



**KORELASI ANTARA PEMAHAMAN LAYANAN
INFORMASI KARIR DENGAN MOTIVASI KERJA SISWA
KELAS II SMK NEGERI 6 SEMARANG
TAHUN AJARAN 2008/ 2009**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka menyelesaikan Studi Strata I
untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan**

Oleh

Diah Wulan Sari

1301402014

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2009**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :

Panitia Ujian

Ketua

Drs. Hardjono, M.Pd
NIP.130781006

Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Anwar Sutoyo, M.Pd
NIP.13 1570048

Pembimbing II

Drs. Imam Tadjri, M.Pd
NIP. 130687672

Sekretaris

Drs. Suharso, M.Pd. Kons.
NIP.131754158

Penguji I

Drs.Eko Nusantoro.M.Pd
NIP. 132205934

Penguji II

Dr. Anwar Sutoyo, M.Pd
NIP.131570048

Penguji III

Drs. Imam Tadjri, M.Pd
NIP. 130687672

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri dan bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Januari 2009

Penulis

Diah Wulan Sari
NIM 1301402014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Munculnya Masalah Sama Dengan Munculnya Peluang Untuk Membuktikan Kehebatan! **Duke Ellington (1899-1974).**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- Kedua Orang Tua, Bp. Nur Shohib, Ibu Rofiatun serta keluarga besar atas doa dan keiklasan mendukung ananda, ini merupakan sbagian dari impian ananda.
- “My Soulmate” yang kelak akan menjadi pendamping perjalan hidup baruku, terimakasih untuk motivasi yang diberikan. “Ur Best I Ever Had !
- Semua pihak yang tidak mungkin kami sebutkan satu persatu di jurusan bimbingan konseling, para pengajar, staf, terima kasih atas bantuan baik moril maupun spiritual.
- Semua teman terbaik-ku Widy, Anis, Ikka, Reza, Itsna, Ika, serta angkatan 02, tanpa mengurangi rasa sayang tak mampu aku sebutkan satu persatu.
- Generasi penerusku di BK FIP UNNES, Do The Best !!
- Sahabat tercinta di jalanan, Umi, Effie, Ayi, Anggi. I Love U So Much !

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Korelasi Antara Pemahaman Layanan Informasi Karir Dengan Motivasi Kerja Pada Siswa Kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009**. Skripsi ini disusun untuk mengetahui bagaimana korelasi pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang tahun ajaran 2008/ 2009, dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 pada jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- 1 Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor UNNES yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi,
- 2 Drs. Hardjono, M.Pd. Dekan FIP UNNES yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini.
- 3 Drs. H. Suharso, M.Pd. Kons., ketua jurusan BK FIP UNNES yang telah memberikan bantuan secara moril sehingga terselesaikan skripsi ini.
- 4 Dr. Anwar Sutoyo, M.Pd selaku pembimbing I dengan sabar telah memberikan petunjuk dan bimbingan serta nasihat-nasihat spiritual yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 5 Drs. Imam Tadjri, MPd, selaku pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, serta kesabaran dalam mengarahkan proses skripsi hingga terselesaikan dengan baik.

- 6 Dosen jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNNES yang telah mendidik dan memberi bekal ilmu pengetahuan.
- 7 Kepala SMK Negeri 6 Semarang yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian ini.
- 8 Ibu Tri Wahyuni beserta rekan-rekan guru BK di SMK Negeri 4 Semarang selaku guru pembimbing yang telah membantu pelaksanaan penelitian.
- 9 Para siswa kelas II di SMK Negeri 6 Semarang yang bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini, meski harus mengorbankan sedikit waktu.
- 10 Kedua orang tuaku tercinta atas dukungan, semangat dan do'a yang terus mengalir.
- 11 "*My Soulmate*" atas dukungan motivasi serta ketulusan dalam memberikan do'a, semangat serta tak sedikit materi yang telah diberikan.
- 12 Keluarga besar kami di Semarang dan di Denpasar atas semangat serta pengertian yang tulus, sehingga ananda melangkah maju.
- 13 Teman terbaik-ku Widy, Anis, Ikka, Reza, Itsna, Ika, serta Sahabat tercinta-ku di jalanan, Umi, Effie, Ayi, Anggi, Jonathan atas semangat dan do'anya. Kalian teman dan sahabat terbaik untuk-ku.
- 14 Adik-adik kelas semua angkatan, semoga segala bantuan yang telah diberikan akan mendapat imbalan dari Allah SWT. Dan atas ijinNya pula skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, Januari 2009

Penulis

ABSTRAK

Diah Wulan Sari. 2008 Korelasi Antara Pemahaman Layanan Informasi Karir Dengan Motivasi Kerja Pada Siswa Kelas II di SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009.

Dewasa ini persaingan dunia kerja semakin kompleks, persyaratan kualifikasi ken persaingan kerja semakin ketat sebagai konsekwensinya tuntutan mutu dan perkembangan teknologi, dan ketidakseimbangan antara penyediaan kesempatan kerja dengan permintaan kerja karena faktor-faktor seperti: kependudukan dan tidak selarasnya dunia pendidikan dan dunia ekonomi. Siswa SMK diharapkan dapat memiliki keterampilan yang siap pakai dengan cara mencari informasi yang terkait dengan keterampilan siap pakai dan persaingan di dunia kerja kepada konselor sekolah melalui pemahaman layanan informasi karir di sekolah. Sedangkan motivasi kerja dirasakan sebagai suatu sikap yang penting bagi siswa untuk memilih dan memasuki dunia kerja karena tanpa adanya motivasi kerja seorang siswa akan malas dan segan untuk bekerja/ berkarir. Rumusan masalah yang muncul yaitu adakah korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana korelasi antara pemahman layanan informasi karir yang selama ini diselenggarakan dengan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas II di SMK Negeri 6 Semarang yang berjumlah 320 siswa. Sampel yang digunakan adalah 15% dari jumlah populasi sehingga jumlahnya menjadi 45 siswa yang dilakukan secara *simple random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini adalah rumus regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi pemahaman layanan informasi dengan motivasi kerja siswa. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua yakni, variabel bebas (X) dalam hal ini pemahaman layanan informasi karir sedangkan variabel (Y) adalah motivasi kerja.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,6092 dan indeks determinasi sebesar 0,3711 Berarti bahwa pemahaman layanan informasi karir mempunyai korelasi yang positif terhadap motivasi kerja pada siswa kelas II di SMK Negeri 6 Semarang tahun ajaran 2008/ 2009. Korelasi pemahaman layanan informasi karir terhadap motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang berkontribusi positif sebesar 37,11% artinya bahwa semakin baik pemahaman layanan informasi karir maka motivasi kerja siswa semakin tinggi.

Maka dari itu hendaknya konselor sekolah lebih memperhatikan faktor-faktor yang mendukung pemahaman layanan informasi karir yang positif yang nantinya mampu mendorong siswa untuk mempunyai motivasi kerja, meskipun korelasi antara pemahaman layanan informasi karir sangat kecil namun sangat signifikan bagi motivasi kerja siswa.

Kata Kunci : Layanan Informasi Karir, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Layanan Informasi Karir	11
2.1.1 Pemahaman	11
2.1.2 Pengertian Layanan Informasi Karir.....	12
2.1.3 Materi Layanan Informasi Karir	14
2.1.4 Sumber-Sumber Layanan Informasi Karir.....	15
2.1.5 Langkah-Langkah Pemberian Layanan Informasi Karir	16
2.1.6 Metode dan Tehnik Penyelenggaraan Layanan Informasi Karir.....	17
2.1.7 Evaluasi Layanan Informasi Karir	18

2.2 Motivasi Kerja	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	23
2.2.4 Manfaat Motivasi Kerja	28
2.3 Peranan Pemahaman Layanan Informasi Terhadap Motivasi Kerja	29
2.4 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Variabel Penelitian	43
3.2.1 Identifikasi Variabel	44
3.2.2 Hubungan Antar Variabel.....	45
3.2.3 Definisi Operasional Variabel	46
3.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.3 Metode Pengumpulan Data	50
3.3.1 Alat Pengumpulan Data	50
3.4 Penyusunan Instrumen	51
3.5 Uji Coba Instrumen.....	58
3.5.1 Validitas Instrumen	58
3.5.2 Reliabilitas Instrumen	59
3.6 Analisis Data	60
3.6.1 Analisis Deskriptif Prosentase	60
3.6.2 Pengujian Persyaratan.....	62

3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	71
4.2 Analisis Data	74
4.2.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Chi-Kuadrat	74
4.3 Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Populasi Penelitian.....	36
3.2. Kisi-Kisi Angket Pemahaman Layanan Informasi Karir	
3.3. Kisi-Kisi Skala Motivasi Kerja.....	46
4.1. Distribusi Frekuensi Layanan Informasi.....	54
4.2. Deskripsi Tiap Indikator Layanan Informasi Karir.....	59
4.3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	61
4.4. Deskripsi Tiap Indikator Motivasi Kerja	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1. Bagan Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	33
3.2. Bagan Langkah Dasar sebagai Alur Kerja dalam Penyusunan Skala Psikologi.....	43
4.1 Grafik Diagram Pencar Persamaan Regresi.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Angket Pemahaman Layanan Informasi Karir	79
2. Kisi-Kisi instrumen skala motivasi kerja	81
3. Instrumen angket Pemahaman Layanan Informasi Karir.....	83
4. Instrumen skala motivasi kerja	90
5. Kisi-Kisi Instrumen angket Pemahaman Layanan Informasi Karir (Try Out).....	95
6. Kisi-Kisi instrumen skala motivasi kerja (Try Out).....	97
7. Instrumen angket Pemahaman Layanan Informasi Karir.....	99
8. Instrumen skala motivasi kerja	105
9. Hasil Uji Validitas angket pemahaman layanan informasi karir	110
10. Hasil Uji Reliabilitas angket pemahaman layanan informasi karir.....	110
11. Contoh Penghitungan Validitas angket pemahaman layanan informasi karir	113
12. Contoh penghitungan reliabelitas angket pemahaman layanan informasi karir	114
13. Hasil Uji Validitas skala motivasi kerja	115
14. Hasil Uji Reliabilitas skala motivasi	115
15. Contoh Penghitungan Validitas Skala motivasi kerja	118
16. Contoh Penghitungan Reliabelitas Skala motivasi kerja	119
17. Data Hasil Penelitian pemahaman layanan informasi karir	120
18. Data Hasil Penelitian motivasi kerja.....	123

19. Analisis Deskriptif Presentase Pemahaman Layanan Informasi Karir	126
20. Analisis Deskriptif Presentase motivasi kerja.....	128
21. Analisis deskriptif Presentase Pemahaman Layanan Informasi karir Dengan Motivasi Kerja Siswa.....	130
22. Uji Normalitas Data pemahaman layanan informasi karir.....	132
23. Uji Normalitas Data motivasi kerja	133
24. Analisis Regresi Antara Pemahaman Layanan Informasi Karir Dengan motivasi kerja	134
25. Surat Ijin Penelitian.....	139
26. Surat Keterangan Penelitian.....	140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era pembangunan, pemahaman layanan informasi sangat penting eksistensinya terkait dibutuhkannya tenaga kerja yang berkualitas. Pentingnya pemahaman layanan informasi bagi siswa dapat dilihat dari tujuan layanan informasi yang diberikan pada siswa sekolah, terutama siswa Sekolah Menengah Kejuruan yang dipersiapkan menjadi generasi yang berkualitas yang siap memasuki dunia kerja. Untuk menciptakan generasi muda yang berkualitas konselor sekolah hendaknya membekali individu dengan berbagai pengetahuan lingkungan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi berkenaan dengan lingkungan sekitar, pendidikan, jabatan, karir maupun sosial dan budaya, selain itu generasi muda yang berkualitas harus dibantu menemukan tempatnya dalam dunia kerja yang sesuai dengan minat dan bakat.

“Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Bimbingan Konseling (KTSPBK) pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah terdapat 9 layanan yang dapat diberikan pada siswa, yakni layanan orientasi, layanan informasi, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konseling perorangan, layanan penguasaan konten, layanan mediasi, dan layanan konsultasi. Selain itu dalam bimbingan dan konseling terdapat 6 kegiatan pendukung dan 4 bidang pelayanan konseling. Kegiatan pendukung yang dimaksud antara lain aplikasi instrumentasi, himpunan data, konferensi kasus, kunjungan rumah, tampilan kepustakaan dan alih tangan kasus. Sedangkan 4 bidang pelayanan konseling diantaranya adalah bidang pengembangan kehidupan pribadi, bidang pengembangan kehidupan social, bidang pengembangan kemampuan belajar, dan bidang pengembangan karir”. (Panduan Pengembangan Diri, 2006:5-7).

Terkait dengan adanya 9 layanan bimbingan dan konseling, serta 4 bidang dan 6 kegiatan pendukung dalam bimbingan dan konseling seperti yang tersebut di atas, layanan informasi dalam bidang karir dapat diberikan pada siswa oleh konselor sekolah, selain membantu siswa menemukan tempatnya dalam dunia kerja yang sesuai dengan minat dan bakat dapat pula membantu siswa memperoleh informasi pekerjaan dan pemahaman tentang merencanakan, dan mengembangkan pola kehidupan sebagai pelajar, keluarga dan masyarakat yakni layanan informasi karir. Layanan informasi bertujuan untuk membekali siswa dengan pengetahuan tentang data dan fakta dibidang pendidikan sekolah, bidang pekerjaan dan bidang perkembangan pribadi social, supaya siswa dapat belajar tentang lingkungan hidupnya lebih mampu mengatur dan merencanakan kehidupan sendiri (Winkel, 1997:309). Sedangkan tujuan layanan informasi karir adalah untuk membekali siswa dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal termasuk keterampilan kejuruan yang berguna untuk mengenal diri, merencanakan, dan mengembangkan pola kehidupan sebagai pelajar, keluarga dan masyarakat (Seri Pemandu BK di SMK, 1995:14).

Penekanan pentingnya pemahaman siswa tentang data dan fakta dibidang pendidikan sekolah, bidang pekerjaan dan bidang perkembangan pribadi sosial dalam pemberian layanan informasi karir sangat diperlukan karena berdasarkan realita di lapangan menunjukkan bahwa pengangguran semakin nyata. Salah satu contoh, di kota Semarang jumlah pengangguran mencapai 230.000 orang yang belum mendapatkan pekerjaan serta diperkirakan akan bertambah setiap tahun (Disnakertrans Kota Semarang, 2006). Semakin meningkatnya jumlah

pengangguran, di samping karena sempitnya lapangan pekerjaan, juga diperparah oleh rendahnya keterampilan lulusan sekolah. Hal tersebut dapat menimbulkan kegelisahan di kalangan siswa yang sebenarnya sudah menginjak masa produktif. Di samping itu, tamatan SMK dihadapkan dengan dua kenyataan, yaitu: melanjutkan pendidikan atau terjun langsung di dunia kerja. Padahal di lain pihak, kebutuhan perusahaan akan tenaga yang terampil maupun profesional makin mendesak

Menurut Munandir (1999:11), dewasa ini persaingan dunia kerja semakin kompleks, persyaratan kualifikasi kerja semakin ketat sebagai konsekwensi tuntutan akan mutu dan perkembangan teknologi, dan ketidakseimbangan antara penyediaan kesempatan kerja dengan permintaan kerja akan semakin terus terjadi karena faktor-faktor seperti: kependudukan dan tidak selarasnya dunia pendidikan dan dunia ekonomi. Hal tersebut diperparah lagi oleh adanya ledakan jumlah pengangguran dari tahun ke tahun yang semakin bertambah.

