

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KOMPARASI
PADA MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG DAN IAIN METRO
ANGKATAN 2016/2017)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh:

Gilang Muhamad Fahri

NPM: 1651020415

Jurusan: Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442H/2021M**

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KOMPARASI
PADA MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG DAN IAIN METRO
ANGKATAN 2016/2017)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh:

Gilang Muhamad Fahri

NPM: 1651020415

Jurusan: Perbankan Syariah

Pembimbing I : Any Eliza, S.E., M.Ak.

Pembimbing II : Dimas Pratomo, M.E.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442H/2021M**

ABSTRAK

Pengalaman praktik magang dan motivasi kerja menjadi penting guna meningkatkan potensi diri mahasiswa serta melatih kesiapan kerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesiapan kerja dan motivasi kerja yang rendah. Pengalaman praktik magang dan motivasi kerja adalah suatu pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik kerja di dunia usaha atau industri selama jangka waktu tertentu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016 yang pernah melakukan magang di berbagai instansi perbankan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data salah satunya adalah kuisioner yang diberikan kepada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro yang pernah melaksanakan magang sebagai sampel dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta data diolah menggunakan SPSS 25. Metode analisa yang digunakan antara lain uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini menggunakan indikator pengalaman praktik magang sebagai variabel bebas (X_1) dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X_2) serta kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y).

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pengalaman praktik magang dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji t atau parsial yaitu pengalaman praktik magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Besaran pengaruh pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro adalah 0,305 sama dengan 30,5%. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja mahasiswa UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro sudah sesuai dengan teori Muwafik Saleh dalam kategori niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT) karena memiliki motivasi kerja dengan niat menafkahi keluarganya.

Kata kunci: pengalaman praktik magang, motivasi, kesiapan kerja



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp
(0721) 703260*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gilang Muhamad Fahri

NPM : 1651020415

Jurusan/Prodi : Perbankan Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KOMPARASI PADA MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG DAN IAIN METRO ANGKATAN 2016/2017)” Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, Oktober 2020

Penulis

MATERAI 6000

Gilang Muhamad Fahri
NPM. 1651020415



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp
(0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
(STUDI KOMPARASI PADA MAHASISWA PRODI
PERBANKAN SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG DAN IAIN
METRO ANGKATAN 2016/2017)
Nama : Gilang Muhamad Fahri
NPM : 1651020415
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Any Eliza, S.E., M.Ak.
NIP. 198308152006042004

Dimas Pratomo, M.E
NIP. 199305282018011003

Ketua Jurusan

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.
NIP. 1982080820112009



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KOMPARASI PADA MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG DAN IAIN METRO ANGKATAN 2016/2017)** disusun oleh, **Gilang Muhamad Fahri, NPM: 1651020421**, Program Studi Perbankan Syariah, Telah diujikan dalam sidang Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Selasa, 22 Desember 2020.**

Tim Penguji

Ketua : Dr. Rubhan Masykur, M.Pd (.....)

Sekretaris : Is Susanto, M.E.Sy (.....)

Penguji I : Dr. H. Nasruddin, M.Ag (.....)

Penguji II : Dimas Pratomo, M.E (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Abdul Ghofur, M.S.I

NIP. 198008012003121001

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa-apa yang pada diri mereka.”

(Q.S Ar-Ra'd: 11)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi sederhana ini ku persembahkan sebagai tanda cinta, sayang, dan hormat tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Purwanto dan Ibunda tercinta Fatoyah yang senantiasa memberikan doa, pengorbanan, kasih sayang, semangat, motivasi serta nasihat-nasihat yang baik kepadaku, terimakasih untuk kehidupan indah 22 tahun ini, doakan anakmu agar bisa selalu membahagiakan Ayah dan ibu, Aamiin.
2. Adik-adikku Nabila Bilqisti Putri dan Sabrina Ayu Lestari yang senantiasa memberikan dukungan dan mendoakanku dalam meraih cita-cita, sehingga penulis mampu bertahan sampai saat ini dan dapat menyelesaikan studinya dengan baik.
3. Saudara-saudaraku, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini untukku yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
4. Sahabat seperjuangan, Suseno Febriansyah S.Sos, Riski Kurnia S.Pd, Dito Arman, Andri Herdika Oktavio dan seluruh teman-teman PS E yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
5. Febby Krisna Aditya, terimakasih selama ini telah memberikan doa, dukungan dan semangat serta tak pernah henti membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku tercinta prodi Perbankan Syariah 2016 dan rekan-rekan mahasiswa yang ikut membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Gilang Muhamad Fahri, dilahirkan pada tanggal 04 Desember 1998 di Lumbirejo, Kecamatan Negri Katon, Kabupaten Pesawaran. Anak sulung dari tiga bersaudara dari pasangan Purwanto dan Fatoyah. Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah:

1. Penulis mengawali Pendidikan dasar pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Hidayah (MI) di Lumbirejo, Kecamatan Negri Katon, Kabupaten Pesawaran pada tahun 2004.
2. Kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Al-Fatah (MTS) Natar, Kabupaten Lampung Selatan dan lulus pada tahun 2013.
3. Lalu meneruskan ke MAN 01 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2016.
4. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sampai sekarang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis islam. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
3. Ibu Any Eliza S.E., M.Ak dan Bapak Dimas Pratomo M.E. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu

dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.

4. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M. Hum selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro yang telah membantu dalam melakukan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy selaku ketua jurusan prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.
6. Orang tua, adik dan semua keluarga yang selalu berdoa dengan tulus dan memberiku motivasi untuk keberhasilanku.
7. Teman-teman Perbankan Syariah Tahun Angkatan 2016 dan sahabat-sahabat tercintaku yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi juga untuk para pembaca.

Bandar Lampung, Oktober 2020

Penulis,

Gilang Muhamad Fahri
NPM 1651020415

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Batasan Masalah.....	8

E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja	12
1. Pengertian Keisapan Kerja	12
2. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	16
4. Indikator Kesiapan Kerja	19
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
C. Pengalaman Praktik Magang	23
1. Pengertian Pengalaman Praktik Magang	23
2. Tujuan Pengalaman Praktik Magang	25
3. Indikator Pengalaman Praktik Kerja	27
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	29
D. Motivasi Kerja.....	30
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32
3. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	33
4. Indikator Motivasi Kerja	35
E. Tinjauan Pustaka	36

F. Kerangka Pikir Penelitian	40
G. Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46
C. Definisi Operasional Penelitian.....	48
1. Variabel Bebas (Variabel Independen)	48
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	50
D. Sumber Data.....	52
1. Data Primer.....	52
2. Data Sekunder	53
E. Instrumen Penelitian.....	53
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas.....	55
G. Metode Analisis Data	56
1. Uji Asumsi Klasik	56
2. Uji Normalitas Data.....	56
3. Uji Multikolinieritas	57
4. Uji Hipotesis.....	58
5. Model Regresi Linier.....	59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Prodi Perbankan Syariah	61
1. Universitas Raden Intan Lampung	61
a. Sejarah Perbankan Syariah.....	61
b. Visi, Misi, dan Tujuan.....	62
c. Struktur Organisasi.....	64
2. IAIN Metro.....	65
a. Sejarah IAIN Metro.....	65
b. Visi, Misi, dan Tujuan.....	66
c. Struktur Organisasi.....	69
B. Gambaran Umum Responden	69
1. Jenis Kelamin Responden	70
2. Nama Universitas Responden	70
3. Lama Magang Responden	71
C. Gambaran Jawaban Responden.....	72
D. Hasil Penelitian	75
E. Pembahasan.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

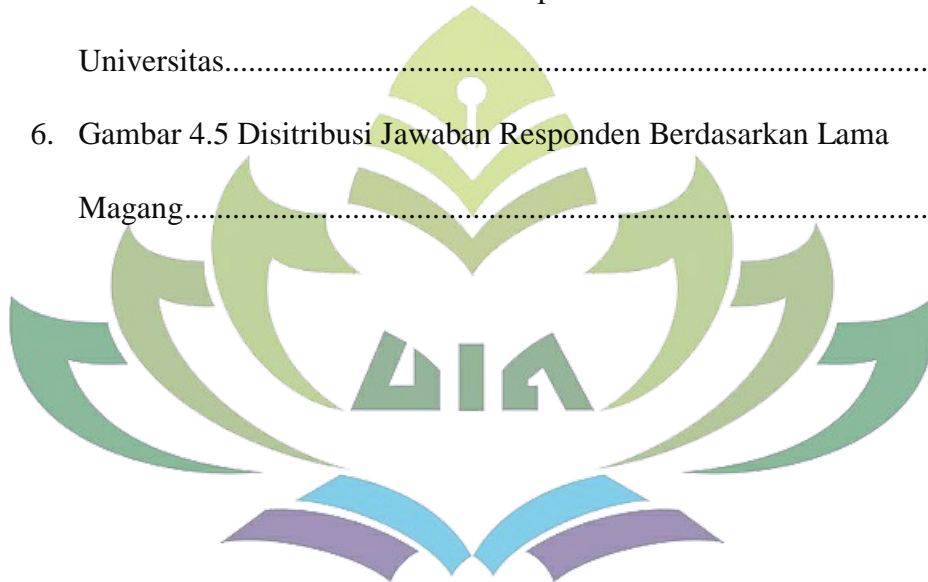
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Jumlah Populasi	46
2. Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	50
3. Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	54
4. Tabel 4.1 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pengalaman Magang.....	72
5. Tabel 4.2 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja.....	73
6. Tabel 4.3 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kesiapan Kerja.....	74
7. Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel X ₁ (Pengalaman Praktik Magang)	76
8. Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel X ₂ (Motivasi Kerja)	76
9. Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Y (Kesiapan Kerja)	77
10. Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	78
11. Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	79
12. Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	79
13. Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	81
14. Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	82
15. Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi (R ²)	83
16. Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian..... 41
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi FEBI UIN Raden Intan Lampung 64
3. Gambar 4.2 Struktur Organisasi FEBI IAIN Metro..... 69
4. Gambar 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin..... 70
5. Gambar 4.4 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Nama
Universitas..... 70
6. Gambar 4.5 Disitribusi Jawaban Responden Berdasarkan Lama
Magang..... 71



BAB I

PENEGASAN JUDUL

A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini untuk memfokuskan pemahaman agar tidak lepas dari pembahasan yang dimaksud dan menghindari penafsiran yang berbeda atau bahkan salah dikalangan pembaca maka perlu adanya penjelasan dengan memberi arti beberapa istilah yang terkandung dalam skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi pada Prodi Mahasiswa Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)”**.

