

Pengaruh Motivasi Belajar, Mata Kuliah Praktik di Laboratorium, dan Magang Industri Terhadap Kesiapan dan Kemampuan Kerja Alumni Mahasiswa Akuntansi Politeknik Negeri Batam

Ely Kartikaningdyah, Arif Darmawan, Anjelina

Batam Polytechnics

Akuntansi Study Program, Manajemen Bisnis Departemen

Parkway Street, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

E-mail: ely@polibatam.ac.id¹⁾ darmawan@polibatam.ac.id²⁾

Abstrak

Politeknik Negeri Batam merupakan perguruan tinggi negeri vokasi yang menghasilkan lulusan dengan kompetensi dan skill yang diharapkan bisa siap di dunia kerja. Salah program studi yang sudah menghasilkan lulusan adalah program studi Akuntansi. Pada proses pembelajaran di program studi akuntansi menerapkan kurikulum dengan matakuliah teori 40 % dan matakuliah praktek 40%. Mata kuliah praktik yang dilaksanakan di Laboratorium Akuntansi pada kurikulum Program Studi Akuntansi Politeknik Negeri Batam diharapkan akan menambah pemahaman, *skill* dan kompetensi mata kuliah akuntansi dan perpajakan. Lebih banyaknya matakuliah praktek, diharapkan akan menghasilkan lulusan yang memiliki skill dan siap kerja. Mata kuliah lain yang mendukung lulusan agar siap kerja adalah matakuliah Magang. Pada pelaksanaan pembelajaran, keaktifan dan kedisiplinan yang diterapkan di kelas atau di Laboratorium mempengaruhi motivasi, perilaku dan gaya belajar mahasiswa. Motivasi belajar tersebut bisa memberi tenaga, mendorong dan menentukan tingkah laku pada saat menempuh dan menyelesaikan tugas matakuliah praktik di Laboratorium dan Magang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi belajar, mata kuliah praktik di Laboratorium, dan magang industri baik secara parsial atau bersama-sama terhadap kesiapan dan kemampuan kerja alumni mahasiswa akuntansi Politeknik Negeri Batam. Sampel yang diambil adalah alumni program studi akuntansi yang sudah bekerja. Metode analisis yang digunakan adalah metode Kausal-Komparatif (*Ex-Post Facto*) yaitu membandingkan antara kejadian sebelumnya dan sesudah berdasarkan fakta sesudah terjadi. Hasil penelitian Variabel motivasi belajar (X1) dan praktik mata kuliah laboratorium (X2) menunjukkan tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y) sedangkan magang industry (X3) menunjukkan mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y).

Kata Kunci: motivasi belajar, magang, kesiapan, kemampuan kerja

Abstract

Batam Polytechnic is a public university that produces graduates with vocational competence and skill which is expected to be ready for the world of work. One of the courses has been producing graduates are courses in Accounting. In the learning process in the accounting curriculum of courses with subjects 40% theory and 40% practice course. Practice courses conducted at the Laboratory of Accounting in Accounting Studies curriculum Batam Polytechnic is expected to add to the understanding, skills and competencies of accounting and taxation courses. Over the many subjects of practice, is expected to produce graduates who have the skills and ready to work. Other subjects that support work-ready graduates that are subject Intern. In the implementation of learning, activity and discipline applied in the classroom or in the laboratory influence motivation, behavior and learning styles of students. The learning motivation can energize, encourage and determine behavior during the course to take and complete tasks in laboratory practices and Internships. The purpose of this research is to know how to influence the motivation to study, subjects in laboratory practices, and industrial internships either partially or together with the readiness and ability of the student alumni accounting Batam Polytechnic. Samples taken are alumni of accounting courses are already working. The analytical method used is the method of Causal-Comparative (*Ex-Post Facto*) is compared between before and after the incident after the fact-based case. The results of the research study motivation variable (X1) and practical laboratory courses (X2) indicates that the motivation to learn has no effect on the readiness of the ability to work (Y). Internship industry (X3) indicates that the apprenticeship industry has an influence on the readiness of the ability to work (Y).