Pada kenyataannya di lapangan dapat kita lihat bahwa keterampilan yang dimiliki oleh tamatan sekolah “kurang/tidak siap pakai”. Fenomena tersebut menyebabkan kesenjangan antara lapangan kerja yang tersedia dengan terserapnya tenaga kerja. Adanya kesenjangan tersebut mengakibatkan kompetisi semakin berat, baik bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan bertahan dalam suatu pekerjaan tertentu, demikian juga bagi suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang cakap, terampil, dan tangguh. Oleh karena itu hendaknya siswa SMK harus segera menyadari beratnya kompetisi/ persaingan dalam memperoleh pekerjaan karena melihat realita di lapangan apabila kita memiliki modal

pendidikan yang tinggi tanpa di dukung dengan adanya keterampilan yang dimiliki tidak ada jaminan akan mudah memperoleh pekerjaan. Sehingga siswa diharapkan dapat memiliki keterampilan yang siap pakai, yang nantinya dapat membantu siswa dalam menghadapi persaingan di dunia kerja tersebut. Siswa dapat mencari informasi yang terkait dengan keterampilan siap pakai dan persaingan di dunia kerja kepada konselor sekolah.

Sejalan dengan hal tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa layanan informasi karir diperlukan dan peranannya semakin besar terutama bagi siswa SMK, karena layanan informasi karir diharapkan membantu siswa dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang kompleks sehingga diharapkan dengan adanya layanan informasi karir siswa mampu menyusun rencana pendidikan dan rencana kerja (Munandir, 1999:19)

Pekerjaan sendiri merupakan suatu pertimbangan yang sangat penting dalam motivasi. Dari pengalaman suatu seleksi atau pelatihan dan pengembangan karyawan (*training* dan *development*) pada umumnya makna kerja itu sendiri bagi seseorang mempunyai kaitan erat dengan kebutuhan dan atau motivasi (Anoraga, 2005:23). Pemahaman yang tepat tentang adanya layanan informasi karir mempunyai arti penting dalam memilih dan memasuki dunia kerja, penempatan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan siswa pada suatu pekerjaan akan berakibat siswa mencintai pekerjaannya. Sedangkan motivasi kerja dirasakan sebagai suatu sikap yang penting bagi siswa untuk memilih dan memasuki dunia kerja karena tanpa adanya motivasi kerja seorang siswa akan malas dan segan memasuki dunia kerja dan berkarir.

Kurangnya perhatian konselor sekolah dalam memberikan layanan informasi karir dapat menyebabkan siswa mengalami kesulitan dalam mencari kerja dan bekerja setelah lulus sekolah karena faktor ketidaktahuan siswa mengenai informasi karir dan persaingan di dunia kerja yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja siswa itu sendiri. Hal tersebut bertentangan dengan tujuan sistem pendidikan nasional yang salah satunya menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

Penelitian ini bertitik tolak dari belum adanya kajian mengenai pelaksanaan layanan informasi karir di SMK Negeri 6 Semarang yang selama ini telah diselenggarakan. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti terhadap konselor sekolah, guru, dan siswa di SMK Negeri 6 Semarang dapat dikemukakan bahwa: layanan informasi karir diselenggarakan oleh 3 (tiga) tenaga konselor sekolah, di mana layanan informasi karir diberikan selama 1 (satu) jam mata pelajaran dengan durasi waktu 45 menit dalam 1 (satu) minggu. Prasurvey yang dilaksanakan menggunakan teknik wawancara terstruktur terhadap konselor sekolah, guru, dan siswa serta penyebaran kuesioner khususnya terhadap siswa mengenai motivasi kerja siswa setelah tamat sekolah. Meskipun layanan informasi karir tersebut telah diberikan sejak siswa duduk di kelas I tetapi dari hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 20 siswa kelas II, hanya 40% siswa yang memiliki motivasi dalam menentukan pilihan karir atau pekerjaan setelah tamat sekolah, sedangkan 60% siswa kurang memiliki motivasi menentukan pilihan karir atau pekerjaan setelah tamat sekolah dikarenakan siswa kurang memiliki informasi tentang pekerjaan yang di butuhkan sesuai dengan kemampuan dan minat siswa

serta kurang adanya rasa percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dari data lulusan atau tamatan SMK Negeri 6 Semarang tahun 2008 yang diperoleh dari dokumentasi konselor sekolah diketahui bahwa jumlah angkatan tahun 2008/2009 adalah 261 orang, yang terdiri dari 32 siswa jurusan perhotelan, 76 siswa jurusan tata boga, 36 siswa jurusan wirausaha, dan 104 siswa jurusan tata busana yang semuanya dinyatakan lulus, sedangkan siswa yang dinyatakan tidak lulus ada 13 orang siswa. Tamatan dari masing-masing jurusan tersebut; 1) jurusan perhotelan, sebesar 28,10% belum bekerja, 2) jurusan tata boga, sebesar 9,2% belum bekerja, 3) jurusan wirausaha, sebesar 36,15% belum bekerja, 4) 13,5% masih mencari pekerjaan, dan sebesar 79,8% sudah bekerja. Dari data jumlah lulusan atau tamatan SMK Negeri 6 Semarang tahun 2008 dapat diketahui bahwa jumlah persentase siswa yang belum memperoleh pekerjaan paling banyak terdapat pada tamatan jurusan wirausaha yaitu sebesar 36,15% dan jurusan perhotelan yaitu sebesar 28,10%.

Diperoleh keterangan dari wawancara peneliti dengan konselor sekolah bahwa sebab utama adanya siswa yang belum memperoleh pekerjaan karena siswa tersebut kurang mempunyai motivasi dalam bekerja, terkait dengan kurang/rendahnya informasi karir yang dimiliki siswa serta terbatasnya keterampilan yang dimiliki siswa. Padahal kenyataan di lapangan, apabila lulusan Sekolah Menengah Kejuruan ingin cepat memperoleh pekerjaan siswa diharapkan memiliki *soft skill* lainnya. Oleh karena itu untuk kedepannya perlu mendapat perhatian khusus konselor. Adapun yang dapat dilakukan konselor sekolah salah satunya mendorong minat siswa untuk lebih menekuni penguasaan bahasa inggris, dan penguasaan

keterampilan komputer atau keterampilan penunjang lainnya yang dapat digunakan sebagai nilai lebih dalam bekerja.

Dengan dilatarbelakangi permasalahan tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “**Korelasi antara Pemahaman Layanan Informasi Karir dengan Motivasi Kerja pada Siswa Kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009**”

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang timbul adalah:

1. Bagaimana pemahaman layanan informasi karir pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009?
2. Bagaimana motivasi kerja siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009
3. Bagaimana korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah ingin mengetahui sejauh mana korelasi antara pemahaman layanan informasi karir yang selama ini diselenggarakan dengan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian itu diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pemberian layanan informasi karir, khususnya tentang korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

➤ **Manfaat bagi konselor sekolah**

Adanya pemahaman layanan informasi karir yang dimiliki oleh konselor sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja siswa.

➤ **Manfaat bagi siswa**

Dengan adanya pemahaman layanan informasi karir di sekolah siswa dapat meningkatkan motivasi kerja yang belum dimilikinya.

➤ **Bagi jurusan bimbingan konseling**

Bagi lulusan bimbingan konseling yang kelak menjadi pencari kerja diharapkan dengan adanya pemahaman layanan informasi karir mampu meningkatkan motivasi kerja yang dimilikinya, dan bagi lulusan bimbingan konseling yang menjadi konselor sekolah dengan adanya pemahaman layanan informasi karir yang dimilikinya mampu meningkatkan motivasi kerja siswanya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi adalah urutan pokok persoalan atau pembahasan yang akan disajikan dalam bab-bab tertentu yang tersedia, yang meliputi bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Setiap bagian tersebut dibuat pokok pikiran yang kesemuanya merupakan satu kesatuan secara utuh.

Bagian awal berisi tentang: halaman judul, abstraksi, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi dan daftar lampiran. Bagian pokok isi skripsi terdiri dari lima bab yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini disajikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI, pada bab ini disajikan beberapa konsep teoritis yang berkaitan dengan tema penelitian ini, yaitu : (a) layanan informasi yang meliputi : pemahaman, pengertian layanan informasi karir, pokok-pokok layanan informasi karir, tujuan layanan informasi karir, fungsi layanan informasi karir, langkah-langkah pemberian layanan informasi karir, materi layanan informasi karir, sumber-sumber layanan informasi karir, metode dan teknik layanan informasi karir (b) motivasi kerja yang meliputi : pengertian motivasi kerja, fungsi motivasi kerja, manfaat motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pengukuran motivasi kerja (e) hubungan antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja.

BAB III METODELOGI PENELITIAN, pada bab ini disajikan: (a) jenis penelitian (b) variabel penelitian, yang meliputi: identifikasi variabel, hubungan antar variabel, definisi operasional (c) populasi dan sampel penelitian (d) metode pengumpulan data, yang meliputi: alat pengumpulan data, penyusunan instrumen, (e) uji coba instrumen, yang meliputi: validitas instrumen, reliabilitas instrumen (f) analisis data, yang meliputi: analisis deskriptif prosentase, pengujian persyaratan, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, pada bab ini disajikan: (a) hasil-hasil penelitian, dan (b) pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP, pada bab ini disajikan kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian.

Bagian akhir dari skripsi ini penulis mencantumkan daftar pustaka dan daftar lampiran-lampiran yang sangat erat kaitannya dengan skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pada bab ini di uraikan konsep-konsep teoritis serta hipotesis yang mendasari penelitian tentang "Korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja", yaitu:

2.1 Layanan Informasi Karir

2.1.1 Pemahaman

Pemahaman menjadi hal pokok untuk mencari dan mengungkapkan kebenaran. Pemahaman tidak hanya sekedar mengerti namun alangkah baiknya apabila pemahaman dapat diikuti dengan penerapan secara nyata. "Dalam hal ini menciptakan pemahaman adalah bagaimana anda merefleksikan pengetahuan yang sifatnya '*generally applicable*' di atas menjadi '*specifically applicable*' dengan *setting* persoalan mikro: anda dengan wilayah operasi dan konsentrasi.

<http://www.e-psikologi.com/wirausaha/050503.htm>

Pemahaman inilah yang akan menikahkan antara apa yang anda ketahui dari materi *tangible* dan materi *intangibile* yang bekerja di lapangan. Orang sering merasa bahwa pengetahuannya tidak berguna karena tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan padahal yang belum diperoleh adalah pemahaman. Tetapi perlu diakui bahwa pemahaman anda tentang sesuatu baru berupa kreasi internal dan belum dapat dikatakan prestasi. Supaya pemahaman anda menjadi dasar prestasi, maka jadikan pemahaman anda sebagai materi tindakan sebab tindakan adalah prestasi hidup pertama kali. <http://www.e-psikologi.com/wirausaha/050503.htm>

Sesuai dengan salah satu fungsi layanan bimbingan konseling yakni fungsi pemahaman, dapat dijelaskan bahwa menurut Hendrarno, SU.dkk (2003:37) “fungsi pemahaman ini adalah fungsi dalam memahami diri klien dan masalahnya.” Salah satu pemahaman diri klien antara lain pemahaman identitas, riwayat pendidikan dan kondisi social ekonomi. Sedangkan untuk pemahaman masalah meliputi, dinamika psikis, gejalanya, persepsi masalahnya dan lingkungannya.

Terkait dengan pemahaman layanan informasi karir, menurut buku Seri Pemandu BK di SMK (1995:14) disebutkan bahwa pemahaman yang diperoleh melalui layanan informasi digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kegiatan dan prestasi belajar, mengembangkan cita-cita, menyelenggarakan kehidupan sehari-hari, dan mengambil keputusan. Selain itu diharapkan layanan informasi mampu memberikan pemahaman tentang lingkungan sekitar, jabatan maupun social budaya, serta mencegah ketertinggalan siswa dari informasi terkini yang berkaitan dengan pendidikan, jabatan dan sosial budaya.

2.1.2 Pengertian Layanan Informasi Karir

Layanan informasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan peserta didik (klien) menerima dan memahami berbagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk kepentingan peserta didik (Prayitno, 2001:83)

Rahman, (2003:47) “Layanan informasi adalah layanan berupa pemberian pemahaman kepada siswa tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjalani tugas dan kegiatan di sekolah dan untuk menemukan dan mengarahkan tujuan hidup.”

Pendapat lain mengenai definisi layanan informasi dikemukakan oleh Sukardi (2000:45). beliau berpendapat:

Layanan informasi yaitu bimbingan yang memungkinkan peserta didik dan pihak-pihak lain yang dapat memberikan pengaruh yang besar kepada peserta didik (terutama orang tua) menerima dan memahami informasi seperti informasi pendidikan dan informasi jabatan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan sehari-hari sebagai pelajar, anggota keluarga dan masyarakat.

Karir menurut Winkel (1991:623-624) adalah perkembangan dan kemauan dalam kehidupan, jabatan, pekerjaan, pasar kerja, dan sebagainya yang memandang jabatan/pekerjaan tersebut sebagai panggilan hidup dan mewarnai gaya kehidupannya.

Sedangkan Sukardi (1989:38) mengemukakan mengenai definisi informasi karir. Beliau berpendapat bahwa:

Informasi karir adalah berupa salah satu alat untuk membantu siswa memahami dunia kerja, petugas bimbingan, konselor sekolah/ pendidikan, atau guru-guru memerlukan informasi yang cukup memadai guna menyusun dan melaksanakan program bimbingan karir.

Dari pengertian layanan informasi, pengertian karir, pengertian informasi karir menurut beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa layanan informasi karir merupakan layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan individu atau pihak-pihak lain menerima dan memahami berbagai informasi yang berhubungan dengan pelayanan penyebarluasan informasi jabatan, pekerjaan dan pasar kerja; untuk membantu individu dalam menjalani tugas dan kegiatan di sekolah, menemukan dan mengarahkan tujuan hidup; serta sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk kepentingan individu tersebut dalam menentukan karir yang ingin dicapai.

