



**PERAN MINAT KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN
BIMBINGAN KARIER TERHADAP KESIAPAN
KERJA SISWA KELAS XII KOMPETENSI KEAHLIAN
AKUNTANSI SMK NEGERI 1 BANYUDONO
BOYOLALI TAHUN AJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh :

Rosa Rianti

7101411402

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 20 Mei 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Dr. Ade Rustiana, M.Si

NIP. 196801021992031002

Pembimbing

Dr. Agus Wahyudin, M. Si.

NIP. 196208121987021001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 22 Juni 2015

Penguji I

Rediana Setiyani S.Pd., M.Si.

NIP.19791208200604002

Penguji II

Ahmad Nurkhin S.Pd., M.Si.

NIP. 198201302009121005

Penguji III

Dr. Agus Wahyudin M.Si

NIP.196208121987021001

Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono M.M

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Semarang, 13 Mei 2015



Rosa Rianti

NIM 7101411402

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu beriman. (Q.S Ali Imran 139)
- ❖ Mengulang do'a-do'a itu seperti kayuhan sepeda, suatu saat ia akan membawamu ke arah yang kamu tuju.

Persembahan :

1. Bapak dan Ibuku tercinta atas semua dukungan do'a, materi dan nasehatnya.
2. Saudara dan Keluarga yang terus memberikan semangat.
3. Teman – teman *Bilingual Class* dan Pendidikan Akuntansi 2011
4. Almamaterku

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Ajaran 2014/2015” dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata 1 untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
4. Dr. Agus Wahyudin, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Rediana Setiyani S.Pd., M.Si. selaku Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dalam skripsi ini.

6. Ahmad Nurkhin S.Pd., M.Si. selaku Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dalam skripsi ini
7. Sudadi, S.Pd., selaku Kepala SMK Negeri 1 Banyudono yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
8. Drs. Suroyo, M.Pd., selaku Guru Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saat penelitian.
9. Seluruh siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
10. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya kemampuan yang ada dalam diri penulis terbatas, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan pendidikan selanjutnya.

Semarang, 13 Mei 2015

Penulis

SARI

Rianti, Rosa. 2015. *“Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. Agus Wahyudin, M. Si.

Kata Kunci : Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karier, Kesiapan Kerja, Minat Kerja.

SMK merupakan pendidikan menengah kejuruan yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu. Berdasarkan observasi awal terserapnya lulusan SMK N 1 Banyudono kompetensi keahlian akuntansi di dunia kerja kurang dari 75%. Hal tersebut dikarenakan kesiapan kerja yang dimiliki siswa masih rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa adakah peran minat kerja dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa.

Populasi penelitian ini adalah siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Ajaran 2014/2015. Jumlah populasi penelitian sebanyak 68 siswa dan digunakan semua sebagai sampel penelitian, sehingga disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian populasi karena sampel kurang dari 100. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Sedangkan metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan statistik inferensial.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kesiapan kerja siswa dalam kategori siap, praktik kerja industri dalam kategori baik, bimbingan karier dalam kategori sangat baik dan minat kerja siswa dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa, praktik kerja industri terhadap minat kerja siswa bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa, bimbingan karier terhadap minat kerja siswa, minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa, minat kerja memediasi praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa, dan minat kerja memediasi bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa minat kerja memediasi pengaruh praktik kerja industri dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa. Saran yang diberikan adalah sekolah sebaiknya meningkatkan minat kerja siswa dengan meningkatkan program praktik kerja industri dan memperbaiki layanan bimbingan karier sehingga lebih mampu meningkatkan kesiapan kerja siswa.

ABSTRACT

Rianti, Rosa. 2015. *“The Role of Work Interests in Mediating Effect of On the job training’s Programs and Career Guidance on The Students Work Readiness of 12nd Accounting Program at Banyudono 1 State Vocational High School”*. Final Project. Advisor Dr. Agus Wahyudin, M. Si.

Keywords : Work Interests, On the job training’s Program, Career Guidance, Work Readiness.

Vocational High School is the educational institution that prepares the students to work in particular field. Based on observation absorption of graduates Accounting Program at Banyudono 1 State Vocational High School less than 75%. That is because the work readiness is still low. The analyze of this research was to determine wheter there is a role work interests in mediating effect of on the job training program and career guidance on the students work readiness of 12nd accounting program at Banyudono 1 state vocational high school.

Population of this reseacrh are 68, that is all of the Accounting students of Banyudono 1 state vocational high school the academic year 2014/2015. Used all as samples, so it was concluded that this was population research because sample less than 100. This reseacrh uses questionnaire to collect the data. And the method of data analysis are descriptive analysis and inferensial statistic.

The result of descriptive analysis shows that work readiness of students in ready, on the job training program in good, career guidance in excellent, and work interests in high category. The result based on statistical shows that the influence of on the job training program to work readiness of students, the influence of on the job training program to work interests of students, the influence of career guidance to work readiness of students, the influence of career guidance to work interests of students, the work interest is mediate on the job training program to work readiness of students and the work interest is mediate career guidance to work readiness of students.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II TELAAH TEORI.....	14
2.1. Kajian Teoristik.....	14
2.1.1. Teori Perkembangan Konvergensi.....	14
2.1.2. Teori Belajar Humanistik.....	16

2.1.3. Teori Pilihan Karier	20
2.2. Kesiapan Kerja	26
2.2.1. Pengertian Kesiapan Kerja	26
2.2.2. Hukum Kesiapan Kerja (<i>Law of readiness</i>)	27
2.2.3. Aspek-aspek Kesiapan Kerja	28
2.2.4. Kesiapan kerja siswa SMK kompetensi keahlian akuntansi	33
2.3. Praktik Kerja Industri (Prakerin)	34
2.3.1. Konsep Pendidikan Sistem Ganda	34
2.3.2. Tujuan Pendidikan Sistem Ganda (PSG)	36
2.3.3. Pengertian Praktik Kerja Industri	37
2.3.4. Tujuan Pelaksanaan Prakerin	38
2.3.5. Manfaat Praktik Kerja Industri	39
2.3.6. Evaluasi Praktik Kerja Industri	40
2.4. Bimbingan Karier	42
2.4.1. Pengertian Bimbingan Karier	42
2.4.2. Tujuan Bimbingan Karier	45
2.4.3. Manfaat Bimbingan Karier	45
2.4.4. Prinsip-prinsip pelaksanaan Bimbingan Karier	46
2.5. Minat Kerja	48
2.5.1. Pengertian Minat	48
2.5.2. Jenis-jenis Minat	50
2.5.3. Unsur-unsur Minat	51
2.5.4. Minat Kerja Siswa SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi	52

2.6. Penelitian Terdahulu	53
2.7. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	56
2.7.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	56
2.7.2. Pengembangan Hipotesis	61
BAB III METODE PENELITIAN	70
3.1. Jenis Penelitian.....	70
3.2. Populasi.....	70
3.3. Variabel Penelitian	70
3.3.1. Variabel Terikat	71
3.3.2. Variabel Bebas	71
3.3.3. Variabel Intervening	72
3.4. Metode Pengumpulan Data	72
3.5. Uji Coba Instrumen	73
3.5.1. Validitas	73
3.5.2. Reliabilitas	77
3.6. Metode Analisis Data.....	79
3.6.1. Analisis Deskriptif Presentase	80
3.6.2. Statistik Inferensial	83
3.6.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	83
3.6.2.1.1. Uji Normalitas.....	83
3.6.2.1.2 Uji Linearitas	83
3.6.2.1.3 Uji Multikolinearitas.....	83
3.6.2.1.4 Uji Heteroskedastisitas.....	84

3.6.2.2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	84
3.6.2.3. Pengujian Hipotesis	86
3.6.2.3.1. Uji Parsial (Uji t).....	86
3.6.2.3.2. Uji <i>Sobel Test</i>	87
BAB IV HASIL PENELITIAN	90
4.1. Hasil Penelitian	90
4.1.1. Analisis Deskriptif Kesiapan Kerja Siswa Akuntansi.....	90
4.1.2. Analisis Deskriptif Praktik Kerja Industri	92
4.1.3. Analisis Deskriptif Bimbingan Karier	94
4.1.4. Analisis Deskriptif Minat Kerja.....	96
4.2. Analisis Statistik Inferensial	98
4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	98
4.2.1.1. Uji Normalitas Data	98
4.2.1.2. Uji Linearitas	99
4.2.1.3. Uji Multikolinearitas	102
4.2.1.4. Uji Heteroskedastisitas.....	104
4.2.2. Pembentukan Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	105
4.2.3. Pengujian Hipotesis	109
4.2.3.1. Uji Parsial (Uji t).....	109
4.2.3.2. Uji <i>Sobel Test</i>	110
4.3. Pembahasan.....	114
BAB V PENUTUP.....	130
5.1. Simpulan	130

5.2. Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN.....	137

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 2014	3
Tabel 1.2 Data Lulusan Program Keahlian Akuntansi	4
Tabel 2.1 Kategori Nilai Prakerin	41
Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	54
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	70
Tabel 3.2 Skor Jawaban Responden	73
Tabel 3.3 Hasil Analisis Uji Validitas Kesiapan Kerja.....	74
Tabel 3.4 Hasil Analisis Uji Validitas Praktik Kerja Industri	75
Tabel 3.5 Hasil Analisis Uji Validitas Bimbingan Karier	76
Tabel 3.6 Hasil Analisis Uji Validitas Minat Kerja	77
Tabel 3.7 Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja.....	78
Tabel 3.8 Reliabilitas Variabel Praktik Kerja Industri.....	78
Tabel 3.9 Reliabilitas Variabel Bimbingan Karier	79
Tabel 3.10 Reliabilitas Variabel Minat Kerja	79
Tabel 3.11 Kriteria Skor Kesiapan Kerja.....	81
Tabel 3.12 Kriteria Skor Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier.....	82
Tabel 3.13 Kriteria Skor Minat Kerja	82
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Kesiapan Kerja	89

Tabel 4.2 Distribusi Kesiapan Kerja	89
Tabel 4.3 Distribusi Indikator Variabel Kesiapan Kerja.....	90
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Praktik Kerja Industri	91
Tabel 4.5 Distribusi Praktik Kerja Industri	91
Tabel 4.6 Distribusi Indikator Variabel Praktik Kerja Industri	92
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Bimbingan Karier	93
Tabel 4.8 Distribusi Bimbingan Karier	93
Tabel 4.9 Distribusi Indikator Variabel Bimbingan Karier	94
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Minat Kerja.....	95
Tabel 4.11 Distribusi Minat Kerja	95
Tabel 4.12 Distribusi Indikator Variabel Minat Kerja.....	96
Tabel 4.13 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov</i> dengan.....	
Kesiapan Kerja sebagai Variabel Dependen	98
Tabel 4.14 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov test</i>	
dengan Minat Kerja sebagai Variabel Dependen.....	99
Tabel 4.15 Uji Linearitas Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja	100
Tabel 4.16 Uji Linearitas Pratik Kerja Industri terhadap Minat Kerja	100
Tabel 4.17 Uji Linearitas Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja.....	101
Tabel 4.18 Uji Linearitas Bimbingan Karier terhadap Minat Kerja	101
Tabel 4.19 Uji Linearitas Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja	102
Tabel 4.20 Uji Multikolinearitas dengan Kesiapan Kerja.....	
sebagai Variabel Dependen.....	103
Tabel 4.21 Uji Multikolinearitas dengan Minat Kerja.....	

