

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MAGANG PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UII:
PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Acc Siap uji

Andriyastuti S/09
Juni 2025

Oleh:

Nama : Qorri Aina Rosyada
Nomor Mahasiswa : 21311598
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2025

**Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan
Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan
Ekonomika UII: Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Qorri Aina Rosyada
Nomor Mahasiswa : 21311598
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 Juni 2025



Qorri Aina Rosyada

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

“Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII: Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Nama : Qorri Aina Rosyada
Nomor Mahasiswa : 21311598
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 09 Juni 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan / diujikan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana *strata* -1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika.

Nama : Qorri Aina Rosyada
Nomor Mahasiswa : 21311598
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 06 Juni 2025

Disahkan oleh

Penguji / Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji 1 :

Mengetahui,

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

(Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.)

BERITA ACARA TUGAS AKHIR



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3428/DEK/10/Prodi.Mj/III/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Selasa 01 Juli 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Qorri Aina Rosyada
No. Mahasiswa	: 21311598
Judul Tugas Akhir	: "PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MAGANG PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UII: PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai	: A/B
Referensi	: Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim	: Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.
Anggota Tim	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 01 Juli 2025

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

BERITA ACARA TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**"PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESIAPAN
KERJA MAHASISWA MAGANG PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN
EKONOMIKA UII: PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".**

Disusun oleh : Qorri Aina Rosyada

Nomor Mahasiswa : 21311598

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Selasa 01 Juli 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya setiap kesulitan pasti ada kemudahan”

(Q.S AL- Insyirah : 5-6)

“Stay focused and even more focused”

(Ibu)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Pengalaman Magang, Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Responden pada penelitian ini berjumlah 98 mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form dan alat uji analisis *SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi kerja memediasi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja.

Kata Kunci: Pengalaman Magang, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja

ABSTRACT

The research aims to determine and test the influence of internship experience and work environment on job readiness through work motivation as an intervening variable. The respondent in this study consisted of 98 students from the Faculty of Business and Economics at the Islamic University of Indonesia. A quantitative approach was used in this research. The sampling technique used is purposive sampling. The data collection method in this study was conducted through the distribution of questionnaires via Google Forms and the SPSS analysis tools. The results of this study indicate that internship experience has a positive and significant impact on job readiness. Internship experience has a positive and significant impact on work motivation. The work environment has a positive and significant impact on work motivation. Work motivation mediates internship experience toward job readiness. Work motivation mediates the work environment towards job readiness.

Keywords; Internship Experience, Work Environment, Work Motivation, Work Readiness.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaiikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan taufik, serta hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Sallahu' Alaihi Wa Sallam, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita semua termasuk umat yang mendapat syafaat beliau di yaumul akhir. Amin Yaa Rabbal' Alamin. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu terlibat dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII: Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

Tugas akhir skripsi ini saya susun sebagai salah satu prasyarat dalam meraih Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Dalam proses penulisan tugas akhir skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih atas doa, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Karunia, serta Hidayah-Nya kepada penulis dalam proses menyelesaikan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah memberikn ilmu serta syafaatnya.

3. Bapak Prof Fathul Wahid, S.T., M.Sc., selaku Recktor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.SI., M.Ec., PhD., CfrA selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Abdur Rafik, SE., M. Sc..selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak arif Hartono, S.E., M.Ec Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, perhatian, kesabaran dan memberikan ilmu serta bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta staf administrasi dan tata usaha yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Dengan rasa hormat dan sayang, skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayah dan Ibu selaku orang tua penulis yan tidak pernah putus memberikan doa, dukungan, materi, motivasi setiap harinya untuk Oyik. Beliau memang tidak sempat merasakan bangku kuliah, namun semangatnya dalam menyekolahkan anak anaknya hingga jenjang perkuliahan sangat tinggi. Oyik selalu berdoa teruntuk ayah dan ibu semoga diberi kesehatan selalu.

10. Teruntuk Qorri Aina Rosyada atau penulis yang telah berjuang keras, dan berusaha kuat sampai detik ini untuk menyelesaikan masa studi dan masa skripsian dengan maksimal. Semoga tetap rendah hati dan terus berusaha menggapai cita citanya.
11. Rizkiana Wahyu Utami dan Nur Laila Hasun selaku kakak tercinta, Ragil Pamungkas dan Edi Santoso selaku kakak laki-laki dari penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan. Maira, Naya, dan Naufal selaku ponakan tercinta dari penulis yang telah mengibur dan memberikan semangatnya kepada penulis dalam proses skripsian ini.
12. Salsa, Pretty, Intan, Syarifa selaku sahabat yang selalu memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah penulis, menjadi teman ngopi selama proses skripsian berakhir.
13. Agra Rafif Leksono, Istiqomah, Syafina, Bang Randy, Arif, Hanan, Hasyim selaku teman-teman KKN Unit 99 yang telah memberikan semangat serta dukungannya kepada penulis.
14. Mbak Feni, Hera, dan Nadifa selaku teman kerja dari penulis yang selalu menemani penulis dalam proses pengerjakan skripsi ditempat kerja.

DAFTAR ISI

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MAGANG PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UII:	i
PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	i
Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII: Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
BERITA ACARA TUGAS AKHIR.....	vi
BERITA ACARA TUGAS AKHIR.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Bagi Kampus.....	6
1.5.2 Bagi Penulis	7
1.5.3 Bagi Pihak Lain	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengalaman Magang.....	8
1.1.2.1 Lingkungan Kerja.....	11

1.1.3.1 Kesiapan Kerja.....	17
1.1.4.1 Motivasi Kerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.2.1 Hubungan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja.....	24
2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja	29
1. Dewi et al. (2024)	30
Dewi et al. (2024)	32
2.2.3 Hubungan Pengalaman Magang terhadap Motivasi Kerja	34
2.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	38
2.2.5 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	43
2.2.6 Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja.....	49
2.2.7 Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja	54
2.3 Model Penelitian	60
2.4 Hipotesis Penelitian	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
3.1 Pendekatan Penelitian	62
3.2 Lokasi Penelitian	63
3.3 Variabel Penelitian	63
3.4 Variabel Eksogen.....	63
3.5 Variabel Endogen	63
3.6 Variabel Mediasi	64
3.7 Definisi Operasional	64
3.7.1 Pengalaman Magang (X1)	64
3.7.2 Lingkungan Kerja (X2)	65
3.7.3 Kesiapan Kerja (Y).....	66
3.7.4 Motivasi Kerja (Z)	66
3.8 Populasi dan Sampel	67
3.8.1 Populasi	67
3.8.2 Sampel.....	67
3.9 Jenis dan Pengumpulan Data	69
3.9.1 Jenis Data	69

3.10 Metode Pengumpulan Data.....	70
3.11 Uji Instrumen Penelitian	70
3.11.1 Uji Validitas	70
3.11.2 Uji Reliabilitas.....	71
3.12 Teknik Analisis Data	71
3.12.1 Analisis Deskriptif.....	71
3.12.2 SPSS	71
3.12.3 Uji Asumsi Klasik	72
3.12.4 Uji Normalitas	72
3.12.5 Uji Multikolinieritas.....	72
3.12.6 Uji Heteroskedastisitas	73
3.12.7 Regresi Variabel Mediasi.....	73
3.13 Uji Hipotesis	74
3.13.1 Uji Koefisien Determinasi (R²).....	74
3.13.2 Uji Parsial (t).....	74
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1 Pengumpulan Data.....	76
4.2 Analisis Deskriptif.....	77
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	78
4.2.2 Variabel Eksogen.....	79
4.2.3 Variabel Endogen	82
4.2.4 Variabel Mediasi	84
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	86
4.3.1 Uji Validitas	86
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	89
4.4 Uji Asumsi Klasik	90
4.4.1 Uji Normalitas	90
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	91
4.4.1 Uji Heteroskedastisitas	92
4.4.2 Koefisien Jalur (Analisi Path)	93
4.5 Uji Parsial (t).....	94
4.6 Uji Determinasi	99
4.7 Pembahasan.....	105

4.7.1 Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja	105
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja	106
4.7.3 Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Motivasi Kerja	107
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	107
4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	108
4.7.6 Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Pengalaman Magang dan Kesiapan	108
4.7.7 Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jurnal Hubungan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja	27
Tabel 2. 2 Jurnal Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja	32

Tabel 2. 3 Jurnal Hubungan Pengalaman Magang Terhadap Motivasi Kerja	36
Tabel 2. 4 Jurnal Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	41
Tabel 2. 5 Jurnal Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	46
Tabel 2. 6 Jurnal Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja	52
Tabel 2. 7 Jurnal Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja	57
Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner Penelitian.....	76
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	77
Tabel 4. 3 Variabel Eksogen (Pengalaman Magang).....	79
Tabel 4. 4 Variabel Eksogen (Lingkungan Kerja)	81
Tabel 4. 5 Variabel Endogen (Kesiapan Kerja)	82
Tabel 4. 6 Variabel Mediasi (Motivasi Kerja)	84
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	86
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4. 9 Tabel Uji Multikolinieritas	91
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92
Tabel 4. 14 Koefisien Jalur (Analisi Path).....	93
Tabel 4. 15 Koefisien Jalur (Analisi Path).....	93
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2	94
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis 3 dan 4	96
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis 5.....	98

Tabel 4. 20 Hasil Uji Determinasi I	99
Tabel 4. 21 Hasil Uji Determinasi II.....	100
Tabel 4. 22 Hasil Uji Analisa Jalur	102
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	60
Gambar 3. 1 Analisis Regresi Variabel Mediasi	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini telah memberikan perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Saat ini, tidak cukup jika hanya memperluas cakupan pasar didunia kerja, melainkan juga perlu adanya peningkatan ekspektasi akan keterampilan dan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja di masa yang akan. Oleh karena itu penting bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri secara matang dan strategis untuk menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin ketat. Dalam konteks pendidikan, proses magang ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa dalam menerapkan pengetahuan secara teoritisnya di bangku kuliah di sebuah lembaga atau instansi.

Pendidikan tidak hanya sekedar suatu proses belajar, melainkan sebuah investasi yang berharga dalam mengembangkan potensi sumber daya manusiannya. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang didapatkan melalui pendidikan juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial secara berkelanjutan (Sudarmono et al., 2021)

Pendidikan berperan penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Terutama dalam era globalisasi saat ini banyak sekali tantangan dan

persaingan yang akan dihadapi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam era globalisasi saat ini adanya sebuah tuntutan dalam kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus mampu bersaing dalam menghasilkan sebuah lulusan yang terdidik, inovatif, dan terampil. Salah satu bekal yang dapat menciptakan sebuah lulusan terbaik yakni dengan pengalaman magang. Menurut teori perilaku organisasi, pengalaman magang merupakan salah satu bentuk pembelajaran sosial dan sosialisasi organisasi yang efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Robbins et al., 2016). Pengalaman magang dapat meningkatkan keterampilan teoritis dan ketrampilan praktis yang relevan. Pengalaman magang dapat menanamkan etos kerja yang nyata pada mahasiswa. Pengalaman magang menjadi salah satu faktor penting dalam mempersiapkan diri menghadapi kesiapan kerja dimasa yang akan datang (Maria et al., 2020).

Transisi dari dunia kampus ke dunia professional menjadi salah satu tahapan penting dalam proses belajar mahasiswa. Magang sebagai salah satu sarana yang digunakan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi kerasnya tantangan di dunia kerja. Pengalaman magang yang didapatkan tidak hanya menerapkan ilmu dari bangku kuliah saja, melainkan membuka wawasan baru bagi mahasiswa dalam mengidentifikasi minat mereka. pengalaman magang yang didapatkan mahasiswa dapat meningkatkan persepsi mahasiswa terhadap kesiapan kerja serta dapat memperluas pemahaman dalam pengembangan

komunikasi interpersonal dan lintas budaya yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini (Banker & Borchardt, 2025).

Lingkungan kerja berbeda dengan lingkungan perkuliahan. Dalam lingkungan kerja seseorang dituntut untuk cepat dalam beradaptasi dan mampu menyelesaikan sebuah permasalahan. Dengan demikian mahasiswa akan dapat mengasah ketrampilan problem solvingnya dalam dunia kerja secara nyata (Syavita et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh pada aktivitas seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya ditempat kerja (Budiaar et al., 2023). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif dan kondusif membantu mahasiswa magang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kesiapan kerja merupakan salah satu indikator penting yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam beradaptasi dan berfungsi secara efektif dalam lingkungan. Kesiapan kerja menunjukkan adanya kondisi kematangan secara fisik, mental, dan pengalaman belajar sehingga seseorang mampu menjalankan kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Upaya dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa menjadi prioritas institusi pendidikan dan pemangku kepentingan lainnya.

Tidak hanya kesiapan kerja yang perlu diperhatikan oleh seseorang dalam mencapai tujuannya, tetapi juga dengan motivasi kerja. Dalam mencapai tujuan dan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak lepas dari pengaruh

dorongan kerja seseorang dalam bekerja (Wahyudin & Utami, 2023). Menurut Irmigardis Makun & John E. H. J. FoEh (2024) motivasi berkaitan dengan faktor psikologis, sikap, kebutuhan dan kepuasan yang ada pada diri manusia sebagai bentuk upaya dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia yang bersifat material dan nonmaterial.

Universitas Islam Indonesia merupakan universitas islam dan kampus swasta terbaik nomor satu di Indonesia. Sistem pendidikam serta pengajaran yang dirancang oleh fakultas bisnis dan ekonomika telah diimplikasikan pada sebuah kurikulum sesuai dengan kompetensi lulusan terbaik yang dicapai. Seluruh program studi di fakultas bisnis dan ekonomika telah menerapkan sebuah kurikulum kampus merdeka. Berbagai program yang telah dilakukan oleh Kemendikbud Ristek seperti; program kampus mengajar, program magang, studi independent, pertukaran mahasiswa, dll. Melalui situs Kemendikbud “Transformasi Teknologi Berdampak Pada Sektor Pendidikan” menyatakan bahwa transformasi membantu 724 ribu mahasiswa dalam terfasilitasinya pengembangan diri mereka melalui program kampus merdeka.

Perkembangan zaman saat ini mendorong adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas. Adanya ketidakpastian akan tujuan karir dikalangan mahasiswa menunjukkan bahwa mahasiswa masih mengalami kesulitan dalam menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Oleh karena itu, pengalaman magang, lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dapat membantu mahasiwa dalam menyusun kesiapan kerja yang lebih terarah.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya adalah sejauh mana motivasi kerja berperan dalam memediasi hubungan antara pengalaman magang dan lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang FBE UII.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan pada latar belakang diatas, maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja?
3. Apakah pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kesiapan kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh pengalaman magang terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.
6. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja.
7. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kesiapan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman serta wawasan mengenai bagaimana cara meningkatkan kesiapan kerja melalui pengalaman magang dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada mahasiswa magang FBE UII. Kampus diharapkan dapat

memperbaiki program karir maupun pengembangan mahasiswa magang FBE UII dalam menunjang kesiapan kerja sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

1.5.2 Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan lebih bagi penulis dalam berpikir dan menyelesaikan permasalahan pada dunia kerja.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran maupun evaluasi selanjutnya mengenai peran pengalaman magang, lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengalaman Magang

1.1.1.1 Pengertian Pengalaman Magang

Menurut Social Cognitive Career Theori (SCCT) yang dijelaskan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett tahun 1994 yang didasari oleh teori kognitif sosial Albert Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa kontribusi besar dalam memahami proses kognitif serta motivasi dapat diperluas dengan mengeksplorasi macam macam bidang psikososial, seperti perilaku, kesehatan, prestasi akademik, dan pengembangan dari organisasi (Lent et al., 2000). Jadi, teori sosial cognitive career memberikan kerangka kerja yang berguna bagi mahasiswa untuk memahami bagaimana pengalaman magang dapat membentuk pola pikir etik mahasiswa pada dunia kerja dan dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui proses observasi sosial, pembentukan keyakinan diri dan eksplorasi. Pengalaman magang merupakan suatu kegiatan yang dapat memperkenalkan mahasiswa secara praktik kerja.

