Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa untuk Mengikuti Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka

Veroni Palkar[1], Evi Selvi[2]
[1,2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: veronipalkar31@gmail.com[1], evi.selvi@fe.unsika.ac.id[2]

Article History:
Received: 01 Oktober 2024
Revised: 17 Oktober 2024
Accepted: 19 Oktober 2024

Keywords: *Motivation, Certified Internship Program, Factor Analysis, Students, Work Motivation.*

Abstract: *This study aims to analyze the factors influencing students' motivation to participate in the Certified Internship Program (MBKM) at Kampus Merdeka. The research involved 338 respondents, utilizing descriptive analysis and factor analysis methods. Based on the descriptive analysis of the scale range, all instruments consisting of 45 indicators showed an average score in the "strongly agree" category. The highest-rated factor was social networking, while the lowest-rated was motivation. Through factor analysis, it was found that various factors such as job skills, self-competence, job challenges, work experience, performance, social networking, and additional income influence students' motivation. Further analysis identified 15 main factors, namely, wage matching skills, practical experience, accuracy in completing tasks, time management, friendship with colleagues, leader's attention, involvement in social activities, work output improvement, pleasant feelings toward coworkers, ability to use supporting facilities, task accomplishment skills, job execution skills, interaction with colleagues, teamwork, and effort to achieve work targets. The most dominant factor was wage matching skills, with the highest total variance explained of 13.851%, indicating the most significant contribution to students' motivation to participate in the MBKM program.*

PENDAHULUAN

Meningkatnya lulusan perguruan tinggi baru (*fresh graduate*) setiap tahunnya di Indonesia menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi saat ini, karena pasalnya kemampuan atau *skill* yang dimiliki masih belum cukup sempurna dan butuh pelatihan khusus dalam jenjang pekerjaan. Persaingan dunia kerja di abad 21 semakin ketat. Setiap perusahaan tentunya ingin menjadi yang terbaik dibandingkan dengan perusahaan lain sebagai kompetitor. Keadaan inilah yang menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh atau mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan juga kemampuan yang dapat menjamin hasil kerja yang lebih maksimal. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 8,43 juta jiwa pada Agustus 2022. Terlihat

pada data terlampir lulusan dari perguruan tinggi menyumbang angka 673,49 ribu (7,99%) dari total yang ada. Menurut Devi Lianovanda dilansir dari Skillacademy.com (2020), ada beberapa alasan mengapa para *Fresh Graduate* kesulitan mendapatkan pekerjaan, diantaranya adalah; Banyaknya saingan, tidak memiliki pengalaman, kurangnya *networking*, serta minimnya keterampilan yang dimiliki.

Karena hal tersebut, masalah ketenagakerjaan terus menjadi perhatian berbagai pihak baik pemerintahan, lembaga Pendidikan, masyarakat, dan keluarga. Pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan sebagai masalah sentral dalam pembangunan nasional, karena pada dasarnya SDM sangat berkontribusi terhadap keberhasilan pembangunan nasional termasuk sektor tenaga kerja itu sendiri. Lembaga Pendidikan melihat masalah tersebut dari perspektif pendidikan, yang dimana dimaksud untuk mempersiapkan lulusannya agar menjadi tenaga kerja yang produktif. Untuk itu, proses pendidikan harus diselenggarakan secara komprehensif dan terintegrasi. Salah satu cara yang dikembangkan untuk menjawab tantangan ini adalah dengan menerapkan program pendidikan di luar kampus berupa program magang.

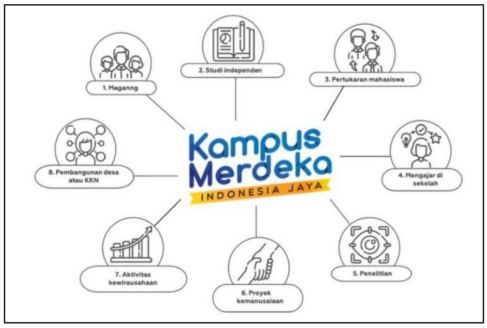
Magang merupakan sebuah program dengan periode waktu tertentu dimana pekerja siswa/mahasiswa, atau karyawan yang baru direkrut dan dilatih secara singkat pada bidang yang telah ditentukan. (Muthiarawaty & Setiana, 2022). Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 telah diatur tentang program magang Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 21-30, rincian peraturan program magang ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Dalam peraturan tersebut dimaksudkan bahwa pemagangan merupakan bagian dari pelatihan kerja yang dilakukan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan cara bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam prosesnya dengan tujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Tidak hanya itu, magang yang merupakan suatu kegiatan belajar dalam rangka pembentukan aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Pengetahuan dan sikap terbentuk melalui pengalaman dalam menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan termasuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi di lapangan juga memberikan "*life skill*" bagi mahasiswa, yaitu pengalaman belajar mengajar yang kaya, dapat memperluas wawasan, melatih dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan dalam bimbingan dan konseling, meningkatkan keterampilan, kemandirian, tanggung jawab, dan kemampuan dalam pemecahan masalah. (Ismail et al., 2018).