sebagai Variabel Dependen.....	103
Tabel 4.22 Uji Park dengan Kesiapan Kerja sebagai Variabel Dependen.....	104
Tabel 4.23 Uji Park dengan Minat Kerja sebagai Variabel Dependen	105
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Liniear Berganda dengan Minat Kerja.....	
sebagai Variabel Dependen.....	105
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Liniear Berganda dengan Minat Kerja.....	
sebagai Variabel Dependen.....	107
Tabel 4.26 Uji t dengan Dependen Minat Kerja	109
Tabel 4.27 Uji t dengan Dependen Kesiapan Kerja.....	110
Tabel 4.28 Hasil Pengujian Hipotesis	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Pemikiran Teoritis	61
Gambar 2.2 Model Pemikiran Hipotesis.....	69
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	86
Gambar 3.2 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	108

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Wawancara.....	140
Lampiran 2 Kisi-Kisi Angket Uji Coba Penelitian	141
Lampiran 3 Angket Uji Coba Penelitian.....	142
Lampiran 4 Daftar Nama Responden Uji Coba	148
Lampiran 5 Tabulasi Data Hasil Uji Coba.....	149
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Instrumen	154
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	170
Lampiran 8 Angket Penelitian	171
Lampiran 9 Daftar Nama Responden Penelitian.....	177
Lampiran 10 Hasil Tabulasi Data Penelitian	180
Lampiran 11 Hasil Analisis Deskriptif	187
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik	194
Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis	198
Lampiran 14 Surat-surat	200
Lampiran 15 Daftar Penelusuran Tamatan	204
Lampiran 16 Sertifikat Prakerin.....	210

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan ketat di dunia kerja pada era globalisasi sekarang ini tidak dapat dihindari. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan globalisasi secara bersama-sama telah mengakibatkan persaingan yang semakin ketat dalam penyediaan sumber daya manusia yang unggul. Era globalisasi dan informasi menuntut usaha pengembangan sumber daya manusia dengan segala dimensinya, baik di bidang pengetahuan, nilai, sikap, maupun keterampilan. Di tahun 2015 mulai diberlakukannya *Asean Economic Community* (AEC), AEC merupakan kesepakatan yang dibangun oleh sepuluh negara anggota ASEAN. Terutama di bidang ekonomi dalam upaya meningkatkan perekonomian di kawasan dengan meningkatkan daya saing di kancah internasional agar ekonomi bisa tumbuh merata, juga meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan yang paling utama adalah mengurangi kemiskinan. Pelaksanaan AEC 2015 akan memudahkan keluar masuk tenaga kerja antar negara-negara ASEAN. Penyediaan tenaga kerja tersebut tidak lepas dari lembaga pendidikan yang mencetak tenaga siap bekerja.

Sebagaimana yang termaktub dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3. Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

berilmu, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Pendidikan dapat ditempuh melalui jalur formal non formal dan informal yang masing-masing berlangsung sesuai dengan kaidah yang berlaku. Salah satu permasalahan pendidikan nasional yang hingga kini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya tingkat relevansi, di samping masalah mutu, pemerataan, efisiensi dan efektivitas pendidikan. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non formal akan terjun dalam masyarakat atau dunia kerja dan menghadapi dunia nyata dengan segala tuntutan dan pasyarat yang diperlukan agar dapat memainkan perannya dengan baik. Tuntutan dan pasyarat tersebut terus mengalami perkembangan seiring dengan berkembangnya tuntutan kemajuan. Oleh karena itu, pendidikan dalam perencanaan, pengelolaan, pelaksanaannya harus senantiasa berorientasi pada lingkungan hidup yang selalu berubah.

Salah satu usaha menghadapi era globalisasi tersebut adalah meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) di segala bidang. Peningkatan SDM tersebut sebaiknya dilakukan secara terprogram, bertahap, dan berkelanjutan, serta kontekstual dengan memadukan dan mensinergikan seluruh sumber daya internal dan eksternal, di masyarakat. Dalam rangka menghasilkan SDM yang relevan dengan kebutuhan, diperlukan pendidikan untuk mencetak generasi-generasi yang memiliki SDM yang tinggi. Pendidikan kejuruan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sesuai yang diamanatkan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 15 yang

menegaskan bahwa: “Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan formal yang memiliki pola pelatihan khusus untuk mengarahkan peserta didik agar menjadi lulusan yang siap terjun secara profesional dan ikut bergerak di dunia usaha atau perusahaan. Siswa SMK dipersiapkan untuk bekerja, di dalam bekerja harus ada kesesuaian antara lowongan pekerjaan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan dari calon tenaga kerja. Tidak semua penduduk menawarkan diri di pasar tenaga kerja karena mereka lebih mempertimbangkan kelayakan bekerja berdasarkan kesesuaian pekerjaan dan upah yang diterimanya, selain itu kemampuan untuk melakukan pekerjaan juga merupakan bahan pertimbangan baginya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja dalam usia kerja siap bekerja.

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun ke atas
Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2014

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2014	
		Februari	Agustus
1	Tidak/belum pernah sekolah	134.040	74.898
2	Belum/tidak tamat SD	610.574	389.550
3	SD	1.374.822	1.229.652
4	SLTP	1.693.203	1.566.838
5	SLTA Umum	1.893.509	1.962.786
6	SLTA Kejuruan	847.365	1.332.521
7	Diploma I,II,III/Akademi	195.258	193.517
8	Universitas	398.298	495.143
	Total	7.147.069	7.244.905

Sumber : (www.bps.go.id)

Berdasarkan data diatas, pengangguran yang paling tinggi adalah tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan urutan ketiga adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Keberadaan SMK dalam menyiapkan tenaga kerja

terlatih sangat membantu dunia usaha, akan tetapi belum semua lulusan SMK bisa memenuhi kebutuhan dunia kerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimilikinya.

SMK Negeri 1 Banyudono merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang memiliki empat Kompetensi Keahlian, yaitu Kompetensi Keahlian Akuntansi, Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran, Kompetensi Keahlian Pemasaran dan Kompetensi Teknik Komputer dan Jaringan. Kompetensi keahlian akuntansi merupakan salah satu kompetensi unggulan yang ada di SMK Negeri 1 Banyudono. Proses belajar mengajar pada kompetensi keahlian akuntansi didukung dengan teori dan praktik. Teori yang diberikan berupa pengantar akuntansi, akuntansi menengah dan juga akuntansi biaya. Sedangkan praktik yang diberikan meliputi praktik akuntansi keuangan secara manual, dasar komputer, *MYOB accounting*, praktik mesin ketik dan praktik kerja industri.

Menurut data penelusuran lulusan yang diperoleh dari Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK NEGERI 1 Banyudono Boyolali seperti pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 1.2
Data Lulusan Program Keahlian Akuntansi
SMK NEGERI 1 Banyudono Boyolali

No	Tahun Lulus	Bekerja		Melanjutkan		Wirausaha		Belum Diketahui		Jumlah Lulusan
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	2012	43	58,1	14	18,9	4	5,4	13	17,6	74
2	2013	34	45,33	27	36	1	1,3	13	17,33	75
3	2014	38	53,52	12	16,90	-	-	21	29,5	71

Sumber: BKK SMK NEGERI 1 Banyudono Boyolali

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa presentase lulusan yang bekerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan dilihat dari meningkatnya presentase lulusan yang belum diketahui dan masih rendahnya minat berwirausaha. Menurut Depdiknas (2003) lulusan SMK idealnya dapat terserap di dunia kerja sebanyak 75%. Terserapnya lulusan SMK kompetensi keahlian akuntansi kurang dari angka ideal karena kurang dari 75%. Hasil wawancara dengan ketua BKK diperoleh informasi bahwa banyak dijumpai lulusan yang menunggu panggilan kerja, sedangkan lulusan yang sudah bekerja mengalami masa tunggu yang tidak sebentar. Selain itu, para lulusan memilih bekerja seadanya dari pada menganggur sehingga posisi kerja yang ditempati para lulusan kurang sesuai dengan jenis kompetensi keahlian yang dikembangkan selama menempuh pendidikan.

Lulusan SMK yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya diduga karena keterampilan yang dimiliki oleh lulusan SMK terdapat ketimpangan dan kesenjangan dengan kebutuhan dunia kerja. Kompetensi yang dimiliki selama masa pendidikan belum cukup mampu untuk menghadapi *real job*, sehingga pihak pemberi kerja tidak bisa menempatkan para lulusan pada posisi kerja sesuai dengan keahlian yang dikembangkan selama menempuh pendidikan.

Menurut Muyasaroh (2013) “Kelemahan dari SMK yaitu kurang mampu menghasilkan tenaga kerja siap pakai untuk pihak industri, hal tersebut disebabkan oleh sekolah kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan dunia kerja sehingga kesiapan kerja siswa menjadi kurang”. Menurut hasil wawancara dari 20 siswa sebanyak 9 atau 45% siswa menyatakan siap bekerja dan 6 atau 30% siswa belum siap bekerja dan ingin melanjutkan

perguruan tinggi, sisanya 25% masih belum siap bekerja namun ragu-ragu untuk kuliah. Dengan melihat data yang ada, calon lulusan SMK sekarang ini harus memiliki kesiapan kerja yang matang sehingga tidak akan lagi menambah angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin, 2006 : 419). Menurut Rogers (2000) mengemukakan teori perkembangan, teori belajar dan teori karier menjadi konsep dasar proses sekolah ke bekerja. Menurut teori perkembangan konvergensi proses perkembangan anak dipengaruhi oleh faktor pembawaan pada dalam diri dan faktor lingkungan (pengalaman), (Khomarudin dan Sukardjo, 2013 : 30). Fokus penelitian ini berdasarkan teori diatas adalah praktik kerja industri dimana siswa akan mendapatkan pengalaman dari lingkungan bekerja, bimbingan karier dimana siswa berinteraksi dengan guru BK, dan minat bekerja yang ada pada dalam diri siswa.

Untuk menunjang kesiapan kerja siswa dalam memasuki dunia kerja, dirancang Pendidikan Sistem Ganda (PSG), sebagai perwujudan kebijaksanaan dan *Link and Match*. Dalam prosesnya, PSG ini dilaksanakan pada lembaga (tempat) yaitu di sekolah dan dunia kerja. Upaya ini dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu tamatan SMK dalam menciptakan relevansi pendidikan dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja. Peningkatan kemandirian, pengetahuan, dan pengalaman dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan praktik kerja industri yang merupakan bagian kurikulum SMK.

Prakerin (Praktik Kerja Industri) adalah salah satu PSG yang diberlakukan bagi semua Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik negeri maupun swasta. Prakerin adalah kegiatan Pendidikan, Pelatihan, dan Pembelajaran yang dilaksanakan di dunia usaha atau industri yang masih relevan dengan kompetensi (kemampuan) siswa sesuai bidangnya. Melalui Prakerin secara tidak langsung akan memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja. Berkaitan dengan pelaksanaan Prakerin, SMK Negeri 1 Banyudono bekerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta seperti Dinas Pendidikan Kota, BRI, BPR, BPK, BPKKD, Bappeda, BULOG, PT. Pos Indonesia, Alfabank, dan instansi lain yang beroperasi di wilayah Kabupaten Boyolali dan sekitarnya (Data Wakasek Humas, 2014). Ilmu pengetahuan dan pelaksanaan Prakerin di instansi-instansi tersebut diharapkan dapat membentuk kesiapan peserta didik. Penelitian yang dilakukan Sirsa, dkk menunjukkan praktik kerja industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 2 Seririt.

Setelah siswa memperoleh pelatihan dan keterampilan untuk bekerja melalui program prakerin, siswa juga perlu informasi mengenai pekerjaan atau karier melalui informasi yang diperoleh dari sekolah. Hal tersebut ditujukan untuk membantu siswa dalam membantu dalam keputusan karier melalui pemberian motivasi dan informasi karier yang ada di sekolah melalui program bimbingan karier di sekolah. Menurut teori belajar humanistik tujuan utama pendidik adalah membantu siswa mengembangkan dirinya, yaitu membantu masing-masing individu untuk mengenal diri sendiri dan membantu dalam mewujudkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, (Komarrudin dan Sukardjo, 2013:57).

