yang mungkin sekali berbeda dengan pengalaman orang lain.

Menciptakan pengalaman berarti menciptakan hubungan sosial dengan orang-orang, tidak hanya membuat SOP, tetapi mengharapakan pekerja garis depan untuk mengikutinya tanpa memahaminya (Soeherman, 2016). Pengalaman adalah peningkatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan berperilaku baik dari pendidikan formal maupun informal atau dapat diartikan sebagai proses yang mengantarkan seseorang ke tingkat perilaku yang lebih tinggi. Pengalaman juga dapat diartikan sebagai pengetahuan atau kompetensi. Diperoleh dengan pengamatan langsung dari acara atau partisipasi dalam acara (Hasanah & Monica, 2023).

Penyiapan tenaga professional yang berkualitas di sisi lain, membutuhkan peningkatan pelatihan. Upaya peningkatan meliputi pelaksanaan kegiatan praktek di lapangan. Pelatihan lapangan atau dalam hal ini magang adalah pelatihan atau pendidikan untuk memperoleh keterampilan tertentu di bawah pengawasan dan bimbingan instruktur yang berpengalaman (Azwar, 2019).

Praktik kerja ialah bagian penting dari sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan manajemen peserta. Dalam kesempatan, peserta dapat menggabungkan teori proses yang diperoleh di kelas dengan pengalaman praktis, mengalami langsung kehidupan lingkungan organisasi, bekerja dan berperan sebagai tenaga kerja dalam pengelolaan di area tertentu dalam lingkungan organisasi. Praktik kerja lapangan bisa disebut juga pelatihan kerja yang dialami oleh mahasiswa. Nurhalim & Puspita (2021) menyatakan bahwa pelatihan

kerja dapat diartikan sebagai program pelatihan sistematis yang direncanakan untuk melakukan keterampilan dan keahlian tertentu.

Berdasarkan teori di atas dapat terlihat bahwa pengalaman magang praktik kerja industri adalah keterampilan atau pengalaman yang diketahui dan diperoleh mahasiswa setelah bekerja di dunia usaha dan dunia industri dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2 Tujuan Pengalaman Praktik Magang

Praktik pengalaman magang bertujuan agar mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja praktek dan agar mahasiswa memahami atau mengamati proses yang ada di industri dunia kerja. Oleh karena itu, tujuan dari pengalaman magang adalah untuk mengembangkan keterampilan peserta, terutama aspek kompetensi yang berkaitan dengan fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, organisasi, koordinasi, personalia, pengawasan, pengendalian dan evaluasi) Bairizki (2020) 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 praktik magang yang termasuk dalam konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktekkan keterampilan manajemen dalam situasi lapangan nyata dan kemampuan untuk mendekati dan menjembatani persiapan peserta untuk terjun ke bidang pekerjaannya setelah program pelatihan.

Tujuan praktik magang di atas juga dapat diartikan sebagai tujuan yang diharapkan dan dapat dicapai melalui penerapan praktik kerja industri, meskipun pada kenyataannya terdapat banyak perbedaan antara mata kuliah yang dilakukan di perkuliahan dengan di dunia kerja sesungguhnya, namun setidaknya lembaga

pendidikan memberikan gambaran tentang mata kuliah yang diperoleh mahasiswa melalui praktik kerja industri (Bairizki, 2020).

2.3.3 Indikator Pengalaman Praktik Magang

Menurut Hidayatulloh et al. (2021) praktik pengalaman kerja lapangan adalah tahapan pelatihan profesional, dimana mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan secara formal bekerja turun ke lapangan di bawah pengawasan seorang manajer yang kompeten dalam profesi untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan tanggung jawab. Indikator-indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan oleh Sholekah et al. (2021) yaitu:

- a. Durasi pelaksanaan praktik magang
- b. Pendidikan dan pengembangan SDM
Suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas SDM agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik.
- c. Pemantapan hasil belajar
- d. Kemampuan spesifik wajib dimiliki oleh mahasiswa supaya dapat melakukan tugas secara efisien, profesional dan efektif. Kemampuan ini bersifat mendasar harus dikuasai dalam melakukan kegiatan belajar.
- e. Keterampilan Kerja
Suatu pekerjaan membutuhkan keterampilan atau keterampilan sehingga seseorang tersebut dapat menjalankan profesinya secara memadai.
- f. Pembentukan sikap
Seseorang yang bekerja atau sedang melakukan sesuatu akan optimal jika seseorang tersebut benar-benar senang dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini didukung oleh rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan kegiatan yang diikuti mahasiswa pendidikan berupa latihan mengajar bersifat akademik ataupun non akademik.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja 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.