Menurut Kamus Besar Indonesia, pengalaman merupakan proses yang dialami, dijalani, dirasakan, maupun ditanggung jawabi oleh seseorang. Pengalaman magang sebagai faktor yang dapat memberikan gambaran secara nyata dalam dunia kerja, baik secara teori

maupun praktik (Handoko, 2024). Suyanto et al. (2019) menjelaskan bahwa pengalaman magang dapat membuat mahasiswa memiliki kompetensi khusus seperti pengetahuan, etos kerja, dan ketrampilan yang sesuai dengan keadaan di dunia kerja. Pengalaman magang sebagai jembatan antara dunia akademik dan dunia kerja yang diperoleh mahasiswa dalam mengembangkan dirinya secara profesional. Tujuan pelaksanaan magang bagi mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan kurikulum, memungkinkan kompetensi digunakan oleh dunia bisnis, dan meningkatkan etos kerja. Menurut Kolb (1984) dalam teorinya tentang pembelajaran eksperimental seperti pengalaman magang, dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan praktis bagi mahasiswa.

1.1.1.2 Indikator Pengalaman Magang

Menurut Luk & Chan (2020) indikator pengalaman magang sebagai berikut:

- a) Tujuan jelas.
- b) Dukungan universitas.
- c) Dukungan dari tempat magang.
- d) Pengembangan kompetensi generic.

Indikator pengalaman magang menurut Wahyuni (2023) sebagai berikut ini:

- a) Pengetahuan kerja

Merupakan pemahaman mengenai tanggung jawab yang diberikan secara khusus kepada seseorang untuk pekerjaan.

b) Keterampilan kerja

Merupakan pengembangan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dilingkungan kerja.

c) Mampu beradaptasi

Merupakan kemampuan dalam menghadapi serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat, sehingga dapat menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan baik.

d) Perilaku kerja

Merupakan pandangan mental dan emosional seseorang terhadap pekerjaan, yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, serta perilaku yang diterapkan dalam menjalankan tugasnya.

1.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Magang,

Menurut Kobayashi et al. (2023) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman magang sebagai berikut:

1. Tujuan pembelajaran

Tujuan pembelajaran menjadi salah satu factor penting dalam pengalaman magang yang berkaitan dengan kemampuan dalam menerapkan pengetahuan secara praktik langsung dan mengelola ekspektasi dan orientasi karir seseorang.

2. Terdapat komitmen dan hubungan saling percaya

Adanya komitmen dan hubungan saling percaya dapat meningkatkan pengalaman magang.

3. Lokasi magang

Memperlihatkan bagaimana lokasi magang sebelumnya dapat mempengaruhi hasil yang didapatkan selama proses magang.

4. Penilaian dan pengukuran pengalaman magang

Penilaian maupun pengukuran yang dilakukan selama magang berpengaruh pada pengalaman belajar seseorang secara intern.

5. Kurikulum menentukan pengalaman magang

Peran kurikulum dalam menentukan apa yang dipelajari oleh mahasiswa selama proses magang.

1.1.2.1 Lingkungan Kerja

1.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja manusia dalam bekerja sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan

seseorang dapat bekerja secara aman dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk menyebabkan penurunan kinerja, masalah kesehatan, bahkan kecelakaan dalam bekerja. Menurut Robbins (2005) lingkungan merupakan lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kerja organisasi, lingkungan dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum berkaitan dengan segala sesuatu diluar organisasi yang mempengaruhi organisasi, seperti teknologi. Sedangkan lingkungan khusus berkaitan dengan pencapaian sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai ruang yang diciptakan dimana orang-orang berkumpul dan dapat melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuannya (Kurniawan et al., 2023). Lingkungan kerja akan berpengaruh pada hubungan kerja sama antar individu dalam sebuah perusahaan. Penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan suasana kerja di lingkungan kerja yang menyenangkan agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya (Suratman et al., 2021). Lingkungan kerja yang nyata dapat memungkinkan adanya pengembangan ketrampilan dan pemahaman tentang budaya kerja yang dinamis (Banker & Borchardt, 2025).

1.1.2.2 Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut Purnami & Utama (2019) terdapat beberapa indikator penting dalam lingkungan kerja sebagai berikut;

- a) Cahaya atau penerangan ditempat kerja
- b) Kondisi udara ditempat kerja yang harus optimal
- c) Fasilitas yang memadai
- d) Hubungan baik dengan rekan kerja
- e) Keamanan tempat kerja. Aman dari kejahatan, bencana alam, serta radiasi.

Menurut Rachmadi (2021) lingkungan kerja dibagi menjadi dua factor yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

- 1. Penerangan
- 2. Pewarnaan
- 3. Suara bising
- 4. Ruang gerak
- 5. Keamanan
- 6. Kebersihan
- 7. Udara

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1. Struktur kerja

Sejauh mana pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- 2. Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan kewajiban mereka.

3. Kerja sama antar kelompok

Sejauh mana pekerja merasakan adanya komunikasi yang terbuka, baik antar sesama pekerja.

4. Perhatian dan adanya dukungan pemimpin

Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pemimpin memberikan perhatian, penghargaan dan mampu menghargai mereka dengan baik

5. Kelancaran dalam komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antar pekerja maupun antar pemimpin.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Menurut Siagian (2018) lingkungan kerja memiliki dua karakteristik, yaitu sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi suatu perusahaan dianggap sebagai investasi jangka Panjang. Meskipun membutuhkan biaya yang lebih besar, namun akan terasa manfaatnya dalam jangka waktu yang sedikit lama. Lingkungan kerja fisik yang baik, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan bekerja bagi karyawan. Menurut Siagian (2018) terdapat kriteria lingkungan kerja fisik;

- a. Desain bangunan yang menarik dan tetap memperhatikan keselamatan dan keamanan karyawan.
- b. Adanya peralatan kerja yang memadai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Perusahaan menyediakan fasilitas keagamaan bagi karyawannya dalam menjalankan ibadah, seperti mushala.
- d. Perusahaan menyediakan tempat istirahat, seperti kantin bagi karyawannya.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berperan dalam membangun serta menjaga hubungan kerja sama lebih efektif, saling percaya, komunikasi, kolaboratif, dan saling menghormati satu sama lain dapat membangun lingkungan kerja secara non fisik yang kondusif.

Menurut Siagian (2018) terdapat kriteria lingkungan kerja non fisik

- a. Kerjasama yang baik dengan sesama pekerja

Kerjasama yang baik antar pekerja akan mempererat hubungan dalam tim serta meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

- b. Hubungan baik antara atasan dengan bawahan
Hubungan profesional namun tetap hangat antar atasan dengan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.
- c. Hubungan baik antar rekan kerja
Hubungan yang harmonis antar rekan kerja menjadi penting dalam menciptakan ikatan yang kuat dalam menjalankan pekerjaan secara efektif.

1.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi lima yaitu;

- a) Faktor individu
Berkaitan dengan ketrampilan, pengetahuan, kemampuan dan komitmen.
- b) Faktor kepemimpinan
Berkaitan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan serta dorongan pada karyawan.
- c) Faktor tim
Berkaitan dengan kerja sama antar tim, kekompakan, dan dukungan anggota tim.

d) Faktor system

Berkaitan dengan infrastruktur dan fasilitas sarana prasarana organisasi,

e) Faktor situasional

Berkaitan dengan adanya perubahan lingkungan secara internal dan eksternal.

1.1.3.1 Kesiapan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja sebagai upaya individu dalam memiliki kemampuan, pengetahuan, ketrampilan maupun sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Istilah kesiapan kerja merupakan kondisi dimana seseorang telah siap secara fisik dan mental dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Adapun menurut Potgieter & Coetzee (2013) kesiapan kerja merupakan konstruksi psikososial yang mencerminkan karakteristik terkait karir, kemampuan kognitif, adaptasi dan perilaku seseorang untuk meningkatkan peluang dan kesesuaian kerja secara berkelanjutan. Dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perilaku yang dimilikinya dari pengalaman sebelumnya yang bermanfaat saat mulai memasuki dunia kerja (Wibowo et al., 2020).

1.1.3.2 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Robbins et al. (2016) dalam buku *Organizational Behavior*, ketrampilan non teknis yang perlu disiapkan oleh seseorang yaitu;

- a) Ketrampilan interpersonal
- b) Kecerdasan emosional
- c) Komunikasi
- d) Kemampuan beradaptasi
- e) Kepemimpinan

Menurut Riyanti & Kasyadi (2021) seorang mahasiswa dikatakan siap kerja jika mahasiswa tersebut memiliki kesiapan kerja dalam kompetensi yang mencakup aspek sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (kognitif).
- b) Sikap (afektif).
- c) Keterampilan (psikomotorik)

Menurut Anoraga (2009) terdapat beberapa ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut;

- a) Memiliki motivasi
- b) Memiliki keseriusan
- c) Memiliki keterampilan yang memadai
- d) Memiliki kedisiplinan

1.1.3.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdapat ada 2 faktor yaitu; Faktor individu dan Faktor sosial (Sukardi, 1987).

a) Faktor Internal

Berkaitan dengan motivasi dalam diri, keinginan, perilaku, intelegensi, pengetahuan pada dunia kerja, prestasi, hobi, keterampilan, keterbatasan pada fiisk dan pribadi.

b) Faktor Sosial

Berkaitan dengan adanya dukungan dan bimbingan dari orang tua, teman sebaya, dan masyarakat.

Menurut Muspawi & Lestari (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a) Adanya motivasi dalam belajar.
- b) Pengalaman.
- c) Kondisi ekonomi dalam keluarga.
- d) Mendapatkan informasi pekerja.
- e) Adanya bimbingan dunia kerja dan vokasional.
- f) Memiliki bakat dan minat serta ketrampilan yang memadai.
- g) Sikap, nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, kreatif.

h) Memiliki kemandirian, kedisiplinan.

i) Mampu mengelola temperament.

Menurut Brady (2010) Brady terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja:

- a) Tanggung jawab. Tanggung jawab mengarah pada keinginan seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya dengan baik
- b) Fleksibel. Kemampuan seseorang dalam beradaptasi pada lingkungan baru dengan cepat atau fleksibel.
- c) Ketrampilan. Kemampuan seseorang atau kapabilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d) Komunikasi. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan tepat baik oleh atasan maupun bawahan, dan lingkungan kerja.
- e) Keamanan dan Kesehatan. Kemampuan individu dalam menjaga kesehatan secara fisik dan mental, mampu mentaati peraturan dan kebijakan yang berlaku.
- f) Pandangan diri. Pemahaman serta keyakinan seseorang dalam melaksanakan peran dan pekerjaannya.

1.1.4.1 Motivasi Kerja

1.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja membantu seseorang untuk bisa fokus pada pencapaian tujuan mereka dan mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam menjalankan pekerjaannya (Fachiroh & Suratman, 2023). Menurut Sukmadinata (2003) motivasi kerja berperan dalam mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kegiatan seseorang. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja sebagai daya kekuatan dalam melakukan usaha yang mengarahkan perilaku dalam melibatkan diri dengan pekerjaan (Triono et al., 2022).

Motivasi yang proaktif akan mendorong seseorang dalam mengambil inisiatif dan ingin mengembangkan diri mereka dengan baik. Sebaliknya jika motivasi kerja reaktif maka membuat seseorang cenderung pasif dalam mengembangkan kemampuannya maka akan menunggu arahan dari orang lain dalam menjalankan pekerjaannya (Waluyo, 2019). Peningkatan motivasi dan pengembangan potensi diri seseorang dapat dilakukan melalui berbagai sisi, seperti sisi keIslaman, kemandirian dalam finansial, dan psikologis yang diperkuat dengan analisis SWOT sebagai alat refleksi diri (Suratman et al., 2022).

1.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (dalam John et al., 2006) terdapat serangkaian kondisi intrinsik dalam membentuk motivasi kerja seseorang. Kondisi ini disebut aspek motivator, yang termasuk dalam aspek motivator adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi, berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b) Tanggung jawab, berkaitan dengan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c) Kemajuan, berkaitan dengan kesempatan karyawan dalam mengembangkan dirinya di pekerjaan tersebut.
- d) Pekerjaan tersebut, berkaitan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
- e) Penghargaan, berkaitan dengan penghargaan atau pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

Menurut Uno (2023) terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Adanya keinginan serta hasrat dalam menjalankan aktivitas.
- b) Adanya sebuah harapan serta cita cita pada dalam diri seseorang.

- c) Adanya sebuah penghargaan dan penghormatan pada diri sendiri.
- d) Keinginan akan lingkungan yang baik.
- e) Dan yang terakhir adanya sebuah aktivitas yang menarik perhatian.

Berikut ini adalah indikator motivasi kerja menurut Gagné (2015) untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi intrinsik. Berkaitan dengan keinginan atau minat, harapan, cita-cita, dan kebutuhan secara fisiologis.
- b) Motivasi ekstrinsik. Berkaitan dengan dorongan dari luar, seperti keluarga.

1.1.4.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Riyanti & Kasyadi (2021) motivasi kerja individu dalam memasuki dunia kerja adalah sebagai berikut:

- a) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja
- b) Cita-cita dan harapan
- c) Adanya desakan dan dorongan lingkungan
- d) Kebutuhan fisiologis dan penghormtan atas diri

Menurut Sukmadinata (2003) motivasi kerja individu dalam memasuki dunia sebagai berikut

- a) Motif

Motif merupakan sesuatu yang ada pada dalam diri seseorang yang mendorong mereka dalam bertindak serta bersikap untuk mencapai tujuan tertentu.

b) Kebutuhan

Kebutuhan merupakan kekurangan dalam diri seseorang karena adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan persepsi seseorang harus dimiliki.

c) Desakan

Dalam mengatasi ketidakseimbangan, dalam diri seseorang muncul desakan usaha pemenuhan kebutuhan yang terarah.

d) Keinginan

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

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Hubungan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

1. Simfrosa (2020)

Melakukan penelitian yang berjudul “*Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data secara kuesioner. Dan pengambilan sampel dilakukan

secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel pengalaman magang dan kesiapan kerja, jenis penelitian yang digunakan, dan teknik pengambilan sampel. Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel yang digunakan, dan beberapa variabel tidak sama.

2. Cunha (2023)

Cunha (2023) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan)*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel pengalaman magang, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Perbedaan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian, dan lokasi penelitian.

3. Hidayat et al. (2024)

Hidayat et al. (2024) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Keterlibatan Siswa dalam Teaching Factory, Motivasi Belajar, dan Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Bekerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Uji

hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang kemudian diolah oleh program spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara praktik kerja industry terhadap kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, jenis penelitian, analisis data. Perbedaan penelitian ini yaitu lokasi penelitian, perbedaan pada beberapa variabel.

4. Syandianingrum & Wahjudi (2021)

Syandianingrum & Wahjudi (2021) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Mata Diklat Produtif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri”*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi 50 siswa. Teknik pengumpulan data dilakukan secara kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara prakerin terhadap kesiapan kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel jenis penelitian yang digunakan, Teknik pengumpulan data. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu beberapa variabel tidak sama, lokasi penelitian, jumlah sampel,

5. Maliki & Prima (2024)

Maliki & Prima (2024) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Magang MSIB terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen UPN Veteran Jawa Timur*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh. Selain itu hasil pengujian kemudian diolah menggunakan program PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, jenis penelitian. Perbedaan penelitian ini yaitu adanya perbedaan beberapa variabel, Teknik sampel yang digunakan, dan alat analisis data, lokasi penelitian, dan jumlah populasi.

