

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN-INDONESIA**

Paritia ujian Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1). Terakreditasi berdasarkan SK I.A.MEMBA No. 1114/DE/A.5/AR.10 /III/2024, Tanggal 22 Maret 2024 dengan ini menyatakan bahwa :

**Nama** : Kelvin Eben Sianipar  
**NPM** : 20520159  
**Program Studi** : Manajemen

Telah mengikuti Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Pada hari Jumat, Tanggal 23 Agustus 2024 dan dinyatakan **LULUS** :

**Panitia Ujian**

	Nama	Tanda
<b>Tangan</b>		
1. Ketua Sidang	: Romindo M.Pasaribu, SE.,MBA	1.....
2. Sekretaris Sidang	: Hanna M. Damanik, SE.,MM	2.....
3. Penguji Utama	: Drs.Juara simanjuntak,M.Si	3.....
4. Anggota Penguji	:Sunday A.C.O.M. Sitorus, SE., M.Si	4.....
5. Pembimbing Utama	: Hanna M. Damanik, SE.,MM	5.....
6. Anggota Pembimbing	: Agus N. Simanjuntak,SE., M.M	6.....

Diketahui Oleh  
Dekan



Dr. E.Hamonangan Siallagan, SE.,M.Si

# **BAB I**

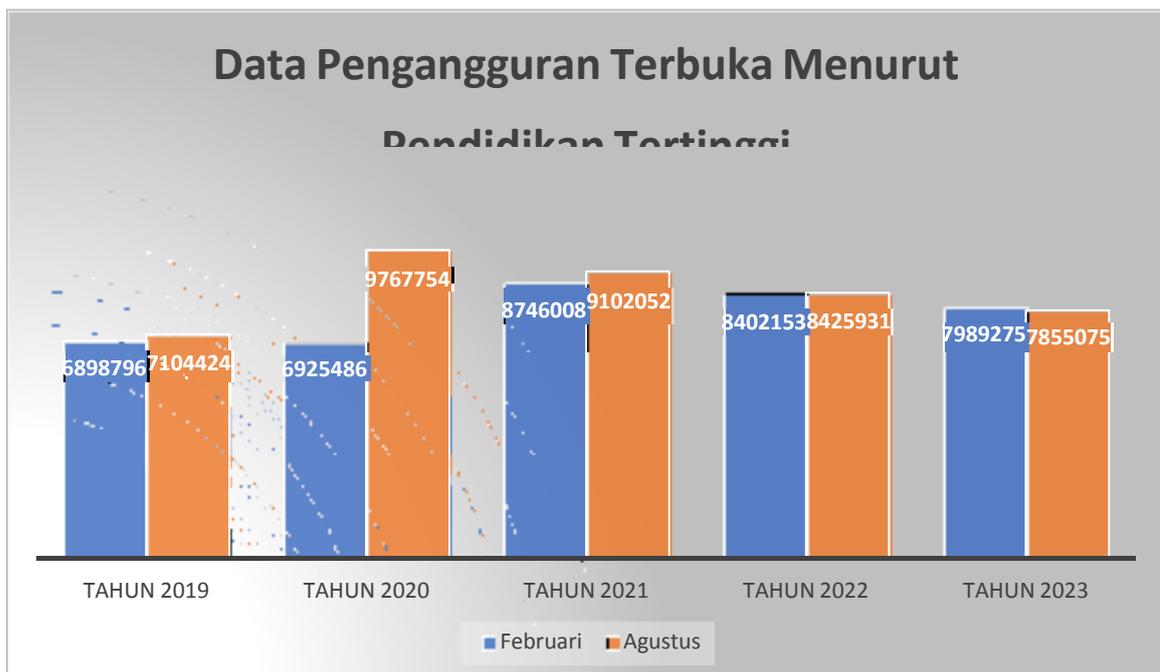
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi yang terus berkembang saat ini memiliki tantangan yang besar terhadap perkembangan ekonomi yang akan berdampak pada daya saing penyerapan tenaga kerja serta kriteria tenaga kerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan-perusahaan, instansi pemerintahan atau organisasi lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang di perlukan dalam suatu perusahaan dan juga sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan dalam kegiatan ekonomi. Dengan tuntutan yang semakin meningkat, sumber daya manusia diharapkan harus lebih cerdas, kreatif, inovatif, peka terhadap lingkungan dan perubahan disekitarnya serta harus mampu menyesuaikan keahlian dan keterampilannya dengan bidang pekerjaan yang akan dipilih nantinya. Salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas adalah dengan bidang pendidikan, yakni harus mampu menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan bangsa lain.

Industri yang berkembang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas. Sumber daya manusia dituntut lebih pintar, lebih kreatif dan inovatif, memiliki disiplin ilmu, peka terhadap lingkungan dan dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka. Dengan kondisi seperti ini membuat dunia kerja semakin kompetitif dan membutuhkan tenaga kerja sebanyak dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Keterampilan dan keahlian tenaga kerja dapat diperoleh melalui pembelajaran di lembaga pendidikan atau di lembaga pelatihan keterampilan. Namun pada kenyataannya, rendahnya produktivitas manusia terus berlanjut hingga saat ini. Seperti halnya di Indonesia, karena tingginya angkatan kerja dan minimnya mutu pencari kerja juga sulitnya mencari lapangan pekerjaan menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Dalam situasi seperti ini, para calon tenaga kerja masa depan perlu dimotivasi untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2019 – 2023 adalah :



**Gambar 1.1 Diagram Data Statistik Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Periode 2019-2023**

Sumber: [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) (tahun 2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada bulan Agustus 2023 mencapai 7,85 juta yang setara dengan 5,32% dari total angkatan kerja tahun 2023. Angka ini mengalami penurunan sebesar 0,54% dibanding Agustus 2022. Meskipun tingkat pengangguran terus menurun dalam tiga tahun terakhir, namun jumlahnya masih lebih tinggi bila dibandingkan dengan tingkat pengangguran sebelum adanya pandemi Covid-19 yaitu sebanyak 7,10 juta yang setara dengan 5,23% dari total angkatan kerja tahun 2019. Dari 7,85 juta pengangguran terbuka yang terdaftar pada bulan Agustus 2023, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengemukakan bahwa hampir (12%) diantaranya adalah lulusan jenjang diploma dan sarjana. Perguruan tinggi ditutup agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja (Irmayanti, 2020).

Dalam keadaan ini mahasiswa yang akan menjadi calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini juga menjadi pedoman bagi Universitas HKBP Nommensen Medan. Universitas HKBP Nommensen (UHN)

Medan merupakan salah satu universitas swasta terkemuka di Sumatera Utara yang telah berdiri selama 69 tahun. Nommensen yang mengemban visi untuk menjadi universitas terkemuka di Asia Tenggara tercatat telah melahirkan lebih dari 30.000 alumni dengan menyukseskan misi untuk menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tinggi dalam mengembangkan potensi dan kepribadian mahasiswa serta menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing secara nasional dan internasional.