Keywords: motivation to learn, apprentice, readiness, ability to work

1 Pendahuluan

Lulusan Politeknik Negeri Batam diharapkan akan menciptakan calon tenaga kerja yang siap di dunia kerja. Kesiapan kerja di bidang akuntansi akan menumbuhkan keadaan psikologis yang mantap dan kemampuan lulusan untuk melakukan pekerjaan di bidang akuntansi sesuai dengan tuntutan kerja pada dunia usaha/dunia industri. Lulusan mahasiswa akuntansi (D3) akan bisa mengisi pekerjaan di perusahaan pada posisi bagian staff akuntansi junior, auditor junior, staff pajak junior, staff keuangan junior dan beberapa posisi lain. Sedangkan lulusan mahasiswa akuntansi manajerial (D4) bisa mengisi pekerjaan di perusahaan pada posisi di bidang yang sama akuntansi (D3) dengan tetapi pada level yang lebih tinggi karena ada kemampuan manajerial misalnya sebagai staff konsultan, auditor senior atau pada posisi lainnya.

Kesiapan kerja dengan *skill* yang dimiliki mahasiswa merupakan nilai lebih bagi tenaga kerja karena tenaga kerja yang telah siap kerja akan lebih siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya. Pencari tenaga kerja akan mengutamakan calon tenaga kerja yang siap kerja, karena merupakan investasi yang besar bagi industri. Tenaga kerja yang siap pakai biasanya mempunyai kemandirian, pengetahuan dan pengalaman yang tinggi yang berguna agar calon tenaga kerja mampu mengikuti setiap kemajuan dari pengetahuan dan tidak ketinggalan informasi tentang perkembangan teknologi yang *update*. Peningkatan kemandirian, pengetahuan, dan pengalaman dilakukan oleh Politeknik Negeri Batam dengan berbagai metode pembelajaran, salah satunya adalah matakuliah Praktik di Laboratorium dan Magang Industri.

Berdasar uraian di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana motivasi mahasiswa dalam proses belajar di Politeknik Negeri Batam dengan adanya matakuliah praktik dan magang untuk mendukung kesiapan di dunia kerja. Penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Motivasi Belajar, Mata Kuliah Praktik di Laboratorium, dan Magang Industri terhadap Kesiapan dan Kemampuan Kerja Alumni Mahasiswa Akuntansi Politeknik Negeri Batam.

2 Landasan Teori

Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses

mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Mangkunegara (2005) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi yang didorong karena kebutuhan ini telah banyak dikemukakan oleh para ahli psikolog antara lain hirarkhi kebutuhan dari Maslow, teori motivasi sosial dari McClelland, teori dua faktor oleh Herzberg, dan teori harapan dari Vroom. Menurut teori Maslow terdapat lima hirarkhi kebutuhan dasar manusia dari yang terendah sampai yang tertinggi yaitu: 1) kebutuhan fisiologik; 2) kebutuhan keamanan; 3) kebutuhan social; 4) kebutuhan penghargaan; dan 5) kebutuhan aktualisasi diri (Robbins, 2012).

Motivasi Belajar

Dalam Sardiman (2005) motivasi belajar dapat juga diartikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelak perasaan tidak suka itu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon mahasiswa terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri mahasiswa agar tumbuh dorongan untuk belajar dan menyelesaikan tugas untuk pemenuhan tujuan yang dikehendaki oleh mahasiswa tercapai.

Pentingnya peranan motivasi dalam proses pembelajaran perlu dipahami oleh pendidik agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada siswa. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar siswa, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks pembelajaran maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk pelajaran.

Peran motivasi dalam proses pembelajaran, motivasi belajar siswa dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi belajar yang memadai akan mendorong siswa berperilaku aktif untuk berprestasi dalam kelas, tetapi motivasi yang terlalu kuat justru dapat berpengaruh negatif terhadap keefektifan usaha belajar siswa.

Fungsi motivasi dalam pembelajaran diantaranya:

- Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan misalnya belajar.
- Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Pada garis besarnya motivasi mengandung nilai-nilai dalam pembelajaran sebagai berikut:

- Motivasi menentukan tingkat berhasil atau gagal nya kegiatan belajar siswa.
- Pembelajaran yang bermotivasi pada hakikatnya adalah pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, dorongan, motif, minat yang ada pada diri siswa.
- Pembelajaran yang bermotivasi menuntut kreatifitas dan imajinitas guru untuk berupaya secara sungguh-sungguh mencari cara-cara yang relevan dan serasi guna membangkitkan dan memelihara motivasi belajar siswa.
- Berhasil atau gagal nya dalam membangkitkan dan mendayagunakn motivasi dalam proses pembelajaran berkaitan dengan upaya pembinaan disiplin kelas.
- Penggunaan asas motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam proses belajar dan pembelajaran.