Tabel 2. 1 Jurnal Hubungan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Simfrosa (2020) <i>“Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman magang - Minat kerja - Kesiapan kerja 	Adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja

2.	Cunha (2023) <i>“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan)”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan kerja - Motivasi kerja - Pengalaman magang - Dan soft skill 	Adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.
3.	Hidayat et al. (2024) <i>“Pengaruh Keterlibatan Siswa dalam Teaching Factory, Motivasi Belajar, dan Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Bekerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Teaching factory - Motivasi belajar - Praktik kerja industri - Kesiapan kerja siswa SMK 	Adanya pengaruh yang signifikan antara praktik kerja industri dengan kesiapan kerja.
4.	Syandianingrum & Wahjudi (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Efikasi diri 	Adanya pengaruh yang signifikan antara

	<p><i>“Pengaruh Mata Diklat Produtif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan kerja - Pengalaman prakerin - Mata diklat produktif akuntansi 	<p>pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.</p>
5.	<p>Maliki & Prima (2024) <i>“Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Magang MSIB terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen UPN Veteran Jawa Timur”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Self efficacy - Pengalaman magang - Kesiapan kerja 	<p>Adanya pengaruh secara positif antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja</p>

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja

1. Dewi et al. (2024)

Dewi et al. (2024) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Dimediasi Kesiapan untuk Berubah pada UPT Puskesmas Jangkar*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, jenis penelitian. Perbedaan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada beberapa variabel, metode dan analisis data, jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian.

2. Rismansyah (2021)

Rismansyah (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Environment and Empowerment of Human Resources Readiness for Change*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dnegan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kesiapan kerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, pengolahan data.

3. Octavia & Patni (2024)

Octavia & Patni (2024) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Lingkungan Teman Sebaya terhdap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII MPLB SMK Negeri 1 Sukoharjo*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi

linier berganda. Rumus yang digunakan penelitian ini dengan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan teman sebaya terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII MPLB di SMK Negeri 1 Sukoharjo. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, jenis penelitian, teknik analisis data, dan rumus penelitian. Perbedaan pada penelitian ini yaitu. Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian, jumlah sampel

4. Saputra & Sukirno (2020)

Saputra & Sukirno (2020) melakukan penelitian yang berjudul "*Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi pada Sekolah Menengah Kejuruan*". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan teknik pengumpulan data secara kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Teknik pengumpulan sampel dengan teknik purposive sampling Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu adanya kesamaan beberapa variabel, teknik pengumpulan data kuesioner, dan teknik pengumpulan sampel. Perbedaan penelitian ini yaitu jenis penelitian, analisis data, lokasi penelitian

5. Kusumasari & Rustiana (2019)

Kusumasari & Rustiana (2019) melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Pengalaman OJT, Fasilitas Belajar, dan Lingkungan Pendidikan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Motivasi Berprestasi*". Penelitian ini

menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu Teknik psampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan secara kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini yaitu jenis penelitian, metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel, dan lokasi penelitian.

Tabel 2. 2 Jurnal Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Dewi et al. (2024) <i>“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Dimediasi Kesiapan untuk Berubah pada UPT Puskesmas Jangkar”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan transformasional - Lingkungan kerja - Motivasi kerja - Kesiapan berubah 	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja..
2.	Rismansyah (2021) <i>“The Effect of Work Environment and Empowerment of Human</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja 	Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja

	<i>Resources Readiness for Change”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberdayaan sumber daya manusia Kesiapan pada perubahan 	terhadap kesiapan pada perubahan.
3.	Octavia & Patni (2024) <i>“Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Lingkungan Teman Sebaya terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII MPLB SMK Negeri 1 Sukoharjo”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan dan praktik kerja - Lingkungan teman sebaya - Kesiapan kerja 	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan teman sebaya terhadap kesiapan kerja.
4.	Saputra & Sukirno (2020) <i>“Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi pada Sekolah Menengah Kejuruan”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan kerja - Prestasi belajar - Kompetensi pedagogic - Praktik kerja industri 	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kesiapan kerja.
5.	Kusumasari & Rustiana (2019) <i>“Pengaruh Pengalaman OJT, Fasilitas Belajar,</i>	<ul style="list-style-type: none"> - On the job training (OJT) 	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja

	<i>dan Lingkungan Pendidikan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Motivasi Berprestasi”</i>	Lingkungan Pendidikan, kesiapan kerja.	terhadap kesiapan kerja.
--	--	--	--------------------------

2.2.3 Hubungan Pengalaman Magang terhadap Motivasi Kerja

1. Supriyanto (2022)

Supriyanto (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“The Influence of Internship Experince and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuensioner. Pengambilan sampel dengan Teknik random sampling sebanyak 94 siswa. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Persamaan pernelitian ini yaitu adanya kesamaan pada variabel, jenis penelitian yang digunakan dan teknik pengambilan data. Perbedaan penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

2. Puji (2020)

Puji (2020) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Hasil Uji Kompetensi melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Teknik Audio Video”*. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik pengambilan

sampel dilakukan dengan proposional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, teknik analisis data. Perbedaan penelitian ini yaitu jenis penelitian, teknik pengambilan sampel, lokasi penelitian, dan jumlah sampel.

3. Faikhamta & Clarke (2019)

Faikhamta & Clarke (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Thai Cooperating Teachers Motivations and Challenges in Supervising Students Teachers During Their Internship Program* “. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, instrument penelitian yang digunakan yaitu Inventaris Profil Mentoring (MPI). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam mengarahkan dan meningkatkan kegiatan magang. Dalam hal ini motivasi berperan dalam menyiapkan mahasiswa dalam bekerja dan memiliki bekal pengalaman dalam bersikap dan keterampilan. Persamaan penelitian ini yaitu jenis penelitian, analisis deskriptif, adanya kesamaan pada beberapa variabel. Perbedaan penelitian ini yaitu beberapa variabel tidak sama, dan lokasi penelitian.

4. Lapan & Smith (2023)

Lapan & Smith (2023) melakukan penelitian yang berjudul “*No Girls on the Software Team*”: *Internship Experiences of Women in Computer Science*”. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan analisis data dilakukan dengan proses fenomenologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja. Persamaan penelitian ini yaitu kesamaan pada beberapa variabel. Perbedaan penelitian ini yaitu adanya ketidaksamaan pada beberapa variabel, teknik pengumpulan data, analisis data.

5. Gatot & Rahayu (2019)

Gatot & Rahayu (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Hubungan antara Program Magang dengan Motivasi Pengembangan Karir Peserta Didik*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja. Penghitungan data dilakukan dengan menggunakan rumus product momen. Persamaan penelitian yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, jenis penelitian, teknik pengumpulan data. Perbedaan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada variabel, lokasi penelitian, jumlah populasi, rumus penelitian.

Tabel 2. 3 Jurnal Hubungan Pengalaman Magang Terhadap Motivasi Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Supriyanto (2022) <i>“The Influence of Internship Experince and Work Motivation on Work Readiness in</i>	- Magang - Motivasi kerja - Pendidikan vokasi - Siswa SMK	Adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja.

	<i>Vocational Students: PLS-SEM Analysis”.</i>		
2.	Puji (2020) <i>“Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Hasil Uji Kompetensi melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Teknik Audio Video</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Praktek kerja etika - Uji kompetensi - Motivasi kerja Kesiapan kerja 	Adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja.
3.	Faikhamta & Clarke (2019) <i>“Thai Cooperating Teachers Motivations and Challenges in Supervising Students Teachers During Their Internship Program “.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Guru pendamping - Magang - Pendampingan - Motivasi - Tantangan 	Menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam mengarahkan dan meningkatkan kegiatan magang. Dalam hal ini motivasi berperan dalam menyiapkan mahasiswa dalam bekerja dan memiliki bekal

			pengalaman dalam bersikap dan ketrampilan
4.	Lapan & Smith (2023) <i>“No Girls on the Software Team”: Internship Experiences of Women in Computer Science”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Perempuan - Ilmu computer - Pendidikan tinggi - Magang - Bias gender - Motivasi 	Adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja
5.	Gatot & Rahayu (2019) <i>“Hubungan antara Program Magang dengan Motivasi Pengembangan Karir Peserta Didik”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Magang - Karir 	Adanya pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap motivasi kerja

2.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

1. Syafitri (2023)

Syafitri (2023) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Magang terhadap Motivasi dan Kinerja Mahasiswa”*. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan deduktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja magang dengan motivasi kerja pada mahasiswa. Mahasiswa lebih termotivasi pada lingkungan kerja yang memberikan dukungan, tantangan dan pengembangan ketrampilan. Persamaan penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan analisis kualitatif deduktif, serta adanya beberapa variabel yang tidak sama dengan penelitian sebelumnya.

2. Octavianti (2019)

Octavianti (2019) Melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kinerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan”*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 177 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas, arahan dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Persamaan dalam penelitian ini yaitu adanya beberapa variabel yang sama seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Namun adanya perbedaan pada penelitian ini yaitu pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, metode penelitian.

3. Tri Gustrian Pratama (2024)

Tri Gustrian Pratama (2024) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pada Direktorat Operasi dan Produksi Kompartemen Operasi Unit Kerja Ammonia Pusri 2B”*. Penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh sebanyak 87 Pegawai. Analisis data yang digunakan dengan metode analisis Struktural Equation Model melalui program Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Operasi dan produksi Kompartemen Operasi Unit Kerja Amonnia Pusri 2B. Persamaan dalam penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perbedaan pada penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada beberapa variabel, jumlah sampel yang digunakan, metode analisis data, tempat penelitian.

4. Ndandara (2023)

Ndandara (2023) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Literatur MSDM)”*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada variabel Perbedaaanya terletak pada beberapa variabel

5. Ingsiyah (2019)

Ingsiyah (2019) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Pusri Pemasaran daerah (PPD) Jawa Tengah”*. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data regresi berganda dengan metode survey dan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan variabel, dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan yaitu lokasi penelitian.

Tabel 2. 4 Jurnal Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Syafitri (2023) <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Magang terhadap Motivasi dan Kinerja Mahasiswa”</i>	<ul style="list-style-type: none">- Lingkungan kerja- Magang- Motivasi- kinerja	Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja magang dengan motivasi kerja pada mahasiswa
2.	Octavianti (2019) <i>“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap</i>	<ul style="list-style-type: none">- Tunjangan kinerja- Lingkungan kerja	Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja

	<i>Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Kinerja 	terhadap motivasi kerja.
3.	Tri Gustrian Pratama (2024) <i>“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pada Direktorat Operasi dan Produksi Kompartemen Operasi Unit Kerja Ammonia Pusri 2B”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja - Kompensasi - Motivasi kerja - Produktivitas kerja 	Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
4.	Ndandara (2023) <i>“Pengaruh Lingkungan</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi kerja 	Adanya pengaruh yang positif antara

	<i>Kerja dan Stres Kerja melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Literatur MSDM) ”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Lingkungan kerja - Stress kerja 	lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
5.	Ingsiyah (2019) <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Pusri Pemasaran daerah (PPD) Jawa Tengah“.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja - Motivasi kerja 	Adanya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

2.2.5 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

1. Sari & Mariyanti (2024)

Sari & Mariyanti (2024) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan sampel

sebanyak 105 siswa. Penelitian ini menggunakan jenis probability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu adanya beberapa variabel yang sama seperti motivasi dan kesiapan kerja. Perbedaannya yaitu adanya beberapa variabel yang tidak sama, jumlah sampel yang digunakan.

2. Lestari & Ubaidillah (2022)

Lestari & Ubaidillah (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Internship Experience, Motivation, dan Academic Achievement terhadap Kesiapan Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja dengan Self Efficacy sebagai Moderating Variabel”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel probability sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya pengaruh motivasi kerja disini adanya pengaruh dalam penerapan sikap atau dorongan yang mendukung mahasiswa dalam berperilaku untuk menyiapkan kesiapan kerja yang baik dimasa depan. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, metode penelitian, dan teknik pengumpulan data. Perbedaannya yaitu adanya beberapa variabel yang tidak sama, objek penelitian.

3. Wibowo (2020)

Wibowo (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan rumus slovin dan metode analisis data analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja hal ini disebabkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini terletak pada beberapa variabel, jenis penelitian yang digunakan, metode analisis data yang digunakan, dan rumus yang digunakan. Perbedaanya yaitu ada beberapa variabel yang tidak sama, jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian.

4. Deswarta et al. (2023)

Deswarta et al. (2023) Melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Coved 19*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan metode purposive sampling yang kemudian diolah dengan aplikasi spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Hal ini disebabkan motivasi yang ada pada

diri mahasiswa berpengaruh pada pencapaian tujuan. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, populasi, penentuan rumus yang digunakan, jenis penelitian yang digunakan, aplikasi olah data yang digunakan. Perbedaanya yaitu jumlah sampel, lokasi penelitian.

5. Yusman (2019)

Yusman (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh OJT, Prestasi Belajar, Informasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada variabel, jenis penelitian yang digunakan, dan analisis data yang digunakan. Perbedaam pada penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada beberapa variabel, metode dalam pengambilan data, lokasi penelitian, jumlah sampe yang digunakan.

Tabel 2. 5 Jurnal Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Sari & Mariyanti (2024) <i>“Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), I</i>	- Praktek kerja informasi - Informasi dunia kerja	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi memasuki

	<i>Informasi Dunia Kerja dan Motivasi memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi memasuki dunia kerja 	dunia kerja terhadap kesiapan kerja.
2.	Lestari & Ubaidillah (2022) <i>“Pengaruh Internship Experience, Motivation, dan Academic Achievement terhadap Kesiapan Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja dengan Self Efficacy sebagai Moderating Variabel</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Internship experience - Motivasi - Academic achievement - Kesiapan kerja - Self efficacy 	Adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa
3.	Wibowo (2020) <i>“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Praktik kerja industri - Prestasi belajar - Motivasi kerja 	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

		<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan kerja 	
4.	Deswarta et al. (2023) <i>“Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Coved 19”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Soft skill - Hard skill - Motivasi kerja - Kesiapan kerja 	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.
5.	Yusman (2019) <i>“Pengaruh OJT, Prestasi Belajar, Informasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan kerja siswa - On the job training - Prestasi belajar - Informasi kerja - Motivasi kerja 	Adanya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

2.2.6 Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Pengalaman

Magang dan Kesiapan Kerja.

1. Nujannah et al. (2024)

Nujannah et al. (2024) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Soft Skill, Praktik Pengalaman Lapangan (Magang), dan Motivais Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah”*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data kuensioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang simultan pada pengalaman magang dan kesiapan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada beberapa variabel, metode pengumpulan data, dan teknik pengambilan sampel. Perbedaan penelitian ini yaitu lokasi penelitian, beberapa variabel tidak sama, dan jumlah sampel.

2. Mayhesya et al. (2024)

Mayhesya et al. (2024) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik sampling jenuh dan pengumpulan data berupa angket, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara

pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja yang secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Pendidikan administrasi perkantoran angkatan tahun 2019. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada variabel, jenis penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan program nya. Perbedaanya pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan jumlah populasi.

3. Wahyuni (2023)

Wahyuni (2023) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Studi Kasus pada Mahasiswa di Kabupaten Karawang”*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel secara nonprobability sampling dan metode purposive sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan program spss. Selain itu pengambilan data dilakukan secara kuesioner dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan pada pengalaman magang, motivasi kerja dan kesiapan kerja. Persamaan penelitian yaitu variabel, jenis penelitian, teknik pengambilan data, teknik analisis data, dan teknik pengambilan sampel. Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian.

4. Supriyanto et al. (2022)

Supriyanto et al. (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness*

in Vocational Students: PLS-SEM Analysis". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuensioner. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling sebanyak 94 siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Persamaan penelitian ini yaitu adanya kesamaan pada variabel, jenis penelitian yang digunakan dan teknik pengambilan data. Perbedaan penelitian yaitu pada teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

5. Yusadinata et al. (2021)

Yusadinata et al. (2021) melakukan penelitian yang berjudul *"Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK"*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Rumus yang digunakan penelitian ini yaitu rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel pengalaman praktik kerja industry, informasi dunia kerja, serta motivasi memasuki dunia kerja secara Bersama- sama terhadap kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini yaitu beberapa variabel, jenis penelitian, metode analisis data, Teknik pengumpulan data dan rumus yang digunakan dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada beberapa variabel, dan lokasi penelitian.