2.1.3 Pokok-Pokok Layanan Informasi Kari

Layanan informasi karir di sekolah menengah ditujukan untuk mengenal potensi diri sebagai prasyarat dalam mempersiapkan masa depan karir masing-masing siswa. Menurut hendrarno dkk (2003:45) pokok-pokok tersebut sebagai berikut:

1. Pengenalan konsep diri berkaitan dengan bakat dan kecenderungan pilihan serta arah pengembangan karir.
2. Pengenalan bimbingan karir/ kerja khususnya berkenaan dengan pilihan pekerjaan.
3. Orientasi dan informasi jabatan dan usaha memperoleh penghasilan.
4. Pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki tamatan sekolah menengah.
5. Orientasi dan informasi pendidikan menengah, baik umum maupun kejuruan sesuai dengan cita-cita melanjutkan pendidikan pengembangan karir.

2.1.4 Tujuan Layanan Informasi Karir

Tujuan layanan informasi karir akan tercapai apabila kegiatan bimbingan karir tersebut dapat berjalan dengan baik. Tujuan layanan informasi karir adalah untuk memberi pemahaman kepada siswa tentang karir yang dapat dipilih sesuai dengan kemampuan siswa itu sendiri. Seperti yang dikemukakan Popon Syarif dalam Slameto (1991:462) tujuan layanan informasi karir adalah sebagai berikut:

1. Memahami karakteristik dirinya dalam hal minat, nilai-nilai, kecakapan, dan ciri-ciri kepribadian dan dapat mengidentifikasi bidang pekerjaan yang luas yang mungkin cocok.
2. Membedakan beberapa bidang kehidupan dalam hal kepuasan potensial, sifat hakekat kerja, kontribusi, dan pentingnya bidang-bidang pekerjaan terhadap/ bagi masyarakat dan tuntutan bagi pekerja dalam bidang-bidang pekerjaan.
3. Mengidentifikasi bidang-bidang pendidikan yang ada, baik yang segera maupun yang akan datang, sifat dan tujuannya, kesempatan menuju pendidikan tersebut dan secara tentatif memperkirakan apakah masing-masing itu mempunyai kemungkinan dipilih untuk suatu pekerjaan tertentu.

4. Mengidentifikasi keputusan-keputusan yang harus dibuat pada waktu-waktu agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut.
5. Memilih bidang pekerjaan (yang luas) dan mempelajarinya secara lebih mendalam.
6. Dapat memilih pendidikan dan latihan dengan mengingat tujuan karir yang luas yang dipilihnya.

Membedakan antara pekerjaan-pekerjaan pokok yang merupakan suatu bidang pekerjaan yang luas dan dapat membuat beberapa perbedaan pekerjaan, jumlah dan tipe pendidikan yang diperlukan, isi/bahan, alat-alat, setting, hasil-hasil atau service dari pekerjaan-pekerjaan ini dan berfikir secara kritis mengenai bermacam-macam tipe pekerjaan dan menurut Depdikbud, Petunjuk Pelaksanaan Layanan informasi karir dalam Walgito (2004:195) tujuan layanan informasi karir adalah membantu para siswa agar:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minatbakat, sikap, cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi dan yang sesuai.

Jadi tujuan layanan informasi karir dapat membantu siswa agar dapat memahami dan menilai dirinya dan masyarakatnya; mengetahui jenis pendidikan, latihan, dan jenis pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimilikinya; menemukan dan mengatasi hambatan-hambatan dalam berkarir; serta dapat merencanakan dan menemukan karir untuk masa depannya.

Sedangkan menurut Ruslan (1993:12) layanan informasi karir mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Dapat menilai dan memahami dirinya terutama mengenai potensi-potensi dasar, minat, sikap dan kecakapan.
2. Mempelajari dan mengetahui tingkat kepuasan yang mungkin dicapai dari suatu pekerjaan.
3. Mempelajari dan mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dan minatnya.
4. Memiliki sikap yang positif dan sehat terhadap dunia kerja, artinya siswa dapat memberikan penghargaan yang wajar terhadap jenis pekerjaan.
5. Memperoleh pengarahan mengenai semua jenis pekerjaan yang ada di lingkungannya.
6. Mempelajari dan mengetahui jenis-jenis pendidikan atau latihan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu.
7. Dapat memberikan penilaian pekerjaan secara tepat.
8. Sadar dan memahami nilai-nilai yang ada pada dirinya dan pada masyarakat.
9. Dapat menemukan hambatan-hambatan yang ada pada dirinya dan lingkungannya, dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
10. Akan sadar tentang kebutuhan masyarakat dan negara yang berkembang.
11. Dapat merencanakan masa depannya sehingga dia dapat menemukan karir dan kehidupannya yang serasi.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan, tujuan layanan informasi karir adalah membantu siswa agar dapat:

1. Memahami dan menilai diri mengenai minat, bakat, nilai, sikap, kecakapan dan ciri kepribadian serta cita-cita.
2. Mengetahui dan memilih tentang jenis pendidikan, latihan, pekerjaan sesuai dengan potensi dan minat.
3. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan masyarakatnya.
4. Mempelajari dan mengetahui jenis pendidikan, latihan dan pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja yang akan dicapai.
5. Memperoleh pengarahan terhadap semua jenis pekerjaan yang ada dilingkungan.
6. Memiliki sikap yang positif dan ehat serta berfikir kritis terhadap dunia pekerjaan.
7. Mengidentifikasi jenis pendidikan, atau latihan pekerjaan dan keputusan-keputusan yang akan diambil dalam waktu tertentu.
8. Memberikan penilaian terhadap jenis pekerjaan secara tepat.

9. Menemukan dan mengatasi hambatan-hambatan yang akan dialami pada dirinya sendiri dan lingkungannya.
10. Merencanakan masa depannya serta menemukan karir sesuai dengan bakat minat dan kehidupannya yang sesuai dan serasi.
11. Sadar akan kebutuhan masyarakat dan negara yang berkembang

2.1.5 Fungsi Layanan Informasi Karir

Dalam pelaksanaan layanan informasi karir mempunyai fungsi yang baik agar tujuan dalam kegiatan tersebut dapat tercapai. Menurut Sukardi (1994:239) pemberian layanan informasi karir kepada siswa memiliki fungsi yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi preventif adalah pemberian informasi yang akan dapat membantu para siswa dalam pengambilan keputusan dalam memasuki dunia kerja atau karir, ini berarti layanan informasi karir berfungsi mencegah tindakan yang keliru dalam mengambil suatu keputusan.
- b. Fungsi distributif adalah pemberian informasi kepada siswa dapat memperluas wawasan dalam pekerjaan dan jabatan sehingga terbuka untuk memiliki alternatif pekerjaan yang cocok dengan potensi diri.
- c. Fungsi rujukan adalah pemberian informasi kepada siswa di sekolah dapat membantu para siswa untuk melaah, bertanya, dan menggali lebih dalam segala yang ingin diketahuinya.

Dalam penelitian ini fungsi layanan informasi karir adalah memberi pemahaman dan memperluas wawasan kepada siswa tentang karir yang dapat dipilih serta siswa dapat memutuskan karirnya secara tepat sehingga siswa dapat mempersiapkan diri guna memasuki dunia kerja yang akan dipilihnya.

2.1.6 Langkah-langkah Pemberian Layanan Informasi Karir

Langkah-langkah pemberian informasi karir kepada para siswa di sekolah yang harus dilalui antara yang satu dengan yang lainnya berbeda wujudnya. Hal tersebut tergantung pada isi informasi, teknik pemberian informasi, dan sumber informasi. Secara garis besar ada tiga langkah (Dewa Ketut Sukardi, 1994:240).

a. Langkah Persiapan

- 1) Menetapkan tujuan dan informasi termasuk alasan-alasan
- 2) Mengidentifikasi sasaran yang akan menerima informasi
- 3) Mengetahui sumber-sumber informasi
- 4) Menetapkan teknik penyampaian informasi
- 5) Menetapkan jadwal dan waktu kegiatan
- 6) Menetapkan ukuran keberhasilan

b. Langkah Pelaksanaan

- 1) Usahakan tetap menarik minat dan perhatian siswa
- 2) Berikan informasi secara sistematis dan sederhana sehingga jelas isi dan manfaatnya
- 3) Berikan contoh yang berhubungan dengan kehidupan siswa sehari-hari
- 4) Persiapkan siswa mengetahui apa yang harus diperhatikan, apa yang harus dicatat, apa yang harus dilaksanakan
- 5) Usahakan tidak terjadi kekeliruan informasi
- 6) Koordinasikan dengan guru bidang studi dan wali kelas agar tidak saling bertentangan dalam pemberian informasi

c. Langkah Evaluasi

- 1) Pembimbing mengetahui hasil pemberian informasi

- 2) Pembimbing mengetahui efektivitas suatu teknik
- 3) Pembimbing mengetahui apakah persiapannya sudah

2.1.7 Sumber-Sumber Layanan Informasi Karir

Winkel (1991: 323) mengemukakan mengenai sumber informasi adalah badan pemerintah pusat yang bergerak di bidang pelayanan dan pendidikan, seperti Departemen-Departemen Pertanian, Perdagangan, Pertahanan dan Keamanan, Pendidikan dan Kebudayaan, dan Tenaga Kerja; organisasi lingkungan profesional, perindustrian dan perdagangan; pencetak/ penerbit komersial yang menerbitkan seri buku dan majalah, yang memuat informasi tentang dunia pekerjaan, dunia pendidikan, dan seluk beluk kehidupan pribadi-sosial manusia; harian dan majalah mingguan yang menampung pemasangan iklan dan pekerjaan dan perusahaan asing, organisasi profesi atau asosiasi perusahaan. Selain itu, informasi karir dapat diperoleh dari majalah, surat kabar dan berbagai sumber kepustakaan yang lain.

2.1.8 Metode dan Teknik Penyelenggaraan Layanan Informasi Karir

Dalam memberikan layanan informasi karir pada siswa konselor sekolah dapat menggunakan beberapa metode. Bukan hanya dengan metode ceramah saja, namun pemanfaatan metode secara kombinasi akan membuat siswa merasa *fresh* atau segar dan tidak monoton dalam mengikutinya.

Menurut Prayitno, dan Erman Anti, (1999:269) menyebutkan bahwa “pemberian informasi kepada siswa dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti metode ceramah, diskusi, wawancara, karya wisata, alat-alat peraga dan alat-alat bantu lainnya, buku panduan, kegiatan sanggar karir dan sosiodrama”.

- 1) Cukup matang atau masih banyak kekurangan
- 2) Pembimbing mengetahui kebutuhan siswa akan informasi lain atau informasi sejenis. Bila dilakukan evaluasi, siswa merasa perlu memperhatikan lebih serius, buka sambil lalu. Dengan demikian timbul sikap positif dan menghargai isi informasi yang diterimanya.

2.1.9 Materi Layanan Informasi Karir

Layanan informasi karir dibutuhkan suatu materi yang akan disampaikan yaitu berupa paket bimbingan karir yang terdiri atas lima paket. Materi paket bimbingan karir tersebut adalah sebagai berikut:

a. Paket I adalah pemahaman diri

Paket pemahaman diri ini terdiri dari:

- 1.) Pengantar pemahaman diri
- 2.) Bakat, potensi dan kemampuannya
- 3.) Cita-cita
- 4.) Sikap
- 5.) Hobi
- 6.) Prestasi
- 7.) Minat
- 8.) Keterampilan

b. Paket II adalah paket mengenai nilai-nilai

Paket mengenai nilai-nilai mencakup:

- 1.) Nilai kehidupan
- 2.) Saling mengenal dengan nilai orang lain

- 3.) Pertentangan nilai-nilai sendiri dengan orang lain
 - 4.) Pertentangan nilai-nilai dalam diri sendiri
 - 5.) Nilai-nilai yang bertentangan dengan kelompok atau masyarakat
 - 6.) Bertindak atas nilai-nilai sendiri
- c. Paket III adalah paket yang berkaitan dengan pemahaman lingkungan
- Paket tentang pemahaman lingkungan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan:
- 1.) informasi pendidikan
 - 2.) Kekayaan daerah dan pengembangan
 - 3.) Informasi jabatan
- d. Paket IV adalah paket yang berhubungan dengan hambatan dan mengatasi hambatan.
- Paket tentang hambatan dan mengatasi hambatan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan:
- 1.) Faktor pribadi
 - 2.) Faktor lingkungan
 - 3.) Manusia dan hambatan
 - 4.) Cara-cara mengatasi hambatan
- e. Paket V adalah paket yang berkaitan dengan merencanakan masa depan
- Paket yang berkaitan dengan merencanakan masa depan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan:
- 1.) Menyusun informasi diri
 - 2.) Mengelola informasi diri

- 3.) Mengembangkan alternatif
- 4.) Keputusan dan rencana
- 5.) Merencanakan masa depan

Materi umum yang dapat diangkat melalui layanan informasi ada berbagai macam, yaitu meliputi :

- a. Informasi pengembangan pribadi
- b. Informasi kurikulum dan proses belajar mengajar, baik di sekolah sendiri maupun di tempat latihan kerja/magang/unit produksi
- c. Informasi pendidikan tinggi
- d. Informasi jabatan
- e. Informasi kehidupan keluarga, sosial kemasyarakatan, keberagaman, sosial budaya dan lingkungan.

Sedangkan materi layanan informasi dalam bidang karir berdasarkan silabus pelayanan bimbingan dan konseling berbasis kompetensi pada jenjang SMUN/ SMK/ MA Sederajat tahun 2004 dengan standart kompetensi mampu merencanakan dan mengembangkan masa depan karir, adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dasar yang harus dikuasai siswa, yaitu memahami kecenderungan karir yang hendak dikembangkan, sehingga materi yang disampaikan pada siswa adalah:
 - 1) Pemahaman diri yang berorientasi pada kecenderungan karir.
 - 2) Masalah-masalah yang berhubungan dengan berbagai kecenderungan karir yang dialami siswa.
 - 3) Pengentasan dan pengembangan kecenderungan karir yang dialami siswa.
- b. Kemampuan dasar yang harus dikuasai siswa, yaitu memiliki orientasi dari informasi karir pada umumnya dan khususnya karir yang hendak dikembangkan, sehingga materi yang disampaikan pada siswa adalah:
 - 1) Orientasi dan informasi karir.
 - 2) Masalah-masalah yang dihadapi berkenaan dengan orientasi dan informasi karir yang dialami siswa.
 - 3) Upaya pengentasan dan pengembangan orientasi dan informasi karir yang dialami siswa.
- c. Kemampuan dasar yang harus dikuasai siswa, yaitu memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga materi yang disampaikan pada siswa adalah:

- 1) Dunia kerja dan kebutuhan hidup.
- 2) Masalah-masalah yang dialami siswa berkenaan dengan informasi dunia kerja dan upaya memenuhi kebutuhan hidup.
- 3) Upaya pengentasan dan pengembangan secara disiplin dalam belajar mandiri dan kelompok.