Beberapa penelitian pun sudah membuktikan bahwa dengan melakukan kegiatan magang, dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh peserta yang sedang mengikuti program magang. Penelitian yang dilakukan oleh (Lutfia & Rahadi, 2020), menyimpulkan bahwa program magang dapat meningkatkan kemampuan *soft skills* yang dimiliki oleh mahasiswa seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengelola kerja tim, kemampuan bersosialisasi, dan ketelitian dalam bekerja.

Dalam rangka untuk mendukung kesiapan kerja para mahasiswa, pemerintah melalui program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka yang merupakan bagian dari kebijakan merdeka belajar gagasan dari Menteri Pendidikan, Kebudayaam, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia yaitu Nadiem Makarim, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (PERMENDIKBUD) Nomor 3 Tahun 2020 tentang standar nasional pendidikan tinggi, yang dimana program ini memberikan kesempatan berupa hak mahasiswa untuk melaksanakan kegiatan belajar diluar kampus dan tetap memperoleh satuan kredit semester

(SKS) pembelajaran. Melalui hak tersebut maka mahasiswa/i mendapatkan kesempatan dalam mengasah keterampilan yang dapat disesuaikan dengan minat bakat masing-masing individu dengan terjun secara langsung dalam belajar melalui pekerjaan nyata yang ada pada sektor industri terlepas dari apa latar belakang pendidikan yang ditempuh sebagai persiapan dalam memasuki dunia karir di masa depan.



Gambar 1. Program Kampus Merdeka
Sumber: dikti.kemdikbud.go.id

Belajar di Kampus Merdeka memberikan tantangan dan peluang untuk mengembangkan kebutuhan mahasiswa akan inovasi, kreativitas, kemampuan, kepribadian, dan pengetahuan yang lebih baik tanpa mengorbankan pengetahuan teoritis atau ilmiah. Selain itu, Kampus Merdeka juga menjadi wadah untuk meningkatkan kemandirian dalam mencari ilmu melalui peran kehidupan nyata dan dinamika lapangan. Hal ini membutuhkan berbagai persyaratan dan basis pengetahuan, termasuk mengatasi masalah nyata, interaksi sosial, kerja sama, manajemen diri, persyaratan kinerja, tujuan, dan hasil dengan harapan keterampilan atau talenta para mahasiswa bisa semakin berkembang. (Sandfreni & Perdana, 2021).

Berbagai bentuk kegiatan belajar yang ditawarkan dari program Kampus Merdeka di luar perguruan tinggi yaitu (1) magang atau praktik kerja di industri; (2) proyek pengabdian kepada masyarakat di desa; (3) mengajar di satuan pendidikan; (4) pertukaran mahasiswa; (5) penelitian; (6) kewirausahaan; (7) studi atau proyek independent; dan (8) program kemanusiaan.

Dengan dibentuknya program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka ini, diharapkan menjawab tantangan pendidikan tinggi, dengan lulusan yang mengikuti perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan bisnis dan industri, serta masyarakat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dengan adanya program MBKM, hal ini berpengaruh terhadap para mahasiswa sebagai persiapan yang sangat membantu dan bermanfaat untuk pengembangan kompetensi dan keterampilan karena telah dibekali dengan pengalaman industri (*soft skill* maupun *hard skill*) dengan terjun langsung ke lapangan atau lingkungan industri. (Sandfreni & Perdana, 2021).

Berdasarkan manfaat yang diberikan oleh program Kampus Merdeka dengan memberikan pengalaman yang lebih baik melalui kompetensi tambahan dengan permasalahan yang nyata dan membuat ruang gerak Mahasiswa/i lebih fleksibel dan tidak terpaku pada ruang kelas, lebih siap menghadapi pasca kelulusan, relasi yang lebih luas, eksplorasi pengetahuan dalam industri tentunya memotivasi mahasiswa untuk mengikuti program Kampus Merdeka. (Sandfreni & Perdana, 2021). Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu '*Movere*' yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu perbuatan. Sedangkan secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif agar seseorang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Mahendro Sumardjo, 2018). Menurut (Zheng & Bluestein, 2021), motivasi yang kuat diperlukan bagi para mahasiswa untuk melakukan langkah awal dalam mengikuti program