Elemen Motivasi

Menurut George and Jones (2005) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah: arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.

Tabel 1 Elemen Motivasi

Elemen	Definisi
Arah perilaku (<i>Direction of Behavior</i>)	Perilaku apakah yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan dalam organisasi?
Tingkat Usaha (<i>Level of Effort</i>)	Seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya?
Tingkat kegigihan (<i>Level of Persistence</i>)	Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik?

Sumber: George and Jones (2005)

Matakuliah Praktik

Matakuliah Praktik merupakan matakuliah yang mempelajari soal dan kasus yang biasanya terjadi dalam perusahaan dalam hal teknis dan operasional. Pada Program Studi Akuntansi, kurikulum yang diajarkan pada matakuliah praktik melaksanakan pencapaian materi dengan output menghasilkan lulusan akuntansi yang kompetensi dan ahli dalam menyusun Laporan Keuangan serta beberapa kompetensi lain yang mendukung lapangan pekerjaan di bidang

akuntansi, keuangan dan perpajakan.

Pada proses pembelajarannya, mahasiswa dilengkapi dengan matakuliah praktek dalam bentuk Aplikasi Pemrosesan Akuntansi, Aplikasi Akuntansi Keuangan, Aplikasi Pengolah Data Akuntansi, Aplikasi Pajak Pribadi Badan, Aplikasi Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Aplikasi Auditing, Aplikasi *Job Costing* dan Aplikasi Proses *Costing*. Kurikulum ini diterapkan dengan tujuan menghasilkan Accounting Junior, Auditor Junior, Perancang Sistem Informasi Akuntansi Junior, dan Konsultan Pajak Junior. Sampai saat ini program studi akuntansi dari angkatan tahun 2000 sudah menghasilkan lulusan sebanyak 588 alumni. Lulusan program studi Akuntansi dikenal oleh industri sebagai seorang pribadi yang tangguh, ulet, tekun, setia pada perusahaan dan berintegritas tinggi, sehingga permintaan tenaga kerja lulusan dari industri ke program studi Akuntansi terus meningkat dari tahun ke tahun dan pada saat ini mahasiswa program studi akuntansi yang sedang menempuh kuliah sebanyak 458 mahasiswa.

Magang Industri

Magang merupakan kegiatan pembinaan yang dikelola secara terpusat dan merupakan suatu program nasional bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seorang tenaga akademik dalam melaksanakan Tridharma sekolah dengan mengutamakan pada dharma pendidikan dan pengajaran yang dikoordinasikan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional. Pembinaan ini terutama dilaksanakan melalui hubungan yang intensif antara peserta program magang dan dosen pembimbing di Perguruan Tinggi.

Masalah magang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21 – 30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Dalam Peraturan Menteri tersebut, Pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Magang merupakan bagian dari pelatihan kerja, biasanya magang dilakukan oleh mahasiswa sebagai salah satu syarat utama untuk menyelesaikan proses pendidikan, sedangkan pelatihan kerja biasanya diikuti oleh pekerja yang sudah menandatangani kontrak dengan perusahaan dalam rangka untuk mengembangkan kompetensi kerja dan produktifitas sang karyawan.

Dalam kegiatan magang, mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan semua ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah dan mempelajari detail tentang seluk beluk standar kerja yang profesional. Pengalaman ini kemudian menjadi bekal dalam menjalani jenjang karir yang sesungguhnya. Mahasiswa juga dapat menambah wawasan mengenai dunia industri dan meningkatkan keterampilan serta keahlian praktek kerja.

Kesiapan dan Kemampuan Kerja

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Ada 2 indikator yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu (1) faktor intern yang meliputi kematangan fisik, mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi; dan (2) faktor ekstern yang mencakup peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja, dan pengalaman.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental.

Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky 2002) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Jadi, kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003).

Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2002). Tahapan pada proses penilaian meliputi:

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

c. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

a. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 2 (dua) hal, yaitu:

1. Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
2. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*).