2.1.10 Alur Pengembangan Instrumen Variabel Pemahaman Layanan Informasi

Karir

Dari paparan teori pemahaman layanan informasi karir dapat dijelaskan pengembangan instrumen variabel pemahaman layanan informasi karir dikembangkan menjadi sub variabel dan indikator-indikator dari materi layanan informasi karir. Adapun 3 pokok materi layanan informasi karir berdasarkan silabus pelayanan bimbingan dan konseling berbasis kompetensi pada jenjang SMUN/ SMK/ MA Sederajat tahun 2004 menjadi aspek dalam pengembangan kisi-kisi instrumen, adapun aspek-aspek yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Memahami Kecenderungan Karir yang Hendak dikembangkan.

Adanya pemahaman kecenderungan karir yang hendak dikembangkan dapat dilihat dari kemampuan siswa untuk menilai dan memahami dirinya terutama mengenai potensi-potensi dasar, minat, sikap dan kecakapan. Dari kemampuan siswa untuk menilai dan memahami dirinya sendiri dapat diartikan bahwa siswa telah memahami layanan informasi karir yang disampaikan oleh konselor sekolah serta salah satu tujuan layanan informasi karir telah tercapai. Salah satu tujuan layanan informasi karir menurut Ruslan (1993:12) adalah dapat menilai dan memahami dirinya terutama mengenai potensi-potensi dasar, minat, sikap dan kecakapan.

2. Memiliki orientasi dari informasi karir pada umumnya dan khususnya karir yang hendak dikembangkan .

Siswa memiliki orientasi dari informasi karir secara umum dan khusus dapat dilihat dari adanya keinginan siswa untuk mempelajari dan mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dan minatnya, serta dapat menemukan hambatan-hambatan yang ada pada dirinya dan lingkungannya, dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan demikian selain siswa memahami layanan informasi karir, konselor sekolah telah mencapai tujuan dari pemberian layanan informasi karir dimana menurut Walgito (2004:195) layanan informasi karir bertujuan membantu siswa mempelajari dan mengetahui jenis pendidikan, latihan dan pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja yang akan dicapai, serta membantu siswa menemukan hambatan-hambatan yang ada pada dirinya dan lingkungannya, dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut

3. Memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut slameto (1991:62) memilih bidang pekerjaan (yang luas) dan mempelajarinya secara lebih mendalam, dapat memilih pendidikan dan latihan dengan mengingat tujuan karir yang luas yang dipilihnya, serta mengetahui syarat-syarat memasuki karir tertentu merupakan wujud adanya siswa memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dari ketiga aspek materi layanan informasi karir tersebut di atas yang disebut sub variabel dalam penelitian ini, selanjutnya dikembangkan menjadi indikator

yang nantinya digunakan untuk menyusun instrumen (kisi-kisi dan instrumen terlampir). Dimana instrumen yang tersusun dapat membantu peneliti untuk memperoleh data yang diinginkan, mengenai pemahaman layanan informasi karir.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, di bawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja.

2.2.1.1 Pengertian Motif

Menurut Branca (1964) sebagaimana dikutip oleh Bimo Walgito (2003:220) “motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau *to move*. Karena itu motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat atau merupakan *driving force*”.

Harold Koontz (dalam Moekijat, 2003:3) mengemukakan bahwa motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan.

David B. Guralnik (dalam Moekijat, 2003:4) berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

Sedangkan Prof Dr. S Nasution (dalam Moekijat, 2003:4) menyatakan bahwa motif adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motif pada intinya adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2.2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Harold Koontz (dalam Moekijat, 2003:4) menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Panitia Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan Pembinaan Manajemen dalam (dalam Moekijat, 2003:4), motivasi adalah suatu proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut Bimo Walgito (2003:220) “motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan”. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor atau hal-hal yang mempengaruhi motif.

Pendapat lain yaitu Pandji Anoraga (2005:35) yang mendefinisikan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi agar individu tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

2.2.1.3 Pengertian Kerja

Kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan melakukan aktivitas demi mencapai tujuan. Tetapi tidak semua aktivitas dapat diartikan sebagai kerja, karena menurut Dr. Franz Van Magnis, dalam bukunya “Sekitar Manusia; Bunga Rampai tentang Filsafat Manusia”, yang dikutip Pandji Anoraga (2005), “Pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan, jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang”.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Moekijat, 2003:113) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Dari beberapa pengertian motif, motivasi, dan kerja di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

2.2.2 Fungsi Motivasi

Motivasi itu bertalian erat dengan tujuan dan cita-cita. Makin berharga tujuan itu bagi yang bersangkutan maka makin kuat motivasinya. Jadi motivasi sangat berguna bagi tindakan/ perbuatan seseorang.

Sardiman A.M (1989:84), menjelaskan bahwa fungsi motivasi adalah:

- a.) Motivasi itu mendorong untuk berbuat/ bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.

- b.) Motivasi itu menentukan arah dan perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula tentang jalan yang harus ditempuh.
- c.) Motivasi itu menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan yang tak bermanfaat bagi tujuan itu.
- d.) Dalam sehari-hari motivasi itu cocok dengan berbagai kata, seperti : hasrat, maksud, minat, tekda kemauan, dorongan, kebutuhan, kehendak, cita-cita, kehausan, dan sebagainya.

Dari uraian tersebut di atas, disimpulkan bahwa fungsi motivasi dalam bekerja adalah mengandung tiga komponen pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan dan menompang tingkah laku manusia. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada individu memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mengarahkan adalah menyalurkan tingkah laku diri terhadap sesuatu. Sedangkan menompang tingkah laku adalah upaya menguatkan (*reifoce*) intensitas dan arah dorongan-dorongan dari kekuatan individu.

2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.4 Teori Motivasi Kerja

Ada berbagai teori yang mengkaji tentang motivasi kerja, seperti yang dituliskan oleh Moekijat (2003:146-161):

2.2.4.1 Teori Kebutuhan (Maslow's Model)

Teori ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan butuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Menurut Maslow, pada umumnya terdapat hierarki kebutuhan manusia (*Maslow's Need Hierarchy*), meliputi:

1. Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
2. Kebutuhan akan keamanan, kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, meskipun hal ini merupakan aspek yang sangat penting akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*), biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk, yakni perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi, harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangan, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan perasaan diikutsertakan.
4. Kebutuhan “esteem”, salah satu ciri manusia adalah bahwa ia harus mempunyai harga diri. Oleh karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.

2.2.4.2 Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = f (R \ \& \ C)$$

M = Motivasi

R = *Reward* (penghargaan) - primer/sekunder

C = *Consequens* (Akibat) - positif/negatif

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada *reward* yang diterimanya dan *punishment* yang akan dialaminya nanti. Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan

khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang (Moekijat, 2003:174-175).

Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu: (a) *positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif; (b) *negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus; (c) *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) *punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: (a) gaji, keuntungan, liburan; (b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik.

Sistem yang efektif untuk pemberian *reward* (penghargaan) kepada para karyawan harus: (a) memenuhi kebutuhan pegawai; (b) dibandingkan dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan lain; (c) di distribusikan secara wajar dan adil; (d) dapat diberikan dalam berbagai bentuk; (e) dikaitkan dengan prestasi.

2.2.4.3 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh

keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya-kinerja, dan di dambakannya berbagai macam hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika: "Orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya".

Vroom (dalam Moekijat, 2003:179-185) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektansi kali instrumentalitas, kali valensi.

Hubungan multiplikatif tersebut berarti bahwa daya tarik motivasional jalur pekerjaan tertentu, sangat berkurang, apabila salah satu di antara hal berikut: ekspektansi, instrumentalitas, atau valensi mendekati nol. Sebaliknya agar imbalan tertentu memiliki sebuah dampak motivasional tinggi serta positif, sebagai hasil kerja, maka ekspektansi, instrumentalitas, dan valensi yang berkaitan dengan imbalan tersebut harus tinggi serta positif.

Motivasi - Ekspektansi x Instrumen x Valensi ($M = E \times I \times V$)

Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan.

Istilah-istilah Ekspektansi dipandang dari sudut Perspektif Manajerial Selain teori ekspektansi diatas, terdapat teori motivasi dengan model lain yang dirumuskan sebagai berikut:

$$M = \{(E - P)\} \{(P - O) V\}$$

Penjelasannya adalah:

M = Motivasi

E = Pengharapan (*Expectation*)

P = Prestasi (*Performance*)

O = Hasil (*Outcome*)

V = Penilaian (*Value*)

Secara sederhana, dalam teori ini, motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi hasil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenai *The Expectacy Model* yang menyatakan. “Motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya”.

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka harus:

1. Mengakui bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua individu yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Mencoba memahami kebutuhan utama seseorang/individu. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama seseorang.
3. Membantu seseorang menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

2.2.4.4 Teori Penetapan Tujuan Locke

Moekijat (2003:173-174) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuantujuan

yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipatif mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerjaan maka akan dijalankan dengan baik.

Sementara itu dalam pencapaian tujuan yang partisipatif dapat pula berdampak negatif yaitu timbulnya superioritas pada orang-orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi.

Teori Penetapan Tujuan Locke mengatakan bahwa tujuan dan maksud individu yang disadari adalah determinan utama perilaku. Perilaku orang akan terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Menurut teori ini, prestasi akan tergantung pada tingkat kesukaran tujuan, kerincian tujuan, dan komitmen seseorang terhadap tujuan. Tujuan yang lebih sukar akan membuat orang frustrasi sehingga prestasinya juga rendah. Kerincian tujuan akan mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap tujuan di mana seseorang lebih menyadari dan memahami tujuannya akan berprestasi lebih baik. Sedangkan variabel komitmen terhadap tujuan menyangkut keterlibatan seseorang terhadap tujuan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi bisa diharapkan akan berprestasi lebih baik.

Pada teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang mendasari seseorang memiliki motivasi dalam bekerja dapat dibagi menjadi dua golongan yakni *hygiene*

factor dan *motivational factor*. *Hygiene factor* adalah faktor pemeliharaan yang dikualifikasikan dalam faktor ekstrinsi, sedangkan *motivational factor* adalah faktor pemuas yang dikualifikasikan dalam faktor intrinsik. Dimana dalam penelitian ini variabel motivasi kerja diterjemahkan dan dioperasionalkan melalui indikator pengembangan instrumen yang tercantum pada kisi-kisi di lampiran.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Melahirkan dan menumbuhkan motivasi, bukanlah masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme meningkatkan produktifitas, serta profesionalisme kerja. Menurut Herzberg, yang dikutip Pandji Anoraga (2005:40) :

”yang akan menimbulkan motivasi kerja tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *motivational factor* atau yang disebut juga motivator (pekerjaannya sendiri, *achievement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan).”

Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan factor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggungjawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

2.2.6 Alur Pengembangan Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Dari paparan teori motivasi kerja dapat dijelaskan pengembangan instrumen variabel motivasi kerja dikembangkan menjadi sub variabel dan indikator-indikator dari faktor-faktor motivasi kerja. Menurut Anoraga (2005:40), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor instrinsik yang terdiri atas prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), peluang untuk maju (*advancement*), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*) dan faktor ekstrinsik motivasi kerja terdiri dari kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, tatus, prosedur perusahaan, mutu dari supevisi teknis dari

hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Adapun faktor intrinsik motivasi kerja dan faktor ekstrinsik motivasi kerja yang menjadi aspek dalam pengembangan kisi-kisi instrumen, adapun aspek-aspek yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik Motivasi Kerja

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut atau kondisi intrinsik individu antara lain:

a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Menurut Walgito (2003:227), kebutuhan akan prestasi merupakan salah satu motif social yang dipelajari sampai mendetail dan hal ini dapat diikuti sampai pada waktu ini. Kebutuhan akan berprestasi merupakan factor instrinsik dari diri individu yang cukup signifikan pengaruhnya terhadap tumbuhnya motivasi seseorang. Masih menurut Walgito (2003:228), orang yang mempunyai kebutuhan atau *need* ini akan meningkatkan *performance*, sehingga dengan demikian akan terlihat tentang kemampuan berprestasinya.

b. Pengakuan orang lain (*recognition*)

Pengakuan yang diperoleh dari orang lain pada diri individu yang telah mencapai keberhasilan tertentu merupakan kepuasan tersendiri bagi seorang individu. Moekijat (2003:49) mengatakan bahwa kebutuhan akan penghargaan atau pengakuan merupakan kebutuhan sosial yang mampu membuat seseorang menumbuhkan motivasi dalam pencapaian karirnya.

c. Tanggungjawab (*responsibility*)

Tanggung jawab seorang individu untuk mencapai tujuan dalam hidup merupakan motivasi tersendiri seorang individu dalam menentukan karir yang hendak dicapai. Menurut Walgito (2003:226), dengan bekerja keras kita akan mampu mencapai tujuan hidup dan mampu bertanggung jawab dengan masa depan yang kita inginkan.

d. Peluang untuk maju (*advancement*)

Factor instrinsik peluang untuk maju merupakan factor yang cukup penting karena ini merupakan motivator yang sangat kuat untuk dirinya. Sejalan dengan pendapat Walgito (2003:234), peluang untuk maju yang bersifat intrinsik merupakan hal yang sangat penting karena ini merupakan motivastor yang sangat kuat dari perilaku manusia yang dapat digunakan untuk membuat seseorang lebih produktif.

e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Faktor prestasi yang ingin dicapai dengan kepuasan kerja seorang individu merupakan faktor instrinsik yang berjalan beriringan. Sesuai dengan pendapat yang dicapainya dalam kehidupan seorang individu pada masa tertentu. Keinginan individu dalam mencapai kepuasan dan prestasi akan memotivasi individu untuk bekerja dan berkarir.

f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Kebebasan dalam pengembangan karir, kebebasan menyatakan pendapat, ataupun berbuat merupakan factor instrinsik yang perlu dipertimbangkan seorang individu untuk menumbuhkan motivasi dalam berkarir (Walgito,

2003:230).

2. Faktor Ektrinsik Motivasi Kerja

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Dari faktor-faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja seperti tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan penuh dari perusahaan dan prosedur perusahaan merupakan harapan dari seorang individu ketika berkarir. Pernyataan ini ditegaskan oleh Moekijat (2003:62), penghargaan yang diperoleh individu nantinya ketika berkarir akan membuat motivasi individu berlipat-lipat dalam berkarir.

Dari dua aspek utama faktor motivasi kerja tersebut di atas yang disebut sub variabel dalam penelitian ini, selanjutnya dikembangkan menjadi indikator yang nantinya digunakan untuk menyusun instrumen (kisi-kisi dan instrumen terlampir). Dimana instrumen yang tersusun dapat membantu peneliti untuk memperoleh data yang diinginkan, mengenai motivasi kerja.

2.3 Hubungan antara Pemahaman Layanan Informasi Karir dengan Motivasi Kerja

Dewa Ketut Sukardi (1994:236) berpendapat bahwa:

”layanan informasi dalam pelaksanaan bimbingan karir memegang peranan penting karena informasi adalah suatu proses yang dinamis dalam menuju suatu pengetahuan. Dengan layanan informasi akan secara langsung bisa membantu para siswa untuk memahami dirinya dalam katannya dengan dunia kerja, pendidikan, sosial, dan masalah-masalah kemasyarakatan lainnya”.