magang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pritchard, 2019), terdapat dua jenis motivasi yang dapat mempengaruhi seseorang melakukan pemagangan, di antaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Eka Wirawan et al., 2017) dalam (Muthiarawaty & Setiana, 2022), bahwasanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa dalam ikut program magang, motivasi dalam diri mahasiswa terbagi menjadi dua, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, yang masing-masing dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mengacu kepada keinginan mahasiswa dalam memutuskan untuk mengikuti kegiatan magang. Pada penelitian sebelumnya, penulis menemukan bahwa motivasi para mahasiswa dalam mengikuti program magang dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor yang berasal dalam diri individu meliputi meningkatkan keterampilan, mengembangkan kompetensi diri, dan tantangan dalam pekerjaan, sedangkan faktor yang berasal dari luar diri individu meliputi pengalaman kerja, kinerja magang, jaringan sosial, dan penghasilan tambahan. (Eka Wirawan et al., 2017 dalam Muthiarawaty & Setiana, 2022). Berdasarkan pemaparan dari permasalahan tersebut serta keingintahuan lebih lanjut, penulis berencana unutk melakukan penelitian terkait "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Untuk Mengikuti Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka".

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen dalam pemahaman George R. Terry (1982) dalam (Herry Krisnandi et al, 2019) adalah suatu usaha atau kinerja menyusun atau mengatur dan mencapai hasil yang diinginkan melalui upaya kelompok yang terdiri dari pemanfaatan bakat dan sumber daya manusia. Mondy & Premeaux mengemukakan (1995) dalam (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016) manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimilliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dengan memperhatikan unsur pokok berupa manusia (men), barang-barang (materials), mesin (machines), metode (methods), uang (money), dan pasar (market).

Fungsi Manajemen

Henry Fayol mendefinisikan secara khusus mengenai fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasiaan (organizing), memerintah (directing), koordinasi (coordinating), dan mengendalikan atau mengawasi (controlling) (Emron Edison, Yohny Anwar, 2018)

Definisi Perilaku Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins, perilaku organisasi merupakan studi tentang perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi dengan tujuan memahami dan mengelola perilaku tersebut agar mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. (T. A. J. Stephen P. Robbins, 2019). Perilaku organisasi mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, konflik, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang terjadi dalam konteks organisasi. (Stephen McShane, 2020).

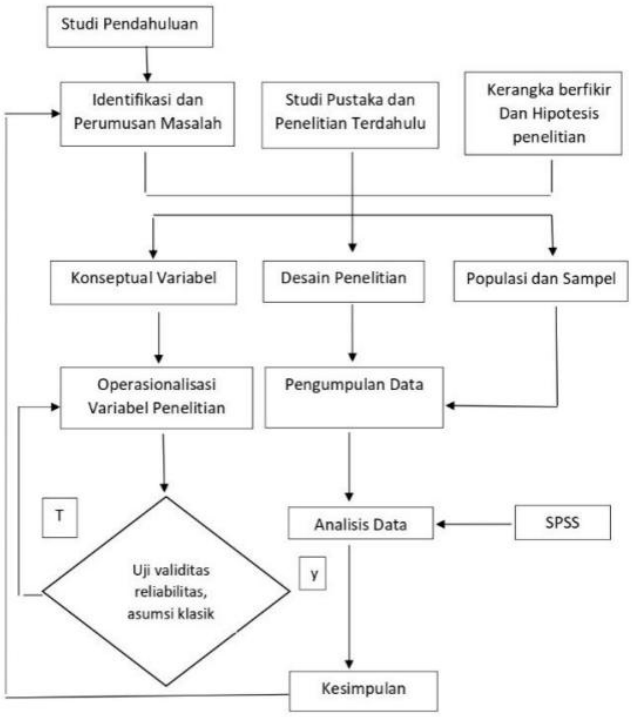
Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere"* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Mahendro Sumardjo, 2018). Menurut Terry dalam (Muthiarawaty & Setiana, 2022) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk mengikuti program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka, serta untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk mengikuti program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka. Penelitian ini dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Data diselidiki atau diteliti dengan menggunakan sampel yang diambil dari populasi untuk menemukan kejadian relative, distribusi, dan korelasi antar variabel. Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif karena penulis melakukan pengumpulan data dengan tujuan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, untuk data yang didapatkan melalui pendekatan kuantitatif akan diolah dan dianalisis dengan analisis statistik. Analisis yang digunakan yaitu analisis faktor. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel penelitian analisis faktor dari suatu variabel dan satu variabel yaitu motivasi mahasiswa untuk mengikuti program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka.