Untuk mengetahui pokok-pokok judul di atas, hal-hal yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu baik dari orang ataupun benda yang membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar.²

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *“Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat”*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1045.

² Chalpin J.P, *Kamus lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 566.

3. Magang adalah kegiatan dan program yang diadakan secara individu maupun lembaga program magang yang digunakan sebagai sarana dalam memberikan gambaran *real* dunia kerja³
4. Motivasi Kerja adalah hasil sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁴
5. Kesiapan Kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang sudah siap tentang suatu hal apapun meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan dalam kegiatan agar mendapatkan hasil yang diinginkan.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dari judul skripsi ini adalah penelitian yang membahas Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi pada Mahasiswa Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017).

³ Rosa Nikmatul Fajri, *Perencanaan, Pelaksanaan Penulisan Laporan Pemagangan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 1.

⁴ J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 2.

⁵ Ahmad Kardimin, *Strategi Melamar Kerja dan Bimbingan Karier*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 2-3.

B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun yang mendorong penulis memilih judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alasan objektif

Sebagaimana diketahui pendidikan formal yang dilaksanakan di setiap perguruan tinggi untuk menghasilkan manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Saat ini kondisi kesiapan kerja terhadap mahasiswa yang telah melakukan pengalaman praktik magang dan memiliki motivasi kerja pada industri khususnya industri perbankan dapat langsung bekerja setelah lulus kuliah karena telah memiliki bekal selama magang tanpa memerlukan masa penyesuaian diri yang memakan waktu cukup lama.

2. Alasan subjektif

Banyaknya referensi yang mendukung sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi tersebut serta pokok bahasan skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini, terlihat persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk

memperoleh sumber daya manusia. Untuk menghadapi persaingan tersebut maka modal dasar yang sangat penting adalah sumber daya manusia atau calon tenaga kerja berkualitas unggul.

Akan tetapi kenyataannya krisis produktivitas manusia masih saja terjadi sampai saat ini. Seperti yang terjadi di Indonesia, tingginya angkatan kerja, rendahnya mutu pencari kerja dan sulitnya penyaluran karena lowongan yang terbatas sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, bila dilihat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut pendidikan pada Februari 2019, maka TPT tertinggi yaitu pada jenjang pendidikan perguruan tinggi. Penyumbang pengangguran pada jenjang pendidikan perguruan tinggi mencapai 8,15%.⁶ Dalam keadaan ini para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.⁷

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berlanjut dan berkesinambungan (pendidikan seumur hidup). Salah satu model yang berkembang adalah program pendidikan luar kampus yaitu dalam bentuk magang. Magang dimaksudkan untuk mempersiapkan seseorang dalam rangka diantar untuk memasuki dunia

⁶ Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, “Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2019” (On-line), tersedia di <https://lampung.bps.go.id/> (10 Februari 2020)

⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 2.

kerja dan siap untuk bekerja. Melalui jalur pendidikan non formal tersebut (*training*, magang, latihan) maka setiap tenaga kerja akan siap pakai.⁸

Pengalaman merupakan suatu pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai seseorang yang diperoleh dari pembelajaran baik itu sengaja maupun tidak disengaja. Secara garis besar, pengalaman terbagi menjadi 2 yaitu yang pertama adalah pengalaman langsung yang diperoleh karena partisipasi langsung dan berbuat, dan yang kedua adalah pengalaman pengganti yang diperoleh melalui observasi langsung, melalui gambar, melalui grafis, melalui kata-kata dan melalui simbol. Melalui pengalaman magang diharapkan mahasiswa dapat memiliki kompetensi tertentu, yaitu tingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja serta memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.⁹

Seperti yang dilakukan oleh beberapa mahasiswa khususnya mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro yang menimba pendidikan formal di bangku perkuliahan, kemudian melakukan pengalaman magang adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian jurusan yang memadukan secara utuh dan terintegrasi program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di lapangan dan dalam

⁸ Pandu Yoda Aneke Wardani, "Model Pembelajaran Magang (Studi Pada Pengrajin Logam di Sentra Home Industry Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal)", *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*, Vol. 2 No. 4 (Februari 2013), h. 71-72.

⁹ Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, dan Abel Tasman, "Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang", Vol. 2 No. 2, (5 Juni 2019), h. 188.

kegiatan pengalaman magang harus ada kesepakatan antara pihak individu atau instansi yang menaungi, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga tahap evaluasi dan sertifikasi selanjutnya dalam pelaksanaan pengalaman magang yang menjadi pedoman untuk memasuki dunia kerja.