Tujuan penilaian kemampuan kerja:

Penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam

- pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
 - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
 - f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
 - g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
 - h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
 - i. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
 - j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Faktor penilaian kemampuan kerja

Menurut William, (2009) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian kemampuan kerja karyawan, yaitu:

- a. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
- b. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- e. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- f. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
- g. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- h. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu, William, (2009):

- a. Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).

- b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*).
- c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fiskal kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan. Apabila dilihat dari sistematikanya, maka potensi atau kemampuan dapat dikategorikan sebagai faktor penilaian yang berasal dari kelompok masukan (*input*) dan *ability* bersama-sama *motivation* sebagai suatu kesatuan dapat disebut sebagai faktor penilaian dalam kelompok proses, dan *performance* merupakan faktor penilaian dari kelompok keluaran (*output*).

Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dari kemunduran dan kelumpuhan setiap perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang berorientasi pada perubahan. Variabel yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang: a) Keorganisasian, b) Pola pekerjaan, c) Rentang kendali d) Gaya kepemimpinan, e) Afiliasi kelompok, f) Teknologi.

Perilaku dan kemampuan individu sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini. Variabel lain yang juga menjadi bagian dari proses kerja adalah kepuasan. Kepuasan pada umumnya berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dan mendapatkan ganjaran. Istilah kepuasan dipergunakan untuk menganalisis hasil yang telah dialami oleh seorang karyawan. Jadi, kepuasan adalah konsekuensi dari imbalan dan hukuman yang dihubungkan dengan kemampuan kerja masa lalu.

Kemampuan (*ability*) menunjukkan kecakapan karyawan, seperti kecerdasan dan keterampilan. Jumlah usaha yang dikerahkan berhubungan dengan tingkat kemampuan. Perhatian atas modal sumber daya manusia ini mencakup kemampuan yang unggul dan motivasi kerja yang tinggi. Dua aspek ini merupakan perwujudan

dan sikap dan perilaku kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, dan secara operasional dapat dilihat pada aspek produktifitas, kemangkiran, tingkat perputaran (*turnover*) dan kepuasan kerjanya. Secara khusus, sebagaimana yang digambarkan oleh Robbins (2002) kinerja dan kepuasan kerja merupakan variabel terpengaruh yang penting dalam model perilaku organisasi. Kajian tentang hal ini terus menjadi telaaah penting, mengingat adanya perubahan dan perkembangan terus menerus tentang apa yang membuat seseorang berkinerja baik dan puas akan pekerjaannya. Oleh karena itu, menjadi hal yang wajar bila studi mengenai kinerja dan kepuasan kerja berkembang terus guna memperoleh penjelasan yang lebih memuaskan terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kajian teoritis dimulai setelah menjelaskan hubungan psikologis yang berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya dan kerangka pikir yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- a. H1: Motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium dan magang industry berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan dan kemampuan kerja mahasiswa akuntansi.
- b. H2: Motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium dan magang industry berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan dan kemampuan kerja mahasiswa akuntansi.

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik. Jika ditinjau dari aspek karakteristik masalah yang diteliti, maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional dan pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini hanya membatasi pengaruh motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium dan magang industry terhadap kesiapan dan kemampuan kerja mahasiswa program studi akuntansi Politeknik Negeri Batam.

Obyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah alumni mahasiswa Program Studi

Akuntansi (D III) dan Akuntansi Manajerial (DIV) Politeknik Negeri Batam.

Identifikasi variabel

Pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*) yaitu:

- a. Variabel bebas (*independen*):
 - X1: Motivasi belajar
 - X2: Praktik matakuliah laboratorium
 - X3: Magang industry
- b. Variabel terikat (*dependen*):
 - Y: Kesiapan dan kemampuan kerja mahasiswa akuntansi

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional Variable

Variabel bebas:

- Motivasi belajar ; yaitu motivasi mahasiswa pada saat belajar matakuliah yang terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik
- Praktik mata kuliah laboratorium; yaitu pendukung praktik mata kuliah laboratorium yang terdiri dari sarana/fasilitas pembelajaran praktik akuntansi di laboratorium, dosen pengajar dan materi pembelajaran di laboratorium.
- Magang industry: yaitu pengalaman mahasiswa pada saat mengikuti pelaksanaan magang di industry yang terdiri dari pemantapan hasil belajar, pengenalan lingkungan dan penghayatan lingkungan di tempat magang.