Pendidik tersebut dalam pelaksanaan bimbingan karier adalah guru BK di Sekolah. Bimbingan karier perlu diberikan kepada siswa untuk menyaring serta menyeleksi potensi-potensi yang dimiliki para siswa dalam menentukan pilihannya untuk mewujudkan dirinya pada pekerjaan, jabatan atau karier yang tersedia

Berkaitan dengan Sekolah Menengah Kejuruan, bimbingan karier dapatlah dipandang sebagai suatu proses perkembangan yang berkesinambungan yang membantu siswa melalui perantara kurikuler yang dapat membantu terutama hal perencanaan karier, pembuat keputusan dan penyesuaian diri. Tugas-tugas perkembangan bagi siswa di sekolah sebagai calon tenaga kerja adalah memilih lapangan kerja sesuai dengan potensi-potensi yang dimiliki. Potensi yang dimaksud disini adalah termasuk pengetahuan, keterampilan berpikir, kemampuan kerja dan sikap terhadap pekerjaan. Dengan dilaksanakannya bimbingan secara sistematis dan berkesinambungan di sekolah diharapkan peserta didik akan dapat melaksanakan tugas-tugas perkembangan dalam rangka menyiapkan diri berperan sebagai orang dewasa yaitu mendapatkan pekerjaan untuk hidup dan kehidupannya serta meningkatkan kualitas hidupnya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) menunjukkan bimbingan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Prodi Akuntansi SMK se-Kabupaten Rembang.

Di dalam pemilihan karier siswa dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Krumboltz dalam Munandir (2001:145) di samping kecerdasan dan bakat, unsur penting lainnya yang ikut menentukan untuk menjalankan atau pekerjaan adalah

minat. Minat merupakan satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap minatnya (Chaplin, 2006:225). Minat bersifat pribadi dan berbeda pada masing-masing orang. Demikian juga dengan minat yang ada pada diri siswa SMK, ada yang ingin bekerja, ada yang ingin berwirausaha dan ada juga yang ingin melanjutkan ke Perguruan Tinggi. Minat kerja siswa yang tinggi secara tidak langsung akan membentuk kesiapan kerja siswa juga tinggi namun minat yang rendah akan membuat kesiapan kerja siswa juga rendah. Mengingat pentingnya minat mempengaruhi kesiapan kerja maka peningkatan minat siswa untuk bekerja perlu dilakukan, peningkatan minat tersebut bisa melalui praktik kerja industri dan bimbingan karier.

Sebagaimana pada penelitian yang dilakukan oleh Oktarina dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa kelas XI Administrasi Perkantoran SMK N 1 Pernalang Tahun 2012, hasil penelitian menunjukkan penyelenggaraan *On The Job Training* (OJT), potensi yang dimiliki siswa dan faktor kepribadian siswa (minat) memberikan kontribusi sebesar 67,69% terhadap kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan teori yang ada, hasil observasi, dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangatlah penting membentuk kesiapan kerja siswa, dengan adanya Praktik kerja industri (Prakerin) dan bimbingan karier di Sekolah serta minat kerja dari dalam diri siswa diduga dapat membantu siswa untuk siap dalam memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Peran Minat Kerja

dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK N 1 Banyudono”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015?
2. Apakah ada pengaruh praktik kerja industri terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015?
3. Apakah ada pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015?
4. Apakah ada pengaruh bimbingan karier terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015?
5. Apakah ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015?
6. Apakah minat kerja memediasi pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015?

7. Apakah minat kerja memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa adakah pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.
2. Untuk menganalisa adakah pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.
3. Untuk menganalisa adakah pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.
4. Untuk menganalisa adakah pengaruh bimbingan karier terhadap minat kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.
5. Untuk menganalisa adakah pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

6. Untuk menganalisa apakah minat kerja memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.
7. Untuk menganalisa apakah minat kerja memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca tentang seluk beluk penelitian di bidang pendidikan.
 - b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti dan merupakan wahana menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.
 - c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti sejenis dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja siswa.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi lembaga pendidikan dapat digunakan sebagai informasi untuk meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi siswa sebagai calon tenaga kerja profesional.

- b. Bagi siswa, dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap sebagai bekal memasuki dunia kerja.
- c. Bagi instansi pasangan, dapat digunakan sebagai informasi akan pentingnya kerjasama dengan lembaga pendidikan sehingga terjadi hubungan yang saling menguntungkan.

BAB II

TELAAH TEORI

2.1. Kajian Teoristik

2.1.1. Teori Perkembangan Konvergensi

Teori Perkembangan pada mulanya diperkenalkan oleh para pakar psikologis. Tokoh pertama yang memperkenalkan teori perkembangan adalah John Lock (1632-1704). Lock berpendapat bahwa permulaannya jiwa anak itu adalah bersih seperti selembar kertas putih, yang kemudian sedikit demi sedikit terisi oleh pengalaman atau empiri (Suryabrata, 2011 : 171). Teori John Lock tersebut dikenal sebagai paham empirisme. Setelah itu muncul paham nativisme yang mengungkapkan konsepsi yang berlawanan dengan paham empirisme. Teori ini dipelopori oleh Shcopenheauer (1788-1860), aliran ini mengatakan bahwa anak-anak yang lahir ke dunia sudah memiliki pembawaan atau bakatnya yang akan berkembang menurut arahnya masing-masing (Komarudin dan Sukardjo, 2013 : 30).

Puncak setelah munculnya kedua teori tersebut adalah lahirnya teori konvergensi, teori ini merupakan teori gabungan (konvergensi) dari teori empirisme dan nativisme. Pelopor aliran ini adalah Wiliam stern (1871-1939), seorang ahli ilmu jiwa kebangsaan Jerman. Ia mengatakan bahwa seseorang terlahir dengan pembawaan baik dan juga dengan pembawaan buruk. Ia pun mengakui bahwa proses perkembangan anak, baik faktor pembawaan maupun faktor lingkungan sama-sama mempunyai peranan yang sangat penting. Aliran ini menyampaikan bahwa bakat yang dibawa pada waktu lahir tidak akan

berkembang dengan baik tanpa adanya lingkungan yang sesuai dengan perkembangan bakat itu. Sebaliknya, lingkungan yang baik pun sulit mengembangkan potensi anak secara optimal apabila tidak terdapat bakat yang diperlukan bagi perkembangan yang diharapkan anak tersebut. Teori ini juga mengatakan bahwa bakat telah ada pada masing-masing individu, akan tetapi bakat yang sudah tersedia itu perlu menemukan lingkungan yang sesuai supaya dapat berkembang. Misalnya tiap anak manusia yang normal mempunyai bakat untuk berdiri tegak di atas kedua kaki. Akan tetapi bakat ini tidak akan menjadi aktual (menjadi kenyataan) jika anak manusia itu sekiranya tidak hidup dalam lingkungan masyarakat manusia.

Disamping bakat, perlu pula dipertimbangkan soal kematangan (*readiness*). Bakat yang sudah ada dan mendapatkan pengaruh lingkungan yang serasi belum tentu dapat berkembang, jika bakat tersebut belum matang. Jadi menurut teori konvergensi : 1) Pendidikan mungkin dilaksanakan, 2) Pendidikan diartikan sebagai pertolongan yang diberikan lingkungan kepada anak didik untuk mengembangkan potensi dalam diri peserta didik, 3) Yang membatasi hasil pendidikan adalah pembawaan dan lingkungan. William Stern menjelaskan pemahamannya tentang pentingnya pembawaan dan lingkungan itu dengan dua garis yang menuju ke satu titik pertemuan. Oleh karena itu, teorinya dikenal dengan sebutan konvergensi (konvergen berarti memusatkan ke satu titik).

Pada tahun 1978 Hurlock menyatakan bahwa perkembangan dapat didefinisikan sebagai deretan kemajuan dari perubahan yang teratur dan koheren. Mont et.al (1991) menyatakan bahwa perkembangan Hurlock dalam Rifa'i dan

Anni (2011:15) Perkembangan berarti serangkaian perubahan progresif yang terjadi sebagai akibat dari proses kematangan dan pengalaman. Dengan demikian perkembangan bukan sekedar penambahan beberapa beberapa sentimeter pada tinggi badan atau peningkatan kemampuan, melainkan suatu proses integrasi dari banyak struktur dan fungsi yang kompleks.

2.1.2. Teori Belajar Humanistik

Teori Belajar Humanistik mulanya dipelopori oleh teori pendidikan progresif. Teori belajar yang humanistik pada dasarnya memiliki tujuan belajar untuk memanusiakan manusia. Oleh karena itu proses belajar dapat dianggap berhasil apabila si pembelajar telah memahami lingkungannya dan diri sendiri. Dengan kata lain, si pembelajar dalam proses belajarnya harus berusaha agar lambat laun ia mampu mencapai aktualisasi diri dengan sebaik-baiknya (Komarudin dan Sukardjo 2013:57). Dalam dunia pendidikan aliran humanisme muncul pada tahun 1960 sampai dengan 1970-an tokoh penting dalam teori belajar humanistik secara teoritik antara lain adalah : Arthur W. Combs (1912-1999), Abraham Maslow, dan Carl Rogers (1902-1987).

Tujuan utama pendidik adalah membantu siswa untuk mengembangkan dirinya, yaitu membantu masing-masing individu untuk mengenal diri sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu dalam mewujudkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka. Menurut aliran humanistik, para pendidik sebaiknya melihat kebutuhan yang lebih tinggi dan merencanakan pendidikan dan kurikulum untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Beberapa psikolog humanistik melihat

bahwa manusia mempunyai keinginan alami untuk berkembang untuk menjadi lebih baik, dan juga belajar.

Secara singkat, pendekatan humanistik dalam pendidikan menekankan pada perkembangan positif. Pendekatan yang berfokus pada potensi manusia untuk mencari dan menemukan kemampuan yang mereka punya dan mengembangkan kemampuan tersebut. Hal ini mencakup kemampuan interpersonal untuk memperkaya diri, menikmati keberadaan hidup dan juga masyarakat. Keterampilan atau kemampuan membangun diri secara positif ini menjadi sangat penting dalam pendidikan karena keterkaitannya dengan keberhasilan akademik. Aliran pendidikan menurut para tokoh humanisme adalah sebagai berikut ;

1. Arthur W. Combs (1912-1999)

Makna adalah konsep dasar yang sering digunakan dalam teori belajar humanistik. Dengan demikian, belajar terjadi bila mempunyai arti bagi individu. Guru tidak dapat memaksakan materi yang tidak disukai atau tidak relevan dengan kehidupan mereka. Untuk itu, guru harus memahami perilaku siswa dengan mencoba memahami dunia persepsi siswa tersebut, sehingga apabila ingin mengubah perilaku siswa tersebut, guru harus mengubah keyakinan atau pandangan siswa yang ada.

Combs dalam Komarudin dan Sukardjo (2013:58) berpendapat bahwa banyak guru membuat kesalahan dengan berasumsi bahwa siswa mau belajar apabila materi pelajarannya di susun dan disajikan sebagaimana mestinya. Padahal makna makna yang diharapkan siswa tidaklah menyatu pada membawa

persepsi siswa untuk memperoleh makna belajar bagi pribadinya dari materi pelajaran tersebut yang menghubungkan materi pelajaran dengan kehidupannya sehari-hari.

Combs memberikan lukisan persepsi diri dan dunia seseorang seperti dua lingkaran (besar dan kecil) yang bertitik pusat satu. Lingkaran kecil adalah gambaran dari persepsi diri dan lingkungan besar adalah persepsi dunia. Makin jauh peristiwa-peristiwa itu dari persepsi diri, makin berkurang pengaruhnya terhadap perilaku. Jadi hal-hal yang mempunyai sedikit hubungan dengan diri, akan makin mudah hal itu terlupakan oleh siswa.