Lulusan Universitas diharapkan dapat langsung bekerja setelah lulus karena dianggap mempunyai kemampuan dan keterampilan yang mumpuni. Tetapi berangkat dari data yang tertera di atas mengenai tingkat pengangguran di Indonesia, dapat diketahui yang menjadi salah satu masalah dan berhubungan dengan dunia pendidikan saat ini adalah menyangkut siap atau tidaknya para mahasiswa dalam memasuki dunia kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah kesiapan kerja. Mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan baik untuk mampu menghadapi dunia kerja yang sebenarnya dengan berbagai tuntutan agar kelak dapat memberikan kontribusi besar di manapun ditempatkan nantinya. Hal ini sejalan dengan Purnama dan Suryani (2017: 351) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan hal penting yang merupakan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang professional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

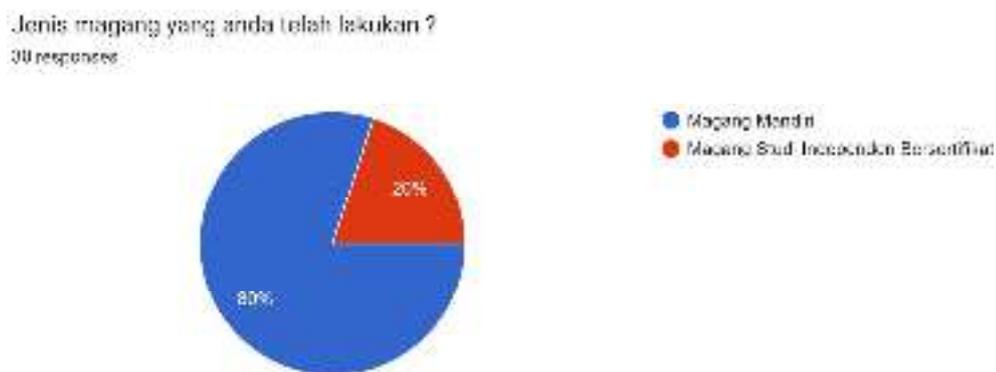
Dengan demikian untuk mengetahui permasalahan kesiapan kerja secara mendalam pada mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan, peneliti melakukan pra-survey pada 30 orang mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan dengan menggunakan kuesioner. Adapun hasil jawaban dari kuesioner tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.2. Hasil Kuesioner Pra Survey Mengikuti Magang**

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Berdasarkan gambar di atas, hasil persentase kuesioner awal dari 30 responden ditemukan bahwa 100 % yaitu mahasiswa telah melaksanakan magang. Hasil persentase tersebut mengindikasikan bahwa tingginya partisipasi magang di antara responden menunjukkan bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas HKBP Nommensen Medan melakukan peran yang baik dalam mempersiapkan mahasiswanya untuk memasuki dunia kerja.

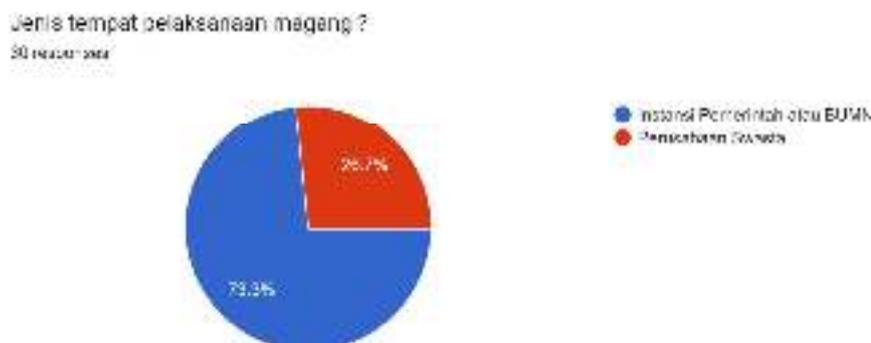


**Gambar 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Jenis Magang**

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Dari gambar di atas, peneliti mendapatkan hasil bahwa mayoritas responden sebesar 80% telah mengikuti magang mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja yang telah diprogramkan oleh universitas, ini dikarenakan mahasiswa belum memiliki keterampilan khusus yang

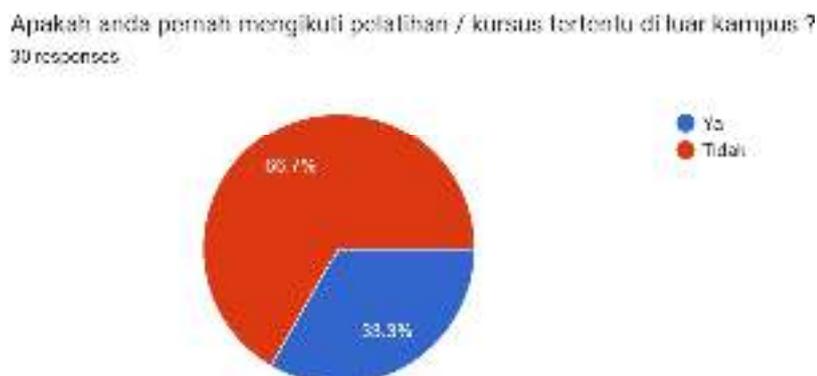
berguna untuk mengembangkan perusahaan tersebut namun mahasiswa hanya belajar bagaimana suasana dunia kerja lewat dari kegiatan magang yang dilakukan oleh mahasiswa.



**Gambar 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Jenis Perusahaan Tempat Pelaksanaan Magang**

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah didapatkan, mahasiswa mengikuti kegiatan magang di jenis perusahaan terbanyak adalah Instansi Pemerintah / BUMN yaitu sebesar 73,3% ini menunjukkan bahwasanya mahasiswa memiliki kesempatan yang besar untuk melakukan praktek kerja di instansi pemerintah untuk mahasiswa dari Universitas HKBP Nommensen Medan dilanjut dari jenis perusahaan yang kedua adalah perusahaan swasta yang memiliki persentasi 26,7% yang artinya perusahaan swasta juga memberikan kesempatan untuk mahasiswa tersebut melakukan kegiatan magang.



**Gambar 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengikuti Pelatihan/Kursus**

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Berdasarkan temuan hasil kuesioner tersebut menjelaskan bahwasanya hasil persentase terbesar untuk mengikuti kegiatan pelatihan / kursus adalah tidak mengikutinya yang dimana persentasenya adalah 66,7 %, yang artinya masih rendahnya kesadaran mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi yang ada di dalam diri yang dimana dapat digunakan untuk mencari pekerjaan setelah tamat dari perkuliahaan.



**Gambar 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi untuk bekerja**

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Berdasarkan hasil temuan kuesioner tersebut menjelaskan bahwasanya motivasi mahasiswa untuk bekerja dengan persentase 90% artinya banyak mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memiliki motivasi untuk bekerja setelah tamat dari kuliah dan 10% mahasiswa tidak bermotivasi untuk bekerja karena ingin membuka usaha / bisnis sendiri.

Melalui gambaran fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat mengikuti kegiatan magang masih besar untuk dilakukan oleh mahasiswa, namun dalam mengembangkan kompetensi dalam diri mahasiswa menunjukkan masih rendahnya untuk dilakukan oleh mahasiswa yang dimana ini sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang akan dimiliki oleh mahasiswa tersebut.