Variabel terikat:

Kesiapan dan kemampuan kerja mahasiswa akuntansi; yaitu kesiapan dan kemampuan mahasiswa pada saat baru bekerja di perusahaan yang terdiri dari sikap, pengetahuan dan keahlian di tempat kerja.

Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel penelitian ini melakukan studi lapangan untuk memperoleh data empiris. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada alumni mahasiswa akuntansi Politeknik Negeri Batam dikumpulkan dari responden secara personal.

Pengukuran memakai lima tingkatan skor 1 sampai dengan skor 5, dimana responden diminta untuk memberikan tanda () pada alternatif jawaban yang sesuai dengan masing-masing jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi Skor 5
- b. Setuju (S) diberi Skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) diberi Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi Skor 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi Skor 1

Peneliti ini mengikuti pola sebagai berikut, misalnya:

STS	TS	RR	S	SS
1	2	3	4	5

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni mahasiswa Politeknik Negeri Batam.

Sampel

Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu alumni mahasiswa program studi akuntansi Politeknik Negeri Batam, baik alumni mahasiswa jenjang Diploma empat (D4) maupun Diploma tiga (D3).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan metode *probability sampling* atau sering disebut juga dengan *random sampling*, yaitu pengambilan sampel penelitian dimana setiap elemen penelitian mempunyai probabilitas (kemungkinan) yang sama untuk dipilih.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang ditujukan kepada alumni mahasiswa akuntansi Politeknik Negeri Batam mulai dari jenjang Diploma tiga (D3) hingga jenjang Diploma empat (D4). Kuesioner akan disusun berdasarkan indikator variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini akan diberikan suatu gambaran kisi-kisi kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry dan kesiapan kemampuan kerja. Instrumen penelitian ini terdiri dari 63 pertanyaan untuk variabel bebas (independen) Motivasi belajar (X1), praktik matakuliah laboratorium (X2) dan magang industry dan 25 pertanyaan untuk variabel dependen (terikat) yaitu kesiapan dan kemampuan kerja (Y). Instrumen penelitian ini merupakan pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti dari teori-teori yang mendukung dan kondisi fasilitas sarana prasarana di laboratorium akuntansi Politeknik Negeri Batam.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner mengenai motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry dan kesiapan kemampuan kerja. Data penelitian ini dikumpulkan secara personal dari responden yang diberi kuesioner. Pengumpulan data secara personal ini dimaksudkan agar diperoleh *response rate* yang tinggi.

Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan

instrument dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya atau syarat yang penting yang berlaku dalam kuesioner seperti: keharusan suatu kuesioner untuk valid dan reliable. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau reliable untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument tersebut valid. Instrumen dikatakan valid, jika instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran lebih dari satu terhadap gejala yang diukur dengan alat ukur yang sama.

a. Uji Validitas

Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian bahwa yang dinyatakan valid berarti telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan, sehingga dapat diterima dalam kinerja tertentu. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item-item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel. Korelasi setiap item pertanyaan dengan nilai total setiap variabel dilakukan dengan teknik korelasi yaitu *pearson's product moment* untuk mengetahui apakah variabel yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi untuk *degree of freedom* (df) = n

– 2, dan taraf signifikansi 5% (Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2000). Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji validitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan tingkat validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) *Versi 17.0 for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika, jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengukuran reliabilitas, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003).

Teknik Analisis Data

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat, oleh karena itu digunakan analisis data yang bertujuan untuk menguji kebenaran metode

analisis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tahap-tahap yang merupakan gambaran dari proses analisis dengan metode analisis. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode statistik.

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai responden dalam penelitian dan variabel-variabel penelitian yang menerangkan rata-rata (*mean*), standar deviasi, skor dan frekuensi jawaban responden. Untuk mengetahui *mean* skor motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry dan kesiapan kemampuan kerja diukur dengan menggunakan skala *likert*.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menguji nilai residual di dalam model yang di uji. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

a. Menyusun hipotesis statistic

H0: data residual berdistribusi normal

HA: data residual tidak berdistribusi normal

b. Taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$

3. Menentukan kriteria penolakan hipotesis

H0 ditolak jika probabilitas signifikan Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ maka residual model tersebut tidak berdistribusi normal.