Tabel 2. 6 Jurnal Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Nujannah et al. (2024) <i>“Pengaruh Soft Skill, Praktik Pengalaman Lapangan (Magang), dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Soft skill - Praktik pengalaman magang - Motivasi kerja - Kesiapan kerja mahasiswa 	Adanya pengaruh secara simultan pada pengalaman magang dan kesiapan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja
2.	Mayhesya et al. (2024) <i>“Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman magang administrasi - Motivasi kerja - Kesiapan kerja 	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja yang secara simultan

			terhadap kesiapan kerja
3.	Wahyuni (2023) <i>“Pengaruh Program Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Studi Kasus pada Mahasiswa di Kabupaten Karawang”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Program magang - Motivasi kerja - Kesiapan kerja 	Adanya pengaruh secara simultan pada pengalaman magang, motivasi kerja dan kesiapan kerja
4.	Supriyanto et al. (2022) <i>“The Influence of Internship Experince and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman magang - Motivasi kerja - Kesiapan kerja - Vocational education 	Adanya pengaruh secara positif pada pengalaman magang dan kesiapan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja
5.	Yusadinata et al. (2021) <i>“Pengaruh Pengalaman Praktik</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman praktik 	Adanya pengaruh positif antara variabel pengalaman praktik

	<i>Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”</i>	kerja industry - Informasi dunia kerja - Motivasi kerja - Dan kesiapan kerja.	kerja industry, informasi dunia kerja,
--	--	---	---

2.2.7 Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja

1. Kusumasari & Rustiana (2019)

Kusumasari & Rustiana (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Pengalaman OJT, Fasilitas Belajar, dan Lingkungan Pendidikan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Motivasi Berprestasi*”. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan metode angket dengan Teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pengalaman OJT dan lingkungan pendidikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja.

Persamaan penelitian ini terletak pada beberapa variabel, metode penelitian, Teknik analisis. Perbedaan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada beberapa variabel, dan lokasi penelitian,

2. Ummah (2019)

Ummah (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. BPR Yogyakarta*”. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan aplikasi SPSS 17. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja karyawan PT. BPR Yogyakarta. Persamaan penelitian terletak pada beberapa variabel, metode peneliian, alat uji. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden, dan beberapa variabel,

3. Alfian (2020)

Alfan (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Bimbingan Karir dan Lingkungan Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang*”. Metode pengumpulan menggunakan proposional random sampling. Metode pengmpulan data dilakukan dnegan angket dengan metode analisis data menggunakan Teknik analisis deskriptif. Selain itu menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa

SMK XII Magelang. Persamaan penelitian ini terletak pada metode pengumpulan data, metode analisis data, penggunaan regresi linier berganda dan analisis jalur. Perbedaan penelitian ini terletak pada beberapa variabel, lokasi penelitian, dan jumlah sampel.

4. Susilawati & Mayasari (2022)

Susilawati & Mayasari (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan di PT. FIF Pos Negara”*. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja melalui motivasi.

Persamaan penelitian ini terletak pada beberapa variabel, dan metode penelitian, Perbedaan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada beberapa variabel, dan lokasi penelitian,

5. Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019)

Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019) melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja”*. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kausalitas. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 106 dengan teknik proposional random sampling. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Selain itu, teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesisi dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara bimbingan karir, lingkungan keluarga, motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Persamaan penelitian ini terletak pada metode penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Perbedaan penelitian ini terletak pada beberapa variabel, jumlah sampel, dan lokasi penelitian.

Tabel 2. 7 Jurnal Hubungan Motivasi Kerja Memediasi antara Lingkungan Kerja dan Kesiapan Kerja

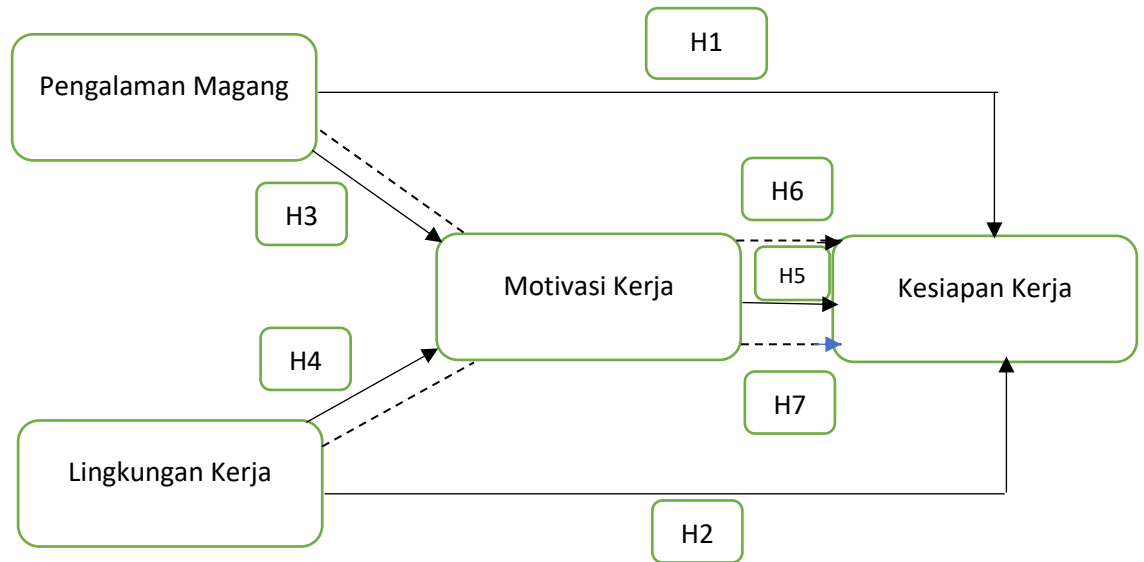
No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1.	Kusumasari & Rustiana (2019) <i>“Pengaruh Pengalaman OJT, Fasilitas Belajar, dan Lingkungan Pendidikan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Motivasi Berprestasi”</i>	- Pengalaman OJT - Fasilitas Belajar - Lingkungan Pendidikan - Kesiapan Kerja - Motivasi Belajar	Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pengalaman OJT dan lingkungan pendidikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja.

2.	Ummah (2019) <i>“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervenng di PT. BPR Yogyakarta”</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Kerja - Lingkungan Kerja - Kesiapan Kerja - Motivasi 	Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja karyawan PT. BPR Yogyakarta.
3.	Alfan (2020) <i>“Pengaruh Bimbingan Karir dan Lingkungan Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bimbingan Karir - Lingkungan Sekolah - Motivasi Kerja - Kesiapan Kerja. 	Adanya pengaruh positif antara lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK XII Magelang.
4.	Susilawati & Mayasari (2022) <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Motivasi - Kesiapan Kerja 	Adanya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja melalui motivasi.

	<i>Kesiapan Kerja Karyawan di PT. FIF Pos Negara”</i>		
5.	Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019) <i>“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Praktik Kerja Industri - Lingkungan Keluarga - Bimbingan Karir - motivasi Kerja - Kesiapan Kerja 	Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara bimbingan karir, lingkungan keluarga, motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

2.3 Model Penelitian

Gambar 2. 1 Model Penelitian



Sumber : data diolah, 2025

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan diteliti oleh penulis, maka dengan ini penulis akan mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja.
3. H3: Terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap motivasi kerja.
4. H4 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

5. H5 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.
6. H6 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja.
7. H7 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kesiapan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, berupa angka-angka yang diukur dengan alat uji perhitungan, yang akan menghasilkan sebuah kesimpulan. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji teori-teori yang objektif serta menguji hubungan antar variabel yang kemudian diukur dengan instrumen yang akan menghasilkan analisis data dengan prosedur statistik (Creswell, 2021).

Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebar kepada mahasiswa magang program studi manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang dikhususkan pada angkatan 2021. Kuesioner ini akan diberikan kepada responden dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis yang kemudian dijawab oleh responden.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Turner (2020) purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel ketika peneliti sudah memiliki target responden dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitian. Pengambilan sampel akan ditujukan untuk mahasiswa magang jurusan manajemen Angkatan 2021 Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Islam Indonesia khususnya pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, jurusan Manajemen yang beralamatkan di Jl. Prawiro Kuat, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55283.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan karakteristik yang memiliki bervariasi antara objek satu dengan objek penelitian lainnya (Nilda, 2021). Variabel penelitian biasanya akan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari secara mendalam dari objek tertentu yang kemudian akan mendapatkan sebuah kesimpulan.

3.4 Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah jenis variabel dalam suatu model atau system yang dianggap sebagai penyebab atau factor yang mempengaruhi variabel lainnya, namun tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam system tersebut. Variabel eksogen yang digunakan pada penelitian ini adalah pengalaman magang (X1), lingkungan kerja (X2).

3.5 Variabel Endogen

Variabel endogen adalah hasil dari suatu model maupun system yang dipengaruhi oleh variabel eksogen dan variabel lainnya dalam system tersebut. Biasanya, variabel endogen disimbolkan dengan (Y). Variabel endogen yang digunakan pada penelitian ini adalah kesiapan kerja (Y).

3.6 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel perantara yang berada diantara variabel independent dan variabel dependen. Variabel mediasi yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel yang menjelaskan makna, maksud dari variabel yang akan diteliti (Handayani & Rasyid, 2015). Artinya definisi operasional digunakan sebagai petunjuk dalam mengukur suatu variabel dalam proses penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.7.1 Pengalaman Magang (X1)

Pengalaman merupakan suatu kegiatan yang dapat memperkenalkan mahasiswa pada dunia kerja secara praktik kerja. Pengalaman digunakan untuk meningkatkan kreasi serta produktivitas mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja secara sesungguhnya (Setiarini et al., 2022). Adapun indikator pengalaman magang menurut Wahyuni (2023) sebagai berikut ini:

a) Pengetahuan kerja

Merupakan pemahaman mengenai tanggung jawab yang diberikan secara khusus kepada seseorang untuk pekerjaan.

b) Keterampilan kerja

Merupakan pengembangan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dilingkungan kerja.

c) Mampu beradaptasi

Merupakan kemampuan dalam menghadapi serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat, sehingga dapat menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan baik.

d) Perilaku kerja

Merupakan pandangan mental dan emosional seseorang terhadap pekerjaan, yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, serta perilaku yang diterapkan dalam menjalankan tugasnya.

3.7.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan kondisi secara fisik dan suasana yang mendukung seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai ruang yang diciptakan dimana orang-orang berkumpul dan dapat melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuannya (Kurniawan et al., 2023). Lingkungan kerja menjadi aspek yang penting dalam dunia kerja karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara sosial dan teknis.

Menurut Purnami & Utama (2019) terdapat beberapa indikator penting dalam lingkungan kerja sebagai berikut;

- a) Cahaya atau penerangan ditempat kerja
- b) Kondisi udara ditempat kerja yang harus optimal
- c) Fasilitas yang memadai
- d) Hubungan baik dengan rekan kerja
- e) Keamanan tempat kerja. Aman dari kejahatan, bencana alam, serta radiasi.

3.7.3 Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja merupakan kondisi dimana seseorang telah siap secara fisik dan mental dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Menurut Riyanti & Kasyadi (2021) seorang mahasiswa dikatakan siap kerja jika mahasiswa tersebut memiliki kesiapan kerja dalam kompetensi yang mencakup aspek sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (kognitif).
- b) Sikap (afektif).
- c) Keterampilan (psikomotorik)

3.7.4 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja sebagai daya kekuatan dalam melakukan usaha yang mengarahkan perilaku dalam melibatkan diri dengan pekerjaan (Triono et

al., 2022). Menurut Uno (2023) terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Adanya keinginan serta hasrat dalam menjalankan aktivitas.
- b) Adanya sebuah harapan serta cita cita pada dalam diri seseorang.
- c) Adanya sebuah penghargaan dan penghormatan pada diri sendiri.
- d) Keinginan akan lingkungan yang baik.
- e) Dan yang terakhir adanya sebuah aktivitas yang menarik perhatian.

3.8 Populasi dan Sampel

3.8.1 Populasi

Menurut populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri dari subjek dan objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk mencapai kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa magang program studi manajemen Angkatan 2021, dengan jumlah 129 mahasiswa.

3.8.2 Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2017) sampel merupakan sebagian dari populasi yang sudah terpilih untuk diteliti oleh penulis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 98 orang.

Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa magang program studi manajemen Angkatan 2021. Jenis non probability sampling yang akan digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sengaja dan berdasarkan pertimbangan tertentu dan dianggap dapat memberikan informasi yang relevan untuk penelitian penulis (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin dalam menentukan sampel penelitian. Berikut cara dalam menentukan sampel penelitian dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N : Jumlah populasi

n : Jumlah sampel

e : margin or error atau batas kesalahan

Melalui perhitungan diketahui sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebesar 98 mahasiwa.

$$n = \frac{129}{1+129.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{129}{1+129 .0,0025}$$

$$n = \frac{129}{1+0,3225}$$

$$n = \frac{129}{1.3225}$$

$n = 97,5$, dibulatkan menjadi 98 mahasiswa magang program studi manajemen Angkatan 2021.

3.9 Jenis dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder :

3.9.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sunyoto (2013) data primer merupakan data asli yang diperoleh peneliti untuk menjawab permasalahan dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang akan diberikan kepada responden / mahasiswa magang program studi manajemen 2021 melalui google forms. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengajukan beberapa pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Menurut Sunyoto (2013) data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber data sebelumnya. Dalam penelitian ini sumber data sekunder didapatkan melalui jurnal, e-book dan literatur lainnya untuk memecahkan masalah penelitian.

3.10 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Tujuan Teknik penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan data terkait Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen FBE UII, Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Pengukuran data menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala likert merupakan alat ukur mengenai pendapat, sikap, serta persepsi orang maupun sekelompok orang yang berkaitan dengan fenomena sosial di masyarakat. Berikut ini merupakan 5 kategori menggunakan pengukuran Skala Likert:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) skor 2
- c) Netral (N) skor 3
- d) Setuju (S) skor 4
- e) Sangat Setuju (SS) skor 5

3.11 Uji Instrumen Penelitian

3.11.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut 78 (2018) merupakan alat ukur yang untuk mengukur keabsahan instrument kuesioner. Pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner dapat menjelaskan data yang diukur. Validitas disebut sebagai hakikat kebenaran dari hasil sebuah penelitian.

3.11.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) merupakan alat ukur kuesioner yang merupakan bagian dari indikator variabel konstruk penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan kusioner stabil atau konsisten. Pada penelitian ini teknik dalam pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil keputusan teknik ini yaitu apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrument dapat dikatakan reliabel.

3.12 Teknik Analisis Data

Hipotesis yang sudah diolah akan dijawab dnegan metode statistic. Statistic digunakan sebagai alat dalam membuat keputusan penelitian.

3.12.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) analisis deskriptif menjelaskan suatu data yang dilihat dari nilai rata rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Data data yang telah dikumpulkan berasal dari jawaban responden pada kuesioner yang kemudian akan diolah penulis dengan system pengelompokan yang disertai dengan penjelasan.

3.12.2 SPSS

SPSS merupakan perangkat lunak yang digunakan menganalisis data bagi praktisi maupun mahasiswa. SPSS membantu dalam pengolahan data dan menguji hipotesis dengan metode statistika, seperti; uji t, uji f, uji

non parametrik, analisis korelasi, analisis regresi, dan lain lain (Wilson et al., 2021).

3.12.3 Uji Asumsi Klasik

3.12.4 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji atau memberikan informasi normal atau tidaknya model regresi variabel independent dan dependen. Uji Kolmogorov Smirnov dilakukan dalam keadaan sebagai berikut;

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.12.5 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas merupakan metode analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independent pada model regresi. Secara prakteknya, uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas. Sebaliknya, jika nilai toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka disimpulkan terjadi gejala multikolinieritas. Suatu model regresi yang bagus adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas.