Setiap orang pada umumnya membutuhkan informasi yang diperoleh untuk memudahkan seseorang dalam berperan. Begitu pula siswa dalam pemilihan karir atau jabatan yang akan dimasukinya, mereka memerlukan layanan informasi karir untuk mengetahui apakah karir yang akan ditekuni sesuai atau tidak dengan diri dan potensinya, lingkungannya, nilai yang dianut, hambatan-hambatan, serta cara mengatasinya. Informasi yang didapat akan membant siswa dalam merencanakan masa depannya, sehingga layanan informasi karir memegang peranan penting.

Layanan informasi karir sangat diperlukan oleh siswa SMK dalam memotivasi kerjanya. Karena siswa adalah suatu generasi penerus yang harus mengisi dan melangsungkan pembangunan. Siswa SMK juga harus mampu mengendalikan diri dalam hidupnya di tengah-tengah masyarakat.

Untuk itu perlu adanya pembinaan dan pengembangan potensi siswa SMK. Hal tersebut dimaksudkan agar semua pihak turut serta dan berkepentingan benar-benar menggunakan sebagai pedoman sehingga pelaksanaan layanan informasi karir dapat terarah, menyeluruh dan terpadu serta dapat mencapai sasaran dan tujuan yang dimaksud. Motivasi dasar pembinaan dan pengembangan generasi muda tertumpu pada strategi pencapaian tujuan nasional. Seperti yang terkandung dalam UUD 1945 alinea ke IV. Atas dasar kenyataan di atas diperlukan penataan kehidupan pemuda, karena pemuda memainkan peranan yang penting dalam pelaksanaan pembangunan. Karena tanpa ikut sertanya generasi muda

pembangunan ini akan sulit berhasil. Untuk itu layanan informasi karir diberikan pada remaja, khususnya siswa SMK. Agar dapat membantu siswa untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran tentang diri tersebut dengan dunia kerja itu. Untuk pada akhirnya siswa dapat memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya serta memiliki motivasi untuk bekerja dan berkarir sesuai dengan bakat serta minat yang dimilikinya. Tumbuhnya motivasi kerja pada diri siswa ditentukan oleh beberapa faktor, semakin baik pemahaman siswa terhadap layanan informasi karir yang diselenggarakan oleh sekolah maka akan semakin mudah untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam diri siswa, namun semakin kurang pemahaman siswa terhadap layanan informasi karir yang diselenggarakan oleh sekolah maka akan menghambat motivasi kerja siswa. Jadi peranan layanan informasi karir sangat penting untuk membantu siswa-siswa SMK, agar siswa tersebut dapat mengenal dirinya dan mengenal dunia kerja, serta merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkan, menentukan pilihan dan mengambil keputusan yang tepat dan sesuai keadaan dirinya yang dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan/karir yang dipilihnya dan yang paling penting menumbuhkan motivasi siswa dalam bekerja dan berkarir.

2.4 Hipotesis

Berdasar kajian teori di atas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:
Pemahaman layanan informasi karir berkorelasi secara signifikan terhadap motivasi kerja siswa pada kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai metode penelitian yang digunakan. Dalam suatu penelitian harus digunakan metode yang tepat. Langkah ini sangat mendukung dalam rangka mengumpulkan dan menganalisa data, kemudian untuk menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah menentukan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode dan alat pengumpul data, validitas dan reabilitas instrumen, dan teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional. Sebab penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Dalam menganalisis datanya menggunakan data – data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistik, setelah diperoleh hasilnya, kemudian dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang diolah dengan metode statistik tersebut.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 1993:91). Variabel di sini merupakan faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini

terdapat dua variabel, yaitu: variabel bebas dan variabel terikat.

2.5 Variabel Bebas

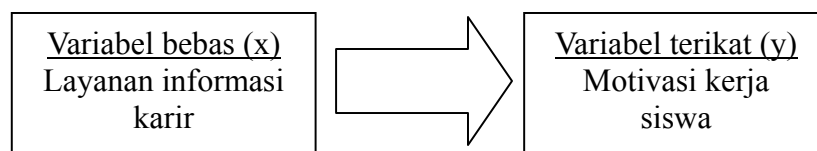
Variabel bebas diberi tanda (x), yaitu variabel penyebab yang diduga memberikan suatu pengaruh peristiwa lain sehingga memiliki hubungan. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pemahaman layanan informasi karir.

2.6 Variabel terikat

Variabel terikat diberi tanda (y), variabel terikat merupakan variabel yang ditimbulkan akibat efek dari variabel lain, dan variabel ini bergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

3.2.2 Hubungan Antar Variabel

Pada penelitian ini, hubungan antara variabel adalah hubungan/ korelasi positif. Dimana variable bebas mempunyai korelasi atau hubungan dengan variable terikat yang tidak dapat dipisahkan karena saling berkaitan. Dalam penelitian ini pemahaman layanan informasi karir sebagai variabel bebas, dan motivasi kerja siswa sebagai variabel terikat. Adapun hubungan tersebut disajikan pada gambar 3.1



Gambar 3.1.
Bagan hubungan antar variabel penelitian

3.2.3 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

3.2.3.1 Pemahaman Layanan Informasi Karir

Dari pengertian pemahaman, layanan informasi dan pengertian karir, pemahaman layanan informasi karir dapat diartikan sebagai pemahaman yang diperoleh melalui layanan informasi yang berhubungan dengan pelayanan penyebarluasan informasi jabatan, pekerjaan dan pasar kerja, serta menitikberatkan kepada perencanaan hidup peserta didik dengan mempertimbangkan keadaan diri dan lingkungan agar dia memperoleh pandangan yang lebih luas mengenai pengaruh dari segala peran positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat.

3.2.3.2 Motivasi Kerja

Sedangkan motivasi kerja didefinisikan dari pengertian motivasi dan kerja adalah kondisi-kondisi atau dorongan dari dalam diri individu atau siswa untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual.

3.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 1993:102). Sedangkan menurut Saifuddin Azwar (2004:77) "populasi adalah sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi penelitian, sehingga kelompok subyek ini harus memiliki karakteristik-karakteristik atau ciri bersama, yang membedakannya

dari kelompok subyek yang lain”. Ciri yang dimaksud dari pengertian tersebut tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi, akan tetapi terdiri dari karakteristik individu (Azwar, 2000:77).

Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas II di SMK Negeri 6 Semarang tahun pelajaran 2008/ 2009 yang berjumlah 261 siswa. Seperti yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Populasi Siswa Kelas II
SMK N 6 Semarang Tahun Pelajaran 2008/ 2009

No	Kelas	Nama Jurusan	Jumlah Siswa
1.	II	Perhotelan	63
2.	II	Wirausaha	68
3.	II	Kecantikan	72
4.	II	Tata Busana	117
Jumlah Siswa Kelas II Keseluruhan			320

Dari 320 siswa, tersebut di atas mempunyai karakteristik yang homogen yaitu sebagai berikut:

- Dari segi usia, mereka tergolong usia remaja akhir sekitar 16-17.
- Dari tingkat pendidikan mereka sama-sama duduk di kelas II yang merupakan masa transisi.
- Ditinjau dari tempat tinggal, mereka tinggal di kota yang sama yakni kota Semarang.

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 1993:104). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Alasan peneliti menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) karena semua subyek dianggap sama, yakni dilihat dari faktor umur, tingkat pendidikan, lokasi dan setiap subyek mempunyai kesempatan dipilih menjadi sampel.

Adapun sampel dalam penelitian ini dibentuk sekitar 15% dari populasi (Sutrisno Hadi, 1995:70). Jumlah populasi kelas II di SMK Negeri 6 Semarang adalah 320 siswa, jadi besar sampel yang akan diteliti adalah $320 \times 15\% = 48$ sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala psikologis dan angket. Agar lebih jelas berikut ini diuraikan satu persatu dari metode yang digunakan:

3.3.1.1 Metode Angket

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (1996:139) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Angket dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

2.6.1 Menurut cara pemberiannya, angket dibedakan menjadi dua, yaitu angket langsung dan angket tidak langsung.

2.6.1.1.1 Angket langsung adalah angket yang disampaikan langsung kepada seseorang yang akan dimintai keterangan, pendapat atau keyakinan menceritakan tentang keadaan dirinya.

2.6.1.1.2 Angket tidak langsung adalah angket yang disampaikan kepada seseorang yang dimintai untuk menceritakan atau memberikan keterangan tentang orang lain.

2.6.2 Menurut cara menjawabnya angket dibedakan menjadi dua yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

2.6.2.1.1 Angket terbuka adalah angket yang memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimat sendiri.

2.6.2.1.2 Angket tertutup adalah angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

2.6.3 Ditinjau dari segi jenis itemnya, maka angket atau kuesioner dapat dibedakan menjadi golongan yaitu kuesioner tipe isian dan kuesioner tipe pilihan.

2.6.3.1.1 Kuesioner tipe isian, kuesioner tipe isian ini memberikan kelonggaran kepada responden untuk menyatakan pendapat, perasaan atau latar belakang responden secara luas.

2.6.3.1.2 Kuesioner tipe pilihan, kuesioner tipe pilihan ini semua item telah tersedia jawabannya, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban atau lebih dari jawaban-jawaban yang tersedia (Suharsimi Arikunto, 1998; 141).

Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket langsung tertutup. Peneliti menggunakan angket ini merupakan metode yang tepat dan sesuai terutama dalam mengungkap pemahaman layanan informasi karir, yang selanjutnya data digunakan sebagai analisa berikutnya.

Adapun beberapa alasan mengapa dalam penelitian ini menggunakan metode angket karena angket memiliki keuntungan sebagai berikut:

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden
- c. Dapat dijawab oleh responden sesuai dengan kecepatannya masing – masing dan menurut waktu senggang yang dipunyai responden.
- d. Dibuat anonym sehingga responden menjawabnya dengan jujur.
- e. Dapat diberikan pertanyaan yang sama kepada semua responden (Mungin Eddy Wibowo, 1984: 55).

Dengan keuntungan – keuntungan yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk menggunakan angket atau kuesioner dalam menggumpulkan data. Sebagai suatu alat penelitian tentunya angket juga memiliki kelemahan – kelemahan, adapun kelemahan dari kuesioner adalah sebagai berikut:

- Responden tidak teliti dalam membaca dan menjawab pertanyaan.
- Terkadang ada responden yang tidak mau mengisi angket
- Responden terkadang ada yang merasa tertekan dan sengaja memberikan jawaban yang tidak jujur.
- Sering tidak kembali apabila menggunakan pos.
- Waktu pengembalian tidak sama (Mungin Eddy Wibowo, 1984: 56).

Terkait dengan kelemahan-kelemahan metode angket yang di sebutkan di atas, maka upaya yang dilakukan penulis untuk mengatasi kelemahan metode tersebut adalah:

- Peneliti dapat membantu dengan memandu membacakan pertanyaan secara langsung.
- Metode yang lain untuk menggali data/informasi yang dibutuhkan.
- Peneliti mencoba menekankan bahwa pengisian angket/ jawaban yang di tulis siswa dalam angket, tidak ada hubungannya dengan nilai mata pelajaran tertentu, sehingga siswa dapat menjawab dengan leluasa tanpa tekanan dan jujur.
- Hindari mengambil/ mengembalikan data melalui jasa pos.
- Menunjuk salah satu siswa untuk mengkoordinir dalam pengembalian angket/ kalau memang perlu peneliti mengkoordinir langsung dalam pengembalian angket tersebut.

Untuk menentukan nilai pada indikator yang ingin diukur, peneliti menggunakan penilaian dalam bentuk angka yaitu score untuk masing-masing pilihan sebagai berikut:

2.6.3.1.2.1.1	STS	: Sangat Tidak Sesuai
2.6.3.1.2.1.2	TS	: Tidak Sesuai
2.6.3.1.2.1.3	KS	: Kurang Sesuai
2.6.3.1.2.1.4	S	: Sesuai
2.6.3.1.2.1.5	SS	: Sangat Sesuai

Dengan skoring 1, 2, 3, 4, 5 untuk item positif dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk item negatif.

3.3.1.2 Skala Psikologis

Skala psikologi digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja siswa. Skala psikologi dapat juga digunakan sebagai alat ukur kemampuan suatu

aspek efektif (Saifudin Azwar, 2002:9). Skala Psikologi mempunyai karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi karena:

- a. Stimulusnya berupa pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
- b. Skala psikologi selalu berisi banyak item sedang kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis. Diagnosis baru dapat dicapai bila setelah item telah direspon.
- c. Respon subjek tidak diklarifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh (Saifudin Azwar, 2002:4).

Teknik ini mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dari angket menurut Azwar (1999: 5-7) yaitu:

- a. Data yang diungkap berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu.
- b. Stimulus berupa pertanyaan tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan.
- c. Responden biasanya meskipun memahami isi pertanyaan, namun tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki.
- d. Responden terhadap skala psikologi diberi melewati proses penskalaan.
- e. Skala psikologi mengungkap suatu atribut tunggal.
- f. Skala psikologi harus teruji reliabilitasnya secara psikometris karena relevansi isi dan konteks lebih terbuka terhadap eror.
- g. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep yang hendak

diukur dan operasionalisasinya.

Adapun alasan peneliti menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data karena:

- 6 Data yang diungkap adalah data konsep psikologis yang mengarah aspek kepribadian individu yaitu motivasi kerja siswa.
- 7 Dengan skala psikologi akan diperoleh gambaran mengenai subjek menurut tingkatannya.
- 8 Datanya sederhana untuk dianalisis secara statistik.
- 9 Skala psikologis sangat tepat untuk mengungkapkan atribut tunggal.

Untuk kategori jawaban responden peneliti menggunakan skala likert dengan kategori jawaban sebagai berikut :

1. STS : Sangat Tidak Sesuai
2. TS : Tidak Sesuai
3. KS : Kurang Sesuai
4. S : Sesuai
5. SS : Sangat Sesuai

Dengan skoring 1, 2, 3, 4, 5 untuk item positif dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk item negatif.

3.4 Penyusunan Instrumen

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan instrumen menurut Arikunto (1998:157-158) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan, meliputi perumusan tujuan, menentukan variabel, kategori variabel.

- b. Penulisan butir soal atau item kuesioner, penyusunan skala (terdapat dalam tabel 4 dan 5, kisi-kisi angket layanan informasi karir dan skala motivasi).
- c. Penyuntingan, yaitu melengkapi instrumen dengan pedoman mengerjakan.
- d. Uji coba instrumen.
- e. Penganalisisan hasil, analisis item.
- f. Mengadakan revisi terhadap item-item yang dirasa kurang baik dengan mendasarkan pada data yang diperoleh sewaktu uji coba.