2. Abraham Maslow

Rifa'i dan Anni (2011: 146) mengemukakan Maslow menyampaikan teori motivasi manusia berdasarkan pada hierarki kebutuhan. Kebutuhan pada tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisik (*physiological needs*), seperti rasa lapar dan haus, dan harus dipenuhi sebelum individu dapat memenuhi kebutuhan menjadi milik dan dicintai (*sense of belongingness and love*), kemudian kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yakni merasa bermanfaat dan hidupnya berharga, dan akhirnya kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan aktualisasi diri itu termanifestasi di dalam keinginan untuk memenuhi sendiri (*self-fulfillment*) untuk menjadi diri sendiri sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Penekanan Maslow tentang akumulasi pengalaman bukan siap memaknai individu sebagai individu, melainkan pengalaman itu juga dapat digunakan sebagai sumberdaya dalam kegiatan belajar. Konsep diri peserta didik, yakni individu yang lebih mandiri diperoleh karena telah memiliki banyak pengalaman,

yang selanjutnya dapat digunakan untuk membantu peserta didik dalam menuju pada pengarahan diri (*self-direction*) atau aktualisasi diri (*self actualization*).

Dalam pandangan Maslow tujuan pendidikan adalah aktualisasi diri, atau membantu individu menjadi yang terbaik sehingga mereka mampu menjadi yang terbaik. Proses pendidikan hendaknya memberikan pengalaman puncak agar terjadi belajar dan pemahaman. Tujuan pendidikan di semua jenjang hendaknya bersifat menemukan identitas dan kecakapan. Menemukan identitas diri berarti menemukan karier diri sendiri.

3. Carl Rogers (1902-1987)

Rogers dalam Komarudin dan Sukardjo (2013:61) membedakan dua tipe belajar, yaitu *kognitif* (kebermaknaan) dan *experiential* (pengalaman atau signifikansi). Guru menghubungkan pengetahuan akademik ke dalam pengetahuan terpakai, seperti mempelajari mesin dengan tujuan untuk memperbaiki mobil.

Experiential Learning menunjuk pada pemenuhan dan keinginan siswa. Kualitas belajar *experiential learning* mencakup : keterlibatan siswa secara personal, berinisiatif, evaluasi oleh siswa sendiri, dan adanya efek yang membekas pada siswa. Menurut Rogers, yang terpenting dalam proses pembelajaran adalah pentingnya guru memperhatikan prinsip pendidikan dan pembelajaran yaitu :

- 1) Menjadi manusia berarti memiliki kekuatan yang wajar untuk belajar. Siswa tidak harus belajar tentang hal-hal yang tidak ada artinya.

- 2) Siswa akan mempelajari hal-hal yang bermakna bagi dirinya. Pengorganisasian bahan pelajaran berarti mengorganisasikan bahan dan ide baru sebagai bagian yang bermakna bagi siswa.
- 3) Pengorganisasian bahan pengajaran berarti mengorganisasikan bahan dan ide baru sebagai bagian yang bermakna bagi siswa.
- 4) Belajar yang bermakna dalam masyarakat modern berarti belajar tentang proses.

Salah satu model pendidikan terbuka mencakup konsep mengajar guru yang fasilitatif yang dikembangkan Rogers, diteliti oleh Aspy dan Roebuck pada tahun 1975. Model ini mengenai kemauan para guru untuk menciptakan kondisi yang mendukung, yaitu empati, penghargaan, dan umpan balik positif. Ciri-ciri guru fasilitatif adalah 1) Merespon siswa, 2) Melaksanakan interaksi dengan siswa, 3) Berdialog dan berdiskusi dengan siswa, 4) Menghargai siswa, 5) Kesesuaian antara perilaku dan perbuatan, 6) Menyesuaikan isi kerangka berpikir siswa, 7) Tersenyum pada siswa. Dari penelitian itu, diketahui bahwa guru yang fasilitatif mampu mengurangi angka membolos, meningkatkan angka konsep diri, meningkatkan upaya meraih prestasi akademik, mengurangi tingkat masalah yang berkaitan dengan disiplin, mengurangi kerusakan pada peralatan sekolah.

2.1.3. Teori Pilihan Karier

Teori Pilihan Karier dikemukakan oleh pakar dari barat. Teori-teori itu adalah teori perkembangan karier Ginzberg, teori pengambilan keputusan karier behavioral krumboltz, dan teori holland (Munandir, 2001 : 90).

1. Teori Karier Ginzberg

Menurut Ginzberg, Ginzburg, Axelrad, dan Herma (1951) dalam Munandir (2001 : 90) perkembangan dalam proses pilihan pekerjaan mencakup tiga tahapan yang utama yaitu *fantasi*, *tentatif*, dan *realistik*. Masa *fantasi* (yang mencakup usia sampai kira-kira sepuluh atau dua belas tahun). Ciri utamanya adalah dalam memilih pekerjaan anak bersifat sembarangan, artinya asal pilih saja. Pilihannya tidak di didasakan pada pertimbangan yang masak mengenai kenyataan yang ada, tetapi pada kesan atau khayalan belaka.

Dalam masa *tentatif* pun, pilihan karier orang mengalami perkembangan, mula-mula pertimbangan karier itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Dalam masa ini meliputi empat tahap yaitu minat, kapasitas, nilai, dan transisi. Dalam masa ini anak memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya, yaitu orientasi minat, orientasi kapasitas, dan orientasi nilai.

Pada tahap *realistik* anak melakukan eksplorasi dengan memberikan penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitan dengan tuntutan sebenarnya, sebagai syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan, atau melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Pada tahap ini dibagi lagi menjadi tiga tahap yaitu *eksplorasi*, *kristalisasi*, dan *spesifikasi*.

Teori Ginzberg mempunyai tiga unsur, yaitu proses (bahwa pilihan pekerjaan itu suatu proses), *irreversibilitas* (bahwa pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik). Dan kompromi (bahwa pilihan pekerjaan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor minat kemampuan dan nilai). Ginzberg (1984) mengemukakan

bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan “proses pengambilan keputusan yang berlangsung sepanjang hayat, di mana individu terus-menerus berusaha mencari kecocokan optimal antara tujuan karier dan kenyataan dunia kerja”.

2. Teori Pengambilan Keputusan Karier Behavioral (Kruboltz)

Teori ini muncul pada tahun 1984 dikemukakan oleh Krumboltz, dalam Munandir (2001 : 97) teori ini bermaksud menjawab pertanyaan mengapa orang memasuki lapangan pekerjaan tertentu, mengapa pada tahap tertentu perkembangannya orang berpindah pekerjaan, dan mengapa orang memperlihatkan preferensi kerja tertentu. Teori ini berasal dari teori belajar behaviorisme tentang penguatan (*reinforcement*) tingkah laku. Teori Krumboltz, menganggap keputusan orang tentang karier dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi dan lingkungan. Faktor Pribadi berkenaan dengan apa yang sudah ada pada diri seseorang seperti jenis kelamin, sifat, kebiasaan, dll. Faktor lingkungan berkenaan dengan lingkungan sekolah siswa, lingkungan tempat praktik, lingkungan kerja, peraturan dan undang-undang kerja, serta hal-hal lain di dalam masyarakat yang berpengaruh pada kehidupan kerja.

Sehingga dalam teori Krumboltz disimpulkan empat kategori faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier seseorang yaitu faktor-faktor genetik, lingkungan, belajar, dan keterampilan menghadapi tugas atau masalah. Faktor genetik dalam teori ini mengatakan bahwa orang-orang tertentu terlahir memiliki kemampuan, besar atau kecil, untuk memperoleh manfaat dari pengalaman pergaulannya dengan lingkungan sesuai dengan keadaan dirinya.

Kondisi lingkungan. Faktor yang berpengaruh pada pengambilan keputusan kerja ini berupa kesempatan kerja, kesempatan pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, lingkungan tetangga dan masyarakat sekitar, pengalaman belajar. Faktor-faktor ini umumnya ada di luar kendali individu, tetapi pengaruhnya bisa direncanakan atau tidak bisa direncanakan.

Faktor Belajar. Dalam faktor ini terdapat tiga komponen pengalaman belajar diantaranya adalah *anteseden* (yang mendahului peristiwa belajar) ialah segala sesuatu mengenai diri, lingkungan, kejadian yang hadir sebelum, atau mendahului. Respon (perbuatan) ialah sesuatu yang dilakukan orang lain baik yang tampak maupun yang tidak. dan konsekuensi ialah segala apa yang terjadi (pada diri, di luar diri) setelah perbuatan dilakukan atau tindakan diambil, yang kelihatan langsung sebagai hasil atau akibat, yang tidak kelihatan.

3. Teori Holland

Teori ini lahir pada tahun 1984 dikemukakan oleh Jonh Holland. Dalam Munandir (2001 : 107) teori ini memadukan pandangan-pandangan lain yang dinilainya terlalu luas atau terlalu khusus. Holland berusaha menjelaskan soal pilihan pekerjaan dari sudut pandang lingkungan kerja, pribadi dan perkembangannya, dan interaksi pribadi dengan lingkungannya.

Pada teori yang dikembangkan oleh John L. Holland menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Selain itu John

Holland juga merumuskan tipe-tipe (golongan) kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat.

Bedasarkan Kualifikasi minat karier Vocational Personality dari John Holland (2003). Teori ini merupakan pendekatan yang paling banyak dipakai untuk membuat profil karier seseorang. Menurut teori ini, terdapat enam tipe kepribadian vocational, dari tipe tersebut seseorang dapat memiliki profil pilihan karier sesuai dengan minat dan kepribadiannya. Ke enam tipe kepribadian tersebut antara lain:

1. Realistic

Individu dengan minat realistic menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat praktis, cepat menangkap masalah dan mencari solusinya. Mereka menikmati bekerja dengan tanaman, hewan, dan material-material lain yang terlihat, seperti kayu, mesin, dan alat. Mereka juga menyukai kegiatan luar ruang. Individu dengan minat realistic tidak menyukai pekerjaan yang terutama melibatkan *paper-work* atau pekerjaan yang iigate menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam.

2. Investigate

Individu dengan minat investigative menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam, mereka juga menyukai bekerja dengan ide dan kekuatan berpikir daripada melakukan aktivitas kerja fisik. Tipe ini menikmati mencari fakta-fakta dan menganalisis masalah secara internal daripada melakukan aktivitas mengarahkan orang lain.

3. Artistic

Individu dengan minat artistic menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan sisi artistik dari suatu hal, seperti bentuk, desain dan pola-pola. Mereka menyukai mengekspresikan diri dalam pekerjaan mereka. Tipe ini lebih suka mengatur dan menyusun pola kerja mereka sendiri tanpa mengikuti seperangkat aturan yang baku.

4. Social

Individu dengan minat social menyukai aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan individu lainnya. Mereka senang membantu dan memajukan orang lain. Selain itu, giat berupaya agar orang tersebut mau mengembangkan diri. Mereka suka mengajar, memberikan saran, membantu atau memberikan pelayanan pada orang lain.

5. Enterprising

Individu dengan minat enterprising menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat memulai sesuatu atau membangun dari awal, termasuk juga melaksanakan proyek. Tipe ini lebih menyukai segera mengambil tindakan daripada berpikir mendalam.

6. Conventional

Individu dengan minat conventional menyukai aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas. Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan dimana garis wewenang telah ditetapkan dengan jelas.