Gambar 2. Desain Penelitian
Sumber: Panduan Tugas Akhir Mahasiswa, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang memperlihatkan suatu kevalidan setiap item pernyataan instrument kuesioner pada penelitian. Dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengujian validitas dari setiap item pernyataan instrument kuesioner, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa untuk Mengikuti Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
Faktor Keterampilan Kerja 1	0.717	0.106	Valid
Faktor Keterampilan Kerja 2	0.664	0.106	Valid
Faktor Keterampilan Kerja 3	0.737	0.106	Valid
Faktor Keterampilan Kerja 4	0.617	0.106	Valid
Faktor Keterampilan Kerja 5	0.628	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 1	0.491	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 2	0.471	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 3	0.451	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 4	0.574	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 5	0.414	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 6	0.465	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 7	0.436	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 8	0.421	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 9	0.524	0.106	Valid
Faktor Kompetensi Diri 10	0.494	0.106	Valid
Faktor Tantangan Pekerjaan 1	0.743	0.106	Valid
Faktor Tantangan Pekerjaan 2	0.638	0.106	Valid
Faktor Tantangan Pekerjaan 3	0.638	0.106	Valid
Faktor Tantangan Pekerjaan 4	0.722	0.106	Valid
Faktor Pengalaman Kerja 1	0.588	0.106	Valid
Faktor Pengalaman Kerja 2	0.652	0.106	Valid
Faktor Pengalaman Kerja 3	0.612	0.106	Valid
Faktor Pengalaman Kerja 4	0.717	0.106	Valid
Faktor Pengalaman Kerja 5	0.570	0.106	Valid
Faktor Kinerja 1	0.608	0.106	Valid
Faktor Kinerja 2	0.553	0.106	Valid
Faktor Kinerja 3	0.641	0.106	Valid
Faktor Kinerja 4	0.605	0.106	Valid
Faktor Kinerja 5	0.509	0.106	Valid
Faktor Kinerja 6	0.579	0.106	Valid
Faktor Jaringan Sosial 1	0.875	0.106	Valid
Faktor Jaringan Sosial 2	0.682	0.106	Valid
Faktor Jaringan Sosial 3	0.686	0.106	Valid
Faktor Penghasilan Tambahan 1	0.898	0.106	Valid
Faktor Penghasilan Tambahan 2	0.739	0.106	Valid

Faktor Penghasilan Tambahan 3	0.715	0.106	Valid
Motivasi 1	0.600	0.106	Valid
Motivasi 2	0.460	0.106	Valid
Motivasi 3	0.446	0.106	Valid
Motivasi 4	0.508	0.106	Valid
Motivasi 5	0.459	0.106	Valid
Motivasi 6	0.522	0.106	Valid
Motivasi 7	0.623	0.106	Valid
Motivasi 8	0.535	0.106	Valid
Motivasi 9	0.510	0.106	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Diolah Penulis 2023

Hasil uji validitas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa mengikuti program bersertifikat kampus merdeka dengan 45 item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menyatakan bahwa setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel. Pada tabel dibawah memperlihatkan hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel dengan pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa untuk Mengikuti Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka

Variabel	R Hitung	Kriteria	Keterangan
Faktor Keterampilan Kerja	0.698	0.6	Reliabel
Faktor Kompetensi Diri	0.617	0.6	Reliabel
Faktor Tantangan Pekerjaan	0.622	0.6	Reliabel
Faktor Pengalaman Kerja	0.618	0.6	Reliabel
Faktor Kinerja	0.610	0.6	Reliabel
Faktor Jaringan Sosial	0.605	0.6	Reliabel
Faktor Penghasilan Tambahan	0.687	0.6	Reliabel
Motivasi	0.663	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, Diolah penulis 2023

Hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel diketahui memiliki nilai (*Cronbach's Alpa*) > 0.60. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel Motivasi Mengikuti Program MBKM dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

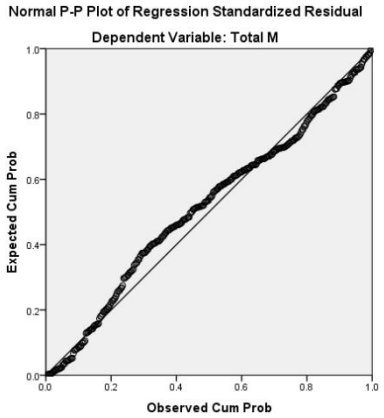
Uji normalitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat titik-titik pada garis *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* atau menggunakan metode Kolmogorov-smirnov dengan ketentuan nilai sig lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Untuk Mengikuti Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		338
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34141615
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.046
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, Diolah penulis 2023



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Untuk Mengikuti Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, Diolah penulis 2023

Hasil uji normalitas memiliki nilai sig > 0,05 begitu juga pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada garis *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, sehingga data pada penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Transformasi Data

Dalam penelitian ini data terkumpul melalui kuesioner yang disebarkan dalam bentuk ordinal, sedangkan untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran interval. Oleh karena itu, data diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan *metode of successive interval* (MSI).