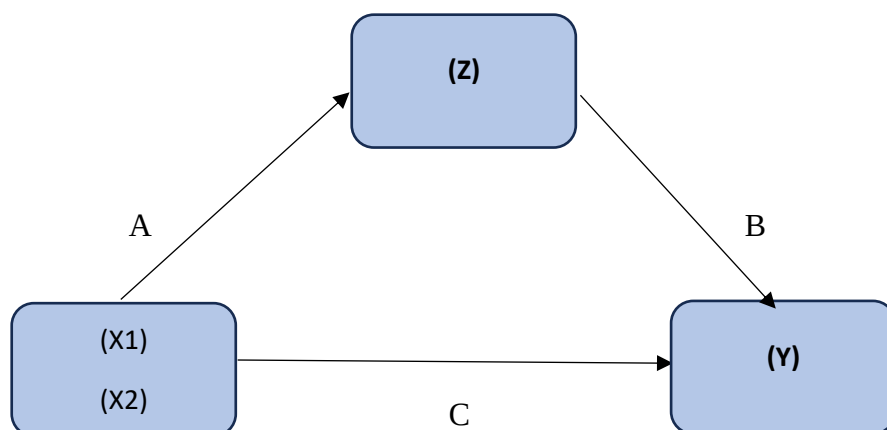
3.12.6 Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan adanya heteroskedastisitas pada regresi linier berganda adalah dengan menganalisis nilai dari SRESID maupun sisa eror ZPRED dalam scatterplot. Apabila terdapat pola yang jelas dalam pengujian tersebut dan garis sumbu Y tidak berada diatas atau dibawah nol, maka pola tersebut dianggap menyebar karena tidak seharusnya terjadi pada sebuah penelitian (Sitopu et al., 2021).

3.12.7 Regresi Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel yang letaknya berada ditengah antara variabel independent dan variabel dependen. Variabel mediasi digunakan untuk mencegah factor variabel independent mempengaruhi secara langsung terhadap variabel dependen.

Gambar 3. 1 Analisis Regresi Variabel Mediasi



Pendekatan model langkah dari kausal Baron dan Kenny (1986) dalam Asyorori (2023). Metode langkah kausal sebagai berikut ini:

1. Menentukan persamaan regresi variabel independent (X) dan variabel dependen (Y).
2. Menentukan persamaan regresi variabel independent (X) dan variabel yang berfungsi sebagai mediator (M) (Y).
3. Menentukan persamaan regresi variabel independent (X) dan variabel (Y) dengan menambahkan variabel mediasi (M).
4. Selanjutnya, dapat menyimpulkan apakah variabel mediasi berfungsi sebagai mediasi sempurna atau mediasi parsial.

3.13 Uji Hipotesis

3.13.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018) Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana regresi dapat menjelaskan variabel dependen berdasarkan variabel independent yang digunakan. Nilai determinasi penelitian yaitu nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Arti nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independent tidak ada pengaruhnya pada variabel dependen. Tetapi jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independent memiliki pengaruhnya terhadap variabel dependen.

3.13.2 Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independent secara masing masing terhadap variabel dependen. Uji parsial

t memiliki nilai signifikansi sebesar 5%. Kriteria dalam pengujian parsial t ini adalah:

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka antara variabel independent dengan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka antara variabel independent dengan variabel dependen tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada bab ini akan menganalisis dan membahas mengenai data yang telah diperoleh sebelumnya. Analisis akan dimulai dari analisis deskriptif terlebih dahulu kemudian analisis kuantitatif yang akan membahas mengenai hasil dari penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah ditentukan dan disebarkan kepada responden secara online menggunakan *Google Forms*. Kuesioner disebarkan kepada mahasiswa magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 129 mahasiswa. Dari jumlah yang disebarkan, kuesioner hanya 115 kuesioner yang kembali dan sampel yang digunakan sebanyak 98 seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
1.	Kuesioner yang disebar	129	100%
2.	Kuesioner yang Kembali	115	90%
3.	Kuesioner yang digunakan	98	76%

Sumber : Kuesioner diolah, 2025

Dalam kuesioner yang telah disebarkan terdapat 23 pertanyaan. Distribusi pernyataan pada tiap variabel yaitu 5 pernyataan untuk variabel pengalaman magang, 5 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 9

pernyataan untuk variabel kesiapan kerja, dan 4 pernyataan untuk variabel motivasi kerja.

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan mengenai jenis kelamin, dan konsentrasi magang yakni sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	46	46,9%
Wanita	52	53,1%
Konsentrasi		
Pemasaran	36	36,7%
SDM	23	23,5%
Keuangan	19	19,4%
Operasi	20	20,4%
Lainnya	0	0

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data dari tabel diatas, bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 46 orang (46,9%), sedangkan pada responden wanita sebanyak 52orang (53,1%). Berdasarkan karakteristik konsentrasi, responden yang berasal dari konsentrasi pemasaran sebanyak 36 orang (36,7%), sumber daya manusia (SDM) sebanyak 23 orang (23,5%), keuangan sebanyak 19 orang (19,4%), operasi sebnayak 20 orang (20,4%), dan tidak ada responden yang berasal dari konsentrasi lainnya. .

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui jawaban dari tiap responden terhadap variabel yang telah diteliti. Penelitian ini didasarkan pada kriteria nilai minimum dan maksimumnya.

Interval = $\frac{(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{\text{Jumlah Kelas}}$

$$\begin{aligned} &= \left(\frac{5-1}{5} \right) \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh persepsi penilaian tiap variable penelitian sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Tidak Sesuai

1,80 – 2,60 = Tidak Setuju (TS) / Tidak Sesuai

2,60 – 3,40 = Netral

3,40 – 4,20 = Setuju (S) / Sesuai

4,20 – 5,00 = Sangat Setuju (SS) / Sangat Sesuai

4.2.2 Variabel Eksogen (Pengalaman Magang)

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah pengalaman magang (X1) dan lingkungan Kerja (X2). Berikut ini penjelasannya:

Tabel 4. 3 Variabel Eksogen (Pengalaman Magang)

No	Indicator Variabel	Mean	Keterangan
X1.1	Pengalaman magang membantu saya untuk memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	4.65	Sangat Sesuai
X1.2	Pengalaman magang dapat menambah pengetahuan baru dan pengalaman baru yang belum pernah saya coba mengenai pekerjaan yang nyata	4,62	Sangat Sesuai
X1.3	Pengalaman magang membuat saya memiliki kemampuan berkompetensi dibidang kerja	4,47	Sangat Sesuai
X1.4	Pengalaman magang membantu saya dalam	4,56	Sangat Sesuai

	memahami lingkungan kerja pada dunia kerja		
X1.5	Pengalaman magang membuat saya dapat memahami karakteristik dari setiap karyawan yang ada pada tempat magang	4,40	Sangat Sesuai
	Rata – Rata	4,54	Sangat Sesuai

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel pengalaman magang rata-rata sebesar 4,54. Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kriteria sangat setuju / sangat sesuai, karena nilai rata-rata pada nilai interval berada pada 4,20 – 5,00. Penilaian tertinggi ditunjukan pada pernyataan “Pengalaman magang membantu saya untuk memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai mean 4,65 dengan kriteria sangat sesuai. Sedangkan penilaian terendah ditunjukan pada pernyataan “Pengalaman magang membuat saya dapat memahami karakteristik dari setiap karyawan yang ada pada tempat magang” dengan nilai mean 4,40 dengan kriteria sangat sesuai.

Tabel 4. 4 Variabel Eksogen (Lingkungan Kerja)

No	Indikator Variabel	Mean	Keterangan
X2.1	Saya merasa suasana lingkungan kerja saya nyaman dan dapat memberikan dukungan	4,38	Sangat Sesuai
X2.2	Komunikasi antar rekan kerja dan atasan dilingkungan kerja dapat berlangsung dengan baik	4,31	Sangat Sesuai
X2.3	Kebijakan dan peraturan ditempat kerja mendukung efisiensi dan perkembangan kerja saya	4,17	Sesuai
X2.4	Saya merasa diapresiasi dan diberi dukungan dari tim serta manajemen dilingkungan kerja saya	4,39	Sangat Sesuai
X2.5	Fasilitas dan sarana yang tersedia ditempat kerja saya cukup memadai untuk	4,41	Sangat Sesuai

	meningkatkan proses produktivitas		
	Rata – Rata	4.33	Sangat Sesuai

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja rata-rata sebesar 4,33 Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kriteria sangat setuju / sangat sesuai, karena nilai rata-rata pada nilai interval berada pada 4,20 – 5,00. Penilaian tertinggi ditunjukan pada pernyataan “Fasilitas dan sarana yang tersedia ditempat kerja saya cukup memadai untuk meningkatkan proses produktivitas” dengan nilai mean 4,41 dengan kriteria sangat sesuai. Sedangkan penilaian terendah ditunjukan pada pernyataan “Kebijakan dan peraturan ditempat kerja mendukung efisiensi dan perkembangan kerja saya” dengan nilai mean 4,17 dengan kriteria sesuai.

4.2.3 Variabel Endogen

Tabel 4. 5 Variabel Endogen (Kesiapan Kerja)

No	Indicator Variabel	Mean	Keterangan
Y1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan rekan untuk	4,49	Sangat Sesuai

	mencapai hasil kerja yang memuaskan		
Y2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kolaboratif	4.45	Sangat Sesuai
Y3	Saya mampu menemukan solusi terbaik ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan saya	4,24	Sangat Sesuai
Y4	Saya selalu memeriksa hasil kerja saya untuk meminimalisir adanya kesalahan	4.61	Sangat Sesuai
Y5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaannya saya dengan baik	4,47	Sangat Sesuai
Y6	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya sebelum semuanya selesai	4,47	Sangat Sesuai
Y7	Saya mampu mengelola emosional saya ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan	4,34	Sangat Sesuai
Y8	Saya tidak ragu dalam memilih pekerjaan	4,19	Sesuai

Y9	Saya membuat keputusan setelah mempertimbangkan berbagai aspek dengan cermat	4,52	Sangat Sesuai
	Rata – Rata	4,42	Sangat Sesuai

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kesiapan kerja rata-rata sebesar 4,42 Hal ini menunjukan bahwa responden termasuk dalam kriteria sangat setuju / sangat sesuai, karena nilai rata-rata pada nilai interval berada pada 4,20 – 5,00. Penilaian tertinggi ditunjukan pada pernyataan “Saya selalu memeriksa hasil kerja saya untuk meminimalisir adanya kesalahan” dengan nilai mean 4,61 dengan kriteria sangat sesuai. Sedangkan penilaian terendah ditunjukan pada pernyataan “Saya tidak ragu dalam memilih pekerjaan” dengan nilai mean 4,19 dengan kriteria sesuai.

4.2.4 Variabel Mediasi

Tabel 4. 6 Variabel Mediasi (Motivasi Kerja)

No	Indicator Variabel	Mean	Keterangan
Z1	Saya siap bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi saya Saya siap bekerja karena ingin mendapatkan penghasilan sendiri	4.42	Sangat Sesuai

Z2	Saya siap bekerja karena ingin mendapatkan penghasilan sendiri	4,59	Sangat Sesuai
Z3	Saya siap bekerja agar dapat mengembangkan kemampuan yang saya miliki untuk bekal dimasa depan	4,69	Sangat Sesuai
Z4	Saya siap bekerja untuk dapat mewujudkan cita cita dan harapan	4,67	Sangat Sesuai
	Rata – Rata	4,59	Sangat Sesuai

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja rata-rata sebesar 4,59 Hal ini menunjukan bahwa responden termasuk dalam kriteria sangat setuju / sangat sesuai, karena nilai rata-rata pada nilai interval berada pada 4,20 – 5,00. Penilaian tertinggi ditunjukan pada pernyataan “Saya siap bekerja agar dapat mengembangkan kemampuan yang saya miliki untuk bekal dimasa depan” dengan nilai mean 4,69 dengan kriteria sangat sesuai. Sedangkan penilaian terendah ditunjukan pada pernyataan “Saya siap bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi saya Saya siap bekerja karena ingin mendapatkan penghasilan sendiri” dengan nilai mean 4,42 dengan kriteria sesuai.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrume pengukuran, seperti kuesioner, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini menjadi suatu hal yang penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari penelitian adalah sah dan dapat diandalkan. Uji validitas dikatakan layak atau tidaknya, biasanya perlu dilakukan uji korelasi antara nilai tiap tiap pertanyaan dengan skor total kuesioner dengan nilai signifikansi 0,05 atau sebesar 5 %. Uji validitas pada penelitian menjadi penting untuk dilakukan untuk dapat memastikan bahwa kuesioner dapat menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	R table (98)	Keterangan
Pengalaan Magang	X1.1	0,826	0,198	Valid
	X1.2	0,749	0,198	Valid
	X1.3	0,834	0,198	Valid
	X1.4	0,784	0,198	Valid

	X1.5	0,673	0,198	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,790	0,198	Valid
	X2.2	0,788	0,198	Valid
	X2.3	0,705	0,198	Valid
	X2.4	0,797	0,198	Valid
	X2.5	0,706	0,198	Valid
Kesiapan Kerja	Y01	0,664	0,198	Valid
	Y02	0,796	0,198	Valid
	Y03	0,740	0,198	Valid
	Y04	0,669	0,198	Valid
	Y05	0,699	0,198	Valid

	Y06	0,696	0,198	Valid
	Y07	0,745	0,198	Valid
	Y08	0,658	0,198	Valid
	Y09	0,598	0,198	Valid
Motivasi Kerja	Z01	0,851	0,198	Valid
	Z02	0,827	0,198	Valid
	Z03	0,800	0,198	Valid
	Z04	0,770	0,198	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai r hitung atau koefisien korelasi pada variabel pengalaman magang (X1), lingkungan kerja (X2), kesiapan kerja (Y), dan motivasi kerja (Z) lebih besar dari r tabel (0,198). Hal ini menunjukkan bahwa item item tersebut dapat dikatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data karena telah memenuhi syarat validitas.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki peran dalam menilai kualitas pengumpulan data. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban kuesioner tersebut dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan reliabilitas dilakukan saat variabel kuesioner tersebut sudah valid. Apabila pertanyaan kuesioner tidak valid, maka tidak perlu dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan formula Cronbach's alpha (α).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Pengalaman Magang	0,827	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,812	0,60	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,864	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,824	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil uji reliabilitas terhadap instrument penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas nilai ambang batas 0,60, maka dapat dikatakan reliabel. Variabel pengalaman magang memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,827, lingkungan kerja sebesar 0,812, kesiapan kerja sebesar 0,864, dan motivasi kerja sebesar 0,824. Nilai nilai tersebut mengindikasi bahwa instrument penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen dan independent dapat berdistribusi dengan normal atau tidak. Jika pada tabel test of normality dengan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,06773699
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,058
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa Nilai p-value dilihat dari Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,063 yang artinya lebih dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independent dalam sebuah model regresi. Apabila nilai toleransi $>0,10$ dan $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas. Sebaliknya, jika nilai toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka disimpulkan terjadi gejala multikolineritas. Suatu model regresi yang bagus adalah tidak terjadi gejala multikolineritas.

Tabel 4. 9 Tabel Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Magang (X1)	0,495	0,219
Lingkungan Kerja (X2)	0,573	1,746
Motivasi Kerja (Z)	0,592	1.689

Dependen variabel : Kesiapan kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menghasilkan uji multikolinieritas. Hasil tolerance dan VIF pada variabel X1 adalah 0,495, variabel X2 adalah 0,573, variabel Z adalah 0,592. Nilai yang dihasilkan dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kondisi tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Jadi layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

4.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas yaitu kondisi saat varians residual tidak konstan. Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser. Jika probabilitas pada nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,024	1,624		,631	,530
PengalamanMaga ng	,018	,088	,027	,207	,836
LingkunganKerja	,046	,079	,076	,581	,563

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel output uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser semua variabel bebas memiliki nilai lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas yang artinya varians residual merupakan konstan dan modal uji ini layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4.2 Koefisien Jalur (Analisi Path)

Tabel 4. 11 Koefisien Jalur (Analisi Path)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,515	3,100

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PengalamanMagang

Sumber : Data diolah, 2025

Besar nilai R square pada table diatas adalah 0,525 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 terhadap Y adalah 52,5% sementara sisanya 47,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Selanjutnya nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,525)} = 0,689$

Tabel 4. 12 Koefisien Jalur (Analisi Path)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,547	,532	3,044

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja, PengalamanMagang

Sumber : Data diolah, 2025

Besar nilai R square pada tabel diatas adalah 0,547 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan Z terhadap Y adalah 54,7% sementara sisanya 45,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Selanjutnya nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,547)} = 0,673$

4.5 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) adalah analisis statistic dalam penelitian model kuantitatif yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara individual. Hasil perhitungan uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 dan 2

H1: Terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,463	2,687		4,638	,000
	PengalamanMagang	,787	,145	,493	5,426	,000

	LingkunganKerja	,436	,130	,305	3,351	,00 1
a. Dependent Variable: KesiapanKerja						

Sumber : Data diolah, 2025

Perhitungan nilai t tabel, menggunakan rumus:

$$(\alpha/2 ; df \text{ residual}) = (0,025 ; 95)$$

Nilai t tabel = 1,988

Kriteria

- Nilai sig <0,05, maka Ho ditotak dan Ha diterima.
- Nilai sig >0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hipotesisi 1: Pengalaman magang (X1) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Y).