2.2. Kesiapan Kerja

2.2.1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin, 2006 : 419). Sedangkan kesiapan (*readiness*) menurut Slameto (2010:113) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Sedangkan menurut Hamalik (2008:94) menyatakan bahwa kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional. Menurut pendapat Good dalam Pratiwi (2012), kesiapan terhadap sesuatu terbentuk jika telah tercapai perpaduan antara tiga faktor, yaitu: tingkat kematangan, pengalaman-pengalaman yang diperlukan, serta keadaan mental dan emosi yang serasi.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan aktivitas yang disebut kerja (Anoraga, 2009 :11). Menurut Hegel dalam Anoraga (2009:12) “inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”. Brown dalam Anoraga (2009:13) berpendapat, bahwa kerja itu sesungguhnya merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, sebab aspek kehidupan yang memberikan status kepada

masyarakat. Sedangkan menurut Djaali (2008:113) bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Kesiapan kerja diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang diterapkan. Menurut Dirwanto (2008 :50) menyatakan kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Kesiapan kerja dapat dipandang sebagai karakteristik tertentu berupa kematangan yang diperoleh seseorang dari pengalaman belajar yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Seseorang yang hendak bekerja seharusnya mempersiapkan diri sebaik-baiknya, baik fisik maupun mental, kesiapan dari segi kemampuan maupun keterampilannya. Kemampuan manusia dapat diperoleh dan dikembangkan melalui pengalaman belajar. Hampir semua pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, nilai-nilai sikap, tingkah laku dan semua kemampuan manusia terbentuk, disesuaikan dan dikembangkan karena belajar. Ini menggambarkan bahwa kesiapan kerja dapat dipelajari, dibentuk dan dikembangkan melalui pengalaman belajar.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan pengetahuan, keterampilan, kondisi mental untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan sehingga mampu memenuhi tujuan yang ingin dicapai.

2.2.2. Hukum Kesiapan Kerja (*Law of Readiness*)

Menurut Mustaqim (2008:43) ada 3 (tiga) keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum kesiapan dalam kesiapan individu, yaitu:

1. Bila sudah ada “kecenderungan bertindak” lalu bertindak akan membawa kepuasan dan tidak akan ada tindakan-tindakan lain untuk mengubah kondisi itu.
2. Bila sudah ada “kecenderungan bertindak” tetapi tidak bertindak akan menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini akan menimbulkan respon-respon lain untuk mengurangi atau meniadakan kepuasan.
3. Apabila belum ada “kecenderungan bertindak” dipaksa bertindak maka akan menimbulkan ketidakpuasan untuk menghilangkan atau mengurangi ketidakpuasan tersebut akan muncul tindakan-tindakan lain.

2.2.3. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2010:115) aspek-aspek kesiapan adalah:

1. Kematangan (*maturation*)

Kematangan adalah proses yang membutuhkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubungan dengan fungsi-fungsi (tubuh dan jiwa) sehingga terjadi deferensiasi. Latihan-latihan yang diberikan pada waktu sebelum anak matang tidak akan memberi hasil.

2. Kecerdasan

Perkembangan kecerdasan menurut J. Piaget sebagai berikut:

- a. *Sensori motor period* (0-2 tahun)

Anak banyak bereaksi reflek, reflek tersebut belum terkoordinasikan. Terjadi perkembangan perbuatan sensori motor dari yang sederhana ke yang relatif lebih kompleks.

b. *Preoperational period* (2-7 tahun)

Anak mulai mempelajari nama-nama dari objek yang sama dengan apa yang dipelajari orang dewasa dan ditandai dengan:

1. Memperoleh pengetahuan/konsep-konsep
2. Kecakapan yang didapat belum tepat (konsisten)
3. Kurang cakap memikirkan tentang apa yang sedang dipikirkannya, kurang cakap merencanakan sesuatu yang dilakukan, masih berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diamati dengan menggunakan tanda-tanda atau perangsang sensori.
4. Bersifat egosentri dalam arti memandang dunia berdasarkan pengalamannya sendiri, dan berdasarkan pengamatannya pada masa itu saja.

c. *Concrete operation* (7-11 tahun)

Pilihan anak sudah dimulai stabil dalam arti aktivitas batiniah (*Internal action*), dan skema pengamatan mulai diorganisasikan menjadi sistem pengerjaan yang logis (*logical operation system*). Anak mulai dapat berpikir lebih dulu akibat-akibat yang mungkin terjadi dari perbuatan yang akan dilakukannya, ia tidak lagi bertindak coba-coba salah (*trial and error*). Menjelang akhir periode ini anak telah menguasai

prinsip menyimpan (*Conservational principles*). Anak masih terikat pada objek-objek konkret.

d. *Formal operation* (lebih dari 11 tahun)

Kecakapan anak tidak terbatas objek-objek yang konkret serta:

1. Ia dapat memandang kemungkinan-kemungkinan yang ada melalui pemikirannya (dapat memikirkan kemungkinan-kemungkinan)
2. Dapat mengorganisasikan situasi/masalah
3. Dapat berpikir dengan betul (dapat berpikir yang logis, mengerti hubungan sebab akibat, memecahkan masalah/berpikir secara ilmiah).

Menurut Slameto (2010:113) kondisi yang dapat mempengaruhi pemberian respon dalam melakukan pekerjaan adalah:

1. Kondisi fisik, mental dan emosional

Kondisi fisik yang dimaksud misal kondisi fisik yang temporer (lelah, keadaan, alat indera, dan lain-lain) dan yang permanen (cacat tubuh). Kondisi mental menyangkut kecerdasan. Kondisi emosional juga mempengaruhi kesiapan untuk berbuat sesuatu, hal ini karena ada hubungannya dengan motif (intensif, positif, insentif negatif, hadiah, hukuman) dan itu akan berpengaruh terhadap kesiapan untuk belajar.

2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan

Kebutuhan mendorong usaha, dengan kata lain timbul motif, dan motif tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan. Kebutuhan yang disadai mendorong usaha seseorang siap untuk berbuat, sehingga jelas hubungannya dengan kesiapan. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009:53) menjelaskan

bahwa motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari orang lain

3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari

Keterampilan dapat dipelajari dan dilatih. Anoraga (2006:21) mengatakan bahwa keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Mereka ingin tahu apa yang terjadi dan ingin memikirkan apa yang akan terjadi di masa yang akan datang,

Sebagian besar siswa yang lulus SMK berkeinginan untuk dapat segera bekerja. Namun dalam memasuki dunia kerja, siswa harus mempunyai kesiapan yang baik untuk bekerja. Indikator untuk mengukur variabel kesiapan kerja berdasarkan Gunawan (2000:65) adalah bekal yang harus dimiliki oleh seorang pencari kerja, antara lain adalah :

1. Ilmu dan pengetahuan

Seorang profesional harus mempunyai ilmu dan pengetahuan, baik yang spesifik maupun umum. Ilmu merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Sedangkan pengetahuan adalah sesuatu yang diketahui langsung dari pengalaman, berdasarkan serapan panca indra dan diolah oleh akal budi secara spontan. Pengetahuan dan ilmu ini tidak cukup diperoleh dari hasil pelajaran di sekolah, tetapi harus ditambah secara terus-menerus. Akumulasi dari ilmu yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan

seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang (Sudarmanto, 2009 :56). Semakin banyak pengetahuan yang diketahuinya, maka semakin luas wawasan yang dimilikinya.

2. Keterampilan

Bekal pengetahuan saja tidak cukup karena pengetahuan bersifat teoritis, maka perlu adanya praktik agar pengetahuan yang dimiliki akan menjadi keterampilan. Menurut Boyatzis dalam Sudarmanto (2009:52) keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan. Keterampilan berbeda dengan sifat turunan, keterampilan bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui latihan dan bantuan orang lain.

Dalam pekerjaan, keterampilan itu tidak cukup pada hal-hal yang berhubungan dengan latar pendidikan yang didapat di bangku sekolah saja, tetapi harus ditambah pula dengan keterampilan penunjang antara lain seperti: 1) keterampilan berkomunikasi, 2) keterampilan bersosialisasi, 3) keterampilan bernegosiasi, 4) keterampilan perencanaan.

3. Mental dan sikap

Dalam mempraktikkan ilmu dan pengetahuan, tidak cukup keterampilan saja yang dikembangkan, tetapi harus dibarengi dengan pengembangan dalam menerapkan mental dan sikap seorang profesional. Mental adalah suatu perwujudan dari sikap batin seseorang yang akan

mendorong tingkah lakunya dalam menghadapi kenyataan, misalnya sikap berani, tahan uji, dan ulet. Sedangkan sikap adalah bagaimana cara kita menghadapi kenyataan. Sikap dibentuk dari kombinasi pengalaman, kondisi sosial/lingkungan, dan kepribadian (Sudarmanto, 2009:61). Dunia kerja syarat dengan persaingan sehingga faktor sikap dan mental sangatlah penting dalam memasuki dunia kerja. Berbekal ilmu pengetahuan dan keterampilan, yang diimbangi dengan mental serta sikap yang baik, maka seseorang akan mampu mempertahankan eksistensinya.

2.2.4. Kesiapan Kerja Siswa SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi

Menurut Depdiknas (2004:7) tujuan diselenggarakannya pendidikan di SMK adalah untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya. Pokok dari tujuan SMK tersebut adalah untuk membentuk kesiapan kerja pada peserta didiknya, sehingga pendidikan di SMK lebih menekankan pada keterampilan-keterampilan yang mendukung peserta didik dalam memasuki lapangan kerja yang tersedia.

Kesiapan Kerja sangat diperlukan oleh siswa agar siswa merasa yakin mampu untuk bisa melaksanakan suatu pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kesiapan kerja yang tinggi, peserta didik akan lebih mudah memasuki lapangan kerja yang ada, dengan demikian lulusan SMK tidak ada yang menganggur.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 10 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Disebutkan dalam Undang-Undang itu bahwa kompetensi tenaga kerja terbentuk dari tiga ranah yaitu ranah pengetahuan (kognitif), ranah ketrampilan (psikomotor), dan ranah sikap (afektif). Kompetensi tersebut didefinisikan sebagai penguasaan disiplin keilmuan dan pengetahuan serta ketrampilan menerapkan metode atau teknik tertentu yang didukung sikap perilaku yang tepat guna mencapai dan/atau mewujudkan hasil tertentu dalam penyelenggaraan tugas pekerjaan.

Kompetensi kejuruan Akuntansi sesuai dengan Standar Isi yang ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP) (Permendiknas No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi) yang disusun dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) antara lain; 1) Mengelola dokumen transaksi, 2) Memproses dokumen dana kas kecil, 3) Memproses dana kas bank, 4) Memproses entri jurnal, 5) Memproses buku besar, 6) Mengelola kartu utang, piutang, persediaan, dan aktiva tetap, 7) Menyajikan laporan harga produk, 8) Menyusun laporan keuangan, 9) Menyiapkan surat pemberitahuan pajak, 10) Mengoperasikan paket program pengolah angka/*spreadsheet*, dan 11) Mengoperasikan aplikasi komputer.

2.3. Praktik Kerja Industri (Prakerin)

2.3.1. Konsep Pendidikan Sistem Ganda

Kebijakan tentang pendidikan kejuruan telah ditetapkan dalam Pasal 15 UU RI No. 20 tahun 2003 tentang pendidikan kejuruan merupakan pendidikan

menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sedangkan menurut Pakpahan dalam Pratiwi (2012) PSG adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di bidang pekerjaan yang relevan, terarah untuk mencapai penguasaan kemampuan keahlian tertentu.

Pada hakekatnya PSG merupakan suatu strategi yang mendekatkan peserta didik ke dunia kerja. Ini adalah strategi proaktif yang menuntut perubahan sikap dan pola pikir serta fungsi pelaku pendidikan di tingkat SMK, masyarakat, dan dunia usaha/industri dalam menyikapi dinamika perubahan tersebut. Menurut Wena (2009:101) PSG di sekolah kejuruan, pada dasarnya meliputi (tiga) tahap, yaitu:

1. Pembelajaran praktik dasar kejuruan yang umumnya dilaksanakan di sekolah.
2. Praktik keterampilan kejuruan dengan metode proyek umumnya dilaksanakan di sekolah.
3. Pembelajaran praktik keterampilan kejuruan dengan metode praktik industri yang harus dilakukan di industri atau dunia kerja.