Sedangkan menurut pendapat Azwar (2000:11) awal kerja penyusunan skala psikologi dimulai dengan mengidentifikasi tujuan ukur yaitu memilih suatu definisi dan mengenai teori yang mendasari kontrak yang hendak diukur. Setelah itu dilakukan pembatasan kawasan (domain) ukur berdasarkan kontrak yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan. Pembatasan ini harus diperjelas dengan menguraikan komponen atau atribut- atribut yang ada dalam atribut termaksud, namun masih perlu dioperasionalkan kedalam bentuk yang lebih kongkrit sehingga penulis item akan memahami benar bentuk respon yang harus diungkap dari subjek. Sebelum penulisan item dimulai terlebih dahulu penulis harus menentukan bentuk atau format stimulus yang hendak digunakan.

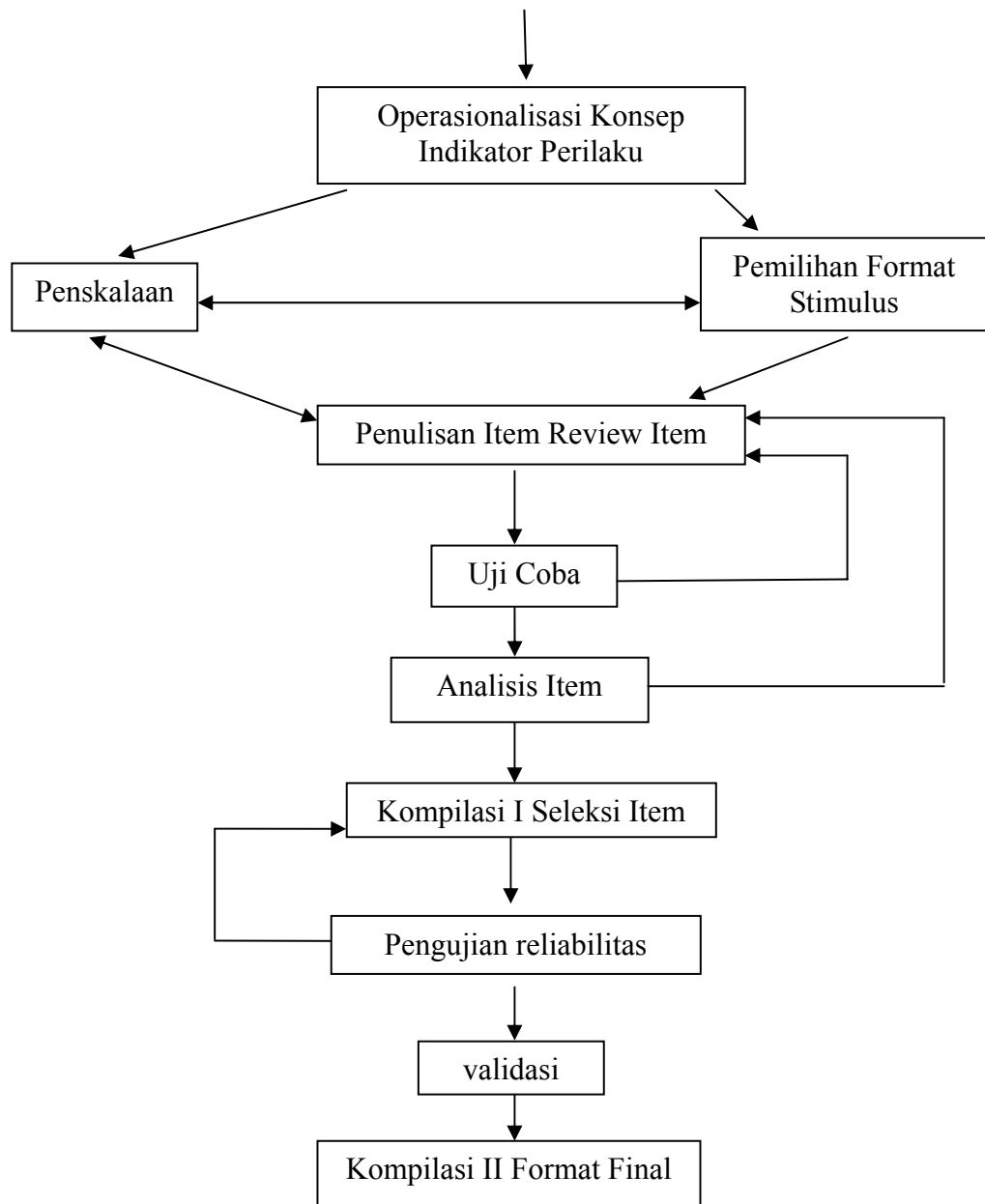
Penulisan item dapat dilakukan apabila komponen- komponen atribut telah jelas diidentifikasi atau apabila indikator – indikator perilaku telah dirumuskan dengan benar. Setelah penulisan item dilakukan kemudian dilakukan review yaitu memeriksa kembali item yang ditulis. Kumpulan item yang telah direview di uji cobakan dengan tujuan mengetahui apakah item yang dibuat dapat dipahami oleh responden ataukah belum. Item kemudian dianalisis guna mengetahui apakah item

memenuhi persyaratan psikometris untuk disertakan sebagai bagian dari skala, hasil analisis item menjadi dasar dalam seleksi item.

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap kumpulan item – item terpilih yang banyaknya telah dispesifikasikan oleh *blue print*. Apabila ternyata koefisien reliabilitas belum memuaskan maka penulis kembali merakit ulang skala dengan lebih mengutamakan item – item yang memiliki daya beda tinggi sekalipun perlu sedikit mengubah proporsi item dalam setiap bagian skala. Proses validasi adalah proses berkelanjutan. Format final skala harus dirakit dalam tampilan yang menarik namun tetap memudahkan responden untuk membaca dan menjawabnya.

Langkah dasar sebagai alur kerja dalam penyusunan skala psikologi dapat dilihat pada gambar 3.2 di bawah ini:

Identifikasi tujuan ukur Penetapan konstruk psikologi
--



Gambar 3.2
Bagan Langkah Dasar sebagai Alur Kerja dalam Penyusunan Skala Psikologi

Sejalan dengan pendapat tersebut, maka langkah-langkah penyusunan instrumen pada penelitian ini adalah:

- a. Perencanaan, meliputi pembuatan kisi-kisi instrumen untuk masing-masing alat pengumpul data. Pada angket layanan informasi karir dan skala motivasi kerja masing-masing ditentukan indikatornya (terdapat dalam tabel 4 dan 5 kisi-kisi angket layanan informasi karir dan skala motivasi kerja).
- b. Menulis butir-butir soal atau pertanyaan masing-masing pada angket layanan informasi karir dan skala motivasi kerja.
- c. Penyuntingan yaitu melengkapi instrumen dengan pedoman mengerjakan.
- d. Uji coba instrumen, diberikan pada responden diluar sampel penelitian.
- e. Penganalisisan hasil, analisis item dengan validitas dan reliabilitas.
- f. Mengadakan revisi terhadap item-item yang dirasa kurang baik dengan mendasarkan pada data yang diperoleh sewaktu uji coba.

Sesuai dengan langkah langkah penyusunan instrumen seperti di atas, maka kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat dalam dua tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Pemahaman Layanan Informasi Karir

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sebaran Item	
			Positif (+)	Negatif (-)
Layanan Informasi Karir	Memahami kecenderungan karir hendak dikembangkan.	Memahami bakat, minat dan potensi yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan.	1, 2, 3	4, 5
		Memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan.	6, 7, 8	9, 10
		Hambatan yang dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dikembangkan.	11	12, 13
		Mempunyai keinginan untuk mengatasi hambatan yang dialami terkait dengan karir yang akan dikembangkan.	14, 15	16, 17
	Memiliki orientasi dari informasi karir pada umumnya dan khususnya karir yang hendak dikembangkan.	Mempunyai orientasi dan informasi mengenai karir.	18, 19	20, 21
		Mempunyai keinginan mengembangkan informasi yang dimiliki terkait dengan karir yang diinginkan.	22, 23, 24	25, 26
		Masalah yang timbul berkaitan dengan karir yang hendak dipilih.	27, 28	29, 30, 31
		Mempunyai kiat untuk mengatasi masalah terkait dengan karir yang dipilih.	32, 33	34, 35

	Memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.	Memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup hidup.	36, 37, 38	39, 40
		Memiliki kemauan untuk berkarir.	41, 42	43
		Memiliki kiat-kiat yang jitu dalam memasuki karir tertentu.	44, 45, 46	47
		Mengetahui syarat-syarat dan jenis-jenis dalam memasuki karir tertentu.	48, 49	50

Tabel 3.3
Kisi-kisi Skala Motivasi Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sebaran item	
			+(Positiv e)	-(Negativ e)
Motivasi Kerja	Faktor Intrinsik Motivasi Kerja	Adanya kemauan siswa untuk meraih prestasi (<i>achievement</i>)	1, 2, 3	4,5
		Siswa mempunyai pandangan dengan memperoleh pekerjaan akan dihargai oleh masyarakat (<i>recognition</i>)	6, 7, 8	9
		Siswa mempunyai tanggung jawab untuk mencari pekerjaan setelah lulus sekolah (<i>responsibility</i>)	10, 11	12, 13, 14
		Siswa memiliki keinginan menggapai cita-citanya (<i>the work it self</i>)	15,16, 17	18, 19

	Siswa mempunyai orientasi untuk berkembang dengan memanfaatkan peluang yang ada (<i>advancement</i>)	20, 21	22, 23
	Siswa mempunyai keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat (<i>the possibility of growth</i>)	24, 25	26, 27
Faktor Ekstrinsik Motivasi Kerja	Siswa mempunyai keinginan untuk bekerja, supaya mempunyai penghasilan yang tinggi (kompensasi)	28, 29,30	31, 32
	Siswa mempunyai keinginan bekerja karena mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan didalam bekerja (keamanan dan keselamatan kerja)	33, 34	35, 36, 37
	Dengan bekerja, siswa berharap mendapat status yang layak di lingkungan kehidupan bermasyarakat (Status)	38, 39	40, 41, 42
	Siswa mempunyai minat bekerja karena prosedur perusahaan sangat mendukung siswa untuk berkembang (prosedur perusahaan).	43, 44	45

		Siswa memiliki keinginan bekerja karena mendapatkan suasana yang mendukung di dalam pekerjaan dan hubungan interpersonal yang baik di antara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan (Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan)	46, 47,48	49, 50
--	--	--	--------------	--------

3.5 Uji Coba Instrumen

3.5.1 *Validitas Instrumen*

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan ketepatan dan ketelitian suatu alat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Hadi, 2000:12). Dalam penelitian ini digunakan konsep konstruksi yang berangkat dari konstruksi teoritis tentang avriabel yang hendak diukur oleh suatu jenis alat ukur. Kemudian dari konstruksi teoritik tersebut peneliti membuat definisi atau batasan yang akan dijadikan acuan validitasnya dengan konstruksi teoritis sebagai dasar dimana aitem-aitem tersebut dibuat (Hadi, 2000:12).

Uji validitas yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal akan dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan. Instrumen dikatakan validitas internal apabila setiap bagian instrumen mengandung kisi instrumen secara keseluruhan, yaitu mengungkap data variabel (yang dimaksud). Adapun cara pengukuran validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus yang digunakan Karl Pearson dengan

cara skor-skor yang ada pada item dikorelasikan dengan skor yang dikenal rumus korelasi *product moment* (Arikunto, 2002:146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas instrumen
- $\sum X$ = Jumlah skor butir soal
- $\sum Y$ = Jumlah skor total soal
- X^2 = Jumlah kuadrat skor butir soal
- Y^2 = Jumlah kuadrat skor total soal
- N = Jumlah responden

Hasil perhitungan selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel maka instrumen dikatakan valid, apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

3.5.2 Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena sudah baik, tidak bersifat tendensius (Arikunto, 1993:193). Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas yang skomya bukan 1 dan 0, misalnya untuk soal bentuk uraian (Arikunto, 1993: 192). Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- R_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varian butir

$\Sigma\sigma_t^2$ = jumlah varian total

Hasil perhitungan selanjutnya dikonsultasikan pada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila hasil perhitungan r hitung > r tabel maka instrumen reliabel, apabila r hitung < r tabel maka instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan uji coba instrumen menghasilkan reliabilitas $r_{11} = 0,900$ atau mendekati 1,0 (Saifuddin Azwar, 2000:9).

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengubah data agar dapat menghasilkan suatu hipotesis yang tepat. Langkah-langkahnya:

3.6.1 Analisis Deskriptif Prosentase

Data dari setiap ubahan yang telah dianalisa dengan teknik analisa deskriptif dengan prosentase, untuk mengidentifikasi kecenderungan rata-rata dari tiap variabel dalam penelitian ini yaitu layanan informasi karir dan motivasi kerja siswa berdasarkan kriteria normal yang dikategorikan menjadi lima, adapun caranya adalah:

Menentukan skor jawaban angket dengan ketentuan tiap item terdapat option yang masing-masing mempunyai nilai berbeda yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1.

Menjumlahkan seluruh skor dalam setiap variabel yang diperoleh tiap-tiap responden.

Menentukan skor maksimal

Skor maksimal = jumlah item nilai tertinggi option X jumlah responden.

Menentukan skor minimal

Skor minimal = jumlah item nilai terendah option X jumlah responden.