H0 tidak ditolak jika probabilitas signifikan Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$ maka residual model tersebut berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dengan alasan penggunaan variabel yang lebih dari satu dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS for windows versi 17.0 Analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan dua buah variable independen yang terdiri atas skor motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry dan variable dependen kesiapan kemampuan kerja Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan dan kemampuan kerja

a = Nilai *intercept*/constant

b1b2= Koefisien

X1 = motivasi belajar

X2 = praktik matakuliah laboratorium

X3= magang industry

Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial (uji t) maupun secara serentak (uji F). Uji parsial dilakukan dengan pengujian terhadap probabilitas konstanta dari tiap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan diambil jika nilai probabilitas t dari tiap variabel independent (Sig t) lebih kecil 0,05. Uji secara serentak (Uji F) juga dilakukan sebagaimana untuk uji parsial. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai probabilitas F (Sig F) dengan menggunakan signifikansi alpha sebesar 5%.

Gambaran Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah mahasiswa D4 maupun D3 Akuntansi Politeknik Negeri Batam, dimana sampel diambil dari alumni mahasiswa D4 maupun D3 program studi akuntansi Politeknik Negeri Batam. Peneliti menggunakan *Random Sampling* maka peneliti bebas untuk menentukan sampel yang akan digunakan untuk penyebaran kuesionernya yang dilakukan secara acak terhadap para mahasiswa akuntansi yang ada di Politeknik Negeri Batam. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa, dimana mahasiswa merupakan salah satu pemakai dan pengguna Laboratorium akuntansi dengan media komputer dan buku modul praktik akuntansi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer berupa kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar secara langsung sebanyak 50 responden yang disebar di beberapa alumni mahasiswa akuntansi Politeknik Negeri Batam. Dalam pengisiannya, responden diharapkan untuk menjawab lengkap semua pertanyaan yang sesuai dengan pengalaman dalam menggunakan sarana Laboratorium akuntansi yang pernah digunakan selama menjadi mahasiswa Politeknik Negeri Batam dan jumlah kuisisioner yang diterima sebanyak 31 responden.

5. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka di bawah ini akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 31 responden yang terkumpul terdapat identitas karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari kuesioner yang diterima dapat diketahui jenis kelamin responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 2 alumni atau persen, sedangkan untuk responden yang berjenis

kelamin perempuan sebanyak 29 alumni mahasiswi atau persen.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	2	6%
2	Perempuan	29	94%
	Total	31	100%

Sumber data: diolah

2. Masa Tunggu Lulusan

Masa tunggu lulusan responden sebagian besar yaitu 30 orang adalah 0 bulan, hal ini menunjukkan bahwa lulusan mahasiswa program studi akuntansi bisa lebih cepat mendapatkan pekerjaan.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Tunggu Lulusan

No	Masa Tunggu lulusan	Jumlah	Persentase
1	0 bulan	30	97%
2	0-3 bulan	-	-
3	3-6 bulan	1	3%
	Total	31	100%

Sumber data: diolah

3. Kesesuaian posisi kerja dengan bidang ilmu

Mahasiswa lulusan akuntansi sebanyak 28 orang yang bekerja sesuai dengan bidang ilmunya yaitu di bagian accounting dan selebihnya (3 orang) di bagian lain pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan lulusan akuntansi benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan sehingga lulusan akuntansi masih bisa bekerja pada bidang yang sama.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kesesuaian Posisi Kerja dengan Bidang Ilmu

No	Kesesuaian bidang ilmu akuntansi	Jumlah	Persentase
1	Ya	28	90%
2	Tidak	3	10%
	Total	31	100%

Sumber data: diolah

Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis statistik, dan uji regresi berganda yang selanjutnya akan dibahas secara lebih lengkap pada bagian berikut ini.

Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif ini akan dianalisa tanggapan responden terhadap seluruh variabel berdasarkan nilai rata-rata. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan jawaban responden, maka diperoleh gambaran objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran variabel menggunakan ukuran skala *Likert*. Untuk menentukan nilai rata-rata dari masing-masing responden terhadap item-item pertanyaan, maka dilakukan dengan cara menjumlah nilai jawaban tersebut

dibagi dengan masing-masing jumlah item atau indikator dalam tiap variabel.