Berpijak dari konsep tersebut, secara jelas pola tampak sistem lembaga sekolah dan sistem dunia usaha/industri menjadi bagian dari program sistem ganda. Namun harus diingat tujuan utama siswa praktik kerja di dunia usaha/industri bukan bekerja untuk menghasilkan uang, tetapi belajar melalui

bekerja langsung (*learning by doing*). Dengan kata lain dimensi belajar menjadi titik tekan, sehingga menyelesaikan program praktik siswa betul-betul menguasai suatu keterampilan kerja tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PSG adalah suatu sistem pendidikan keahlian profesional yang menggabungkan anatara pengetahuan yang telah diperoleh siswa di sekolah dengan bekerja secara langsung di dunia industri untuk mencapai tingkat keahlian tertentu guna menghasilkan tamatan yang berkualitas dan siap memasuki dunia kerja.

2.3.2. Tujuan Pendidikan Sistem Ganda (PSG)

Implementasi PSG yang diberlakukan di SMK mempunyai tujuan dalam menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut Kemendikbud RI No. 323/U/1997 tujuan PSG adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran serta industri pasangannya.
2. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
3. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi bekal dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan.
4. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.
5. Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan melalui pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di dunia kerja.

Dari tujuan-tujuan PSG di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari program PSG adalah mengoptimalkan hasil pembelajaran tentunya berusaha mencapai tujuan pendidikan kejuruan secara maksimal, sehingga menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan.

2.3.3. Pengertian Praktik Kerja Industri

Praktik Kerja Industri merupakan bagian dari pendidikan sistem ganda yang menjadi program SMK dalam Kurikulum SMK (Dikmenjur, 2008) disebutkan :

Prakerin adalah pola penyelenggaraan diklat yang dikelola bersama-sama antara SMK dengan industri/asosiasi profesi sebagai institusi pasangan (IP), mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan sertifikasi yang merupakan satu kesatuan program dengan menggunakan berbagai bentuk alternatif pelaksanaan, seperti *day release*, *block release*, dan sebagainya.

Lebih lanjut dalam Undang-Undang Prakerin Dikmendikti (2003) diungkapkan bahwa praktik kerja industri (Prakerin) adalah program wajib yang harus diselenggarakan oleh sekolah khususnya Sekolah Menengah Kejuruan dan pendidikan luar sekolah serta wajib diikuti oleh siswa/warga belajar. Penyelenggaraan Prakerin akan membantu peserta didik untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta membekali siswa dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya. Dari beberapa pendapat di atas, maka praktik kerja industri didefinisikan sebagai penyelenggaraan pendidikan sistem ganda yang dilaksanakan dengan menerjunkan siswa pada dunia usaha atau dunia industri yang wajib ditempuh oleh siswa SMK sehingga hasil belajar lebih bermakna. Pengalaman yang nyata bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan adalah pengalaman praktik kerja industri yang diperoleh selama melakukan

kegiatan praktik kerja industri baik pengalaman yang berupa keterampilan maupun sikap serta pengetahuan dengan intensitas selama mengikuti kegiatan praktik kerja industri.

2.3.4. Tujuan Pelaksanaan Prakerin

Penyelenggaraan praktik kerja industri pada Sekolah Menengah Kejuruan bekerjasama dengan dunia usaha atau dunia industri mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan serta etos kerja yang sesuai dengan tuntutan kerja.
2. Memperkokoh keterkaitan dan keterpaduan anatar sekolah dengan dunia usaha atau dunia instansi.
3. Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang berkualitas profesional.
4. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.
5. Membiasakan diri untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari.
6. Membiasakan siswa dengan membekali pengalaman yang terdapat dari luar.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa praktik kerja industri terutama bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja yang sesungguhnya agar peserta memiliki keahlian profesional, membiasakan siswa untuk menghadapi

dunia kerja secara nyata sehingga dapat menambah pengalaman bagi kehidupannya

2.3.5. Manfaat Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Menurut Wena dalam Pratiwi (2012) manfaat yang dapat diperoleh dari Prakerin antara lain:

1. Bagi Siswa
 - a. Hasil belajar akan lebih bermakna, karena setelah tamat akan memiliki keahlian profesional sebagai bekal mencari kerja dan mengembangkan diri secara berkelanjutan
 - b. Waktu yang diperlukan untuk mencapai keahlian profesional lebih singkat karena telah dilatih pada saat sekolah.
 - c. Keahlian profesional yang diperoleh dapat mengangkat harga diri dan kepercayaan diri pada peserta didik yang selanjutnya dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian profesionalnya pada tingkat yang lebih tinggi.
2. Bagi Sekolah
 - a. Terjaminya tujuan pendidikan untuk memberi keahlian profesioan bagi peserta didik.
 - b. Tanggungan biaya pendidika menjadi lebih murah.
 - c. Terdapat kesesuaian anantara prpogram pendidikan dan kebutuhan lapangan kerja
 - d. Memberi keputusan bagi penyelenggara pendidikan
3. Bagi dunia industri

- a. Dapat mengetahui secara tepat kualitas peserta didik yang belajar dan bekerja di perusahaan.
- b. Pada batas-batas tertentu selama masa pendidikan peserta didik tenaga kerja yang dapat memberi keuntungan
- c. Dapat memberi tugas kepada peserta didik untuk mencari ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang relevan
- d. Memberi kepuasan kepada dunia industri karena ikut serta menentukan masa depan bangsa.

2.3.6. Evaluasi Praktik Kerja Industri

Untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pelaksanaan prakerin dan sejauh mana siswa mampu menyerap keterampilan kerja yang diberikan, perlu dilaksanakan evaluasi program praktik kerja industri merupakan program bersama antara sekolah kejuruan dengan pihak industri sehingga dalam usaha merencanakan evaluasi dalam Prakerin harus dilaksanakan secara bersama-sama antara pihak sekolah dengan pihak industri.

Hal-hal yang perlu dibahas dalam tahap perencanaan evaluasi ini adalah hal-hal yang menyangkut strategi evaluasi, instrumen evaluasi dan cara melakukan evaluasi. Strategi evaluasi menyangkut masalah instrumen yang akan digunakan untuk mengukur kemajuan kegiatan belajar siswa untuk mengetahui kemajuan belajar keterampilan psikomotorik seperti pembelajaran praktik kejuruan dengan menggunakan lembar observasi atau alat observasi. Prestasi siswa diperoleh melalui penilaian yang dilakukan oleh instruktur pasangan, penilaian tersebut meliputi:

1. Aspek teknis

Aspek teknis adalah tingkat penguasaan keterampilan siswa adalah tingkat menguasai keterampilan siswa dalam menyelesaikan pekerjaannya (kemampuan produktif)

2. Aspek non teknis

Aspek non teknis adalah sikap dan perilaku siswa selama di institusi pasangan yang meliputi antara lain: disiplin, tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama, ketaatan, dan sebagainya.

Prestasi yang dicapai siswa tercantum dalam sertifikat praktik kerja. Sertifikat tersebut menggambarkan tingkat profesionalisme kerja siswa dan memuat nilai dari berbagai aspek selama melaksanakan Prakerin. Standar nilai yang digunakan SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015 dalam penilaian Prakerin adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kategori Nilai Prakerin SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali
Tahun Ajaran 2013/2014

No	Rentang Nilai	Kategori	Predikat
1	90-100	Amat Baik	A
2	70-89	Baik	B
3	50-69	Cukup	C
4	0-49	Kurang	D

Sumber: Sertifikat Nilai Prakerin SMK NEGERI 1 Banyudono Boyolali

Dari beberapa tinjauan di atas maka dalam penelitian ini, Prakerin didefinisikan sebagai bentuk penyelenggaraan pendidikan sistem ganda yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di Sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan belajar di dunia

usaha/industri. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Praktik Kerja Industri antara lain:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang mentaati norma dan aturan yang berlaku.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah upaya penyelesaian tugas dalam rangka mencapai tujuan antar satuan kerja dimana masing-masing mempunyai ketugasan yang dilakukan secara sinergis.

3. Tanggung jawab

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia tanggung jawab adalah keadaan wajib untuk menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya dan memberikan jawab serta menanggung akibatnya.

4. Kemampuan prestasi kerja

Kemampuan prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sub indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan prestasi kerja adalah peningkatan mutu pekerjaan.

2.4. Bimbingan Karier

2.4.1. Pengertian Bimbingan Karier

Bimbingan adalah bantuan pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan

di dalam kehidupannya, agar individu atau sekumpulan individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya (Walgito, 2005: 5-6).

Menurut Sukardi (2010:37) Bimbingan adalah proses pemberian bantuan kepada seseorang atau sekelompok orang secara terus-menerus dan sistematis oleh guru pembimbing agar individu atau sekelompok individu menjadi pribadi yang mandiri. Sedangkan karier menurut Dessler dalam Sudiro (2011:88) adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja apakah diberi upah atau tidak yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja.

Bimbingan karier pada hakikatnya merupakan salah satu upaya pendidikan melalui pendidikan mendekati pribadi dalam membantu individu untuk mencapai kompetisi yang diperlukan dalam menghadapi masalah-masalah karier. Dalam sekolah kejuruan yang tujuannya mempersiapkan lulusannya memasuki dunia kerja memang mutlak untuk merencanakan jenjang pekerjaan yang hendak dicapai siswa melalui fasilitas sekolah mengenai perencanaan karier. Bimbingan karier itu perlu diberikan kepada siswa untuk menyaring dan menyeleksi potensi yang dimiliki oleh para siswa dalam menentukan pilihannya untuk mewujudkan dirinya pada pekerjaan, jabatan atau karier yang tersedia.

Bimbingan Karier merupakan suatu layanan yang diberikan kepada peserta didik menyusun rencana karier dan menyiapkan diri untuk kehidupan kerja. Menurut Walgito (2005 : 194) Bimbingan karier adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar dapat bekerja dengan baik, dengan senang dengan tekun, diperlukan adanya kesesuaian antara tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu

dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan. Bimbingan karier lebih menitik beratkan pada perencanaan kehidupan, yang terlebih dulu haruslah mempertimbangkan potensi-potensi diri yang dimilikinya serta lingkungan sekitar agar siswa memperoleh dan memiliki pandangan yang cukup luas dari pengaruh terhadap berbagai peranan positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat. Guru pembimbing hendaknya dapat membantu siswa merencanakan kariernya sesuai dengan kemampuan bakat, minat yang dimiliki oleh siswa sehingga dapat membantu individu memperoleh kompetensi yang diperlukan agar dapat menentukan perjalanan hidupnya dan mengembangkan karier ke arah yang dipilihnya secara optimal.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier merupakan salah satu proses layanan yang bertujuan membantu siswa dalam proses pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai, pengenalan lingkungan, hambatan dan cara mengatasinya serta perencanaan masa depan. Bekal yang diperoleh siswa di Sekolah bertujuan untuk mempersiapkan dalam memasuki dunia kerja. Sekolah mendapat kesempatan yang berharga melalui proses pendidikan untuk mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja adalah bimbingan karier disamping kegiatan kurikuler. Melalui kegiatan bimbingan karier siswa dibekali dan dilatih dengan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan apa, mengapa dan bagaimana merencanakan masa depan, artinya siswa mulai dari kelas satu sampai tamat SMK dilatih, dibimbing untuk kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan bagaimana merencanakan karier sepanjang hidup (*career life span*).

2.4.2. Tujuan Bimbingan Karier

Adapun tujuan dari adanya pelaksanaan bimbingan karier di sekolah menurut Walgito (2005:196-197) adalah untuk membantu siswa agar:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan 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. Para siswa dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karier dan kehidupannya yang serasi, yang sesuai.