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi dari variabel Pengalaman Magang (X1) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung adalah $5,426 > 1,988$. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Variabel pengalaman magang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Jadi, hipotesis 1 yang menyatakan pengalaman magang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial dapat **diterima**.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Y).

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung adalah $3,351 > 1,988$. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Jadi, hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial dapat **diterima**

Hipotesis 3 dan 4

H3: Terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap motivasi kerja.

H4 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis 3 dan 4

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6,445	1,485		4,339
					Sig.
					,000

Pengalaman Magang	,368	,080	,465	4,583	,000
Lingkungan Kerja	,166	,072	,234	2,302	,024

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Untuk mencari nilai tabel: ($\alpha/2$; df residual) = (0,025 ; 95)

Nilai t tabel = 1,988

Kriteria

a. Nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis 3: Pengalaman magang (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman magang terhadap motivasi kerja.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman magang terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi dari variabel pengalaman magang (X1) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung adalah $4,583 > 1,988$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Variabel pengalaman magang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Jadi, hipotesis 3 yang menyatakan pengalaman magang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) secara parsial dapat **diterima**.

Hipotesis 4: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z).

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah $0,024 < 0,05$. Dan nilai t hitung adalah $2,302 > 1,988$. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H4 diterima. Variabel pengalaman magang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Jadi, hipotesis 4 yang menyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) secara parsial dapat **diterima**

Hipotesis 5

H5 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis 5

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,408	3,120		5,900	,000
	MotivasiKerja	1,163	,169	,576	6,900	,000
	a					

a. Dependent Variable: KesiapanKerja

Sumber : Data diolah, 2025

Untuk mencari nilai t: ($\alpha/2$; df residual) = (0,025 ; 96)

Nilai t tabel = 1,988

Hipotesis 5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja (Z) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung adalah $6,900 > 1,988$. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H5 diterima. Variabel motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Jadi, hipotesis 5 yang menyatakan motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial dapat **diterima**.

4.6 Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,395	1,713

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PengalamanMagang

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai R^2 pertama menunjukkan nilai sebesar $0,408 \times 100\%$ (40,8%) menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Determinasi II

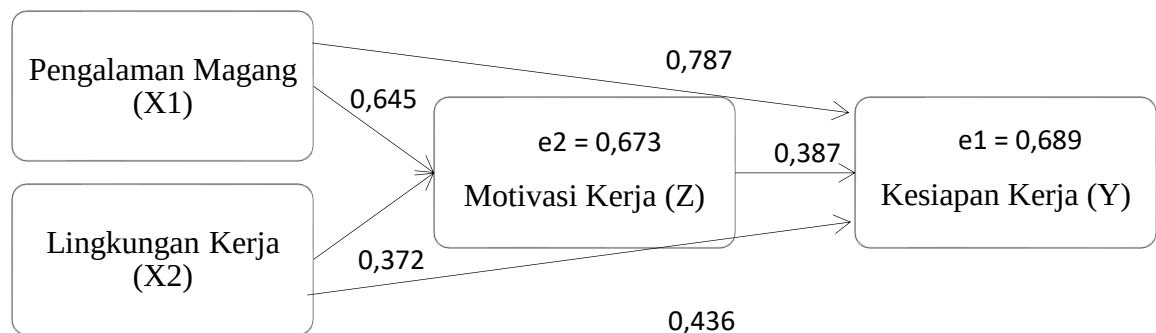
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,547	,532	3,044

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja, PengalamanMagang

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai R^2 kedua menunjukkan nilai sebesar $0,547 \times 100\%$ (54,7%) menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang, lingkungan kerja, dan kesiapan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



Sumber : Data diolah, 2025

1. Pengaruh Langsung

- a) Pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

$$X1 - Y = 0,787$$

- b) Lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja

$$X2 - Y = 0,436$$

- c) Pengalaman magang terhadap motivasi kerja

$$X1 - Z = 0,645$$

- d) Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

$$X2 - Z = 0,372$$

- e) Motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

$$Z - Y = 0,387$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a) Pengalaman magang melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

$$X1 - Z - Y = 0,645 \times 0,387 = 0,249$$

- b) Lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

$$X2 - Z - Y = 0,372 \times 0,387 = 0,143$$

Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisa Jalur

Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X1 – Y	0,787	0	0,787
X2 – Y	0,436	0	0,436
X1- Z	0,645	0	0,645
X2 -Z	0,372	0	0,372
Z-Y	0,387	0	0,387
X1-Z-Y	0	0,249	0,249
X2 – Z – Y	0	0,143	0,143

Sumber : Data diolah, 2025

Kesimpulan hasil uji analisis jalur (Path Analysis)

1. Hipotesis 6

Pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pengalaman magang (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien 0,645 dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 0,387. Pengaruh tidak langsung pengalaman magang (X1) terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 0,249 ($0,645 \times 0,387$). Adapun pengaruh langsung sebesar 0,787. Sehingga total pengaruhnya sebesar 1,036 ($0,787 + 0,249$), karena terjadi pengaruh langsung dan tidak langsung secara signifikan, maka

disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, hipotesis 6 yang menyatakan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening **diterima**.

2. Hipotesis 7

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien sebesar 0,372. Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 0,387. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebesar 0,143 ($0,372 \times 0,387$). Pengaruh langsungnya sebesar 0,436. Sehingga total pengaruhnya sebesar 0,579 ($0,436 + 0,143$), karena terjadi pengaruh langsung dan tidak langsung secara signifikan, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja dan kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening **diterima**.

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
-----------	----------------------	------------

H1	Terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja.	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif pengalaman magang terhadap motivasi kerja.	Diterima
H4	Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.	Diterima
H5	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.	Diterima
H6	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja memediasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja	Diterima
H7	Terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja	Diterima

Sumber : Data diolah, 2025

4.7 Pembahasan

Penelitian ini menganalisis adanya pengaruh pengalaman magang, lingkungan kerja, terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang dimediasi oleh motivasi kerja. Terdapat 129 mahasiswa yang magang pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Namun yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 98 mahasiswa berjenis kelamin pria sebanyak 46 orang, berjenis kelamin wanita sebanyak 52 orang. Mahasiswa magang dengan konsentrasi pemasaran sebanyak 36 orang, sumber daya manusia sebanyak 23 orang, keuangan sebanyak 19 orang, dan operasi sebanyak 20 orang.

Persepsi mahasiswa terhadap indicator pengalaman magang (X1) dengan nilai mean 4,54 menunjukkan hasil yang sangat sesuai, persepsi mahasiswa magang terhadap indicator lingkungan kerja (X2) dengan nilai mean 4,33 menunjukkan hasil yang sangat sesuai, persepsi mahasiswa magang terhadap indicator kesiapan kerja (Y) dengan nilai mean 4,42 menunjukkan hasil yang sangat sesuai, dan persepsi mahasiswa magang terhadap indicator (Z) dengan nilai mean 4,59 menunjukkan hasil yang sangat sesuai,

4.7.1 Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis 1, menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung 5,426, dan t tabel 1,988. Dengan

demikian, hasil uji hipotesis 1 yaitu pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Social Cognitive Career Theory oleh lent, Brown dan Hackeet (1994) bahwa pengalaman magang dapat membentuk keyakinan diri, minat akan karir, dan kesiapan kerja pada mahasiswa melalui proses eksplorasi lingkungan kerja secara nyata. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simfrosa (2020), Cunha (2023), Maliki & Prima (2024) bahwa pengalaman magang memberikan gambaran kepada mahasiswa terutama bagi mahasiswa yang melaksanakan magang tentang keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kemampaun dalam beradaptasi dilingkungan kerja dan perilaku kerja dalam menunjang kesiapan kerja.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis 2, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung 3,351, dan t tabel 1,988. Dengan demikian, hasil uji hipotesis 2 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Siagian (2018) dan Purnami & Utama (2019) bahwa lingkungan kerja yang kondusif yaitu baik secara fisik dan nonfisik dapat meningkatkan motivasi kerja, nyaman serta kesiapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang positif dapat ditunjukan melalui pencahayaan, fasilitas yang memadai, hubungan dengan rekan kerja, atasan

dan bawahan, dan struktur kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung pengembangan diri mahasiswa sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka dalam masuk ke dunia kerja.

4.7.3 Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis 3, menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung 4,583, dan t tabel 1,988. Dengan demikian, hasil uji hipotesis 3 yaitu pengaruh pengalaman magang terhadap motivasi kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Supriyanto (2022), Wahyuni (2023) bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi pada pengetahuan, keterampilan serta perilaku kerja. Hal ini dapat membentuk motivasi kerja secara internal bagi mahasiswa.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai t-hitung 2,302, dan t tabel 1,988. Dengan demikian, hasil uji hipotesis 4 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ingsiyah (2019) dan Tri Gustrian Pratama (2024) bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerja secara intrinsik dan ekstrinsik seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja dalam dirinya biasanya memiliki keinginan akan lingkungan yang baik Uno (2023).

4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis 5, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung 6.900, dan t tabel 1,988. Dengan demikian, hasil uji hipotesis 5 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Anoraga (2009) yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja seseorang dapat ditunjukkan melalui motivasi, keseriusan, ketrampilan yang memadai dan disiplin. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Yusman (2019) Deswarta et al. (2023) bahwa Motivasi kerja berkontribusi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa memasuki dunia professional.

4.7.6 Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Pengalaman Magang dan Kesiapan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis 6, menyatakan bahwa Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Pengalaman

Magang dan Kesiapan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,249. Dengan demikian, hasil uji hipotesis 6 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Social Cognitive Career Theori (SCCT) yang dijelaskan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett tahun 1994 yang didasari oleh teori kognitif sosial Albert Bandura yang menyatakan bahwa pengalaman magang dapat membentuk efikasi diri maupun tujuan karir bagi mahasiswa melalui proses psikososial seperti motivasi kerja. Mahasiswa yang terlibat dalam pengalaman magang, tidak hanya memperoleh keterampilan kerja Wahyuni (2023) tetapi juga dapat meningkatkan dorongan dan semangat dalam mengembangkan diri didunia professional.

Dengan demikian, temuan ini sejalan dengan Mayhesya et al. (2024) dan Nujannah et al. (2024) bahwa semakin baik kualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, semakin besar dorongan secara intrinsik dan ekstrinsik dalam dirinya untuk mempersiapkan diri mereka didunia kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesiapan kerja secara keseluruhan

4.7.7 Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Lingkungan

Kerja dan Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada hipotesis 7, menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kesiapan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,143. Dengan demikian, hasil uji hipotesis 7 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dinyatakan **diterima**.

Hasil temuan ini diperkuat oleh Uno (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik secara fisik, seperti fasilitas kerja dan nonfisik seperti, hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat membentuk motivasi kerja yang baik bagi mahasiswa. Mahasiswa yang merasa dihargai, diperlakukan dengan baik, difasilitasi selama proses magang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dalam belajar dan tumbuh berkembang yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kusumasari & Rustiana (2019) Susilawati & Mayasari (2022) bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif selama pelaksanaan magang akan menumbuhkan dorongan bagi mereka dalam belajar dan bekerja yang pada akhirnya memberikan kontribusi secara emosional, mental dan keterampilan terhadap kesiapan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada mahasiswa magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Angkatan 2021, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan berkualitas pengalaman magang pada mahasiswa, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja mereka dalam menghadapi dunia professional.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dapat membantu mahasiswa magang dalam beradaptasi, mengembangkan diri dalam mempersiapkan diri mereka ke dunia professional.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman magang terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mendapatkan pengalaman magang secara langsung cenderung memiliki motivasi kerja atau dorongan kerja yang lebih tinggi.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan nyaman secara fisik maupun psikologis dapat membangun semangat kerja mahasiswa magang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung akan lebih siap dalam menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, artinya pengalaman magang tidak hanya berdampak secara langsung pada kesiapan kerja, tetapi melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu yang pada akhirnya akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa magang.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kesiapan kerja, artinya lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan motivasi kerja atau dorongan pada diri seseorang yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa magang.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada mahasiswa magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Angkatan 2021, menghasilkan saran sebagai berikut:

1. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII diharapkan dapat secara berkelanjutan melakukan evaluasi terhadap program magang, kebutuhan akan lingkungan kerja ke depan, serta Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja bagi mahasiswa magang untuk memastikan bahwa seluruh aspek dapat berjalan optimal dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Bagi mahasiswa diharapkan dapat mengikuti program magang dengan sungguh. Berdasarkan penelitian ini, pengalaman magang memiliki nilai signifikansi yang paling besar baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif selama pelaksanaan magang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, mahasiswa magang senantiasa menjaga semangat dalam menetapkan karir yang jelas, dan membangun semangat motivasi kerja dalam dirinya agar dapat berdampak positif dalam mempersiapkan diri ke dunia profesional.

3. Bagi peneliti yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya pada mahasiswa magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII, disarankan untuk melakukan analisis lebih mendalam dengan mempertimbangkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfan, M. Z. (2020). Pengaruh Bimbingan Karir Dan Lingkungan Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Smk Negeri 2 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 114–123.
- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja, PT. *Rineka Cipta*, Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (*No Title*).
- Asyorori, M., & Andani, W. (2023). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step. *Buletin Ilmiah Math. Stat. Dan Terapannya*, 12(1), 59–68.
- Banker, D., & Borchardt, J. (2025). Students’ perspectives on an internship experience. *Journal of Research in Innovative Teaching and Learning*.
<https://doi.org/10.1108/JRIT-07-2024-0198>
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory - administrator’s guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1–16.
<https://www.paradigmeducation.com/sites/default/files/facilitatorresources/assessments/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf>
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Cunha, A. B. da, Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

(Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen*

Terapan, 4(6), 846–852. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Dewi, T., Aulia, I., Saleh, U. A., & Situbondo. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN DIMEDIASI KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA UPT PUSKESMAS JANGKAR*. 2(October 2019), 1687–1702.

Fachiroh, D., & Suratman, A. (2023). Job Satisfaction as a Mediator of Compensation and Motivation on Employees Performance. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 10(1), 71–85.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i1.10556>

Faikhamta, C., & Clarke, A. (2019). *Kasetsart Journal of Social Sciences Thai cooperating teachers ' motivations and challenges in supervising student teachers during their internship program*. 40, 567–573.

Gagné, M., Jacques, F., Maarten, V., Laurence, C.-B., Anja, van den B., Ann Kristin, A., Jenny, B., Charles, B., Emanuela, C., Stefan Tomas, G., Hallgeir, H., Devani Laksmi, I., Peter A., J., Marianne Hauan, M., Mathias, N.,

- Assane, N., Anja Hagen, O., Patrice, R., Zheni, W., & and Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gatot, M., & Rahayu, D. (2019). Hubungan Antara Program Magang Dengan Motivasi Pengembangan Karir Peserta Didik. *Indonesian Journal of Adult and Community Education*, 1(1), 11–19.
<https://doi.org/10.17509/ijace.v1i1.20001>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS (05 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Handoko, H. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang, Kepribadian, Dan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor*. 4(4), 755–766.
<https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1231>
- Hasibuan. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang,
Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83.
<https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>

Irmigardis Makun, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur
Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan
Ilmu Sosial*, 5(3), 183–192. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1893>

John, M. I., Robert, K., & Michael, T. M. (2006). Perilaku dan manajemen
organisasi. *Erlangga, Jakarta*.