Beberapa mahasiswa perbankan syariah UIN Raden Intan Lampung yang pernah mengikuti magang di beberapa industri perbankan, seperti pada Bank Syariah Mandiri, Bank BNI, Bank Perkreditan Rakyat Syariah dan lain sebagainya. Menurut hasil wawancara dari salah satu mahasiswi dengan nama Rizki Kurnia Ilahi, waktu pelaksanaan magang yaitu selama 1 bulan dengan mengikuti seluruh aktivitas serta pembelajaran yang diberikan. Walaupun sudah pernah terjalin hubungan antara pemegang dengan industri terkait, tetapi hal tersebut tidak dapat menjamin juga pemegang akan mudah memasuki dunia kerja dan memiliki kesiapan kerja.

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Jadi, pengalaman magang di bidang perbankan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mencapai kesiapan kerja.

Selain pengalaman magang, hal lain yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu 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 berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. 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.¹⁰

Alasan penulis melakukan perbandingan di UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro karena keduanya merupakan dua kampus yang sama-sama berada di provinsi Lampung dan sama-sama memiliki prodi Perbankan Syariah yang juga memberikan mata kuliah PKL/magang. Magang dilakukan di instansi perbankan syariah dan ini sesuai dengan prodi yang penulis ambil. Di UIN Raden Intan Lampung, untuk mata kuliah PKL ini selain mengikuti kegiatan magang di berbagai instansi bank syariah, dapat pula diganti dengan kegiatan Penguatan Kompetensi Lapangan (PKL) dengan mengunjungi beberapa tempat seperti IDX dan Bank Indonesia. Waktu pelaksanaan magang disesuaikan dengan instansi yang bersangkutan yaitu 1 atau 2 bulan. Sedangkan di IAIN Metro sendiri mengharuskan seluruh mahasiswa prodi Perbankan Syariah untuk melaksanakan kegiatan magang di berbagai bank syariah dengan waktu pelaksanaan yaitu 40 hari. Jadi, peneliti menemukan beberapa gejala yang

¹⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), h. 9.

akan dijadikan dasar penelitian ini yang terkait dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul "**Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)**".

D. Batasan Masalah

Dari latar belakang di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro yaitu pengalaman praktik magang perbankan dan motivasi kerja. Disini peneliti hanya mengambil angkatan 2016, dikarenakan mahasiswa yang melakukan magang adalah angkatan 2016.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang pada penelitian ini penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017?
3. Apakah pengalaman magang dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017?
4. Bagaimana motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017 menurut perspektif Islam?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan dengan judul “**Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)**”, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017 dalam perspektif Islam.

G. Manfaat Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bisa memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah di UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan pemahaman mengenai pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017 yang dapat membantu pengambilan kebijakan oleh pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

1) Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016/2017.

2) Dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak kampus terkait pengalaman magang dan motivasi kerja pada mahasiswa/mahasiswi yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.¹¹ Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan bahwa terdapat keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental, serta pengalaman belajar sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.¹²


Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam pekerjaan atau kegiatan. Hal ini berarti peserta didik harus memiliki kematangan fisik, mental dan pengalaman untuk memiliki sikap siap kerja yang diperlukan pada saat bekerja nanti. Sekolah sangat memberikan

¹¹ Kuswati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswi Menjadi Bidan", *Jurnal Kesiapan Mahasiswa menjadi Bidan* Vol. 05, No. 04 (2015), h. 296.

¹² Sugihartono, dkk. *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Pers, 2013), h. 77.

andil yang besar untuk memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk menumbuhkan kesiapan kerja tersebut.¹³

Dalam Islam, kerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan, baik individu, masyarakat maupun negara. Selain itu, Islam mewajibkan setiap muslim, memeras pikiran dan tenaga untuk bisa memperoleh kehidupan yang layak.¹⁴ Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi-Nya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:



هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: *“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”*.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk mencari rizkinya dimuka bumi atau dengan cara mencari pekerjaan yang diridhoi-Nya. Dengan memiliki kesiapan kerja yang matang manusia akan dapat

¹³ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, (Jakarta: Dinamika Cipta, 2006), h. 19.

¹⁴ Abdul Karim, “Fungsi Harta Menurut Al-Qur’an”, *Jurnal Al-Hikmah* Vol. 12 No. 1, (2011), h.67.

memperoleh pekerjaan yang diinginkannya dan tidak akan terjadi yang namanya pengangguran.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Dalam firman Allah QS al-Jumu’ah ayat 10 di atas ditafsirkan oleh Ibnu Katsir sebagai berikut, Allah memberi ungkapan lembut. Allah memerintahkan berupaya mencari rezeki dan sibuk dalam perdagangan dan aktivitas, tetapi hal ini bisa membawa manusia kepada kelengahan dan bahkan membuat umat manusia sangat mencintai harta sehingga tak segan-segan membuat dusta, menyakiti sesama manusia dan sebagainya, maka Allah selanjutnya memerintahkan kepada muslim untuk mencari rezeki (*fadhl*) setelah mengingat Allah, maksudnya yaitu setelah melakukan shalat jum’at.¹⁵

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan atau keterampilan sesuai dengan potensi-potensi mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian

¹⁵ Kadar M. Yusuf, *Tafsir Ayat Ahkam, Tafsir Tematik Ayat-ayat Hukum*, (Jakarta: Amzah, 2011), h. 57.

yang lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, pengalaman, dan kesiapan mental.

2. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Ciri-ciri kesiapan kerja menurut Robert P. Brady, kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

a. *Responsibility* (tanggung jawab)

Dalam bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga tanggung jawab terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pemenuhan tujuan kerja.

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

Seseorang yang siap bekerja harus bisa menjaga kebersihan dan kerapian diri. Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun mental.

c. *Communication* (komunikasi)

Pekerja yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, akan mampu mengikuti petunjuk dan menerima umpan balik serta kritik.

d. *Skills* (keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki pekerja

mencakup keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, asset, intelektual, dan keahlian.

e. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri menentukan sikap individu dalam bertingkah laku. Artinya, jika pekerja cenderung berfikir dia akan berhasil, maka hal ini akan menjadi pendorong menuju kesuksesan.

f. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Dalam lingkungan kerja yang baru, pekerja harus mampu menyesuaikan dengan peran dan situasi kerja yang baru.¹⁶

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:¹⁷

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

1) Bakat

Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat peserta didik untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja.

¹⁶ Tira Fatma Krisnamurti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wates". (Skripsi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016), h.17.

¹⁷ Muri Yusuf A, *Kiat Sukses dalam Karier*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010), h.85.

2) Motivasi kerja

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

3) *Soft skill*

Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta.

4) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

5) Kemampuan intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah

individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.

6) Minat

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

7) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

8) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain lain.

9) Prestasi

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

10) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami peserta didik pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja lapangan.

11) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.

- b. Faktor eksternal, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.¹⁸

4. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Agus Fitriyanto, indikator-indikator kesiapan kerja yaitu:¹⁹

- a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif.

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

¹⁸ *Ibid*, h.86.

¹⁹ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki....*, h. 18.

b. Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

c. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

d. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

e. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik 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 atau bidang keahliannya.²⁰

²⁰ *Ibid*, h. 19.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.²¹ Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa

²¹ Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas* (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2006), 227.

tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.²² Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.²³

Tujuan Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam

²² Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), 46.

²³ Roberth Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat PT Salemba Emban Patria, 2002), 67.

melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

C. Pengalaman Praktik Magang

1. Pengertian Pengalaman Praktik Magang

Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu. Jadi seseorang baru dapat dikatakan berpengalaman jika memiliki tingkat penguasaan dan keterampilan yang banyak serta sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.²⁴

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman juga bisa diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian yang diperoleh dari suatu peristiwa

²⁴ Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 167.

melalui pengamatan langsung maupun berpartisipasi dalam peristiwa tersebut.²⁵

Pengalaman dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pendidikan diberikan guna mempersiapkan tenaga kerja sebelum memasuki lapangan pekerjaan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sesuai dengan syarat yang dikehendaki oleh suatu jenis pekerjaan. Untuk menyiapkan kualitas peserta didik yang handal dan berkemampuan tinggi.

Penyiapan tenaga professional pada gilirannya menuntut peningkatan proses pendidikan dan pelatihan. Upaya peningkatan tersebut antara lain, melalui penyelenggaraan kegiatan praktek kerja di lapangan. Praktik kerja lapangan atau dalam hal ini merupakan magang adalah pelatihan atau praktik untuk menguasai keahlian tertentu di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.²⁶

Praktik kerja merupakan suatu komponen yang penting dalam suatu sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan manajemen para pesertanya. Dalam kesempatan itu, para peserta dapat memadukan antara teori proses

²⁵ Eko Ferry Anggriawan, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional dan Tekanan Waktu terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Fraud (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di DIY)", *Jurnal Nominal* Vol 3 No. 2, (2014), h.102.

²⁶ Edi Azwar, "Program Pengalaman Lapangan (Magang) terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi", *Jurnal Penjaskesrek* Vol. 6 No. 2, (Oktober 2019), h.213.

yang telah diperolehnya di kelas dengan pengalaman praktis, mereka mengalami secara langsung kehidupan lingkungan organisasi, bertindak dan berperan sebagai tenaga unsur manajemen dalam bidang tertentu di lingkungan organisasi. Praktik kerja lapangan bisa disebut juga dengan pelatihan kerja yang dialami oleh para siswa. Suprijanto menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai program terencana dari latihan yang sistematis tentang performansi pada kemampuan tertentu.²⁷

Berdasarkan teori di atas dapat terlihat bahwa pengalaman praktik kerja industri adalah pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha dan dunia industri selama jangka waktu tertentu.