Analisis Faktor

Hasil indikator yang telah dirotasi menjelaskan indikator-indikator motivasi mahasiswa mana saja yang masuk atau dapat dikategorikan kedalam faktor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 dan 15 secara ringkas yang tertera dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Penelitian Rotated Component Matrix

No	Indikator	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7	Faktor 8	Faktor 9	Faktor 10	Faktor 11	Faktor 12	Faktor 13	Faktor 14	Faktor 15
1	Upah sesuai dengan	0.859														

	kemampuan															
2	Upah diberikan secara langsung	0.688														
3	Upah sesuai dengan kebutuhan	0.614														
4	Pengalaman praktis		0.766													
5	Persiapan terjun ke lapangan pekerjaan		0.666													
6	Pemecahan masalah di lapangan		0.492													
7	Keterampilan sesuai bidang keahlian		0.460													
8	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan			0.749												
9	Komitmen terhadap pekerjaan			0.678												
10	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan			0.586												
11	Kemampuan memaksimalkan waktu kerja				0.845											
12	Terampil dalam pekerjaan				0.842											
13	Pertemanan dengan rekan kerja					0.778										
14	Perlakuan dan kesopanan pemimpin					0.435										
15	Ketepatan waktu dalam bekerja					0.395										
16	Perhatian pemimpin						0.683									
17	Kebutuhan hidup terpenuhi						0.550									
18	Tingkat keterlibatan aktivitas sosial							0.830								
19	Tingkat pertemanan dengan seseorang							0.739								
20	Peningkatan hasil kerja								0.683							
21	Kecepatan mengerjakan pekerjaan								0.625							
22	Tanggung jawab terhadap pekerjaan								0.480							
23	Percaya diri menyelesaikan pekerjaan								0.335							
24	Perasaan menyenangkan terhadap rekan kerja									0.734						
25	Apresiasi pemimpin									0.529						

26	Kesempatan diberikan hak mengambil keputusan									0.443						
27	Pekerjaan yang menarik dan menantang									0.292						
28	Kemampuan menggunakan sarana pendukung										0.748					
29	Kedisiplinan dalam bekerja										0.649					
30	Kemampuan mengerjakan tugas											0.659				
31	Ketepatan waktu											0.629				
32	Tingkat kemandirian											0.340				
33	Kemampuan melakukan pekerjaan												0.695			
34	Kenyamanan suasana dan lingkungan kerja												0.649			
35	Kemampuan interaksi rekan kerja													0.670		
36	Meningkatkan kepercayaan diri													0.552		
37	Kemampuan memahami pekerjaan													0.437		
38	Kemampuan *problem solving*													0.389		
39	Kemampuan bekerja sama														0.686	
40	Kemampuan adaptasi dengan tempat kerja														0.645	
41	Usaha mencapai target pekerjaan															0.710
42	Tingkat kedekatan dengan seseorang															0.435

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dapat dijelaskan bahwa terdapat lima belas faktor yang terbentuk, antara lain:
Faktor 1 yaitu: Upah sesuai dengan kemampuan, upah diberikan secara langsung, dan upah sesuai dengan kebutuhan.
Faktor 2 yaitu: Pengalaman praktis, persiapan terjun ke lapangan pekerjaan, pemecahan masalah di lapangan, dan keterampilan sesuai bidang keahlian.
Faktor 3 yaitu: Ketelitian menyelesaikan pekerjaan, komitmen terhadap pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
Faktor 4 yaitu: Kemampuan memaksimalkan waktu kerja, dan terampil dalam pekerjaan.
Faktor 5 yaitu: Pertemanan dengan rekan kerja, Perlakuan dan kesopanan pemimpin, dan Ketepatan waktu dalam bekerja.
Faktor 6 yaitu: Perhatian pemimpin dan kebutuhan hidup terpenuhi.
Faktor 7 yaitu: tingkat keterlibatan aktivitas sosial, dan tingkat pertemanan dengan seseorang.
Faktor 8 yaitu: Peningkatan hasil kerja, kecepatan mengerjakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor 9 yaitu: Perasaan menyenangkan terhadap rekan kerja, apresiasi pemimpin, kesempatan diberikan hak mengambil keputusan, dan pekerjaan yang menarik dan menantang.
Faktor 10 yaitu: Kemampuan menggunakan sarana pendukung dan kedisiplinan dalam bekerja.
Faktor 11 yaitu: Kemampuan mengerjakan tugas, ketepatan waktu, dan tingkat kemandirian.
Faktor 12 yaitu: Kemampuan melakukan pekerjaan dan kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
Faktor 13 yaitu: Kemampuan interaksi dengan rekan kerja, meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan memahami pekerjaan, dan kemampuan *problem solving*.
Faktor 14 yaitu: Kemampuan bekerja sama dan kemampuan adaptasi dengan tempat kerja.
Faktor 15 yaitu: Usaha mencapai target pekerjaan dan tingkat kedekatan dengan seseorang.