Tabel 4 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	31	1.00	4.00	3.8065	.60107
X2	31	1.00	5.00	3.8065	.65418
X3	31	1.00	5.00	4.0323	.70635
Y	31	2.00	5.00	4.1290	.61870
Valid N (listwise)	31				

Sumber data: diolah

Analisis Statistik

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu kuisioner penelitian dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil *r* hitung dengan *r* tabel, dimana $df = n - 2$ dengan nilai signifikansi 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini nilai *r* tabel pada $df = 31 - 2 = 29$ adalah sebesar 0,3550. Hasil pengujian menunjukkan bahwa item pertanyaan nomor 9, 13, 20, 32, 33, 48 dan 69 nilainya lebih rendah dari 0,3550 sehingga item pertanyaan ini tidak valid dan harus dikeluarkan dari item pertanyaan pembentuk variabel.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuisioner. Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai cronbach alpha. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

Tabel 5 Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	74

Sumber data: diolah

Pada hasil pengujian ini terlihat bahwa nilai Cronbach Alphanya sebesar $0,980 > 0,60$ hal ini berarti bahwa instrumen atau kuisioner reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig pengujian $> 0,05$. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya

variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi korelasi yang sangat kuat sehingga akan menyebabkan hasil regresi menjadi bias. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai VIFnya. Jika nilai VIF yang dihasilkan antara 1-10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Pada perhitungan yang dilakukan dapat dilihat hasilnya adalah diatas 1 dan dibawah 10, yaitu 4, 4 dan 2, yang dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini hanya diperlukan untuk data yang bersifat timeseries, sehingga dalam penelitian ini karena data bukan data timeseries maka tidak dilakukan pengujian ini.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dengan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual regresi terhadap variabel bebas.

Berdasarkan hasil pengujian semua variabel nilai signya > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

Pengujian Regresi

Setelah melalui pengujian diatas, maka selanjutnya adalah pengujian regresi. Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17.273 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. Hasil pengujian secara simultan yang diperoleh hasil nilai sig sebesar 0,00 atau sangat signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel independen motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry secara bersama-sama mempengaruhi kesiapan kemampuan kerja. Hasil output SPSS menunjukkan bahwa variable X1 motivasi belajar memberikan koefisien 0,211 dengan nilai standardized beta sebesar 0.140 dan signifikan pada 0.540, yang artinya motivasi belajar tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan dan kemampuan kerja. Sedangkan variable X2 praktik matakuliah laboratorium memberikan koefisien 0,342 dengan nilai standardized beta sebesar 0.192 dan signifikan pada 0.410, yang artinya praktik matakuliah laboratorium tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan dan kemampuan kerja. Variabel X3 magang industry memberikan koefisien 0,185 dengan nilai standardized beta sebesar 0.529 dan signifikan pada 0.110, yang artinya magang industry mempunyai pengaruh terhadap kesiapan dan kemampuan kerja.

Berdasarkan output regresi linear berganda secara parsial di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,913 + 0,131X_1 + 0,286X_2 + 0,185X_3 + e$$

Pembahasan Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Regresi antara motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry terhadap kesiapan kemampuan kerja menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja. Hal ini ditunjukkan dari uji F, mempunyai signifikansi 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Artinya bahwa ketiga variabel independen motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium dan magang industry merupakan satu rangkaian proses pembelajaran yang mendukung mahasiswa untuk meningkatkan bidang ilmu akuntansi, skill, ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki untuk mempersiapkan kemampuan kerja di perusahaan pada bidang yang sama.