2.4.3. Manfaat Bimbingan Karier

Terkait dengan penjabaran kompetensi dan materi layanan bimbingan dan konseling di SMA/SMK/MA, bidang bimbingan karier diarahkan untuk:

1. Pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecenderungan karier yang hendak di kembangkan.

2. Pemantapan orientasi dan informasi karier pada umumnya dan karier yang hendak dikembangkan pada khususnya.
3. Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
4. Pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki tamatan SMTA.
5. Orientasi dan informasi terhadap pendidikan tambahan dan pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karier yang hendak dikembangkan.
6. Khusus untuk SMK, pelatihan diri untuk keterampilan kejuruan khusus pada lembaga kerja (instansi, perusahaan, industri) sesuai dengan program kurikulum SMK yang bersangkutan.

2.4.4. Prinsip-prinsip pelaksanaan Bimbingan Karier

Menurut Sukardi dalam Pratiwi (2012) prinsip-prinsip dari bimbingan karier antara lain sebagai berikut:

1. Pemilihan karier lebih merupakan suatu proses daripada suatu peristiwa.

Bimbingan karier merupakan suatu proses yang berawal pada suatu saat, berlanjut dan berlangsung terus seumur hidup, sesuai dengan prinsip pendidikan yang berlangsung seumur hidup, maka berdasarkan pandangan tersebut bimbingan karier tidak hanya berlangsung selama anak duduk dalam bangku sekolah, tetapi juga berlangsung dalam pelaksanaan pekerjaan, jabatan atau karier itu sendiri yang tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan manusia yang selalu mengalami perubahan, pembaharuan serta

peningkatan secara kontinu sebagaimana yang dialami oleh manusia dalam kehidupan

2. Pemilihan dan penyesuaian karier dimulai dengan pengetahuan tentang diri.

Aspek ini tidak hanya menekankan pada aspek karier tetapi juga aspek individu. Supaya individu dapat menentukan pilihan dan menyesuaikan kariernya dengan baik maka perlu memahami tentang potensi, bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki.

3. Bimbingan karier haruslah merupakan suatu perkembangan konsep tentang diri sendiri (*self concept*)

Pengembangan konsep diri bertujuan agar individu mendapatkan gambaran yang nyata tentang diri sendiri yaitu pengetahuan dan penerimaan tentang : (a) minat dan arah perhatian, (b) kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau kemampuan serta keterampilan kerja yang telah dikuasainya, (c) apa yang dicita-citakan serta diharapkan dari kehidupannya.

4. Bimbingan karier membantu pemahaman dunia kerja dan pekerjaan dalam masyarakat.

Bimbingan karier memberikan informasi yang realistis tentang kondisi pekerjaan. Pengembangan konsep tentang pekerjaan dan dunia kerja (konsep occupational) memiliki peranan penting dalam bimbingan karier, untuk mendapatkan gambaran yang benar tentang pekerjaan dan seluk beluknya bisa ditempuh dengan berbagai jalan diantaranya : (a) mengundang nara sumber yang cukup berpengalaman dalam pekerjaan tertentu, (b) mengadakan

kunjungan (karyawisata, darmawisata, *study tour*) di tempat pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan pengalaman langsung yang realistis.

5. Dalam bimbingan karier termasuk pula pemberian informasi, keterangan-keterangan mengenai latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pola tingkah laku yang diperlukan untuk suatu pekerjaan, maka dari itu dalam bimbingan karier perlu dikembangkan pemahaman tentang konsep okupational pribadi.
6. Bimbingan karier adalah merupakan suatu kegiatan bantuan layanan bimbingan yang dilaksanakan oleh pembimbing (termasuk konselor) dan memberikan berbagai bentuk rangsangan, perencanaan karier, membuat keputusan dan penyesuaian diri.

2.5. Minat Kerja

2.5.1. Pengertian Minat

Menurut Syah (2008 : 136) minat berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Djaali (2008 :121) minat dapat diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan bahwa siswa lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas. Dalyono (2005:76) minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-cii atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri.

Chaplin (2006:255) menyatakan bahwa minat adalah satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga

membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya. Minat juga diartikan sebagai perasaan-perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, pekerjaan atau objek itu berharga atau berarti bagi individu. Serta satu keadaan motivasi atau satu set motivasi yang menuntun tingkah laku menuju satu arah (sasaran) tertentu.

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat (Slameto, 2010:180). Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian. Menurut (Djamarah, 2008 :115) Minat seseorang berbeda dengan lainnya, minat orang yang tinggal di kota berbeda dengan orang yang tinggal di desa. Dengan adanya minat dan kebutuhan maka akan menimbulkan perhatian terhadap suatu hal.

Mulyati (2004:46) menyatakan bahwa dalam minat itu terdapat hal-hal pokok diantaranya adanya perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada objek tertentu, adanya ketertarikan terhadap objek tertentu, adanya aktivitas atas objek tertentu, adanya kecenderungan berusaha lebih aktif atau konsentrasi. Objek atau aktivitas tersebut dipandang fungsional dalam kehidupan dan menimbulkan sikap kesadaran serta mengarahkan dari mempengaruhi tingkah laku individu. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya. Sebaliknya apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya.

Sehingga minat merupakan kecenderungan atau arah keinginan seseorang terhadap sesuatu memenuhi keinginan dan dorongan hati, dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam memenuhi kebutuhan dan mewujudkan cita-cita yang menjadi keinginannya. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan aktivitas yang disebut kerja (Anoraga, 2009 :11). Minat memasuki dunia kerja adalah keinginan dalam diri yang menimbulkan dorongan dan semangat peserta didik untuk memasuki dunia kerja, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai cita-cita yang diinginkan.

2.5.2. Jenis-jenis Minat

Jenis-jenis minat menurut Guilford dalam Munandir (2001 : 147) adalah sebagai berikut :

1. Minat Vokasional

Jenis minat ini dibedakan atas ketertarikan orang terhadap bidang-bidang pekerjaan. Menurut Guilford ada tiga penggolongan faktor minat, yaitu faktor minat taraf profesional, faktor minat komersial, dan faktor minat kegiatan fisik.

2. Minat Profesional

Di dalam golongan ini dikenali tiga jenis minat, yaitu minat-minat keilmuan, ekspresi estetis dan kesejahteraan sosial. Minat keilmuan mengacu ke kesukaan orang pada hal-hal yang bersifat keilmuan. Minat

ekspresi estetis berkenaan dengan keaktifan orang dalam kegiatan estetis seperti seni, sastra, dsb.

3. Minat Kegiatan Fisik

Ada tiga golongan minat ini yaitu minat mekanik, minat kegiatan luar, dan minat aviasi. Orang yang memiliki minat mekanik menyenangi pekerjaan-pekerjaan permesinan atau yang ada hubungannya dengan penemuan teknologi mekanik. Minat kegiatan luar berkenaan dengan kesukaan orang akan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan diluar rumah. Minat *aviasi* berkenaan dengan pengetahuan tentang penerbangan dan pekerjaan pilot (Guilford, 1956)

2.5.3. Unsur-unsur Minat

Minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut semakin besar minatnya. Minat menurut Walgito (2004:86) mengandung unsur-unsur:

1. Kognisi (Mengenali)

Minat itu didahului oleh informasi dan pengetahuan mengenai objek yang diminati tersebut. Apabila seseorang telah mempunyai informasi dan pengetahuan tentang pekerjaan yang diminati maka seseorang tersebut cenderung akan berupaya mempersiapkan diri secara matang untuk mencapai suatu pekerjaan

2. Emosi (Perasaan)

Minat mengandung unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman itu disertai dengan perasaan tertentu.

3. Konasi (Kehendak)

Konasi merupakan kelanjutan dari unsur kognisi yang diwujudkan dalam bentuk kemauan terhadap objek yang diminati (pekerjaan).

2.5.4. Minat Kerja Siswa SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi

Bagi siswa SMK yang diperisapkan untuk menjadi tenaga yang mempunyai kompetensi dan memasuki dunia kerja secara otomatis akan memunculkan minat dan motivasi siswa untuk bekerja. Siswa dengan kompetensi keahlian akuntansi akan berminat bekerja dalam bidang akuntansi. Profesi dan Karier Akuntan di Indonesia menurut M. Reeve dkk (2009 : 12) terdapat delapan posisi pekerjaan, yaitu : Asisten Akun, Pengendalian Kredit, Pengawas Akun, Manajer Utang, Analisis Keuangan, Manajer Pengendalian kredit, Auditor, Akuntan dan Manajer Keuangan. Minat kerja dalam bidang-bidang tersebut merupakan minat karier yang ada dalam diri siswa. Menurut Munandir (2001 : 147), minat karier seorang siswa ialah kecenderungan umum siswa untuk tertarik terhadap kelompok kegiatan orang-orang dalam melakukan kegiatan suatu bidang pekerjaan. Minat dalam bekerja hanya merupakan sebagian saja, bagian kecil dari keseluruhan luas minat seseorang.

Berdasarkan tinjauan di atas yang dikemukakan oleh Mulyati (2004:46) dan Syah (2008:136), dengan dimodifikasi maka dapat disimpulkan bahwa minat kerja siswa dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Memiliki Kemauan

Keinginan yang timbul dari diri seseorang tanpa ada paksaan dari pihak lain. Sehingga akan memiliki etos kerja yang tinggi dan akan terjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.

b. Perasaan Senang dan Ketertarikan

Perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan dan tertarik dalam bidang pekerjaan tersebut.

c. Memiliki Perhatian

Perhatian adalah pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungan. Seseorang yang berminat terhadap suatu objek pasti perhatiannya akan memusat pada objek tersebut.

d. Memiliki Kesadaran

Siswa dikatakan mempunyai kesadaran dalam bekerja apabila dapat mengerjakan tugas-tugas yang ada tanpa diminta untuk melakukannya.

e. Konsentrasi

Konsentrasi adalah pemusatan fungsi jiwa terhadap masalah atau objek. Konsentrasi merupakan akibat dari perhatian yang bersifat spontan yang ditimbulkan oleh minat terhadap suatu hal.

2.6. Penelitian Terdahulu

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Masdonati (2010) menunjukkan pendidikan kejuruan dan pelatihan magang mempengaruhi proses sekolah ke bekerja, menurut hasil penelitian Pratiwi (2012), I Made Sirsa dkk (2014), Rofi'ul dan Margunani (2014), dan Oktarina dkk menunjukkan bahwa praktik kerja industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Sedangkan penelitian yang

dilakukan Pratiwi (2012) dan Afan (2014) menunjukkan bimbingan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu praktik kerja industri dan bimbingan karier, untuk variabel dependen adalah kesiapan kerja. Namun di dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel intervening. Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu minat kerja. Menurut hasil penelitian dari Kardiyem (2010) dan Rofi'ul dan Margunani (2014) menunjukkan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa. Serta penelitian Kasturi Windi dkk (2008) yang menunjukkan terdapat hubungan praktik kerja industri dengan minat bekerja. Ringkasan penelitian terdahulu tentang kesiapan kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mary Rogers and Peter Creed (2000)	<i>School to work transition from theory to practice. Australian Journal of Career Dvelopment.</i>	<i>There are four theories that affect the readiness of school to work is a social cognitive career theory, the theory of environmental, developmental theory and social learning theory.</i>
2	Wiwit Windi Kasturi, dkk (2008)	Hubungan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Prestasi Belajar dengan Minat Bekerja di Industri Mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin Angkatan Tahun 2008 JPTK UNS Surakarta	Terdapat hubungan positif antara pengalaman praktik kerja industri dan prestasi belajar dengan minat kerja. Hubungan Pengalaman Praktik Kerja Industri (12,1%) dengan minat bekerja, sedangkan prestasi belajar (5,3%) dengan minat bekerja.