Berdasarkan uraian dan hasil pra-survey yang telah dilakukan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Magang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman magang terhadap motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh kompetensi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?
7. Bagaimana pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

###### 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kesiapan Kerja.

###### 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

###### 1) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi, informasi dan pertimbangan bagi Universitas HKBP Nommensen Medan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dilihat dari Kompetensi, Pengalaman Magang dan Motivasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kesiapan Kerja**

Kesiapan menurut kamus lengkap psikologi Junaidi et al., (2020:28) merupakan sebuah tolak ukur perkembangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi seorang individu dalam mempraktikkan sesuatu. Slameto (2015 : 103) yang mengemukakan kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Maksud dari pendapat di atas adalah dengan adanya suatu kesiapan

Pada makna lain, kesiapan menurut Baguant dan Fenech (2019:164) menjelaskan bahwa merupakan sebuah keadaan mental atas kesanggupan maupun kepiawaian individu dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan kriteria tertentu tanpa mengalami kesulitan dan hambatan yang berarti. Hal ini sejalan dengan pendapat Fitriyanto (2016:9-11) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi kesiapan kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan kesiapan mental, fisik, dan pengalaman untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kesiapan ini memungkinkan individu untuk merespon dan menyelesaikan tugas dengan baik tanpa mengalami kesulitan berarti.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Winkel (2015:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain seperti:

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Sedangkan Faktor Eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana mereka dibesarkan.
- b. Keadaan sosial ekonomi daerah, ini berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka atau tertutupnya kesempatan kerja bagi lulusan universitas.
- c. Status sosial ekonomi keluarga.
- d. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti.
- e. Pendidikan kuliah, pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada mahasiswa oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja.
- f. Pergaulan dengan teman sebaya.

### 2.1.3 Indikator Kesiapan kerja

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut Fitriyanto (2016:25) sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan untuk berkoordinasi atau bekerja sama dengan orang lain.  
Kemampuan bekerja sama artinya untuk dapat berkoordinasi dengan orang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama.
2. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan. Tanggung jawab itu akan timbul dari dalam diri mahasiswa ketika telah melampaui kematangan fisik dan mental, disertai dengan kesadaran yang timbul dari mahasiswa tersebut
3. Memiliki sikap kritis  
Sikap yang kritis harus dimiliki setiap orang yang berada di dunia kerja, karena dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan ke depannya. Sikap kritis tersebut juga dapat memunculkan ide baru dan bersifat kreatif, selain itu juga membentuk kemampuan untuk menerima sebuah tanggung jawab masing-masing individu dalam pekerjaan
4. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan  
Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh mahasiswa setelah melaksanakan praktik kerja industri.
5. Mempunyai ambisi untuk maju dengan cara berusaha mengikuti kemajuan atau perkembangan bidang keahlian. Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena mahasiswa akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan

### 2.1.4 Definisi Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlians atau keunggulan seorang dalam mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai,

pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Adapun beberapa definisi kompetensi menurut para ahli, yakni sebagai berikut :

Adapun pendapat lain mengemukakan tentang definisi kompetensi oleh Wibowo (2016:271) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya menurut Marwansyah (2016:36) menyatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Pendapat lain tentang kompetensi oleh Menurut Sutrisno (2016:22) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Semakin seseorang memiliki kompetensi yang tinggi, maka peluangnya untuk memenangkan persaingan di dunia kerja juga akan semakin meningkat, karena merekalah orang-orang yang memiliki daya saing dan diminati oleh perusahaan (Aniswatin et al., 2020).

### **2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

#### **a) Keyakinan dan nilai-nilai**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

#### **b) Keterampilan**

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

#### **c) Pengalaman**

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang di antaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis . Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

### 2.1.6 Indikator Kompetensi

Menurut Busro (2020:46) kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 4) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang- tidak senang, suka- tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

### 2.1.7 Definisi Pengalaman Magang

Menurut Jackson (2018:23) 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. Sedangkan Marie (2016:46) mengatakan magang yaitu suatu bentuk pembelajaran pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk memasuki tempat kerja dengan tujuan berlatih di bidang mereka.

Menciptakan pengalaman berarti menciptakan hubungan sosial dengan orang-orang, tidak hanya membuat SOP, tetapi mengharapkan pekerja garis depan untuk mengikutinya tanpa memahaminya (Bonnie Soeherman, 2016). Selain itu, Mahmud (2016:64) berpendapat bahwa jenis dan macamnya minat seseorang terhadap suatu obyek mencerminkan pengalaman yang sifatnya pribadi yang mungkin sekali berbeda dengan pengalaman orang lain. 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.

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.

### **2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Magang**

Menurut Handoko (2014:26) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman magang 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 memperlajari 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.

### **2.1.9 Indikator Pengalaman Magang**

Indikator-indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan oleh Sholekah (2021:164) yaitu:

#### a) Durasi pelaksanaan praktik 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 karena sudah mengenal bagaimana cara kerja di perusahaan tersebut.

#### 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

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.

#### d) Keterampilan kerja

Suatu pekerjaan membutuhkan keterampilan atau keterampilan sehingga orang tersebut dapat menjalankan profesinya secara memadai.

e) Pembentukan sikap

Seseorang yang bekerja atau sedang melakukan sesuatu akan optimal jika seseorang tersebut benar-benar senang dengan apa yang dikerjakan. 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.

### 2.1.10 Defenisi Motivasi

Menurut Maslow (2018:12), motivasi adalah perilaku seseorang untuk berbuat atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*) menurut Maslow adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang mendesak pemenuhannya karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan akan makanan, minuman, air, oksigen, istirahat, tempat berteduh, keseimbangan temperatur, seks dan kebutuhan akan stimulasi sensoris.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety need*) adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari lingkungannya.
- 3) Kebutuhan sosial (*social need*) adalah kebutuhan akan pertemanan, afiasi, interaksi dan cinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem need*) adalah kebutuhan ini meliputi dua hal yaitu harga diri dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah perkembangan dari individu yang paling tinggi, mengembangkan semua potensi yang ia miliki dan menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Menurut Uno (2014:23) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. 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. 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.

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

### **2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat untuk mendapatkan pekerjaan. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi mahasiswa. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap mahasiswa. Menurut Fahmi (2016:100) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

#### 1. Faktor intrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### 2. Faktor ekstrinsik

Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangunan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Dari penjelasan para ahli sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa mahasiswa akan termotivasi dalam menentukan kesiapan kerja jika ada faktor-faktor yang mendukung. Baik faktor-faktor dari dalam ataupun faktor-faktor dari luar diri mahasiswa. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan mahasiswa, motivasi dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

### **2.1.12 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut Uno (2014:72), yaitu:

#### 1) Keinginan dan Minat

Mahasiswa akan termotivasi untuk melakukan apapun karena adanya keinginan dan minat untuk melakukan sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.