Hasil uji statistik t, variabel motivasi belajar (X1) terhadap kesiapan kemampuan kerja menunjukkan bahwa motivasi belajar tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas signifikansi terhadap kesiapan kemampuan kerja sebesar $0.540 > 0.05$ yang artinya hipotesis yang pertama (H1) ditolak. Nilai koefisien regresi variabel adalah positif (0.131) hal ini menunjukkan variabel motivasi belajar tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kemampuan kerja. Artinya alumni mahasiswa lulusan akuntansi merasa bahwa motivasi belajar belum memberikan pengaruh terhadap kesiapan dan kemampuan kerja, karena selain motivasi belajar mahasiswa harus lebih banyak mendalami ilmu pengetahuan, menambah kemampuan dengan skill, ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki di bidang ilmu akuntansi. Hasil uji statistik t, praktik mata kuliah laboratorium (X2) terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y) menunjukkan bahwa praktik mata kuliah laboratorium tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas signifikansi terhadap kesiapan kemampuan kerja sebesar $0.410 > 0.05$ yang artinya hipotesis yang pertama (H1) ditolak. Nilai koefisien regresi variabel adalah positif (0.286) hal ini menunjukkan variable praktik mata kuliah laboratorium tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kemampuan kerja. Artinya alumni mahasiswa lulusan akuntansi merasa bahwa praktik mata kuliah laboratorium kurang memberikan pengaruh terhadap kesiapan dan kemampuan kerja. Mahasiswa merasa bahwa pada praktik mata kuliah laboratorium mahasiswa masih baru mempelajari mata kuliah praktik misalnya praktik akuntansi sehingga belum maksimal untuk kesiapan kerja tetapi mahasiswa merasa bahwa mata kuliah praktik bisa memberikan nilai tambah pada skill dan ketrampilan pada saat mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dibuktikan dari nilai tunggu lulusan yang lebih banyak pada posisi waktu 0 bulan dan posisi kerja sesuai dengan bidang ilmu

yaitu di bagian accounting.

Hasil uji statistik t, magang industry (X3) terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y) menunjukkan bahwa magang industry mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas signifikansi terhadap kesiapan kemampuan kerja sebesar $0.110 > 0.05$ yang artinya hipotesis yang pertama (H1) diterima. Nilai koefisien regresi variabel adalah positif (0.185) hal ini menunjukkan variable magang industry tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kemampuan kerja. Artinya alumni mahasiswa lulusan akuntansi merasa bahwa magang industry banyak memberikan pengaruh terhadap kesiapan dan kemampuan kerja karena magang industry memberikan banyak pengalaman riil di dunia kerja atau di perusahaan sehingga bagi mahasiswa yang belum pernah bekerja menjadi lebih bisa memahami tanggung jawab pekerjaan di tempat magang perusahaan pada saat mahasiswa menempuh mata kuliah magang industry.

5. Kesimpulan

Berdasar hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industry terhadap kesiapan kemampuan kerja menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi belajar, praktik matakuliah laboratorium, magang industri mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja. Hal ini ditunjukkan dari uji F, mempunyai signifikansi 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05.
- b. Variabel motivasi belajar (X1) dan praktik mata kuliah laboratorium (X2) menunjukkan bahwa motivasi belajar tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y).
- c. Magang industry (X3) menunjukkan bahwa magang industry mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kemampuan kerja (Y).

6. Saran

- a. Peneliti mempunyai keterbatasan penelitian dalam jumlah sampel pengumpulan kuisioner, karena kesulitan dalam menghubungi alumni mahasiswa sehingga apabila ada peneliti selanjutnya bisa lebih banyak menambah jumlah sampel pada beberapa perguruan tinggi ataupun menambah variable yang diteliti.
- b. Pengajar atau dosen mata kuliah Laboratorium harus lebih memperdalam materi atau modul laboratorium sehingga mahasiswa merasa dengan model pembelajaran yang lebih

menyerupai kasus di perusahaan akan bisa memberikan gambaran kerja di perusahaan terutama di bagian accounting atau keuangan.

Daftar Pustaka

- [1] Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] George Jennifer, M.George, and Gareth R.Jones.(2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River:Pearson Prentice Hall
- [3] Husein,Umar, (2005), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Hasibuan, (2003) *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- [5] Narti, Ni Ketut, (2010), Vol. 6, No.1 Juli, *Pengaruh Motivasi dan Praktek Kerja Lapangan serta Sarana Pembelajaran Praktek terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali pada Sektor Industri Pariwisata*: Bali, Jurnal Sosial dan Humaniora.
- [6] Panggabean, Mutiara S, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Pertama, Ghalia Edisi Revisi, Jakarta, *Pustaka LP3ES*
- [7] Republik Indonesia,(2009), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
- [8] _____, (2003), Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [9] Robbins dan Judge, (2007), *Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.*
- [10] Samsudin (2005), *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Sadili
- [11] _____ (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka.*
- [12] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [13] Supranto, (2006), *Riset Metodologi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [14] Williams, Richard. (2009). *The Animator's Survival Kit. Faber and Faber, London - New York*