2. Tujuan Pengalaman Praktik Magang

Praktik kerja industri mempunyai tujuan agar peserta didik memperoleh pengalaman secara langsung untuk bekerja dan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk memahami atau mengamati proses yang ada di industri. Maka tujuan pengalaman praktik kerja magang adalah untuk mengembangkan kemampuan para peserta khususnya aspek keterampilan berkenaan dengan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, penggerakan,

²⁷ Suprijanto, *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 162.

pengorganisasian, koordinasi, ketenagaan, supervisi, pengawasan dan penilaian), melalui:

- a. Penggunaan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Menggunakan konsep manajemen sebagai metode kerja dalam memberikan pelayanan tempat manajemen.
- c. Menggunakan teknik dan pendekatan yang tepat dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.

Tujuan praktik kerja industri yang terdapat dalam konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mampu menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual, serta mampu mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut. Tujuan praktik kerja industri yang dikemukakan di atas dapat diartikan pula sebagai sasaran yang diharapkan dapat tercapai pada pelaksanaan praktik kerja industri, walaupun pada kenyataannya banyak perbedaan antara pelajaran yang diberikan di sekolah dengan dunia kerja nyata, akan tetapi setidaknya lembaga pendidikan telah

memberikan gambaran tentang profesi yang akan dijalani oleh peserta didik selama melaksanakan praktik kerja industri.²⁸

3. Indikator Pengalaman Praktik Kerja Industri

Menurut Oemar Hamalik, praktik kerja lapangan adalah suatu tahap persiapan profesional di mana seorang siswa (peserta) yang hampir menyelesaikan studi (pelatihan) secara formal bekerja di lapangan dengan supervisi oleh seorang administrator yang kompeten dalam jangka waktu tertentu, yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan melaksanakan tanggung jawab. Indikator-indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik yaitu:

- a. Terlatihnya keterampilan-keterampilan siswa sesuai dengan bidang keahlian

Setelah siswa mempelajari teori di sekolah siswa dapat mempraktikannya di lapangan atau tempat Prakerin. Siswa dapat mengembangkan keterampilan-keterampilannya dalam bidang keahliannya di tempat Prakerin sehingga siswa dapat memperoleh pengalaman yang dapat dijadikan bekal di masa mendatang ketika terjun ke dunia kerja.

- b. Mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis

Selama proses prakerin siswa senantiasa melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga siswa mendapatkan

²⁸ Sandi Pratiwi dan Nur Kholis, “Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Hasil Uji Kompetensi Siswa SMK N Tembarak”, Jurnal Skripsi.

pengalaman secara nyata serta dapat merasakan bagaimana ketika berada di dunia kerja. Hasil praktik kerja siswa dapat bertambah luas dengan adanya pekerjaan yang diberikan kepada siswa selama di lapangan.

c. Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan

Di dunia kerja yang nyata pasti tidak selamanya berjalan dengan mulus pasti akan ada berbagai masalah yang muncul. Dengan adanya Prakerin siswa dapat mengetahui dan merasakan permasalahan yang muncul di lapangan sehingga siswa akan berusaha memecahkan masalah tersebut.

d. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan siswa untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh pendidikan di sekolah

Setelah siswa melaksanakan Prakerin, diharapkan siswa menjadi siap untuk terjun ke dunia kerja. Selain menambah keterampilan siswa Prakerin juga dapat memberikan pengalaman kepada siswa bagaimana cara bersikap di dunia kerja yang tentu saja berbeda dengan di sekolah.

e. Meningkatnya rasa percaya diri

Teori yang diajarkan di sekolah dapat diterapkan melalui Praktik Kerja Industri. Hal tersebut akan membuat siswa lebih percaya diri mengenai kemampuannya dalam

mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan bidang keahliannya.²⁹

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hani T. Handoko, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.³⁰

²⁹ Diah Rosyani, "Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Minat Kerja dan Informasi Pekerjaan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Swagaya 1 Purwokerto Tahun Ajaran 2016/2017". (Skripsi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), h. 28-30.

³⁰ Senda Yunita Leatemia, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)", *Jurnal Manis*, Vol. 2 No. 1, (Januari 2018, h.4.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja


Menurut Hamzah B. Uno 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. 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.³¹

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja

³¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.9.

untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).³²

Menurut Stephen P. Robbins, motivasi kerja adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.³³ Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek antara lain sebagai berikut: ³⁴

- 
- a. Mempunyai sifat agresif
 - b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
 - d. Mematuhi jam kerja
 - e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
 - f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
 - g. Kesetiaan dan kejujuran
 - h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
 - i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
 - j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau

³² Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 837.

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 96.

³⁴ Umy Yoesana, "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara", *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol, 1 No. 1, 2013, h. 18.

dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja timbul karena adanya beberapa faktor yaitu:

a. Motif

Motif adalah sesuatu dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan tertentu.

b. Kebutuhan

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

c. Desakan

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

d. Keinginan

Keinginan adalah sesuatu kebutuhan lebih yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu yang dianggap kurang.³⁵

³⁵ Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PR Remaja Rosdakarya, 2009), h. 61.

3. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Menurut Rahman, motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.³⁶

Dalam Islam, motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Quran Surah Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَتَقَوَّمُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ
تَعْلَمُونَ

³⁶ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim cabang Surabaya", *JESTT* Vol. 2 No. 7, (Juli 2015), h. 533-534.

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu. Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.