#### 2) 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.

### 3) Desakan dan Dorongan Lingkungan

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, kuliah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi mahasiswa

untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

### 4) Kebutuhan Fisiologis

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

### 5) Penghormatan Atas Diri

Peserta didik akan lebih merasa bangga jika bekerja dibandingkan menganggur setelah lulus.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel kompetensi, pengalaman magang, motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini antara lain:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Rachmawati dan Wulan) 2018	Kesiapan mahasiswa tingkat akhir Universitas Wisnuwardhana menghadapi dunia kerja ditinjau dari Konsep Diri dan	Konsep diri ( X1), Kompetensi ( X2), Kesiapan (Y)	Kuantitatif	1. Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa tingkat akhir

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		Kompetensi yang dimiliki			Universitas Wisnuwardhana 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa tingkat akhir Universitas Wisnuwardhana

2.	(Faradila dkk, 2019)	Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas Negeri Padang	Minat Kerja ( X1), Pengalaman Magang ( X2), Kesiapan Kerja (Y)	Kuantitatif	1. Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Negeri Padang  2. Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Negeri Padang
3.	(Fitrayansyah dkk, 2022)	Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Komunitas Negeri Aceh Barat	Locus Of Control ( X1), Motivasi ( X2), Kesiapan Kerja ( Y)	Kuantitatif	1. Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Komunitas Negeri Aceh Barat  2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Komunitas Negeri Aceh Barat

4.	(Herlisa dkk., 2022)	Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)	Pengaruh Soft Skill ( X1), Pengalaman Magang Kerja ( X2), Kesiapan Kerja ( Y), Motivasi Kerja ( Z)	Kuantitatif	<p>1. Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPGRI Semarang</p> <p>2. Pengalaman magang kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPGRI Semarang</p> <p>3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPGRI Semarang</p> <p>4. Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa FEB UPGRI Semarang</p> <p>5. Pengalaman Magang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>
----	----------------------	---	--	-------------	--

					motivasi kerja mahasiswa FEB UPGRI Semarang
5.	(Abur Mustikawanto dkk, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Sarana terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMK Program Elektro	Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengalaman Praktik Kerja Industri (X3), Kesiapan Kerja (Y)	Kuantitatif	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan SMK Program Elektro 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan SMK Program Elektro 3. Praktik Kerja Industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan SMK Program Elektro

Sumber : Berbagai *Artikel / Jurnal*

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:36) menyatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan Menurut Sutrisno (2016:22) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kompetensi yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan karakteristik pribadi lainnya. Individu yang memiliki kompetensi yang tinggi akan lebih mudah untuk belajar dan menguasai pekerjaan baru. Individu juga akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, sehingga lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja individu melalui pengembangan kompetensi.

### **2.3.2 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja**

Menurut Jackson (2018:23) 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. Marie (2016:46) mengatakan magang yaitu suatu bentuk pembelajaran pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk memasuki tempat kerja dengan tujuan berlatih di bidang mereka.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman magang adalah pengalaman yang berharga bagi individu yang ingin mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Pengalaman magang memberikan banyak manfaat bagi individu, seperti menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi.**

Menurut Sutrisno (2016:22) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi dan motivasi saling terkait erat. Individu yang memiliki kompetensi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan kompetensi mereka agar dapat meningkatkan motivasi dan mencapai kesuksesan dalam hidup.

### **2.3.4 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Motivasi**

Menurut Jackson (2018:23) 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.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman magang adalah pengalaman yang berharga bagi individu yang ingin mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan meningkatkan motivasi mereka. Pengalaman magang memberikan banyak manfaat bagi individu, seperti membangun rasa percaya diri dan kemampuan individu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap motivasi.

### **2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja**

Menurut Maslow (2018:12), motivasi adalah perilaku seseorang untuk berbuat atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar.

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk berusaha dan berprestasi. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih terdorong untuk belajar dan meningkatkan kompetensi mereka. Mereka juga akan lebih bersemangat untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka. Hal ini akan membuat mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan berhasil dalam karir mereka.

### **2.3.6 Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja**

Menurut Wibowo (2016:271) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut Uno (2014:23) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor yang saling terkait dan berkontribusi terhadap kesiapan kerja individu. Individu yang memiliki kompetensi yang tinggi namun tidak memiliki motivasi

yang kuat untuk bekerja, kemungkinan besar tidak akan mencapai potensi penuh mereka. Sebaliknya, individu yang memiliki motivasi yang tinggi namun tidak memiliki kompetensi yang memadai, kemungkinan besar akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan mereka.

### **2.3.7 Pengaruh Pengalaman Magang Melalui Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja**

Marie (2016:46) mengatakan magang yaitu suatu bentuk pembelajaran pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk memasuki tempat kerja dengan tujuan berlatih di bidang mereka. Menurut Uno (2014:23) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan.

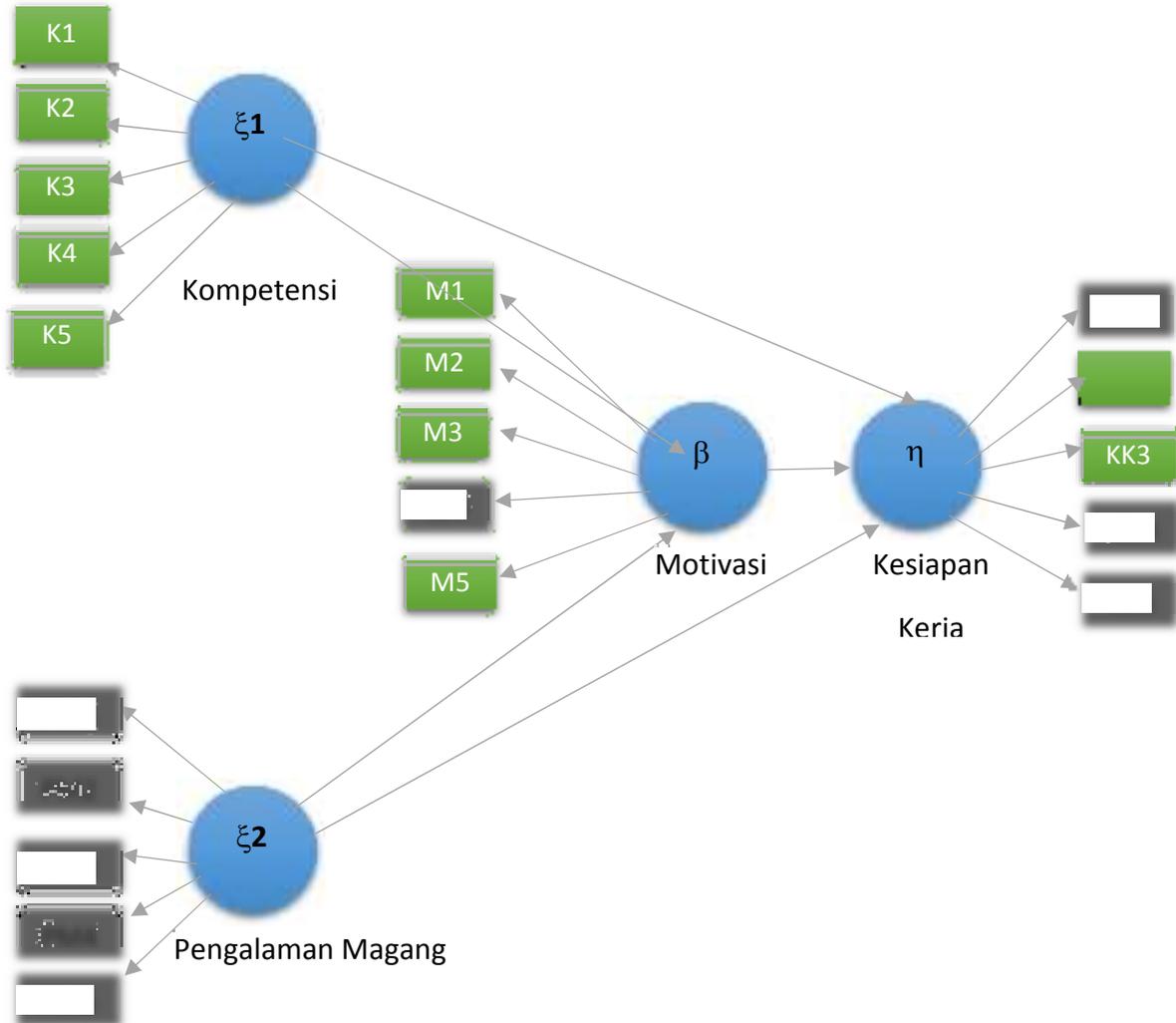
Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman magang dan motivasi merupakan dua faktor yang saling terkait dan berkontribusi terhadap kesiapan kerja individu. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti magang akan lebih proaktif dalam mencari peluang magang, mengikuti program magang dengan sungguh-sungguh, dan memanfaatkan pengalaman magang untuk mengembangkan diri. Hal ini akan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka, serta mempersiapkan mereka dengan lebih baik untuk memasuki dunia kerja.