2.4 Soft Skill

2.4.1 Pengertian Soft Skill

Menurut Madaniah et al. (2023) *Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud ialah etika, profesional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis.

Menurut Yulianti dan Khafid dalam penelitian Lie & Darmasetiawan (2018) semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* atau keterampilan lunak ialah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Soft Skill

Menurut Metan & Handayani (2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

a. Kecerdasan atau intelegensi

Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang diperoleh seorang mahasiswa.

b. Minat

Minat akan menambah perhatian mahasiswa yang disukai sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai tujuannya.

c. Bakat

Bakat merupakan kemampuan mahasiswa yang tumbuh dalam diri mahasiswa sesuai dengan masing-masing potensi.

d. Sikap Mahasiswa

Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya.

e. Motivasi

Motivasi adalah suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan (Nuha, 2017).

2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya:

1. Kondisi keluarga

2. Cara mengajar dosen

3. Alat bantu belajar

4. Inspirasi sosial

5. Peluang dan lingkungan

2.4.3 Indikator Soft Skill

Indikator *soft skill* menurut Sharma Jafar & Wahyuni (2016) sebagai berikut :

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kesanggupan atau kecakapan penyampaian pesan, pikiran atau gagasan kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung ataupun tidak langsung.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi kewajiban dan tugasnya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, lingkungan (alam, social dan budaya), masyarakat, Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

3. Kerjasama

Kemampuan sekelompok orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

4. Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru.

5. Kejujuran

Sikap melakukan sesuatu dengan sebenarnya baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Muchtar et al. (2022) motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Sukmadinata (2019) menyatakan bahwa motivasi tersebut mempunyai dua fungsi yaitu untuk mengarahkan, meningkatkan, mengaktifkan kegiatan. Menurut Uno (2023) motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dengan adanya rangsangan dari

dalam diri ataupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya.

Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja (Uno, 2023).

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat peserta didik untuk bekerja. Peran motivasi dalam memasuki dunia pekerjaan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun luar dirinya (Rahman, 2022). Irianti & Bernarto (2021) menyatakan bahwa semakin baik kontribusi motivasi kerja peserta didik diharapkan semakin meningkat juga kesiapan kerjanya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sukmadinata (2019) motivasi kerja timbul karena adanya beberapa faktor yaitu:

1. Keinginan

Keinginan merupakan sesuatu kebutuhan lebih yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu yang dianggap kurang.

2. Motif

Motif merupakan sesuatu dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Desakan

Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri individu timbul desakan usaha pemenuhan kebutuhan terarah.

4. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang timbul karena adanya kekurangan dalam dirinya (ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi seseorang itu harus dimiliki).

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Uno (2023), antara lain:

- a. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki
- b. Desakan dan dorongan lingkungan
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.
- c. Desakan dan dorongan lingkungan
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.
- d. Harapan dan cita-cita
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpikan.
- e. Penghormatan atas diri
Mahasiswa akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.

f. Kebutuhan fisiologis

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan orang tua lagi.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian sebelumnya dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Dea Navisha, Israk Ahmadsyah dan Ismuadi (2022)	Pengaruh Minat, Religiusitas Dan Prestasi Belajar Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan Teknik pengambilan sampel yaitu <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial minat bekerja, religiusitas dan prestasi belajar berpengaruh terhadap kesiapan bekerja pada bank syariah. Secara simultan minat bekerja, religiusitas dan prestasi belajar berpengaruh terhadap kesiapan bekerja pada bank syariah.
2	Arris Maulana, dkk (2021)	Internship Experiences: Contribution to the. Shop Drawing Reading Skill	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 8,6% kemampuan membaca gambar dipengaruhi oleh program magang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya

3	Sarita Hardin, dkk (2020)	Graduate Work-Readiness in Mauritius: A multi-stakeholder approach	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat lima faktor dominan yang dibutuhkan untuk meningkatkan <i>Graduate work readiness</i> (GWR) di Mauritius yaitu: memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan, menegakkan kurikulum universitas yang berpusat pada industri, meningkatkan pengalaman kerja lulusan melalui program magang mahasiswa, mengasah <i>softskill</i> lulusan, dan sikap kerja.
---	---------------------------	--	--	--