Hasil dari penelitian *rotated component matrix*, untuk pemberian nama-nama faktor yang berpengaruh dilakukan sebagai berikut. Dalam menamakan faktor yang terbentuk, menurut Rozaqie Nizar, Surhayono (2016) dalam Haerunas (2021) yaitu penamaan faktor harus berdasarkan nilai *loading factor* terbesar yang diperoleh dari masing-masing faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini, penamaan faktor harus didasarkan pada nilai *factor loading* yang terbesar.

Tabel 5. Penamaan Faktor

Faktor	Nama Faktor	Indikator	Nilai Faktor (*Factor Loading*)	%Variance
Faktor 1	Upah sesuai dengan kemampuan	Upah sesuai dengan kemampuan	0.859	13.851
		Upah diberikan secara langsung	0.688	
		Upah sesuai dengan kebutuhan	0.614	
Faktor 2	Pengalaman praktis	Pengalaman praktis	0.766	4.889
		Persiapan terjun ke lapangan pekerjaan	0.666	
		Pemecahan masalah di lapangan	0.492	
		Keterampilan sesuai bidang keahlian	0.460	
Faktor 3	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	0.749	4.681
		Komitmen terhadap pekerjaan	0.678	
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	0.586	
Faktor 4	Kemampuan memaksimalkan waktu kerja	Kemampuan memaksimalkan waktu kerja	0.845	4.186
		Terampil dalam pekerjaan	0.842	
Faktor 5	Pertemanan dengan rekan kerja	Pertemanan dengan rekan kerja	0.778	3.799
		Perlakuan kesopanan pemimpin	0.435	
		Ketepatan waktu dalam bekerja	0.395	
Faktor 6	Perhatian pemimpin	Perhatian pemimpin	0.683	3.635
		Kebutuhan hidup terpenuhi	0.550	
Faktor 7	Tingkat keterlibatan aktivitas sosial	Tingkat keterlibatan aktivitas sosial	0.830	3.353
		Tingkat pertemanan dengan seseorang	0.739	
Faktor 8	Peningkatan hasil kerja	Peningkatan hasil kerja	0.683	3.249
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.625	
		Kecepatan mengerjakan pekerjaan	0.480	
		Percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan	0.335	
Faktor 9	Perasaan	Perasaan menyenangkan terhadap rekan	0.734	3.176

	menyenangkan terhadap rekan kerja	kerja		
		Apresiasi pemimpin	0.529	
		Kesempatan diberikan hak mengambil keputusan	0.443	
		Pekerjaan yang menarik dan menantang	0.292	
Faktor 10	Kemampuan menggunakan sarana pendukung	Kemampuan menggunakan sarana pendukung	0.748	2.936
		Kedisiplinan dalam bekerja	0.649	
Faktor 11	Kemampuan mengerjakan tugas	Kemampuan mengerjakan tugas	0.659	2.914
		Ketepatan waktu	0.629	
		Tingkat kemandirian	0.340	
Faktor 12	Kemampuan melakukan pekerjaan	Kemampuan melakukan pekerjaan	0.695	2.808
		Kenyamanan suasana dan lingkungan kerja	0.649	
Faktor 13	Kemampuan interaksi dengan rekan kerja	Kemampuan interaksi dengan rekan kerja	0.670	2.659
		Meningkatkan kepercayaan diri	0.552	
		Kemampuan memahami pekerjaan	0.437	
		Kemampuan *problem solving*	0.389	
Faktor 14	Kemampuan bekerja sama	Kemampuan bekerja sama	0.686	2.505
		Kemampuan adaptasi dengan tempat kerja	0.645	
Faktor 15	Usaha mencapai target pekerjaan	Usaha mencapai target pekerjaan	0.710	2.496
		Tingkat kedekatan dengan seseorang	0.435	

Interpretasikan Faktor

Menurut Rozaqie Nizar & Suharyono (2016) dalam Haerunas (2021) penamaan faktor berdasarkan nilai *loading factor* terbesar yang diperoleh dari masing-masing faktor yang sudah terbentuk. Dalam penelitian ini, penamaan faktor didasarkan pada nilai *factor loading* terbesar. Maka, dapat disimpulkan masing-masing dari faktor-faktor yang terbentuk sebagai berikut:

1. Faktor ke 1 berdasarkan upah sesuai dengan kemampuan yang diterima oleh para peserta magang.
2. Faktor ke 2 berdasarkan pengalaman praktis yang diperoleh oleh para peserta magang.
3. Faktor ke 3 berdasarkan Ketelitian yang dilatih dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Faktor ke 4 berdasarkan kemampuan yang dilatih untuk memaksimalkan waktu kerja yang diberikan.
5. Faktor ke 5 berdasarkan kemudahan dalam menjalin pertemanan dengan rekan kerja.
6. Faktor ke 6 berdasarkan perhatian pemimpin dalam membimbing para peserta.
7. Faktor ke 7 berdasarkan keterlibatan dalam aktivitas sosial di lingkungan pekerjaan.
8. Faktor ke 8 berdasarkan pelatihan yang didapatkan untuk meningkatkan hasil kerja yang diberikan.
9. Faktor ke 9 berdasarkan perasaan menyenangkan karena disambut baik oleh rekan kerja.
10. Faktor ke 10 berdasarkan kemampuan yang diperoleh dalam menggunakan sarana pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
11. Faktor ke 11 berdasarkan kemampuan yang diperoleh dalam mengerjakan tugas.

12. Faktor ke 12 berdasarkan kemampuan yang diperoleh ketika melakukan pekerjaan.
13. Faktor ke 13 berdasarkan penambahan relasi lewat kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja.
14. Faktor ke 14 berdasarkan kemampuan yang diperoleh untuk bekerja sama dalam sebuah tim.
15. Faktor ke 15 berdasarkan usaha untuk mencapai target pekerjaan,

Faktor-Faktor dominan yang mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka

Berdasarkan hasil analisis faktor dapat diketahui bahwa faktor-faktor dominan yang mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka yakni terdapat lima belas faktor yang nilai *total variance explained* lebih dari 1 yaitu faktor upah sesuai dengan kemampuan, faktor pengalaman praktis, faktor ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, faktor kemampuan memaksimalkan waktu kerja, faktor pertemanan dengan rekan kerja, faktor perhatian pemimpin, faktor tingkat keterlibatan aktivitas sosial, faktor peningkatan hasil kerja, faktor perasaan menyenangkan terhadap rekan kerja, faktor kemampuan menggunakan sarana pendukung, faktor kemampuan mengerjakan tugas, faktor kemampuan melakukan pekerjaan, faktor kemampuan interaksi dengan rekan kerja, faktor kemampuan bekerja sama, dan faktor usaha dalam mencapai target pekerjaan. Sehingga diperoleh faktor dominan yaitu faktor upah sesuai dengan kemampuan dengan nilai *total variance* tertinggi sebesar 13.851%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan terhadap 338 responden dan pembahasan dari analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa mengikuti program MBKM, maka peneliti sampai pada Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif rentang skala yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa seluruh instrument yang terdiri dari 45 indikator dengan skor rata-rata berada pada bar skala “SS” atau sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut didapat nilai tertinggi yaitu jaringan sosial dan analisis rentang skala terendah yaitu motivasi.
2. Berdasarkan hasil dari analisis faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa mengikuti program MBKM dapat diketahui bahwa seluruh faktor mulai dari keterampilan kerja, kompetensi diri, tantangan pekerjaan, pengalaman kerja, kinerja, jaringan sosial, penghasilan tambahan mempengaruhi motivasi. Dan setelah di analisis, maka dengan analisis faktor yang telah dilakukan hanya terdapat 15 faktor yang terbentuk yaitu faktor upah sesuai dengan kemampuan, faktor pengalaman praktis, faktor ketelitian menyelesaikan pekerjaan, faktor memaksimalkan waktu kerja, faktor pertemanan dengan rekan kerja, faktor perhatian pemimpin, faktor tingkat keterlibatan aktivitas sosial, faktor peningkatan hasil kerja, faktor perasaan menyenangkan terhadap rekan kerja, faktor kemampuan menggunakan sarana pendukung, faktor kemampuan mengerjakan tugas, faktor kemampuan melakukan pekerjaan, faktor kemampuan interaksi dengan rekan kerja, faktor kemampuan bekerja sama, dan faktor usaha mencapai target pekerjaan. Faktor-faktor tersebut diberi nama berdasarkan nilai *loading factor* yang paling besar diantara indikator lainnya. Kemudian faktor yang paling dominan yaitu faktor upah sesuai dengan kemampuan karena nilai *total variance explained* paling besar yaitu 13.851%.

DAFTAR REFERENSI

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).

Alimatul Fitri Assholekhah, Anisa Fitriani, Sarwono, Fatoni, S., & Meity Suryandar. (2023). Problem Solving Mahasiswa Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja. *Student Scientific Creativity Journal(SSCJ*, *Vol.1*, *No.*(e-ISSN:2985-3753; p-ISSN:2985-3761), 347. https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/sscj/article/view/1132/925

Amirullah, SE., M.M Wijaya, Tony Budiman, S. (2013). *ANALISIS MULTIVARIAT UNTUK PENELITIAN MANAJEMEN*.

Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In *Perdana*. http://repository.uinsu.ac.id/2836/

Dalyono. (2005). *Psikologi Pendidikan*.

Eka Wirawan, P., Antara, I. M., & Prasiasa, D. P. O. (2017). Motivasi Magang Kerja Mahasiswa Pariwisata Bali Di Amerika Serikat. *Jurnal Master Pariwisata (JUMPA)*, *3*, 252–269. https://doi.org/10.24843/jumpa.2017.v03.i02.p04

Emron Edison, Yohny Anwar, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Faroman Syarief, A. K. et al. (2022). *manajemen sumber daya manusia*.

Fitri, K. (2013). Pengaruh jenjang karir dan tantangan pekerjaan. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, *IV*(10), 119–135.

Forsyth, D. R. (2018). *Group Dynamics*.

Gohae, A. S. (2020). Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, *4*(3), 1954–1964.

Herry Krisnandi, et al. (2019). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8

Ismail, I., Hasan, H., & Musdalifah, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *2*(1), 124–132. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v2i1.48

LUSANE, V. M. (2020). UPAH, PENDIDIKAN, DAN TEKNOLOGI INFORMASI PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Demographic Research*, *49*(0), 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.

Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *8*(3), 199–204. https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340

Mahendro Sumardjo, D. J. priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia : konsep-konsep kunci*. Alfabeta.

Malau, O., Sihombing, R., Sitompul, S. R., & ... (2022). … Ketrampilan Lulusan melalui Pengembangan Kurikulum Pastoral Konseling Berdasarkan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka dalam Kegiatan Magang di Institut …. *Jurnal Teruna …*, *4*(2), 242–256. http://stakterunabhakti.ac.id/e-journal/index.php/teruna/article/view/85

Muthiarawaty, M., & Setiana, S. M. (2022). Motivasi Mahasiswa dalam Mengikuti Program Internship di Jepang. *Janaru Saja Jurnal Program Studi Sastra Jepang*, *11*(1), 58–72. https://doi.org/10.34010/js.v11i1.6900

Peter G. Northouse. (2018). *Leadership: Theory and Practice*.

Pritchard, R. S. (2010). *FULFILLING PSYCHOLOGICAL vs. FINANCIAL NEEDS The effect of extrinsic rewards on motivation and attachment to internship opportunities*. *4250*.

Putu Eka Wirawan, M. A. (2017). *MAGANG KERJA DI HOTEL AMERIKA SERIKAT*.

Ricky W. Griffin, G. M. (2019). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*.

Ridha Ahda Sayyida, M. E. A. (2022). *Analisis Kinerja Melalui Pelatihan Mahasiswa Magang*. *1*(4), 452–456.

Sandfreni, & Perdana, M. R. (2021). Pengaruh Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Mbkm) Terhadap Mahasiswa Pada Prodi Teknik Informatika Fakultas Ilmu Komputer Universitas Esa Unggul. *Forum Ilmiah*, *18*(4), 661–675.

Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, *16*, 215. https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399

Shinta, D. A. E. (2022). *HAK MAHASISWA YANG MENGIKUTI PROGRAM MAGANG MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA*. *105*(3), 129–133. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id

Stephen McShane, M. A. V. G. (2020). *Organizational Behavior Emerging Knowledge Global Reality 10th Edition*.

Stephen P. Robbins, M. C. (2019). *Management*.

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*.

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2019). *Organizational Behavior, Global Edition, 18th edition*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta.

Suhardi. (2018). Pengantar Manajemen. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).

Sulistiawati, A. (2018). Kajian Teoritis: Analisis Jaringan Komunikasi Interpersonal. *SOURCE : Jurnal Ilmu Komunikasi*, *3*(1). https://doi.org/10.35308/source.v3i1.621

Supriyatno, H., & Luailik, E. (2022). Peningkatan Kompetensi Melalui Program Magang: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya. *AL Maktabah*, *7*(1), 53. https://doi.org/10.29300/mkt.v7i1.6398

Yuniarsih, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*.

Zheng, Y., & Bluestein, S. (2021). Motivating Students to Do Internships: A Case Study of Undergraduate Students' Internship Experiences, Problems, and Solutions. *Teaching Journalism and Mass Communication: A Journal Published by the Small Programs Interest Group*, *11*(1), 49–60. https://www.researchgate.net/publication/353379741_Motivating_Students_to_Do_Internships_A_Case_Study_of_Undergraduate_Students%27_Internship_Experiences_Problems_and_Solutions