## 2.4 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual yang berisi mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disusun suatu kerangka penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir penelitian menggambarkan hubungan variabel independen, dalam hal ini adalah kompetensi ( $\xi_1$ ) dan pengalaman magang ( $\xi_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja ( $\eta$ ) melalui motivasi ( $\beta$ ) sebagai variabel *intervening*.

### 2.4.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah yang diteliti yang perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat dan bersifat logis. Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai masalah penelitian yang harus diuji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan
2. Pengalaman Magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
5. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
6. Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan
7. Pengalaman magang berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen.

Menurut Sugiyono (2014:186) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih mencari peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas dan variabel terkait. Tujuan dari metoda asosiatif pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh kompetensi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu tujuan dari metoda asosiatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang akan ditelaah hubungannya, serta melakukan pengujian apakah hipotesis yang telah ditentukan diterima atau ditolak.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan di Universitas HKBP Nommensen Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Mei 2024 sampai pada saat ini, direncanakan akan selesai pada bulan Agustus 2024

#### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:48) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan yang berjumlah 1617 mahasiswa, yang terdiri atas :

Tabel. 3.1  
Jumlah Populasi Penelitian Mahasiswa Aktif S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas HKBP Nommensen Medan

No.	Program Studi	Jumlah
1	Manajemen	881
2	Akuntansi	584
3	Ekonomi dan Pembangunan	73
4	Perpajakan	79
TOTAL		1617

Sumber : Pangkal Data Pusat Sistem Informasi UHN (2024)

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:168) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Jumlah sampel yang akan digunakan peneliti ditentukan melalui rumus Slovin dengan *margin error* sebesar 5% sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin error*)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 210 mahasiswa (Sumber: PSI UHN), dengan margin eror % jadi sampelnya adalah:

$$n = \frac{1617}{1+1617(0,05)^2}$$

n = 321 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui ukuran sampel yang akan digunakan dari populasi tersebut sebesar 321 mahasiswa atau 19,85% dari total populasi. Peneliti ingin membatasi sampel dengan memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah melakukan magang baik diperusahaan dibawah naungan pemerintah maupun dibawah naungan perusahaan swasta

2. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memiliki kompetensi dalam tanda kutip sudah memiliki sertifikat pelatihan dalam mengembangkan kompetensinya.
3. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memiliki motivasi untuk memiliki kesiapan kerja setelah lulus dari Universitas HKBP Nommensen

Karena subjek dalam penelitian ini terbagi menjadi ke dalam lima program studi dengan jumlah mahasiswa yang berbeda-beda, maka perlu dilakukan pendistribusian sampel penelitian menurut jumlah subyek dari setiap program studi, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 130):

$$P = nD / nT \times s$$

Keterangan:

P : proporsi sampel tiap program studi

nD : jumlah mahasiswa tiap program studi

nT : jumlah populasi

s : jumlah sampel yang diambil

Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel masing-masing program studi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Sebaran Sampel Penelitian Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas HKBP Nommensen Medan

No	Program Studi	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Manajemen	881	$881/1617 \times 321$	175
2	Akuntansi	584	$584/1617 \times 321$	116
3	Ekonomi dan Pembangunan	73	$73/1617 \times 321$	14
4	Perpajakan	79	$79/1617 \times 321$	16
		1617		321

Sumber : Pangkal Data Pusat Sistem Informasi UHN (2024)

### 3.4 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *proportionete stratified random sampling* yaitu penetapan sampling berdasarkan strata secara proporsional.

### 3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Sumber Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari dua jenis data yaitu:

## 1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau tanpa perantara berupa hasil pengamatan yang dituju melalui observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ditunjuk sebagai responden.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara di peroleh atau dicatat oleh pihak lain. Data diperoleh secara tidak langsung yaitu dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang didapat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan serta buku-buku baik cetak atau elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan dalam memperoleh keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survey dimana data dan informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Dalam mengumpulkan semua data primer yang diperlukan, peneliti menggunakan metode pengambilan data sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*) Pengumpulan data primer yang berupa gambaran umum objek penelitian. Metoda ini merupakan peninjauan secara langsung kepada unit/objek penelitian. Atau dapat disederhanakan sebagai penelitian dengan mengumpulkan data dan informasi langsung dari responden dilapangan. dengan menggunakan instrumen yaitu:

a. Angket (Kuesioner) Menurut Sugiyono (2014:225), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden itu sendiri. Kuesioner ini biasanya berisikan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden, yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kompetensi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang disusun berdasarkan indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Riset Kepustakaan (*library research*)

Yaitu metoda pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan mengadakan penelitian kepustakaan baik melalui buku-buku maupun literatur literatur yang berhubungan serta relevan dengan masalah yang akan diangkat oleh penulis.

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matriks yang berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel (Rafika Ulfa, 2021). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan sebagai berikut.

#### a. Variabel Laten Endogen

Variabel endogen ( $\eta$ ) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakikat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel endogen yang digunakan dalam sebuah model. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja

#### b. Variabel Koefisien Laten Endogen (*Intervening*)

Variabel koefisien laten endogen ( $\beta$ ) adalah variabel secara teoritis mempengaruhi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel koefisien laten endogen adalah motivasi.

#### c. Variabel Laten Eksogen

Variabel eksogen ( $\xi$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel laten eksogen, baik pengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah kompetensi dan pengalaman magang.

Berikut ini disajikan tabel mengenai indikator variabel penelitian:

Tabel 3.3  
Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompetensi ( $\xi_1$ )	Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271)	1.Motif 2.Sifat 3.Konsep diri 4.Pengetahuan 5.Keterampilan	Likert
Pengalaman Magang ( $\xi_2$ )	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 (Jackson, 2018:23)	1.Durasi pelaksanaan praktik magang 2.Pendidikan dan pengembangan SDM 3.Pemantapan hasil belajar 4.Keterampilan kerja 5.Pembentukan sikap	Likert

Motivasi ( $\beta$ )	Motivasi adalah perilaku seseorang untuk berbuat atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. (Maslow, 2018:12),	1) Keinginan dan Minat Memasuki Dunia Kerja 2) Harapan dan Cita-Cita 3) Desakan dan Dorongan Lingkungan 4) Kebutuhan Fisiologis 5) Penghormatan Atas Diri	Likert
----------------------	--	---	--------

Kesiapan Kerja ( $\eta$ )	Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. (Fitriyanto, 2016:9-11)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan bekerja sama</li> <li>2. Bertanggung jawab</li> <li>3. Mempunyai sikap kritis</li> <li>4. Kemampuan beradaptasi</li> <li>5. Berambisi untuk maju</li> </ol>	Likert
---------------------------	--	---	--------

Sumber : Berbagai *Artikel / Jurnal*

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014).