Ayat di atas memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Menyadari akan hal itu, maka untuk dapat diterima di dunia kerja harus mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan di dunia kerja.³⁷

Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

- a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

- b. Takwa dalam bekerja.

Taat dalam melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

³⁷ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”, *Jurnal JESTT* Vol. 2 No.7, (Juli 2015), h. 532.

c. Ikhlas dalam bekerja.

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.³⁸

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Uno, antara lain:

a. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.

b. Harapan dan cita-cita

Peserta didik 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.

c. Desakan dan dorongan lingkungan

Peserta didik 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

³⁸H. Wahyu Fitri, "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016, h. 35.

tidak mampu akan memotivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

d. 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.

e. Penghormatan atas diri

Peserta didik akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.³⁹

E. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian sebelumnya dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Penelitian yang pertama oleh Azni Afriyulaniza yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman praktik magang industri terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Iain Bengkulu Toha Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil bahwa pengalaman praktik magang industri mempengaruhi secara positif

³⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi...*, h. 23

dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

2. Penelitian yang kedua oleh Murtaziqotul Khoiroh dan Suciatiningsih Dian Wisika Prajanti yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan *Soft Skill*, dan Informasi Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun 2017/2018 secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja secara parsial masing-masing 8%, 22,2%, 6,2%, 5,9%, dan secara simultan sebesar 59,3%.
3. Penelitian yang ketiga oleh Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo yang berjudul “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami karyawan pada Bank Jatim cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan menggunakan

regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami karyawan pada Bank Syariah Jatim cabang Surabaya berpengaruh secara signifikan terhadap etika kerja Islami.

4. Penelitian yang keempat oleh Yuli Astikasari yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Kemampuan Soft Skill, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Terusan Nunyai Tahun Pelajaran 2017/2018". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman praktik kerja industri, kemampuan *soft skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja siswa SMK Negeri 1 Terusan Nunyai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman praktik kerja industri, kemampuan soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja siswa SMK Negeri 1 Terusan Nunyai dengan kadar determinasi 0,670 atau 67%.
5. Penelitian yang kelima oleh Iwan Riya Harja dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan

kerja siswa kelas XII Jurusan Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja, dan pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *expost facto* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh positif kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi= 0,651 dan dengan kontribusi sebesar 42,3%, ada pengaruh positif motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi= 0,66 dan dengan kontribusi sebesar 43,6%, ada pengaruh positif kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi= 0,721 dan kontribusi sebesar 52%.

Dari penelitian terdahulu maka ada perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu bahwa ada 2 variabel independen yang diteliti yaitu pengalaman magang (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Objek penelitiannya adalah mahasiswa perbankan syariah di dua universitas yaitu UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016.

F. Kerangka Pikir Penelitian

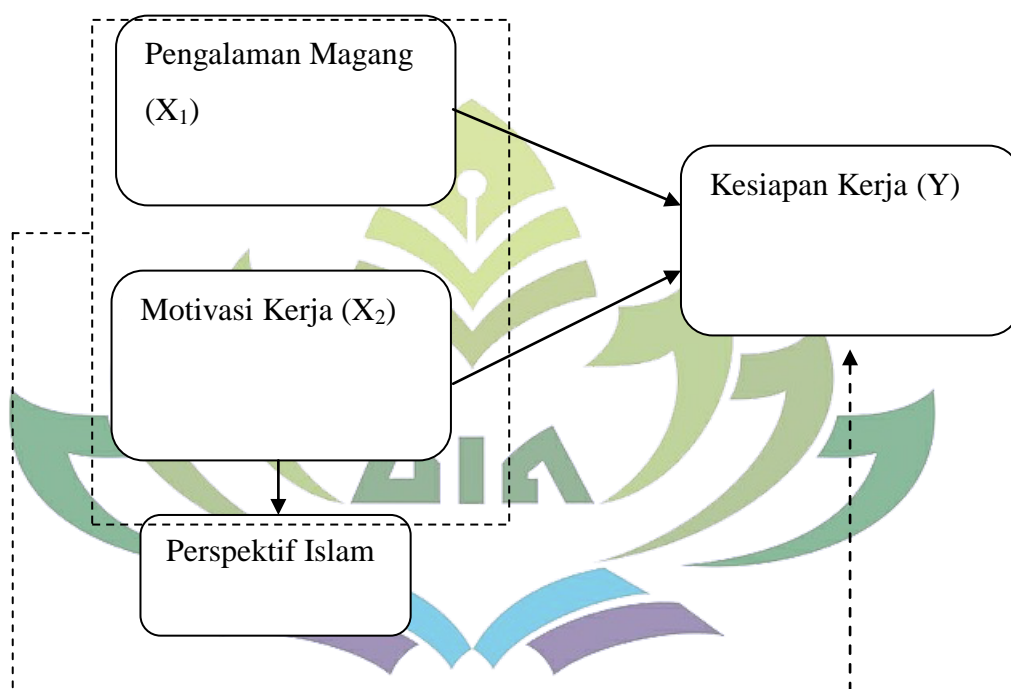
Menurut teori dari Muri Yusuf, terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Faktor internal meliputi bakat, motivasi kerja, *soft skill*, keterampilan berkomunikasi, kemampuan intelegensi, minat, sikap, pengetahuan tentang dunia kerja, prestasi, pengalaman kerja serta kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah.