Kobayashi-sakamoto, M., Toyonobu, M., Yusa, J., & Shimada, T. (2023). Factors
Influencing the Learning Experience in Pharmaceutical Internships: A
Qualitative Interview Study. *International Dairy Journal*, 105805.
<https://doi.org/10.1016/j.ejphar.2025.177530>

Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as The Source of Learning
and Development. *Prentice Hall, Inc., 1984*, 20–38.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7223-8.50017-4>

Kurniawan, W., Suhartini, S., & Suratman, A. (2023). *Inovbiz How Work
Environment Lead to Performance ? 11*, 90–97.

Kusumasari, N., & Rustiana, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Ojt, Fasilitas
Belajar, Dan Lingkungan Pendidikan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa
Melalui Motivasi Berprestasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(Vol

8 No 1 (2019): Economic Education Analysis Journal), 366–388.

Lapan, J. C., & Smith, K. N. (2023). “No Girls on the Software Team”: Internship Experiences of Women in Computer Science. *Journal of Career Development*, 50(1), 119–134. <https://doi.org/10.1177/08948453211070842>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>

Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students’ Readiness in Entering the World of Work with Self Efficacy as a Moderating Variable (Study on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo). *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3, 1–20. <https://doi.org/10.21070/jims.v3i0.1565>

Luk, L. Y. Y., & Chan, C. K. Y. (2020). Adaptation and validation of the Work Experience Questionnaire for investigating engineering students’ internship experience. *Journal of Engineering Education*, 109(4), 801–820. <https://doi.org/10.1002/jee.20351>

Maliki, D., & Prima, H. (2024). “Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Magang MSIB terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen UPN Veteran Jawa Timur”. *Jurnal Ilmiah MEA*, 8. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4604/2038>

Maria Sofa, F., Suryani, N., & Dyah Rahmawati, F. (2020). The Influence of

Industrial Work Practice (Internship), Corporate World Information, and Motivation of Entering Corporate World towards Working Readiness of Students at Class XII Office Administration Department in SMK Negeri 2 Temanggung 2018/2019. *KnE Social Sciences*, 2020, 702–719.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i6.6637>

Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389.

Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189.
<https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>

Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>

Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 38.
<https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6241>

Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban

Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>

Nilda, janna miftahul. (2021). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.

Nujannah, Lemiyana, & Walian, A. (2024). *Pengaruh Soft Skill , Praktik Pengalaman Lapangan (Magang) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang Angkatan 2020-2021*. 4(6), 1566–1575.

Octavia, W., & Patni, N. (2024). *PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN LINGKUNGAN TEMAN SEBAYA TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA KELAS XII MPLB SMK NEGERI 1 SUKOHARJO*. 2(3), 454–474.

Octavianti, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 37–49.
<http://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/69>

Potgieter, I., & Coetzee, M. (2013). Employability attributes and personality preferences of postgraduate business management students. *SA Journal of*

Industrial Psychology, 39(1), 1–10.

Pratama, T. G., & Veybitha, Y. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Direktorat Operasi Dan Produksi Kompartemen Operasi, Unit Kerja Ammonia Pusri 2B*. 14(1), 106–121.

Puji, T. D. (2020). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Hasil Uji Kompetensi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Teknik Audio Video. *IJOP: International Journal of Pedagogy*, 1(2), 34–41.

<https://ijop.upstegal.ac.id/index.php/ijop/article/view/10>

Purnami, N. M. I., & Mudiarta Utama, I. W. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.

Rachmadi, F. Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)*.

Rismansyah, Ekonomi, F., & Sriwijaya, U. (2021). *Konferensi Global tentang Bisnis dan Manajemen Konferensi Global tentang Bisnis dan Manajemen*. 2019, 61–71.

Riyanti, S., & Kasyadi, S. (2021). Motivasi dan Pengalaman Praktek Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa: Studi pada SMK Swasta di

Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan IPS*, 4(1), 43–57.

<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/herodotus/article/view/8815>

Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior*.

<http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526>

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). *Essentials of Organizational Behavior Canadian Edition*.

Saputra, B. D., & Sukirno, S. (2020). Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 4(1), 139–151. <https://doi.org/10.21831/jk.v4i1.24651>

Sari, Y. P., & Mariyanti, E. (2024). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(1), 141–149. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i1.1577>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 2*.

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgri Semarang). *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simfrosa, A. (2020). *Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi*. 4(3), 1954–1964.
- Sitopu, J. W., Purba, I. R., & Sipayung, T. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. *Dedikasi Sains Dan Teknologi*, 1(2), 82–87. <https://doi.org/10.47709/dst.v1i2.1068>
- Sudarmono, S., Hasibuan, L., & Anwar Us, K. (2021). Pembiayaan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 266–280. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.448>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sukardi, D. K. (1987). Bimbingan karir di sekolah-sekolah. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Sukmadinata, N. S. (2003). *Landasan psikologi proses pendidikan*. Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=NlwktwAACAAJ>
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*.

- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Suratman, A., Mifrahi, M. N., & Mahfuroh, R. (2022). Motivasi Penguatan Potensi Diri Perempuan Perajin Benang Ulat Sutra Dusun Jimat Widodomartani Yogyakarta. *Patria : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 134–143. <https://doi.org/10.24167/patria.v4i2.4185>
- Suratman, A., Suhartini, S., Palupi, M., Nurdiana DIHAN, F., & Bakr MUHLISON, M. (2021). The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia*. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1019–1029. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1019>
- Susilawati, N. M. ., & Mayasari, N. M. D. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Di Pt.Fif Pos Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108–117.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- Syafitri, D., Namira Sitanggang, C., Naurah Maharani, P., Fadila Ramadhani, P.,

- & Yunita Siregar, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Magang Terhadap Motivasi dan Kinerja Mahasiswa. *Gudang Jurnal Multidisplin Ilmu*, 1(6), 179–182.
- Syandianingrum, A., & Wahjudi, E. (2021). Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 9(1), 32–45. <https://doi.org/10.26740/jpak.v9n1.p32-45>
- Syavita, E., Sutrisno, N., Bagus, I., & Wedasantara, O. (2024). Implikasi Program Magang Studi Independen Besertifikat Pada Mahasiswa Universitas Udayana. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3(5), 1–11.
- Triono, B., Ayem, S., & Erawati, T. (2022). Sebagai Variabel Intervening. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2), 117–133. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/balance>
- Triono, F., & Khrisna, A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Ekobis Dewantara*, 7(2), 859–872.
- Turner, D. P. (2020). Sampling Methods in Research Design. *Headache: The Journal of Head & Face Pain*, 60(1).
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng->

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu
rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484
_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Wahyudin, A., & Utami, H. W. (2023). Jurnal ekonomi manajemen dan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 1(1), 31–40.

Wahyuni, N. (2023). Pengaruh Program Magang Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa di Kabupaten Karawang). *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 4(1), 26–36.
<https://doi.org/10.56456/jebdeker.v4i1.208>

Wahyuni, S., Kumalasari, F., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh Internship Experience Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 & 2019). *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 257–269. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/view/1301>

Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri*.

Wibowo, R. E., Santoso, J. T. B., & Widiyanto, W. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Smk. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 147–155. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.41448>

- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wilson, J., Ika, S., Purba, R., & Sipayung, T. (2021). *Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Aplikasi SPSS*. 82–87.
- Yusadinata, A. S., Machmud, A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4108–4117.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1318>
- Yusman, I. Y., Ismiyati, I., & Mar'atus Sholikhah, M. (2019). Pengaruh OJT, Prestasi Belajar, Informasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 49–58.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24476>

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Qorri Aina Rosyada mahasiswi Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Saat ini saya sedang melakukan sebuah penelitian tugas akhir yang berjudul ***“Pengaruh Pengalaman Magang dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII: Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”***. Kriteria responden pada penelitian ini yaitu mahasiswa Angkatan 2021 Program Studi S1 Manajemen FBE UII yang telah melaksanakan program magang baik didalam maupun diluar kampus.

Oleh karena itu, Saya mohon kesediaan Saudara dalam meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner penelitian ini. Identitas dan data Saudara akan dirahasiakan sehingga Saudara dapat menjawab kuesioner ini dengan nyaman.

Jika terdapat pertanyaan maupun adanya kendala dalam pengisian kuesioener ini dapat menghubungi peneliti dengan kontak berikut:

Wa :082257475893

Email : 21311598@students.uui.ac.id

Atas kesediaan waktu dan partisipasi Saudara dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Email :

NIM :

Jenis Kelamin :

- Pria
- Wanita

Konsentrasi Peminatan:

- Keuangan
- Pemasaran
- Sumber Daya Manusia
- Operasi

Tempat Magang :

DRAFT KUESIONER

Keterangan :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

1. Pengalaman Magang (X1)

Sumber	No	Pernyataan	Penilaian				
(Nujannah et al., 2024)	X1.1	Pengalaman magang membantu saya untuk memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
	X1.2	Pengalaman magang dapat menambah pengetahuan baru dan pengalaman baru yang belum pernah saya coba mengenai pekerjaan yang nyata					

	X1.3	Pengalaman magang membuat saya memiliki kemampuan berkompetensi dibidang kerja					
	X1.4	Pengalaman magang membantu saya dalam memahami lingkungan kerja pada dunia kerja					
	X1.5	Pengalaman magang membuat saya dapat memahami karakteristik dari setiap karyawan yang ada pada tempat magang					

Keterangan :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

2. Lingkungan Kerja (X2)

Sumber	No	Pernyataan	Penilaian				
	X2.1	Saya merasa suasana lingkungan kerja saya nyaman dan dapat memberikan dukungan	1	2	3	4	5

(Nujannah et al., 2024) (F. Triono & Khrisna, 2024)	X2.2	Komunikasi antar rekan kerja dan atasan dilingkungan kerja dapat berlangsung dengan baik					
	X2.3	Kebijakan dan peraturan ditempat kerja mendukung efisiensi dan perkembangan kerja saya					
	X2.4	Saya merasa diapresiasi dan diberi dukungan dari tim serta manajemen dilingkungan kerja saya					
	X2.5	Fasilitas dan sarana yang tersedia ditempat kerja saya cukup memadai untuk meningkatkan proses produktivitas					

Keterangan :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

3. Kesiapan Kerja (Y1)

Sumber	No	Pernyataan	Penilaian
--------	----	------------	-----------

(Nujannah et al., 2024) (F. Triono & Khrisna, 2024)	Y1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan rekan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan	1	2	3	4	5
	Y2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kolaboratif					
	Y3	Saya mampu menemukan solusi terbaik ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan saya					
	Y4	Saya selalu memeriksa hasil kerja saya untuk meminimalisir adanya kesalahan					
	Y5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaanya saya dengan baik					
	Y6	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya sebelum semuanya selesai					
	Y7	Saya mampu mengelola emosional saya ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan					
	Y8	Saya tidak ragu dalam memilih pekerjaan					

	Y9	Saya membuat keputusan setelah mempertimbangkan berbagai aspek dengan cermat					
--	----	--	--	--	--	--	--

Keterangan :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

4. Motivasi Kerja (Z)

Sumber	No	Pernyataan	Penilaian				
(Nujannah et al., 2024)	Z1	Saya siap bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi saya Saya siap bekerja karena ingin mendapatkan penghasilan sendiri	1	2	3	4	5
	Z2	Saya siap bekerja karena ingin mendapatkan penghasilan sendiri					
	Z3	Saya siap bekerja agar dapat mengembangkan kemampuan yang					

		saya miliki untuk bekal dimasa depan					
	Z4	Saya siap bekerja untuk dapat mewujudkan cita cita dan harapan					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA MENTAH

1. Pengalaman Magang (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	MEAN
1	5	5	5	5	5	25	5,0
2	5	5	5	5	5	25	5,0
3	4	5	4	3	3	19	3,8
4	5	5	5	5	5	25	5,0
5	4	4	4	4	4	20	4,0
6	5	5	4	4	4	22	4,4
7	3	2	3	4	4	16	3,2
8	5	5	5	5	5	25	5,0
9	5	5	4	4	4	22	4,4

10	5	5	5	5	4	24	4,8
11	5	5	4	4	4	22	4,4
12	5	5	5	5	5	25	5,0
13	5	4	4	5	4	22	4,4
14	4	4	5	4	4	21	4,2
15	5	5	4	5	5	24	4,8
16	5	5	4	3	4	21	4,2
17	5	5	5	5	5	25	5,0
18	4	3	4	5	4	20	4,0
19	5	5	5	5	5	25	5,0
20	5	5	5	5	5	25	5,0
21	5	5	5	5	5	25	5,0
22	5	5	4	4	3	21	4,2
23	5	4	3	5	5	22	4,4
24	5	5	5	5	4	24	4,8
25	5	5	4	5	4	23	4,6
26	5	5	5	5	5	25	5,0
27	4	4	4	4	4	20	4,0
28	5	4	3	3	3	18	3,6
29	5	5	5	5	5	25	5,0
30	5	5	5	5	5	25	5,0
31	5	4	3	5	4	21	4,2

32	5	5	5	5	5	25	5,0
33	5	5	5	5	5	25	5,0
34	5	5	5	5	5	25	5,0
35	5	5	4	5	5	24	4,8
36	5	5	5	5	4	24	4,8
37	5	5	5	5	5	25	5,0
38	5	4	5	5	5	24	4,8
39	5	5	5	5	5	25	5,0
40	5	5	5	5	4	24	4,8
41	5	5	5	5	5	25	5,0
42	5	5	5	5	3	23	4,6
43	5	5	5	5	5	25	5,0
44	4	4	4	4	4	20	4,0
45	4	4	4	5	5	22	4,4
46	4	5	4	5	4	22	4,4
47	4	4	3	5	4	20	4,0
48	5	5	5	5	5	25	5,0
49	5	5	5	5	5	25	5,0
50	4	5	5	5	5	24	4,8
51	5	5	4	5	5	24	4,8
52	4	5	4	4	4	21	4,2
53	1	1	1	1	2	6	1,2

54	3	3	4	5	5	20	4,0
55	4	5	3	2	3	17	3,4
56	5	5	5	5	5	25	5,0
57	3	4	3	4	3	17	3,4
58	4	4	4	4	4	20	4,0
59	5	5	5	5	5	25	5,0
60	5	5	5	5	3	23	4,6
61	5	5	4	5	5	24	4,8
62	5	5	5	5	5	25	5,0
63	5	5	5	5	5	25	5,0
64	5	5	5	5	5	25	5,0
65	4	4	5	5	4	22	4,4
66	4	5	5	3	4	21	4,2
67	4	5	4	4	5	22	4,4
68	5	5	5	5	5	25	5,0
69	5	4	4	4	5	22	4,4
70	5	5	4	5	3	22	4,4
71	5	5	5	5	5	25	5,0
72	5	4	4	4	3	20	4,0
73	5	5	5	5	5	25	5,0
74	4	5	4	4	3	20	4,0
75	5	5	5	5	4	24	4,8

76	5	4	5	5	4	23	4,6
77	5	5	5	5	5	25	5,0
78	5	5	5	5	3	23	4,6
79	5	5	5	3	5	23	4,6
80	5	5	5	5	5	25	5,0
81	5	5	5	5	5	25	5,0
82	5	5	5	5	5	25	5,0
83	5	4	5	5	4	23	4,6
84	4	4	4	4	5	21	4,2
85	5	5	5	5	5	25	5,0
86	5	5	5	5	2	22	4,4
87	4	4	4	4	4	20	4,0
88	5	3	5	3	5	21	4,2
89	4	5	4	5	5	23	4,6
90	4	5	4	5	4	22	4,4
91	5	4	4	5	5	23	4,6
92	5	5	5	5	5	25	5,0
93	4	4	4	4	5	21	4,2
94	5	5	5	5	5	25	5,0
95	4	3	5	3	5	20	4,0
96	4	5	4	4	3	20	4,0
97	5	5	5	4	4	23	4,6

98	5	5	4	4	5	23	4,6
----	---	---	---	---	---	----	-----

2. Lingkungan Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	MEAN
1	5	5	5	5	5	25	5,0
2	5	5	5	5	5	25	5,0
3	4	4	3	4	3	18	3,6
4	5	5	5	5	5	25	5,0
5	4	4	4	4	4	20	4,0
6	5	4	5	4	4	22	4,4
7	2	4	5	4	2	17	3,4
8	5	5	4	4	5	23	4,6
9	5	5	5	5	4	24	4,8
10	4	4	3	4	4	19	3,8
11	4	5	3	4	5	21	4,2
12	5	5	5	5	5	25	5,0
13	3	4	4	4	3	18	3,6
14	5	4	5	4	5	23	4,6
15	5	5	5	5	5	25	5,0
16	4	3	2	4	5	18	3,6
17	5	5	4	5	5	24	4,8