Pada skala likert, variabel yang diukur diubah menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian menjadi acuan dan akan menjadi bagian dari instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Ada lima kategori penilaian dalam skala likert menurut Sugiyono, (2014), yaitu :

Tabel 3.2  
Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang digunakan untuk membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian serta mengungkapkan *research gap*. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau pengaruh dalam menguji hipotesis yang diajukan. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM dengan aplikasi AMOS versi 22.0. AMOS sering digunakan dalam penelitian-penelitian manajemen pemasaran dan manajemen strategik.

Teknik analisis model SEM ini merupakan suatu pendekatan yang meliputi teknik statistik yang beragam dan terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis path, melakukan pemeriksaan secara serentak mengenai validitas dan reliabilitas instrument (setara dengan analisis konfirmatori), pengujian hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path) dan model yang bermanfaat untuk dijadikan perkiraan (setara dengan model struktural dan analisis regresi) (Solimun, 2002). Peneliti memilih menggunakan analisis SEM karena analisis SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk dan pada saat yang bersamaan mampu mengukur pengaruh hubungan antara faktor-faktor yang telah diidentifikasi dimensinya. Analisis SEM menganalisis hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen yang menunjukkan perubahan nilai dari suatu variabel akan menghasilkan perubahan pada variabel yang lain serta dapat memeriksa validitas dan reliabilitas instrument (indikator) penelitian (Solimun, 2014).

Menurut Bacon dalam Ferdinand (2014) dan Statistic dan *Computation* (2015) SEM AMOS memiliki beberapa keistimewaan antara lain :

1. Dapat memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan linear struktural.
2. Asumsi yang mendasari analisis statistik jelas dan dapat diuji dan memberikan kontrol penuh yang cukup ketat dan kemungkinan pemahaman dapat dianalisis lebih lanjut.
3. Dapat mengakomodasi model yang meliputi variabel laten.
4. Dapat mengakomodasi kesalahan pengukuran dari variabel eksogen dan endogen.
5. Kemampuan untuk menyesuaikan model non-standar, termasuk penanganan data longitudinal yang fleksibel, database dengan struktur kesalahan autocorrelated (analisis

deret waktu), dan database dengan variabel tidak terdistribusi normal dan data tidak lengkap.

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Ferdinand (2014b) ada beberapa langkah atau tahap yang harus dilakukan apabila ingin menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*), antara lain sebagai berikut :

#### 1. Langkah 1 : Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pertama dalam mengembangkan model SEM (*Structural Equation Modelling*) adalah melakukan pencarian atau pengembangan model yang memiliki justifikasi teoritis yang kuat. Dalam penelitian ini peneliti harus melakukan pencarian atau mengeksplor ilmiah melalui telaah pustaka yang intens agar mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya. Model persamaan struktural SEM merupakan sebuah teknik konfirmatori. SEM tidak digunakan untuk hubungan kausalitas yang baru akan tetapi digunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang memiliki justifikasi teori. Dengan kata lain, tanpa dasar teoritis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan (Ferdinand, 2014b). Justifikasi teori yang digunakan dalam membangun kerangka berpikir atau model konseptuan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3

Justifikasi Teori untuk Model Konseptual Penelitian

No.	Keterangan	Hipotesis	Justifikasi Teori
1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja	H1	(Rachmawati dan Wulan) 2018 ; (Abur Mustikawanto dkk, 2019)
2	Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja	H2	(Faradila dkk, 2019) ; (Herlisa dkk., 2022) ; (Abur Mustikawanto dkk, 2019)

3	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja	H3	(Fitrayansyah dkk, 2022) ; (Herlisa dkk., 2022) ; (Abur Mustikawanto dkk, 2019)
4	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	H4	(Abur Mustikawanto dkk, 2019)
5	Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	H5	(Herlisa dkk., 2022) ; (Abur Mustikawanto dkk, 2019)

6	Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui motivasi	H6	(Abur Mustikawanto dkk, 2019)
7	Pengalaman Magang berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui motivasi	H7	(Herlisa dkk., 2022)

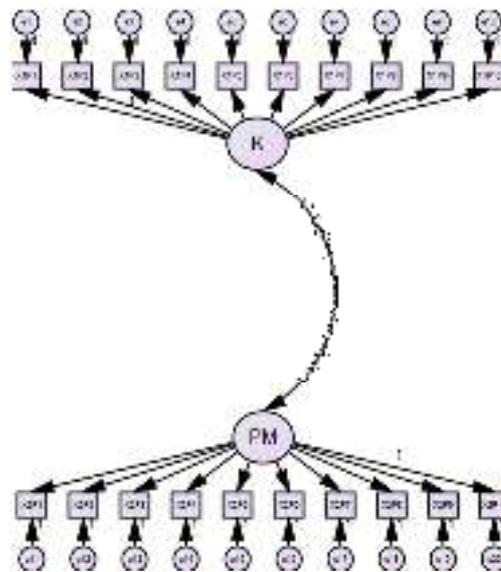
Sumber : Berbagai *Artikel / Jurnal*

## 2. Langkah 2 : Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah melakukan identifikasi pada variabel-variabel penelitian secara teoritis dan merumuskan model, langkah selanjutnya adalah menyusun atau mengembangkan diagram alur (*path diagram*) untuk menggambarkan hubungan antar variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam SEM terdapat dua model penelitian, yakni *measurement model* dan model struktural. *Measurement model* adalah model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten eksogen atau endogen dengan variabel manifest. Sedangkan model struktural adalah model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen (Ghozali, 2014).

### a. *Measurement Model (Confirmatory Factor Analysis / CFA)*

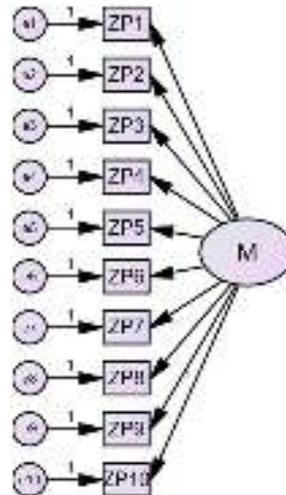
#### 1) *Confirmatory factor analysis (CFA)* pada variabel eksogen



Gambar 3. 1

CFA pada Variabel Eksogen

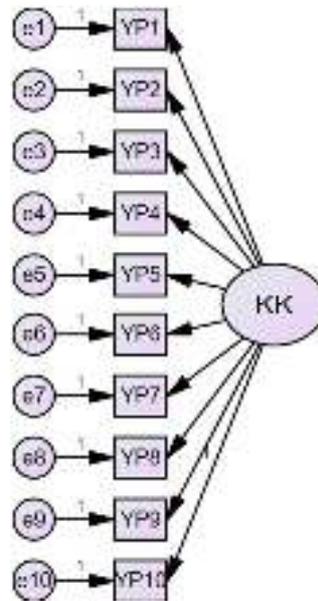
- 2) *Confirmatory factor analysis* (CFA) pada variabel koefisien endogen



Gambar 3.2

CFA pada Variabel Koefisien Endogen

- 3) *Confirmatory factor analysis* (CFA) pada variabel endogen



Gambar 3.3

## CFA pada Variabel Endogen

Alat analisis yang digunakan untuk menguji sebuah *measurement model* adalah *confirmatory factor analysis* (CFA). Dengan alat ini, dapat diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk ataukah tidak. Dengan melakukan CFA, peneliti dapat mengetahui indikator mana yang dianggap tidak berpengaruh secara kuat dan indikator mana yang dapat berpengaruh secara kuat.