Menurut penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yang menghubungkan pengaruh variabel pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan Azni Afriyulaniza yang mengatakan bahwa pengalaman praktik magang industri mempunyai pengaruh yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Riya Harja menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo menyatakan bahwa motivasi kerja Islami karyawan berpengaruh terhadap etos kerja Islami. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja di antaranya pengalaman praktik magang dan motivasi kerja.

Penelitian ini membahas tentang bagaimana Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi pada Mahasiswa

Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017), maka disusunlah kerangka berfikir yang sesuai dengan penelitian di atas melalui gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



- - - - - = berpengaruh secara simultan

— = berpengaruh secara parsial

G. Hipotesis

1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Pengalaman praktik kerja industri adalah pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha dan dunia industri

selama jangka waktu tertentu. Pengalaman ini akan mempengaruhi mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri atau emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual mampu beradaptasi dengan lingkungan dan memiliki ambisi untuk maju. Semakin banyak pengalaman magang akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menjadi tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Azni Afriyulaniza menyatakan bahwa pengalaman praktik magang industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Pengalaman Magang berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan suatu dorongan individu atau kelompok yang dapat menggiatkan tingkah laku atau perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tertentu yang dimaksud tersebut karena dalam kaitannya dengan dunia kerja, maka dapat dikatakan sebagai tujuan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk

bisa mencapai tujuan/keinginannya. Dorongan tersebut bisa membuat mahasiswa menjadi lebih aktif untuk belajar/berlatih maupun memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Riya Harja menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)

3. Pengaruh Motivasi Kerja dalam perspektif Islam terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo menyatakan bahwa motivasi kerja Islami karyawan

berpengaruh terhadap etos kerja Islami. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja dalam Perspektif Islam berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A, Muri Yusuf, *Kiat Sukses dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- B. Uno, Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- , *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS Dan Eviews)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Departemen Pendidikan Nasional, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*", Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012.
- Anoraga, Bhirawa dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *Jurnal JESTT* Vol. 2 No.7, Juli 2015
- Fitriyanto, Agus, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, Jakarta: Dinamika Cipta, 2006.
- Hasan, Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- , *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- J.P, Chalpin, *Kamus lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kadir, *Statistika Terapan Konsep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2015.

- Kardimin, Ahmad, *Strategi Melamar Kerja dan Bimbingan Karier*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Nikmatul Fajri, Rosa, *Perencanaan, Pelaksanaan Penulisan Laporan Pemagangan*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Mathis, Roberth dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1995.
- Rianse, Usman dan Abdi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, Alfabeta: Bandung, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Ruky, Achmad S., *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- S.P. Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian dalam Teori & Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- Sugihartono, dkk. *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Pers, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PR Remaja Rosdakarya, 2009.

Suprijanto, *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

Timotius, Kris H., *Pengantar Metodologi Penelitian* Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.

Winardi, J., *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Yusuf, Kadar M., *Tafsir Ayat Ahkam, Tafsir Tematik Ayat-ayat Hukum*, Jakarta: Amzah, 2011.

Jurnal

Azwar, Edi, Program Pengalaman Lapangan (Magang) terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, *Jurnal Penjaskesrek* Vol. 6 No. 2, Oktober 2019.

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, “Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2019” (On-line), tersedia di <https://lampung.bps.go.id/> (10 Februari 2020).

Ferry Anggriawan, Eko, Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional dan Tekanan Waktu terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Fraud (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di DIY, *Jurnal Nominal* Vol 3 No. 2, 2014.

Fitri, H. Wahyu, Tujuan Pemberian Motivasi, *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016.

Karim, Abdul, Fungsi Harta Menurut Al-Qur’an”, *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 12 No. 1, 2011.

Krisnamurti, Tira Fatma, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wates, Skripsi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016.

Kuswati, ”Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswi Menjadi Bidan”, *Jurnal Kesiapan Mahasiswa menjadi Bidan* Vol. 5 No. 4, 2015.

Leatemia, Senda Yunita, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)”, *Jurnal Manis*, Vol. 2 No. 1, Januari 2018.

Pratiwi, Sandi dan Nur Kholis, “Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Hasil Uji Kompetensi Siswa SMK N Tembarak”, Jurnal Skripsi

- Rosyani, Diah, Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Minat Kerja dan Informasi Pekerjaan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Swagaya 1 Purwokerto Tahun Ajaran 2016/2017. Skripsi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2017.
- Suyanto, Faradila, Elvi Rahmi, dan Abel Tasman, Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Vol. 2 No. 2, Juni 2019.
- Yoda Aneke Wardani, Pandu, Model Pembelajaran Magang (Studi Pada Pengrajin Logam di Sentra Home Industri Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal, *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*, Vol. 2 No. 4, Februari 2013.
- Yoesana, Umi, “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”, *E-Journal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1 No. 1, 2013.