Menentukan prosentase maksimal

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor maksimal}}{\text{skor maksimal}} \times 100\% \\
 &= \frac{5}{5} \times 100\% \\
 &= 100\%
 \end{aligned}$$

Menentukan prosentase minimal

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor minimal}}{\text{skor maksimal}} \times 100\% \\
 &= \frac{1}{5} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

Menghitung rentang prosentase.

$$\begin{aligned}
 &= \text{Prosentase maksimal} - \text{prosentase minimal} \\
 &= 100\% - 20\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Menghitung rentang prosentase.

$$\begin{aligned}
 &= \text{Prosentase maksimal} - \text{prosentase minimal} \\
 &= 100\% - 20\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Menentukan banyaknya kelas interval kriteria prosentase sebanyak 5 (sangat baik,

baik, cukup, kurang, kurang baik)

Menghitung panjang kelas interval prosentase

$$= \frac{\text{rentang}}{\text{banyaknya kelas interval}}$$

$$= \frac{80\%}{5}$$

$$= 16\%$$

Membuat tabel kriteria prosentasenya

Kelas interval prosentase	Kriteria
84% - 100%	Sangat baik
68% - 83%	Baik
52% - 67%	Cukup
36% - 51%	Kurang
20% - 55%	Kurang baik

Untuk menentukan prosentase suatu nilai

$$= \frac{n}{N} \times 100\%$$

$$= \frac{\text{nilai yang diperoleh}}{\text{jumlah keseluruhan nilai}} \times 100\%$$

3.6.2 Pengujian Persyaratan

Sebelum teknik analisis data ditetapkan maka asumsi-asumsi yang digunakan harus diuji terlebih dahulu, yaitu dengan uji normalitas dan uji linieritas data. :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu diuji normalitasnya apakah setiap variabelnya berdistribusi normal atau tidak dengan mengacu pada ketentuan tolah H_0 jika $\chi^2_{\text{hitung}} \leq \chi^2_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 5% dan $dk = k - 3$, pengujian menggunakan rumus uji chi kuadrat dengan langkah-langkah:

2 Menyusun data dalam tabel distribusi frekuensi

Penentuan banyak kelas interval (k) dengan ketentuan :

$$k = 1 + 3,3 \log N$$

N = banyaknya obyek penelitian

$$\text{Interval} = \frac{\text{data terbesar} - \text{data terkecil}}{\text{banyak kelas interval}}$$

- 3 Menghitung rata-rata dan simpangan baku

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

$$s = \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{N(N-1)}$$

- 4 Mencari z-skor dari setiap batas kelas dengan rumus:

$$z = \frac{X - \bar{X}}{s}$$

- 5 Menghitung frekuensi yang diharapkan (O_i) dengan cara mengalikan besarnya ukuran sampel dengan peluang atau luas daerah di bawah kurva normal untuk interval yang bersangkutan.
- 6 Menghitung statistik Chi kuadrat dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^i \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan : χ^2 = Chi kuadrat

O_i = frekuensi observasi

E_i = frekuensi harapan

3.6.2.2 Uji Linieritas

Uji ini untuk mengetahui apakah antara variable bebas dengan variable

terikat berbentuk linier atau tidak. Untuk menguji kelinieran garis regresi digunakan analisis varians seperti table berikut:

Tabel 3.4
Analisis Varians

Sumber variansi	dk	JK	KT	F
Tuna cocok	k-2	JK (TC)	$S^2(TC) = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2(TC)}{S^2(E)}$
Kekeliruan	n-k	JK (E)	$S^2(E) = \frac{JK(E)}{n-k}$	

(Sudjana, 1996:332)

Keterangan:

$$JK(E) = \sum_{xi} \left[\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n_i} \right]$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(E)$$

JK = Jumlah kuadrat

db = Derajat kebebasan

KT = Kuadrat total

Jika $F_{reg} <$ dari F_{tabel} dimana F_{tabel} adalah $F_{15\%; 1:n-2}$ maka persamaan garis regresi tersebut signifikan atau bermakna.

Jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} , dimana F_{tabel} adalah $F_{15\%; k-2: n-k}$, maka persamaan garis regresi tersebut linier.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, jadi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara layanan informasi karir (X) dan motivasi kerja (Y), dan rumus yang digunakan adalah product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y) / N}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2 / N][\sum Y^2 - (\sum Y)^2 / N]}}$$

(Sudjana, 1996:369)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antar butir-butir item

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara nilai item dengan nilai total

$\sum x$: Jumlah nilai masing-masing item

$\sum y$: Jumlah nilai total

N : Jumlah subyek yang diteliti

Selanjutnya harga r yang diperoleh diuji signifikasinya dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r}} \quad (\text{Sudjana, 1996:317})$$

n = Banyaknya sampel

r = Koefisien korelasi

dengan derajat kebebasan $n-2$

jika $t > t_{\text{tabel}}$ maka disimpulkan koefisien korelasi r tersebut signifikan.

3.6.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel X dengan variabel Y. Langkah-langkah dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai

berikut:

27. Mencari persamaan garis regresi, dengan rumus

Analisis regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Koefisien arah regresi a dan b dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum X)(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum X$ = jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = jumlah skor variabel Y

N = jumlah responde (Sudjana, 1996:315)

28. Uji keberartian regresi

Uji keberartian menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

Rk_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

Rk_{res} = rerata garis regresi (Sutrisno Hadi, 1991:14)

Kriteria pengujian:

Jika $F_{reg} <$ dari F_{tabel} dimana F_{tabel} adalah $F_{15\%; 1:n-2}$ maka persamaan garis regresi tersebut signifikan atau bermakna.

Jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} , dimana F_{tabel} adalah $F_{15\%; k-2: n-k}$, maka persamaan garis regresi tersebut linier

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{b\{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

(Sudjana, 1996 : 371)

Keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi X dari persamaan regresi

n = Jumlah data

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.1.1 Deskripsi variabel pemahaman layanan informasi karir

Gambaran tentang pemahaman layanan informasi karir pada kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 berdasarkan jawaban yang diperoleh dari angket pemahaman layanan informasi karir seperti yang terdapat pada lampiran diperoleh rata-rata skor sebesar 8161-10050 dengan persentase skor 68,0 – 83,0 dan termasuk kategori baik. Lebih jelasnya tentang pemahaman layanan informasi karir di SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pemahaman Layanan Informasi di SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009

No	Interval		Kriteria	Jumlah	
	Skor	Persen		Frekuensi	Persen
1	10081 – 12000	84,0 – 100,0	Sangat Baik	6	12,50
2	8161 – 10080	68,0 – 83,0	Baik	37	77,08
3	6241 – 8160	52,0 – 67,0	Cukup	5	10,42
4	4321 – 6240	36,0 – 51,0	Kurang Baik	0	0,00
5	2400 – 4320	20,0 – 35,0	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah				48	100

Sumber: Data penelitian yang di olah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa 77,08% siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 telah memperoleh pemahaman layanan informasi karir yang berkorelasi dengan baik, 12,50% telah memperoleh pemahaman layanan informasi yang berkorelasi dengan sangat baik sedangkan 10,42% siswa memperoleh pemahaman layanan informasi yang menyatakan berkorelasi cukup baik.

Untuk lebih jelasnya hasil analisis deskriptif tiap indikator tentang pemahaman layanan informasi karir siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 dari persentase yang paling tinggi sampai dengan yang paling rendah, secara terperinci akan dijelaskan dalam tabel berikut

Tabel 4.2 Deskripsi tiap indikator pemahaman layanan informasi karir di SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009

No	Indikator	Skor riil	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Memahami bakat, minat dan potensi yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan.	986	1200	82,17	Baik
2	Memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan	895	1200	74,58	Baik
3	Hambatan yang dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dikembangkan.	580	720	80,56	Baik
4	Mempunyai keinginan untuk mengatasi hambatan yang dialami terkait dengan karir yang akan dikembangkan.	668	960	69,58	Baik
5	Mempunyai orientasi dan informasi mengenai karir.	703	960	73,23	Baik
6	Mempunyai keinginan mengembangkan informasi yang	922	1200	76,83	Baik

	dimiliki terkait dengan karir yang diinginkan				
7	Masalah yang timbul berkaitan dengan karir yang hendak dipilih.	739	1200	61,58	Cukup
8	Mempunyai kiat untuk mengatasi masalah terkait dengan karir yang dipilih.	698	960	72,71	Baik
9	Memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup hidup.	806	1200	67,17	Baik
10	Memiliki kemauan untuk berkarir.	673	720	93,47	Sangat Baik
11	Memiliki kiat-kiat yang jitu dalam memasuki karir tertentu.	741	960	77,19	Baik
12	Mengetahui syarat-syarat dan jenis-jenis dalam memasuki karir tertentu.	550	720	76,39	Baik
	Total	8961	12000	74,68 %	Baik

Sumber: Data Penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa korelasi pemahaman layanan informasi karir masuk dalam kategori baik. Terlihat dari adanya pemahaman bakat, minat dan potensi yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan yaitu sebesar 82,17%. Pemahaman hambatan yang dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dikembangkan siswa yaitu sebesar 80,56% serta adanya kemauan berkarir dari diri siswa itu sendiri sebesar 93,47%. Sedangkan indikator pemahaman layanan informasi karir lainnya yaitu memahami kelebihan dan kemampuan yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan, mempunyai keinginan untuk mengatasi hambatan yang dialami terkait dengan karir yang akan dikembangkan, mempunyai orientasi dan informasi mengenai karir, mempunyai keinginan mengembangkan informasi yang dimiliki

terkait dengan karir yang diinginkan, masalah yang timbul yang berkaitan dengan karir yang dipilih, memiliki orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, memiliki kiat-kiat jitu untuk memasuki karir tertentu, dan mengetahui syarat-syarat dan jenis-jenis karir tertentu memberikan korelasi yang baik.

4.1.1.2 Deskriptif Prosentase Motivasi kerja

Gambaran tentang motivasi kerja siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 berdasarkan jawaban skala motivasi kerja yang terdapat pada lampiran diperoleh rata-rata skor 10081-12000 dengan persentase skor 84,0-100,0% dan termasuk kategori sangat baik. Lebih jelasnya gambaran motivasi kerja siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Siswa Kelas II
SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009

No	Interval		Kriteria	Jumlah	
	Skor	Persen		Frekuensi	Persen
1	10081 - 12000	84,0 – 100,0	Sangat Baik	25	52.08
2	8161 – 10080	68,0 – 83,0	Baik	23	47.92
3	6241 – 8160	52,0 – 67,0	Cukup	0	0.00
4	4321 – 6240	36,0 – 51,0	Kurang Baik	0	0.00
5	2400 – 4320	20,0 – 35,0	Tidak Baik	0	0.00
Jumlah				48	100

Sumber: Data penelitian yang diolah

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar siswa SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 yaitu sebesar 52,08% memiliki motivasi kerja dalam kategori sangat baik. Sedangkan selebihnya yaitu sebanyak 47,92% siswa masuk dalam kategori baik. Secara lebih rinci, hasil analisis deskriptif tentang motivasi kerja siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 dari persentasi tertinggi sampai dengan terendah ditinjau dari tiap-tiap indikator dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Tiap Indikator Motivasi Kerja Siswa Kelas II
SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009

No	Indikator	Skor riil	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Memiliki kemauan meraih prestasi (<i>achievement</i>)	1058	1200	88,17	Sangat Baik
2	Mempunyai keinginan dengan bekerja akan dihargai oleh masyarakat (<i>recognition</i>)	858	960	89,38	Sangat baik
3	Memiliki tanggung jawab setelah lulus sekolah ingin mendapatkan pekerjaan (<i>responsibility</i>)	1105	1200	92,08	Sangat baik
4	Memiliki keinginan mencapai kepuasan kerja dengan kerja secara maksimal (<i>the work it self</i>)	997	1200	83,08	Sangat baik
5	Mempunyai orientasi ingin maju dengan memanfaatkan peluang yang ada (<i>advancement</i>)	664	960	69,127	Baik
6	Memiliki keinginan mengembangkan karir sesuai dengan bakat dan minat (<i>the possibility of growth</i>)	744	960	77,50	Baik
7	Mengetahui adanya kompensasi didalam bekerja berupa penghasilan/ gaji yang menarik (kompensasi)	1012	1200	84,33	Sangat Baik

8	Memahami adanya jaminan dan keselamatan dalam bekerja (kemanan dan keselamatan kerja)	1044	1200	87,00	Sangat Baik
9	Adanya keinginan memiliki status didalam masyarakat sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni (status)	942	1200	78,50	Baik
10	Siswa mempunyai minat bekerja karena prosedur yang diterapkan perusahaan sangat mendukung siswa untuk berkembang (prosedur perusahaan).	524	720	72,78	Baik
11	Siswa memiliki keinginan bekerja karena mendapatkan suasana yang mendukung di dalam pekerjaan dan korelasi interpersonal yang baik di antara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan (Mutu dari supervisi teknis dari korelasi interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan)	1056	1200	88,00	Sangat Baik
	Total	10004	12000	83,37	Baik

Sumber: Data Penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja (*responsibility*) yakni siswa mempunyai tanggung jawab untuk mencari pekerjaan setelah lulus sekolah masuk dalam kategori sangat baik, sedangkan indikator lain yang masuk dalam kategori sangat baik yaitu (*recognition*) yakni siswa mempunyai pandangan dengan memperoleh pekerjaan akan dihargai oleh masyarakat, (*achievement*) yakni adanya kemauan siswa untuk meraih prestasi, mutu dari supervisi teknis dari korelasi interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan, kemanan dan keselamatan kerja, kompensasi dan (*the work it self*) yakni memiliki keinginan mencapai kepuasan kerja dengan kerja secara maksimal dimana masing-masing persentasenya adalah 92,08%, 89,38%,

88,17%, 88,00%, 87,00%, 84,33%, dan 83,08%. Sedangkan indikator lainnya yaitu (*advancement*) yakni mempunyai orientasi ingin maju dengan memanfaatkan peluang yang ada), (*the possibility of growth*) yakni memiliki keinginan mengembangkan karir sesuai dengan bakat dan minat, status, dan prosedur perusahaan masuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti bahwa siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 memiliki motivasi kerja yang sangat baik dan yang paling tampak dalam hal siswa mempunyai tanggung jawab untuk mencari pekerjaan setelah siswa lulus sekolah.

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Hasil Uji Normalitas menggunakan Chi-Kuadrat

4.1.2.1.1 Angket pemahaman layanan informasi karir

Untuk mengetahui bahwa pemahaman layanan informasi karir mempunyai distribusi normal, dilakukan perhitungan normalitas menggunakan rumus χ^2 dengan kriteria bahwa data berdistribusi normal apabila harga $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Hasil perhitungan uji normalitas data layanan pemahaman informasi karir sebesar 0,736 kemudian dikonsultasikan pada tabel harga chi-kuadrat. Hasil uji normalitas dengan taraf signifikan 5% diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} (0,736) < \chi^2_{tabel} = 9,49$. Ini berarti pemahaman layanan informasi karir pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 berdistribusi normal.

4.1.2.1.2 Skala motivasi kerja

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan rumus chi-kuadrat

variabel motivasi kerja diperoleh hasil $\chi^2_{hitung} = 6,204$. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel chi-kuadrat dengan $dk = 7 - 3 = 4$ dari taraf signifikansi 5% diperoleh nilai chi – kuadrat $\chi^2_{tabel} = 9,49$. Data berdistribusi normal jika harga chi kuadrat hitung lebih kecil dari nilai chi – kuadrat tabel. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $6,204 < 9,49$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang berdistribusi normal.

4.1.2.2 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Dari perhitungan diperoleh bahwa $a =$ konstan (104,156) dan $b =$ koefisien regresi (0,558). Persamaan regresi untuk korelasi pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja siswa adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 104,156 + 0.558X.$$

(Langkah-langkah perhitungan dapat dilihat pada lampiran)

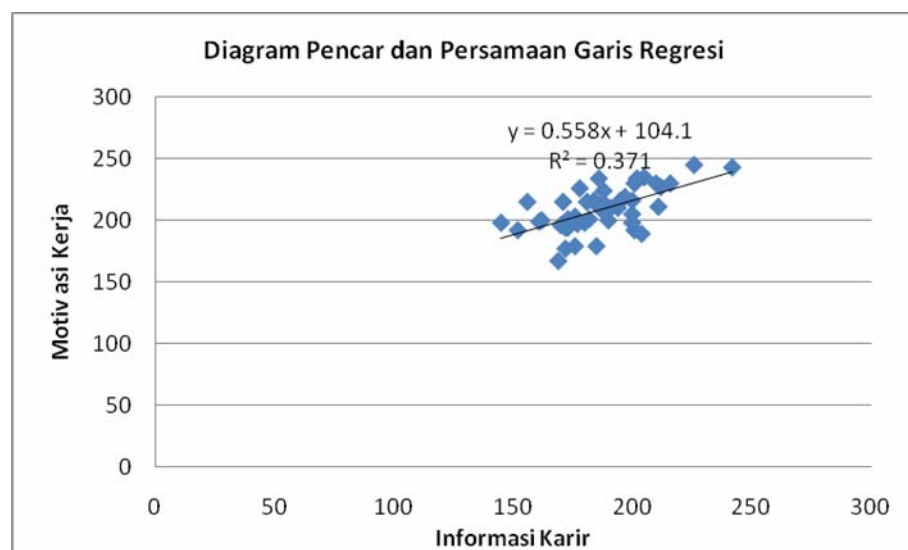
Dari persamaan di atas X merupakan nilai dari informasi karir dan akan diketahui bahwa

- 1) Motivasi kerja akan berubah sebanyak 0 jika pemahaman layanan informasi karir pada nilai 0
- 2) Apabila ada kenaikan korelasi pemahaman layanan informasi karir sebesar 1 unit, maka nilai motivasi kerja akan naik sebesar 1 unit 0,558.