18	2	3	3	3	4	15	3,0
19	4	4	4	5	5	22	4,4
20	3	2	1	3	3	12	2,4
21	1	1	5	4	4	15	3,0
22	5	5	4	3	3	20	4,0
23	5	5	5	5	5	25	5,0
24	5	4	5	5	5	24	4,8
25	5	5	5	5	5	25	5,0
26	5	5	5	5	5	25	5,0
27	4	4	4	3	3	18	3,6
28	4	5	3	5	5	22	4,4
29	5	5	5	5	5	25	5,0
30	4	5	5	5	5	24	4,8
31	5	4	4	4	5	22	4,4
32	4	4	4	4	5	21	4,2
33	5	4	4	4	4	21	4,2
34	5	5	4	5	4	23	4,6
35	5	5	5	5	5	25	5,0
36	4	5	4	5	4	22	4,4
37	5	5	5	5	5	25	5,0
38	5	5	5	5	5	25	5,0
39	4	3	5	4	3	19	3,8

40	4	5	4	4	5	22	4,4
41	5	5	5	5	4	24	4,8
42	4	4	4	4	4	20	4,0
43	4	4	4	4	4	20	4,0
44	4	4	4	4	4	20	4,0
45	5	5	5	4	4	23	4,6
46	4	4	4	4	4	20	4,0
47	3	4	2	3	3	15	3,0
48	5	5	5	5	5	25	5,0
49	4	5	5	5	4	23	4,6
50	4	5	4	5	5	23	4,6
51	5	5	4	3	5	22	4,4
52	5	4	4	5	3	21	4,2
53	2	2	2	1	1	8	1,6
54	3	4	3	4	4	18	3,6
55	2	4	3	4	5	18	3,6
56	5	5	4	4	4	22	4,4
57	3	2	3	3	3	14	2,8
58	4	5	5	4	4	22	4,4
59	5	5	5	5	5	25	5,0
60	5	4	4	5	5	23	4,6
61	5	5	4	5	3	22	4,4

62	5	5	5	4	5	24	4,8
63	5	5	5	5	5	25	5,0
64	5	5	4	5	4	23	4,6
65	4	3	5	4	5	21	4,2
66	5	5	4	5	5	24	4,8
67	5	4	4	4	5	22	4,4
68	5	4	4	5	5	23	4,6
69	5	4	5	5	5	24	4,8
70	5	4	5	5	4	23	4,6
71	4	4	4	5	5	22	4,4
72	4	4	4	4	5	21	4,2
73	5	5	5	5	5	25	5,0
74	5	3	4	3	5	20	4,0
75	4	5	5	5	4	23	4,6
76	5	4	5	5	5	24	4,8
77	5	5	5	5	5	25	5,0
78	5	5	3	5	5	23	4,6
79	5	5	5	5	5	25	5,0
80	3	5	3	5	5	21	4,2
81	5	5	3	5	5	23	4,6
82	4	4	5	5	4	22	4,4
83	4	4	4	4	5	21	4,2

84	3	4	3	5	5	20	4,0
85	5	5	5	5	5	25	5,0
86	4	2	4	4	4	18	3,6
87	4	4	4	4	4	20	4,0
88	5	4	3	5	5	22	4,4
89	5	4	5	5	4	23	4,6
90	4	4	4	5	5	22	4,4
91	5	5	5	4	5	24	4,8
92	4	4	4	4	4	20	4,0
93	5	4	4	5	4	22	4,4
94	4	4	4	4	4	20	4,0
95	5	4	3	3	4	19	3,8
96	5	4	3	4	5	21	4,2
97	5	5	5	4	4	23	4,6
98	5	4	4	4	5	22	4,4

3. Kesiapan Kerja (Y1)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL	MEAN
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	34	3,8
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	4,7

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
6	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36	4,0
7	4	4	4	5	4	3	3	1	5	33	3,7
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4,7
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4,8
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,1
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4,3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
14	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32	3,6
15	5	5	3	5	5	5	4	3	4	39	4,3
16	3	4	3	5	5	5	4	5	5	39	4,3
17	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43	4,8
18	3	4	3	5	5	4	3	4	4	35	3,9
19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	4,8
20	4	3	3	5	5	5	3	5	5	38	4,2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
22	3	4	4	5	4	4	5	5	5	39	4,3
23	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41	4,6
24	5	4	3	5	4	5	5	5	5	41	4,6
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	4,2
26	5	5	4	5	4	4	3	3	5	38	4,2

27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	3,6
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	4,8
29	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41	4,6
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
31	4	4	3	5	4	5	2	2	5	34	3,8
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4,9
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4,9
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4,9
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
36	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4,6
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
38	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4,7
39	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	4,8
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4,9
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
42	5	5	5	5	5	4	4	2	5	40	4,4
43	4	3	5	4	4	4	5	4	4	37	4,1
44	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	4,3
45	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4,8
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4,1
47	4	4	3	5	4	3	3	4	4	34	3,8
48	5	5	5	5	5	3	5	4	5	42	4,7

49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,9
50	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4,6
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4,9
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3,6
53	2	1	2	3	2	3	2	3	2	20	2,2
54	5	5	4	3	4	4	4	3	5	37	4,1
55	4	3	3	4	4	2	3	2	5	30	3,3
56	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3,8
57	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	3,4
58	4	5	4	3	4	4	4	3	4	35	3,9
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
60	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	4,8
61	5	5	3	4	4	4	5	3	3	36	4,0
62	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4,9
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
64	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	3,7
65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4,8
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4,9
67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
68	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4,4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,1
70	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39	4,3

71	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4,8
72	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41	4,6
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4,9
74	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	4,4
75	4	4	4	5	5	5	5	5	3	40	4,4
76	3	5	5	4	4	4	5	5	5	40	4,4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
78	5	5	5	4	5	3	5	5	5	42	4,7
79	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4,8
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
81	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	4,8
82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4,9
83	4	5	4	4	5	5	4	3	4	38	4,2
84	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	4,8
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
86	4	4	5	4	4	4	4	2	5	36	4,0
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
88	5	5	3	5	5	5	5	5	3	41	4,6
89	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42	4,7
90	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40	4,4
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
92	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	4,3

93	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	4,8
94	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,9
95	5	3	4	5	3	4	5	5	4	38	4,2
96	5	4	4	3	4	4	5	3	5	37	4,1
97	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	4,3
98	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39	4,3

4. Motivasi Kerja (Z1)

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	TOTAL	MEAN
1	5	5	5	5	20	5,0
2	5	5	5	5	20	5,0
3	4	3	5	5	17	4,3
4	5	5	5	5	20	5,0
5	4	4	4	4	16	4,0
6	4	4	5	5	18	4,5
7	5	5	5	5	20	5,0
8	4	5	5	5	19	4,8
9	5	5	5	5	20	5,0
10	5	5	5	5	20	5,0
11	5	4	4	5	18	4,5
12	5	5	5	5	20	5,0
13	5	5	5	4	19	4,8

14	4	4	5	5	18	4,5
15	5	5	5	5	20	5,0
16	5	5	5	5	20	5,0
17	5	5	5	5	20	5,0
18	5	5	5	4	19	4,8
19	5	5	4	4	18	4,5
20	5	5	5	5	20	5,0
21	5	5	5	5	20	5,0
22	4	4	4	4	16	4,0
23	5	5	5	5	20	5,0
24	5	5	5	5	20	5,0
25	4	4	4	5	17	4,3
26	5	5	5	5	20	5,0
27	3	4	4	3	14	3,5
28	5	4	3	5	17	4,3
29	4	4	4	4	16	4,0
30	5	5	5	5	20	5,0
31	4	4	3	4	15	3,8
32	4	4	5	4	17	4,3
33	3	3	5	5	16	4,0
34	5	5	5	5	20	5,0
35	5	5	5	5	20	5,0

36	5	5	5	5	20	5,0
37	5	4	5	4	18	4,5
38	5	5	5	5	20	5,0
39	4	4	5	5	18	4,5
40	5	5	5	5	20	5,0
41	5	5	5	5	20	5,0
42	5	5	5	5	20	5,0
43	5	5	5	5	20	5,0
44	4	4	4	4	16	4,0
45	5	5	5	5	20	5,0
46	4	5	4	5	18	4,5
47	3	3	3	3	12	3,0
48	5	5	5	5	20	5,0
49	4	4	5	4	17	4,3
50	5	5	5	5	20	5,0
51	5	5	5	5	20	5,0
52	3	5	5	3	16	4,0
53	3	3	2	2	10	2,5
54	3	3	3	4	13	3,3
55	2	3	4	5	14	3,5
56	4	4	4	4	16	4,0
57	1	3	3	3	10	2,5

58	4	5	5	5	19	4,8
59	5	5	5	5	20	5,0
60	5	5	5	5	20	5,0
61	5	5	5	5	20	5,0
62	5	5	5	5	20	5,0
63	5	5	5	5	20	5,0
64	5	5	5	5	20	5,0
65	5	4	5	5	19	4,8
66	5	5	5	5	20	5,0
67	4	4	4	5	17	4,3
68	5	4	5	5	19	4,8
69	4	5	5	5	19	4,8
70	4	5	5	5	19	4,8
71	4	5	5	5	19	4,8
72	4	4	4	5	17	4,3
73	5	5	5	5	20	5,0
74	5	5	5	5	20	5,0
75	5	5	5	5	20	5,0
76	4	5	5	3	17	4,3
77	5	5	5	5	20	5,0
78	5	5	5	5	20	5,0
79	3	5	5	5	18	4,5

80	3	3	5	5	16	4,0
81	3	5	5	5	18	4,5
82	4	5	5	5	19	4,8
83	5	5	5	5	20	5,0
84	4	5	5	5	19	4,8
85	5	5	5	5	20	5,0
86	5	5	4	5	19	4,8
87	4	4	4	4	16	4,0
88	3	5	5	3	16	4,0
89	5	5	5	5	20	5,0
90	4	5	4	5	18	4,5
91	5	5	5	5	20	5,0
92	5	5	5	5	20	5,0
93	5	5	5	4	19	4,8
94	5	5	5	5	20	5,0
95	3	4	5	4	16	4,0
96	4	5	5	5	19	4,8
97	5	4	5	5	19	4,8
98	4	4	4	4	16	4,0

LAMPIRAN 3

HASIL UJI OUTER MODEL

A. Karakteristik Responden

jenis kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	46	46.9	46.9	46.9
Wanita	52	53.1	53.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

konsentrasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pemasaran	36	36.7	36.7	36.7
	SDM	23	23.5	23.5	60.2
	Keuangan	19	19.4	19.4	79.6
	Operasi	20	20.4	20.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
jenis kelamin	98	1	2	1.53	.502
konsentrasi	98	1	4	2.23	1.156
Valid N (listwise)	98				

B. Uji Validitas

Correlations							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,679**	,643**	,549**	,379**	,826**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

	N	98	98	98	98	98	98
X1_2	Pearson Correlation	,679**	1	,571**	,453**	,236*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,020	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1_3	Pearson Correlation	,643**	,571**	1	,549**	,469**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1_4	Pearson Correlation	,549**	,453**	,549**	1	,452**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1_5	Pearson Correlation	,379**	,236*	,469**	,452**	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98
Total_X 1	Pearson Correlation	,826**	,749**	,834**	,784**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total_X 2
X2_1	Pearson Correlation	1	,597**	,443**	,459**	,460**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X2_2	Pearson Correlation	,597**	1	,409**	,559**	,417**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X2_3	Pearson Correlation	,443**	,409**	1	,500**	,282**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X2_4	Pearson Correlation	,459**	,559**	,500**	1	,549**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98

X2_5	Pearson Correlation	,460**	,417**	,282**	,549**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98
Total_X 2	Pearson Correlation	,790**	,788**	,705**	,797**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations											
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Total_Y
Y_1	Pearson Correlation	1	,575*	,484*	,341*	,388*	,403*	,480*	,239*	,330*	,664*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,018	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_2	Pearson Correlation	,575*	1	,579*	,487*	,621*	,454*	,540*	,314*	,479*	,796*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_3	Pearson Correlation	,484*	,579*	1	,360*	,490*	,381*	,554*	,343*	,447*	,740*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_4	Pearson Correlation	,341*	,487*	,360*	1	,512*	,488*	,295*	,396*	,402*	,669*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_5	Pearson Correlation	,388*	,621*	,490*	,512*	1	,461*	,376*	,323*	,334*	,699*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_6	Pearson Correlation	,403*	,454*	,381*	,488*	,461*	1	,422*	,457*	,310*	,696*
	Sig. (2-tailed)										
	N										

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_7	Pearson Correlation	,480*	,540*	,554*	,295*	,376*	,422*	1	,602*	,277*	,745*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,006	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_8	Pearson Correlation	,239*	,314*	,343*	,396*	,323*	,457*	,602*	1	,235*	,658*
	Sig. (2-tailed)	,018	,002	,001	,000	,001	,000	,000		,020	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y_9	Pearson Correlation	,330*	,479*	,447*	,402*	,334*	,310*	,277*	,235*	1	,598*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,002	,006	,020		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_Y	Pearson Correlation	,664*	,796*	,740*	,669*	,699*	,696*	,745*	,658*	,598*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations				
		Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Total_Z
Z_1	Pearson Correlation	1	,650**	,486**	,545**	,851**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98
Z_2	Pearson Correlation	,650**	1	,622**	,428**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98
Z_3	Pearson Correlation	,486**	,622**	1	,556**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98
Z_4	Pearson Correlation	,545**	,428**	,556**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000

N		98	98	98	98	98
Total_Z	Pearson Correlation	,851**	,827**	,800**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N		98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Hasil Uji Reliabilitas

Pengalaman Magang (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.05	5.224	.727	.767
X1.2	18.08	5.313	.598	.800
X1.3	18.23	4.944	.722	.764
X1.4	18.14	5.031	.635	.789
X1.5	18.31	5.452	.468	.840

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.28	6.160	.641	.763
X2.2	17.35	6.291	.647	.761
X2.3	17.48	6.603	.514	.803
X2.4	17.27	6.547	.679	.755

X2.5	17.24	6.805	.536	.794
------	-------	-------	------	------

Kesiapan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.30	16.417	.570	.851
Y2	35.34	15.153	.722	.836
Y3	35.54	15.529	.650	.844
Y4	35.17	16.434	.578	.851
Y5	35.32	16.466	.620	.848
Y6	35.32	16.012	.601	.848
Y7	35.45	15.363	.652	.843
Y8	35.59	15.296	.515	.861
Y9	35.27	16.671	.487	.859

Motivasi Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	13.96	2.473	.676	.774
Z2	13.79	2.933	.691	.761
Z3	13.68	3.064	.655	.778
Z4	13.70	3.097	.601	.799

D. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,06773699
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,058
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

5.2.1 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.968	2.888		3.451	.001		
	PENGALAMAN MAGANG	.645	.157	.404	4.097	.000	.495	2.019
	LINGKUNGAN KERJA	.372	.131	.260	2.833	.006	.573	1.746
	MOTIVASI KERJA	.387	.182	.192	2.123	.036	.592	1.689

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,024	1,624		,631	,530
	PengalamanMagan g	,018	,088	,027	,207	,836
	LingkunganKerja	,046	,079	,076	,581	,563

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 4
BIODATA PENULIS

1. Data Diri

Nama Lengkap	: Qorri Aina Rosyada
Tempat, Tanggal lahir	: Surabaya, 29 Agustus 2002
Nim	: 21311598
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin	: Perempuan
Asal	: Surabaya
No.Telp	: 082257475893
Email	: 21311598@students.uui.ac.id ainarosyada37@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan

2009 - 2015	: SD Hang Tuah 3 Surabaya
2015 - 2018 `	: SMPN 7 Surabaya
2018 - 2021	: SMAN 8 Surabaya
2021 – Sekarang	: Universitas Islam Indonesia