1) Uji validitas dengan uji *confirmatory factor analysis* (CFA) merupakan uji validitas konstruk untuk mengukur apakah indikator mampu atau tidak dalam merefleksikan variabel latennya. CFA hasilnya akan memenuhi kriteria jika pada “*Estimate*” nilai *Critical Ratio* (CR)  $> 1,96$  dengan *probability* (P)  $< 0,05$ , dan dapat dinyatakan signifikan jika *probability* (P)  $< 0,001$  atau terdapat tanda \*\*\* (Ghozali, 2014).

2) Uji validitas dengan uji *convergent validity* merupakan cara untuk menguji indikator suatu konstruk untuk mengetahui apakah indikator tersebut memiliki proporsi *variance* yang tinggi atau tidak. Indikator akan memenuhi kriteria atau dapat dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* atau *standardized loading estimate*  $\geq 0,50$ , namun idealnya  $\geq 0,70$  (Ghozali & Latan, 2015).

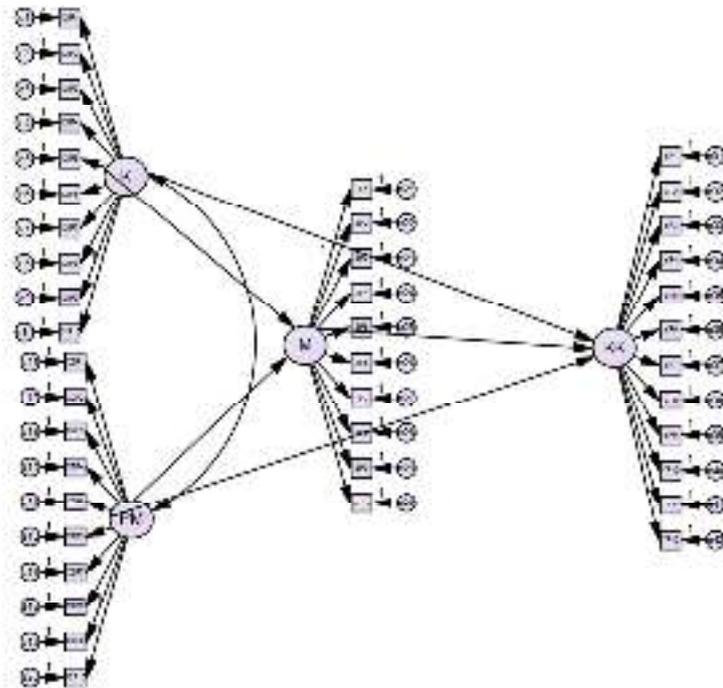
3) Uji validitas dengan uji *average variance extracted* (AVE) merupakan uji konfirmatori dengan cara melihat rata-rata dari *variance extracted* antar indikator dari

suatu variabel laten. Dapat dikatakan valid jika memenuhi kriteria  $AVE \geq 0,50$  (Ghozali, 2014).

$$AVE = \frac{\sum \text{Standardisasi Loading}^2}{\sum \text{Standardisasi Loading}^2 + \sum \epsilon_i^2}$$

#### b). Model Struktural

Model struktural adalah model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen.



Gambar 3.4

#### Model Diagram Alur Hubungan Kausalitas

##### 3. Langkah 3 : Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan

Setelah diagram alur selesai dibuat, maka langkah selanjutnya adalah mengkonversikan diagram alur ke dalam serangkaian persamaan. Adapun persamaan yang dibangun diagram jalur yang dikonversi terdiri dari dua persamaan yakni persamaan struktural dan persamaan spesifikasi model pengukuran.

##### 1) Persamaan struktural (*structural equation*)

Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antarberbagai konstruk. Adapun rumus yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

Variabel laten endogen = fungsi variabel laten eksogen + error

2) Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*)

a) Variabel manifest eksogen = fungsi variabel laten eksogen + error

4. Langkah 4 : Menentukan Matriks Input dan Estimasi Model

Analisis SEM menggunakan matriks korelasi atau matriks kovarian sebagai data input untuk melakukan estimasi secara keseluruhan. Dalam melakukan estimasi model, ukuran sampel merupakan faktor yang memegang peranan cukup penting. Besar sampel yang sesuai antara 100-200, bila ukuran sampel lebih dari 400, maka metode sangat sensitif sehingga sulit mendapatkan ukuran *goodness of fit* yang baik. Untuk ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter*. Oleh karena itu, apabila parameter yang diestimasi berjumlah 20, maka jumlah sampel minimumnya adalah 100 (Ferdinand, 2014b). Adapun teknik-teknik estimasi yang tersedia pada AMOS, antara lain (Ferdinand, 2002) :

- a. *Maximum Likelihood Estimation* (ML)
  - b. *General Least Squares Estimation* (GLS)
  - c. *Unweighted Least Squares Estimation* (ULS)
  - d. *Scale-free Least Squares Estimation* (SLS)
- Asymptotically Distribution-free* (ADF)

Dikarenakan penelitian ini memakai sampel antara 100-200, maka teknik analisis yang dipilih adalah *Maximum Likelihood* (ML) dengan 210 sampel.

5. Langkah 5 : Menilai Problem Identifikasi Model

Menurut Ferdinand (2014b) problem identifikasi yang terjadi pada model prinsipnya adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan suatu estimasi yang baik. Jika setiap kali estimasi model muncul masalah estimasi, maka sebaiknya model harus ditinjau ulang dan diperbaiki. Adapun gejala-gejala yang timbul saat terjadi masalah atau problem identifikasi antara lain (Waluyo, 2016) :

- 1) Munculnya angka-angka yang ekstrim seperti adanya varians error yang negatif
- 2) Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan
- 3) *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien sangatlah besar
- 4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya >0,9)

Jika hal tersebut terjadi maka *tool* AMOS akan langsung mengatasi masalah atau problem tersebut. Bila estimasi tidak dapat dilakukan, maka program akan

memberikan pesan pada monitor komputer mengenai kemungkinan sebab-sebab mengapa program tidak dapat melakukan estimasi.

#### 6. Langkah 6 : Evaluasi Kriteria *Goodness Fit Index* (Uji Kelayakan Model)

Sebelum menguji kriteria *goodness of fit*, maka asumsi model struktural yang harus dipenuhi terlebih dahulu antara lain :

a) Uji normalitas data dengan normalitas *univariate* dan *multivariate* yakni merupakan uji untuk menganalisis tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian. Untuk melihat apakah data tersebut normal atau tidak secara *univariate* dapat dilakukan dengan cara melihat nilai CR pada *skewness* diharapkan  $\pm 2,58$  (berkisar -2,58 sampai +2,58) pada tingkat signifikansi 0,01. Bila secara *univariate* nilainya diluar angka tersebut makamasih bisa ditoleransi apabila nilai *multivariate*-nya masih sekitar  $\pm 2,58$  (Ferdinand, 2014b).

b) Evaluasi *outlier* dapat dilakukan dilakukan dengan cara melihat nilai *mahalanobis distance* yakni mendeteksi data-data yang ekstrim. Adapun kriteria yang digunakan adalah  $p1$  maupun  $p2 < 0,001$ . Selain itu, nilai *mahalanobis distance* hitung harus  $<$  *chi square distribution table* (Ghozali,2014). Dimana nilai *chi square distribution table* untuk 17 indikator dengantingkat signifikansi 0,01 adalah 33,409. Oleh karena itu, semua kasus yangmemiliki nilai *mahalanobis distance* lebih besar dari 33,409 adalah *multivariate outliers* .

c) Evaluasi multikolinearitas dan singularitas dapat dideteksi dari *determinanmatriks kovarians* yang jika nilainya sangat kecil akan menyebabkan terjadimultikolinearitas juga singularitas sehingga aplikasi akan memunculkan tanda peringatan “*warning*” (Ferdinand, 2014b).