4	Ika Wahyuningsih, Agung Yulianto (2020)	Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja
5	Rangga Mandala Yudha (2020)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi Iain Bengkulu Berkarir Di Bank Syariah.	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Faktor magang, lingkungan sosial dan penghargaan financial berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah Febi Bengkulu Berkarir di Perbankan Syariah.
6	Azmi Afriyulaniza (2019)	Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik magang industri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Bengkulu

7	Netty Lisdiantini (2019)	Pengaruh Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>soft skill</i> dengan kesiapan kerja mahasiswa
8	Herlina Yustati dan Lucy Auditya (2019)	Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman praktik dan motivasi masuk dunia kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa
9	Adek Kedis Kumala (2019)	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (Ppl) Di Lembaga Keuangan Syariah Terhadap kesiapan kerja	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian jenis lapangan (field research) dengan sifat deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Praktik pengalaman lapangan (Ppl) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa di Lembaga keuangan syariah pasca praktik pengalaman lapangan.

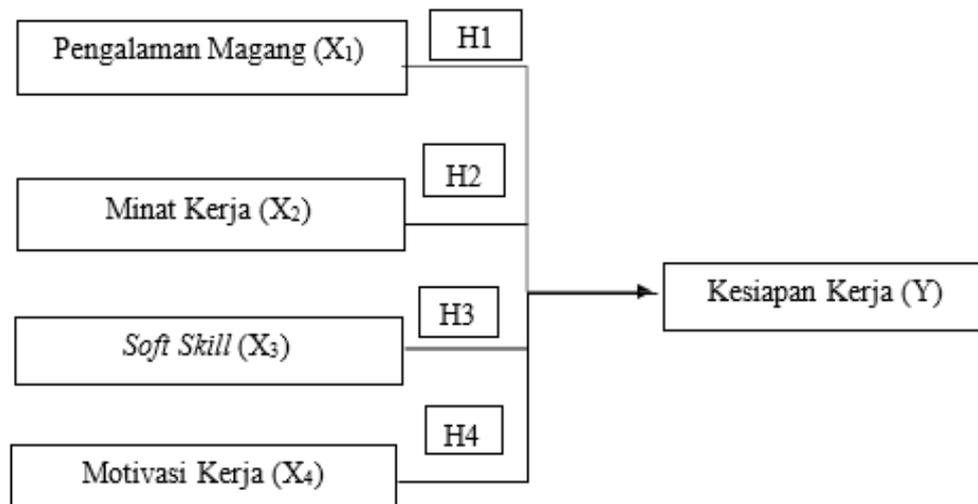
10	Ali Albab & Zuhri, (2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga Untuk Berkarir Di Bank Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang, pengetahuan tentang perbankan syariah, tingkat religiusitas, lingkungan keluarga dan penghargaan finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah
11	Deborah Delong (2018)	An Exploratory Study of the Influence of Soft and Hard Skills on Entry Level Marketing Position Interviews	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif regresi berganda deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan signifikansi soft skill dan hard skill pada kesuksesan wawancara kerja
12	Nia Junaidi, dkk (2018)	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

		Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang		
13	Cici Nur Indah Sari dan Syafudin Arif Marah Manunggal (2023)	Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif atau signifikan dengan kesiapan kerja
14	Chynthia Candraning dan Rifqi Muhammad (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil pengujian statistic menunjukkan pertimbangan pasar bekerja, penghargaan finansial, lingkungan bekerja, dan spriritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat untuk bekerja di lembaga keungan.

15	Mashadi dan Irawan Risky (2017)	Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran	Untuk menganalisis data digunakan pendekatan PartialLeast Square (PLS).	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Faktor motivasi dan faktor persepsi berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di perbankan syariah.
----	---------------------------------	--	---	--

2.7 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran yang penulis gambarkan untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1Gambar Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Dalam kerangka berfikir diatas, hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel teikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Barlian, 2016), maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah:

H₀ : Pengalaman Magang secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE GICI *Business School*

H₁ : Pengalaman Magang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE GICI *Business School*

H₀ : *Soft Skill* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE GICI *Business School*

H₂ : *Soft Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE GICI *Business School*

H₀ : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE GICI *Business School*

H₃ : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE GICI *Business School*

H₀ : Pengalaman magang,*Soft skill* dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

H₄ : Pengalaman magang,*Soft skill* dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.