Simpulan, setiap berlaku perubahan pemahaman layanan informasi karir, bila korelasi pemahaman layanan informasi karir semakin naik, maka motivasi kerja siswa akan semakin naik dan semakin tinggi pemahaman layanan informasi

karir maka akan mempengaruhi semakin tinggi pula motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,609. Hasil koefisien diperoleh positif berarti menunjukkan bahwa bentuk korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 merupakan korelasi yang positif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja yang digambarkan dalam bentuk grafik berikut ini.

Gambar 4.1. Diagram Pencar Persamaan Regresi antara Pemahaman Layanan Informasi Karir dengan Motivasi Kerja Siswa



4.1.2.3 Hasil Uji Kolinieran dan Keberartian Regresi

1) Uji Kolinieran Regresi

Dari uji kolinieran yang dilakukan hasil yang diperoleh menunjukkan F tabel dengan dk pembilang = 10 dan dk penyebut 36 pada taraf signifikansi 5% sebesar

2,674 (Harga dikonsultasikan pada tabel nilai-nilai F pada taraf signifikansi 5%). Ternyata hasil F reg sebesar $0,387 < F_{\text{tabel}} 2,674$ sehingga model regresi antara variabel X dan variabel Y adalah linier.

2) Uji Keberartian Regresi

Hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 27,14 pada taraf kesalahan 5% dengan dk (1: 46) diperoleh F_{tabel} sebesar 4,052. Tampak bahwa $F_1 > F_{\text{tabel}}$ yang menunjukkan bahwa koefisien arah regresi berarti (signifikan).

4.1.2.4 Hasil perhitungan kadar kontribusi X terhadap Y (Koefisiensi determinasi)

Hasil analisis regresi diperoleh besarnya indeks determinasi (R^2) sebesar 0.3711 dan koefisien korelasi 0.6092. Besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pemahaman layanan informasi karir berkorelasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 37,11%, sedangkan sisanya 72,89% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Layanan Informasi karir merupakan layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan individu atau pihak-pihak lain menerima dan memahami berbagai informasi yang berkorelasi dengan pelayanan penyebarluasan informasi jabatan, pekerjaan dan pasar kerja; untuk membantu individu dalam menjalani tugas dan kegiatan di sekolah, menemukan dan mengarahkan tujuan hidup; serta sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk kepentingan individu tersebut dalam menentukan karir yang ingin dicapai. Tidak terkecuali bagi para siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 sebagai anggota

populasi yang diteliti. Layanan informasi karir di sekolah sebagai penentu mampu atau tidaknya siswa menumbuhkan motivasi dirinya untuk bekerja setelah lulus nantinya atau mungkin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi, yakni perguruan tinggi. Tumbuhnya motivasi kerja pada diri siswa ditentukan oleh beberapa faktor, semakin baik pemahaman siswa terhadap layanan informasi karir yang diselenggarakan oleh sekolah maka akan semakin mudah untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam diri siswa, namun semakin kurang pemahaman siswa terhadap layanan informasi karir yang diselenggarakan oleh sekolah maka akan menghambat motivasi kerja siswa.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya korelasi pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja siswa. Sesuai dengan hasil perhitungan indikator pemahaman layanan informasi karir diperoleh bahwa siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 memiliki pemahaman yang berkorelasi dengan baik terhadap motivasi kerja siswa. Berarti bahwa dalam pemahaman layanan informasi karir terdapat adanya pemahaman bakat, minat dan potensi yang dimiliki terkait dengan karir yang hendak dikembangkan, pemahaman hambatan yang dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dikembangkan siswa dan adanya kemauan berkarir dari diri siswa itu sendiri ditunjukkan dengan perolehan skor yang tinggi melalui pengisian angket dengan persentase 93,47% dan dalam kategori sangat baik.

Sesuai dengan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,6092 dan indeks determinasi 0,3711, berarti bahwa dalam penelitian ini korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja siswa merupakan

korelasi yang positif dengan korelasi pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja siswa sebesar 37,11%. Korelasi positif dalam arti semakin siswa memahami layanan informasi karir maka akan semakin menumbuhkan motivasi kerja siswa.

Gambaran deskriptif persentase sesuai dengan hasil penelitian masing-masing indikator motivasi kerja siswa masuk dalam kategori baik. Sesuai dengan faktor pembentuk motivasi kerja siswa menurut Herzberg, yang dikutip Pandji Anoraga (2005:40):

”yang akan menimbulkan motivasi kerja tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *motivational factor* atau yang disebut juga motivator (pekerjaannya sendiri, *achievement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan).”

Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Korelasi antara pemahaman layanan informasi karir sebesar 37,11% terhadap pembentukan motivasi kerja siswa sedangkan 72,89% lainnya pembentukan motivasi kerja siswa berkorelasi dengan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi pemahaman layanan informasi karir lebih kecil dibandingkan dengan faktor lainnya namun pemahaman layanan informasi karir berkorelasi positif sedangkan faktor lain sebesar 72,89% lebih banyak memberikan pengaruh negatif sehingga gambaran motivasi kerja siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang masuk dalam kategori baik dengan persentase 52,08%.

Indikator motivasi kerja (*responsibility*) yakni siswa mempunyai tanggung jawab untuk mencari pekerjaan setelah lulus sekolah masuk dalam kategori sangat

baik sebesar 92,08%, indikator (*recognition*) yakni siswa mempunyai pandangan dengan memperoleh pekerjaan akan dihargai oleh masyarakat sebesar 89,38%, dan indikator (*achievement*) yakni adanya kemauan siswa untuk meraih prestasi 88,17%. Berarti bahwa siswa-siswa kelas II di SMK Negeri 6 Semarang tidak mengalami kesulitan untuk menyadari dan memahami akan tanggung jawabnya untuk mencari pekerjaan setelah lulus sekolah nantinya. Hal yang sama juga dapat dilihat dalam indikator mengenai pandangan siswa bahwa dengan siswa memperoleh pekerjaan akan dihargai masyarakat dan hasilnya ada kemauan dari diri siswa untuk meraih prestasi dan tumbuhnya dalam diri siswa motivasi untuk bekerja.

Pemahaman layanan informasi sangat diperlukan oleh siswa dimana layanan informasi karir merupakan layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan individu atau pihak-pihak lain menerima dan memahami berbagai informasi yang berhubungan dengan pelayanan penyebarluasan informasi jabatan, pekerjaan dan pasar kerja; untuk membantu individu dalam menjalani tugas dan kegiatan di sekolah, menemukan dan mengarahkan tujuan hidup; serta sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk kepentingan individu tersebut dalam menentukan karir yang ingin dicapai.

Siswa yang memiliki pemahaman layanan informasi karir positif akan senantiasa mampu memahami dan mengembangkan bakat, minat dan potensi yang dimilikinya terkait dengan karir yang ingin dikembangkan. Pemahaman layanan informasi karir dapat dilihat pula adanya kemauan siswa untuk berkarir. Selain itu siswa juga akan memahami hambatan yang dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dicapai dan dikembangkan.

Sikap yang tampak di atas sesuai dengan materi layanan informasi dalam bidang karir berdasarkan silabus pelayanan bimbingan dan konseling berbasis kompetensi pada jenjang SMUN/ SMK/ MA sederajat tahun 2004 dengan standart kompetensi mampu persentase merencanakan dan mengembangkan masa depan karir.

Dalam deskriptif persentase pemahaman layanan informasi karir, indikator adanya kemauan untuk berkarir memiliki persentase tertinggi yakni 93,47% dalam arti terselenggaranya layanan informasi karir di lingkungan SMK Negeri 6 Semarang memiliki korelasi pemahaman yang positif dengan adanya kemauan untuk berkarir dan dapat menimbulkan pemahaman bakat, minat, dan potensi yang dimiliki siswa terkait dengan karir yang hendak di kembangkan sebesar 82,17%. Pemahaman bakat, minat, dan potensi yang dimiliki siswa terkait dengan karir yang hendak dikembangkan memiliki kecenderungan positif menjadikan pembentukan motivasi kerja siswa.

Dengan adanya pemahaman layanan informasi karir yang positif oleh siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang mampu memperkirakan hambatan yang kelak dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dikembangkan, sesuai dengan deskriptif tiap indikator dalam indikator pemahaman layanan informasi karir mampu memperkirakan hambatan yang kelak dihadapi ketika merencanakan karir terkait dengan karir yang hendak dikembangkan diperoleh skor 80,56% dan masuk dalam kategori baik. Siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang dalam pemahaman layanan informasi karir memiliki kiat-kiat yang jitu

dalam memasuki karir tertentu yang ditunjukkan dengan persentase sebesar 77,19% dan masuk dalam kategori baik.

Mempunyai keinginan mengembangkan informasi yang dimiliki terkait dengan karir yang diinginkan dengan persentase 76,83% dalam kategori baik berarti siswa-siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang mampu menumbuhkan motivasi kerja karena dapat dilihat dari keinginannya untuk mencari tahu dan mengembangkan informasi yang terkait dengan masalah karir atau pekerjaan. Selain itu adanya pemahaman akan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki siswa terkait dengan karir yang akan dikembangkan dengan persentase 74,58% masuk dalam kategori baik. Hal lain adalah adanya orientasi dan informasi karir yang dimiliki oleh siswa terkait dengan karir yang akan dikembangkan. Hal tersebut akan semakin membuktikan bahwa siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang benar adanya memiliki pemahaman layanan informasi karir yang berkorelasi positif dengan motivasi kerja dilihat dari hasil persentase korelasi antara pemahaman layanan informasi karir sebesar 37,11% terhadap pembentukan motivasi kerja siswa sedangkan 72,89% lainnya pembentukan motivasi kerja siswa berkorelasi dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa pemahaman layanan informasi karir berkorelasi secara signifikan terhadap motivasi kerja siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009.

Gambaran pemahaman layanan informasi karir dan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 yang dapat dilihat pada deskriptif persentase adalah baik. Dalam arti pemahaman layanan

informasi karir pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang memberikan korelasi yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja siswa. Hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang positif dan seperti digambarkan dalam diagram pencar bahwa semakin naik, maka motivasi kerja siswa akan semakin naik dan semakin tinggi pemahaman layanan informasi karir maka akan mempengaruhi semakin tinggi pula motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,609. Hasil koefisien diperoleh positif berarti menunjukkan bahwa bentuk korelasi antara pemahaman layanan informasi karir dengan motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 merupakan korelasi yang positif.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka hipotesis awal penelitian tentang adanya korelasi pemahaman layanan informasi karir terhadap motivasi kerja adalah terbukti. Korelasi pemahaman layanan informasi karir yang positif dapat menumbuhkan motivasi kerja pada siswa. Maka dari itu hendaknya konselor sekolah memperhatikan materi layanan informasi karir yang hendak diberikan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja siswa, agar adanya layanan informasi karir banyak memberikan pengaruh yang positif karena meskipun pengaruh pemahaman layanan informasi karir sangat kecil namun sangat signifikan bagi motivasi kerja siswa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diuraikan pada bab IV dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemahaman layanan informasi karir pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/2009 sebesar 77,08% siswa masuk dalam kategori baik, sedangkan 12,50% siswa masuk dalam kategori sangat baik dan 10,42% siswa masuk dalam kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/2009 sebesar 52,08% masuk dalam kategori sangat baik dan 47,92% masuk dalam kategori baik.
3. Pemahaman layanan informasi karir pada siswa kelas II SMK Negeri 6 Semarang Tahun Ajaran 2008/ 2009 memberikan korelasi yang signifikan pada pembentukan motivasi kerja siswa, dengan kontribusi positif sebesar 37,11% pada motivasi kerja siswa, ditunjukkan dengan koefisien determinasi 0,3711 dan koefisien korelasi 0,6092.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi konselor sekolah

77

Diharapkan dengan adanya pemahaman layanan informasi karir, konselor sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja siswa.

2. Bagi siswa

Dengan adanya pemahaman layanan informasi karir yang dimiliki siswa, hendaknya siswa mampu meningkatkan motivasi kerja untuk memperoleh karir yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.

3. Bagi jurusan bimbingan konseling

Lulusan bimbingan konseling yang kelak menjadi pencari kerja diharapkan dengan adanya pemahaman layanan informasi karir mampu meningkatkan motivasi kerja yang dimilikinya, dan bagi lulusan bimbingan konseling yang menjadi konselor sekolah dengan adanya pemahaman layanan informasi karir yang dimilikinya mampu meningkatkan motivasi kerja siswanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Departemen Pendidikan Nasional. 1995. *Seri Pemandu BK di SMK*. Jakarta.
- Departemen Pendidikan nasional. 2006. *Panduan Pengembangan Diri*. Jakarta.
- Disnakertrans Kota Semarang, 2006.
- Gani, A. Ruslan. 1987. *Bimbingan Karir*. Bandung: Angkasa.
- Hadi, Sutrisno. 1998. *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hendarno, Eddy, dkk. 2003. *Bimbingan Dan Konseling*. Semarang: Perc. Swadaya manunggal Semarang.
- <http://www.e-psikologi.com/wirausaha/050503.htm>.
- Moekijat, 2003. *Dasar-Dasar Motivasi Kerja*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Munandir, 1999. *Program Bimbingan Karir Di Sekolah*. Jakarta- jalan pintu satu, Senayan.
- Prayitno, Erman Anti. 1994. *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahman, Hibana. 2003. *Bimbingan Dan Konseling Pola 17*. Yogyakarta: UCY Press.
- Sukardi, Ketut, Dewa. 1987. *Bimbingan Karir Di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Sukardi, Ketut, Dewa. 1989. *Dasar-Dasar Bimbingan Karir Di Sekolah*. Surabaya: Usaha Nasional.

Sukardi, ketut, Dewa. 2000. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Surya, moh. 1988. *Dasar-Dasar Konseling Pendidikan*. Yogyakarta: Kota Kembang.