Setelah asumsi-asumsi SEM tersebut terpenuhi, maka selanjutnya dilanjutkan pengujian kelayakan model atau *goodness of fit index*. Pada teknik analisis SEM digunakan berbagai uji statistik untuk menguji hipotesis dari sebuah model yang dikembangkan. Uji ketepatan model atau disebut *goodness of fit* adalah alat ukur untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktualnya (Ghozali, 2016). Ada berbagai jenis *fit index* untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesakan. *Fit index* dengan nilai *cut off value* yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian atau kebenaran model dalam penelitian ini agar sebuah model dapat diterima ataupun ditolak. Adapun kriterianya antara lain sebagai berikut (Ferdinand, 2014a) :

##### 1.) *Chi Square Statistic* ( $X^2$ )

Pengujian *Chi Square* ( $X^2$ ) adalah untuk menguji dan mengembangkan sebuah model yang sesuai atau fit dengan data, maka yang dibutuhkan justru sebuah nilai  $X^2$  yang tidak signifikan yang menguji hipotesa nol bahwa *estimated population covariance* tidak sama dengan *sample covariance*.

Model yang bagus dapat dinilai dari seberapa nilai *chi square*-nya, semakin kecil nilainya, maka akan semakin baik. Penggunaan  $X^2$  akan sesuai bila sampel yang digunakan adalah 100-200 sampel. Semakin kecil  $X^2$  semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar  $p > 0,05$  atau  $p > 0,10$  (Ferdinand, 2014b).

## 2.) *Significanced Probability*

*Significanced Probability* ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model. Batasan nilai *significanced probability* yang baik dan diterima adalah  $\geq 0,05$ , artinya jika dibawah 0,05 maka dianggap tidak signifikan (Ferdinand, 2014b).

## 3.) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

*Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) merupakan ukuran yang digunakan untuk memperbaiki kecenderungan statistik *chi square* menolak model dalam jumlah sampel yang banyak. Adapun nilai RMSEA yang dapat diterima antara 0,03-0,08 (Ferdinand, 2014b).

## 4.) *Goodness of Fit Index* (GFI)

*Goodness of Fit Index* atau indeks kesesuaian (*fit index*) digunakan untuk menghitung nilai proporsional dari varians sebuah matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh perhitungan matriks kovarians populasi. GFI mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Semakin tinggi nilainya maka akan semakin baik. Nilai GFI yang diharapkan adalah sebesar  $\geq 0,90$  (Ferdinand, 2014b).

## 5.) *Adjust Goodness of Fit Index* (AGFI)

*Adjust Goodness of Fit Index* (AGFI) merupakan pengembangan dari dari GFI yang telah disesuaikan dengan *ratio degree freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan apabila AGFI mempunyai nilai  $\geq 0,90$  (Ferdinand, 2014b).

## 6.) CMIN/DF

Nilai CMIN/DF dihasilkan dari statistik *Chi Square* (CMIN) dibagi dengan *Degree of Freedom* (DF) sehingga disebut  $X^2$ . CMIN/DF yang diharapkan adalah sebesar  $\leq 2,0$  yang menunjukkan adanya penerimaan dari model atau adanya

*acceptable fit* antara model dan data (Ferdinand, 2014b).

### 7.) *Tucker Lewis Index (TLI)*

Ukuran TLI merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi analisis faktor. Ukuran TLI menggabungkan ukuran parsimony ke dalam indeks komparasi antara proposed model (model usulan) dan null model (model independen). Nilai TLI yang diharapkan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah sebesar  $\geq 0,95$  dan nilai yang mendekati 1,0 menunjukkan *perfect fit atau a very good fit* (Ferdinand, 2014b).

### 8.) *Comparative Fit Index (CFI)*

Nilai CFI berkisar antara rentang 0 sampai dengan 1, apabila semakin mendekati 1 maka semakin baik dan mengindikasikan tingkat penerimaan model yang paling tinggi. Keunggulan dari index ini adalah CFI tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel. Oleh karena itu, pengukuran ini dikatakan baik untuk mengukur tingkat penerimaan dari sebuah model (Ferdinand, 2014b).

Semua persyaratan *goodness of fit* atau uji kelayakan model di atas mempunyai batasan masing-masing, seperti yang ada pada Tabel 3.4, berikut ini :

Tabel 3. 4

#### Kriteria *Goodness of fit*

No	<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan Kecil
2	<i>Significanced Probability</i>	$\geq 0,05$
3	RMSEA	Antara 0.03-0,08
4	GFI	$\geq 0,90$
5	AGFI	$\geq 0,90$
6	CMIN/DF	$\leq 2,00$
7	TLI	$\geq 0,95 < 1$
8	CFI	$\geq 0,95 < 1$

Batasan-batasan tersebut disebut dengan *cut off value*. Jika salah satu ada yang tidak memenuhi kriteria atau batasan tersebut, maka akan dilakukan modifikasi pada fitur *modification indices* yang mengharuskan nilainya lebih atausama dengan 4,00. Begitu sudah mencapai persyaratan maka artinya tersebut sudah layak dan bisa diuji lebih lanjut.

### 6. Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model

Setelah model dinyatakan diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit* dengan cara melihat nilai *modification indices* (MI) pada text output AMOS. Jika

model yang dihasilkan sudah cukup baik, maka dapat diinterpretasikan untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan pada pengujian hipotesis (Waluyo, 2016).

## 7. Uji Hipotesis

Saat sedang melakukan estimasi model, seringkali terdapat hasil estimasi yang tidak logis atau *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah identifikasi struktural. Masalah identifikasi ini adalah mengacu pada ketidakmampuan *proposed model* untuk menghasilkan *unique estimate*. Adapun cara melihat ada atau tidaknya masalah identifikasi adalah dengan melihat estimasi yang meliputi (Ghozali, 2014):

- 1) Nilai standar error terlalu besar untuk satu atau lebih koefisien
- 2) Program tidak mampu untuk *invert information matrix*
- 3) Nilai estimasi atau nilai perkiraan tidak mungkin
- 4) Adanya korelasi yang tinggi yakni lebih dari 0,90 antar koefisien estimasi

Jika ditemukan adanya masalah (*problem*) identifikasi, maka ada tiga hal

yang harus dilihat yaitu (Ghozali, 2014) :

- 1) Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi
- 2) Digunakan pengaruh timbal balik antar konstruk
- 3) Kegagalan dalam menentukan nilai tetap (*fix*) pada skala konstruk

Hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah (*problem*) identifikasi adalah dengan menentukan lebih banyak konstrain dalam model. Peneliti dapat menambah lebih banyak konstrain (menghapus path dari diagram path) sampai masalah yang ada terselesaikan atau hilang (Ghozali, 2014)