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Jonas Masdonati Nadia Lamamra Marine Jordan (2010)	<i>Vocational education and training attrition and school-to-work transition</i>	<i>The finding show the need to widen the definition of transition and to consider the context in wich the transition takes place.</i>
4	Kochung Edwards and Migunde Quinter (2011)	<i>Factors Influencing Career Choices among Secondary School students in Kisumu Municipality, Kenya.</i>	<i>The findings of this study indicate that availability of advancement opportunities and learning experiences are the most influential factors affecting career choices among students.</i>
5	Hesti Dian Pratiwi (2012)	Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Prodi Akuntansi SMK Se-kabupaten Rembang Tahun ajaran 2011/2012	Ada pengaruh positif antara variabel Prakerin dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII prodi akuntansi SMK se kabupaten rembang th ajaran 2011/2012, dibuktikan dari hasil uji koefisien determinasi secara simultan (R^2) 34,8%
6	Nina Oktarina, dkk (2012)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Adiministrasi Perkantoran SMK N 1 Pemalang Tahun 2012	Penyelenggaraan On The Job Training (OJT) potensi yang dimiliki siswa dan faktor kepribadiab siswa (minat) memberikan kontribusi sebesar 67,69% terhadap kesiapan kerja.
7	Hana Binti Muyasaroh, dkk (2013)	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kesiapan Kerja siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta	Ada pengaruh yang signifikan pengalaman praktik kerja industri dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta,
8	Rofi''ul dan Margunani, (2014)	Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Penguasaan Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Minat Kerja Ssiwa terhadap Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja siswa SMK Program Keahlian Akuntansi di SMK N 1 Salatiga Tahun ajaran 2013/2014	Adanya pengaruh secara simultan (41,40%). Secara parsial praktik kerja industri berpengaruh (4,88%), penguasaan mata diklat produktif akuntansi berpengaruh (8,70% dan minat kerja siswa berpengaruh (14,82%) terhadap kesiapan kerja siswa.

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9	Muhammad Zachim Afan (2014)	Pengaruh Bimbingan Karier dan Lingkungan Sekolah melalui Motivasi terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi keahlian Akuntansi SMK N 2 Magelang.	Ada pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa (48,1%), lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa (33,5%), bimbingan karier berpengaruh terhadap motivasi kerja siswa (30,5%), ada pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi (27%). Bimbingan melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa (50,8%) dan lingkungan sekolah melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa (35,9%)

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Perkembangan menurut teori konvergensi proses perkembangan anak baik faktor pembawaan maupun faktor lingkungan sama-sama mempunyai peranan yang sangat penting (Komarudin dan Sukardjo, 2013). Kesiapan menurut kamus psikologi adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin, 2006 : 419). Sehingga kesiapan merupakan suatu perkembangan yang dilalui peserta didik agar mendapatkan kematangan untuk mempraktikkan sesuatu. Dengan demikian untuk membentuk kesiapan kerja siswa tidak hanya dibutuhkan faktor dari dalam individu itu sendiri melainkan juga faktor lingkungan, seperti halnya lingkungan masyarakat, lingkungan sekolah, dan lingkungan tempat praktik kerja industri.

Burt dalam Anoraga (2006:82) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang ikut menentukan kesiapan kerja adalah: (1) Faktor-faktor individu (sikap, umur, dan jenis kelamin), (2) faktor-faktor yang berhubungan dengan keadaan keluarga, rekreasi, dan pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan formal pada jenjang menengah yang membekali peserta didik dengan keahlian dan keterampilan, juga mendidik peserta didik agar memilih karier, berkompetisi dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian tertentu. Keadaan ini memposisikan SMK sebagai pemasok tenaga kerja berkualitas sehingga mampu bersaing pada pasar tenaga kerja. Sehingga pendidikan di SMK lebih menekankan pada keterampilan-keterampilan yang mendukung peserta didik dalam memasuki maupun menciptakan lapangan kerja.

Sedangkan menurut Gunawan (2000:65) bekal yang harus dimiliki oleh seorang pencari kerja adalah : (1) Ilmu dan Pengetahuan (2) Keterampilan (3) Mental dan sikap. Seiring dengan bergulirnya era globalisasi perdagangan dan investasi yang merupakan era keterbukaan tanpa batas, khususnya dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan berdampak pada timbulnya persaingan yang ketat untuk memperoleh pekerjaan. Kualitas seorang pencari kerja akan sangat menentukan keberhasilan dalam bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Tenaga kerja yang dipilih para pemberi kerja adalah tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan standar kerja dan sudah siap kerja.

Sebagian besar siswa lulusan SMK berpikir untuk dapat segera bekerja, namun dalam memasuki dunia kerja tersebut, siswa harus mempunyai kesiapan yang baik untuk bekerja. Menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja tidaklah mudah, perlu kerjasama antara sektor pendidikan dan sektor industri/dunia usaha. Hal ini mendorong pemerintah untuk membentuk kebijakan adanya Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang wajib diikuti oleh siswa SMK. Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan bagian dari Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang dilakukan dengan menerjunkan siswa SMK pada dunia usaha/dunia industri sehingga siswa secara langsung menghadapi pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Siswa dapat langsung merasakan kondisi kerja nyata, sehingga dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman-pengalaman baru yang ada di lapangan. Dengan adanya pengalaman seseorang akan cenderung berbuat sesuai dengan pengalaman yang diperolehnya. Kegiatan siswa pada Prakerin merupakan proses yang panjang guna mematangkan kemampuan dan sikap profesional yang dapat dijadikan modal agar lebih siap untuk terjun ke dunia kerja, khususnya di bidang akuntansi. Selama melaksanakan Praktik Kerja Industri siswa akan mendapatkan pengalaman-pengalaman di dunia usaha dan dunia industri.

Maslow mengemukakan siswa memiliki dorongan untuk maju ke arah keutuhan, keunikan diri, ke arah berfungsinya semua kemampuan, ke arah kepercayaan diri menghadapi dunia luar (Khomarudin dan Sukardjo, 2013 : 59). Dorongan dalam teori belajar humanistik tersebut timbul dari dalam diri siswa. Minat diartikan sebuah dorongan akan ketertarikan sesuatu yang timbul dari

dalam diri seseorang. Dorongan ke arah berfungsinya semua kemampuan dalam hal ini adalah siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi memiliki dorongan untuk kemampuan mereka di bidang akuntansi berfungsi dengan baik, sehingga muncul minat bekerja di bidang akuntansi. Terlebih lagi siswa sudah mendapatkan pengalaman di dunia kerja selama prakerin sehingga menumbuhkan minat untuk bekerja setelah lulus SMK demi memenuhi kebutuhan. Menurut Mangkunegaran (2009:94) faktor-faktor yang mempengaruhi minat kerja seseorang adalah kondisi pekerjaan, sistem pendukung, dan pribadi pekerja. Kondisi pekerjaan selama prakerin akan menimbulkan minat dalam diri siswa untuk bekerja setelah lulus SMK. Selain itu sistem pendukung selama prakerin seperti kelengkapan fasilitas kerja juga akan semakin mendorong siswa untuk terjun ke dunia kerja. Hal tersebut juga harus didukung oleh pribadi pekerja, yaitu pribadi siswa saat melaksanakan prakerin seperti semangat bekerja, kebanggaan memakai atribut kerja, dan kedisiplinan saat bekerja.

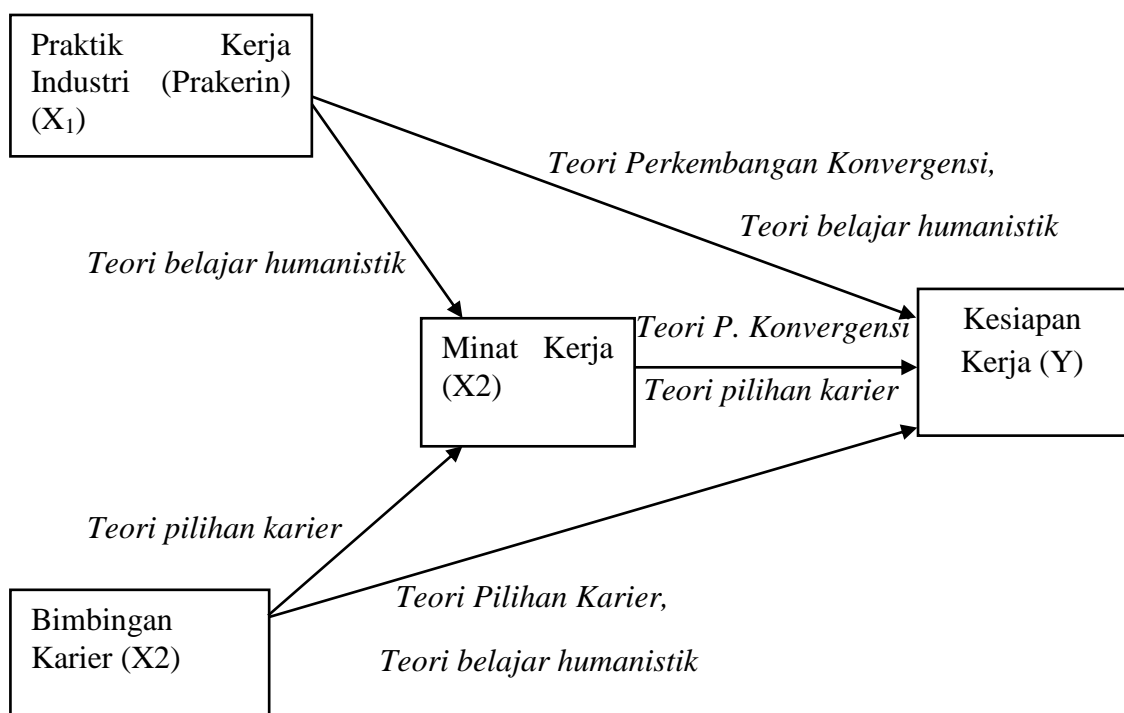
Dalam pandangan Maslow, tujuan pendidikan adalah aktualisasi diri, atau membantu individu menjadi yang terbaik sehingga mereka mampu menjadi yang terbaik (Rifa'i dan Anni, 2011 : 147). Proses pendidikan hendaknya memberikan pengalaman puncak agar terjadi belajar dan pemahaman. Sesuai dengan teori tersebut pendidik harus mampu sebagai fasilitator yang mampu meningkatkan konsep diri siswa, meningkatkan upaya untuk meraih prestasi akademik, serta menjadikan siswa lebih spontan dan menggunakan tingkat berpikir yang lebih tinggi. Proses pendidikan yang diperlukan siswa SMK untuk nantinya memiliki kesiapan memasuki dunia kerja adalah siswa mendapatkan bekal pengetahuan,

pengalaman dan bimbingan. Untuk lebih mengembangkan kesiapan siswa, sekolah memberikan layanan kepada siswa untuk lebih bisa menyiapkan diri. Salah satu layanan yang diberikan oleh sekolah dalam hal pengembangan dan pematangan diri siswa adalah bimbingan karier. Bimbingan karier dilaksanakan di Sekolah bertujuan agar siswa dapat mengembangkan sikap dan nilai diri sendiri dalam menghadapi lapangan pekerjaan serta dalam persiapan memsukinya.

Menurut Walgito (2005:200) faktir-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam bimbingan adalah : (1) Pemahaman Diri, (2) Pemahaman nilai-nilai diri dari masyarakat, (3) Pengenalan Lingkungan, (4) Hambatan dan cara mengatasi masalah (5) Perencanaan masa depan. Bimbingan karier dimaksudkan untuk membantu siswa melalui perantara pembelajaran di Sekolah Kejuruan yang dapat membantu terutama dalam hal perencanaan karier, pembuatan keputusan, perkembangan keterampilan atau keahlian, informasi karier dan pemahaman diri. Sehingga bimbingan karier dapat meningkatkan keterampilan berpikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki dan tersedia dalam dunia kerja.

Pemilihan pekerjaan dan hal memutuskan karier bukanlah peristiwa sesaat melainkan proses yang panjang. Pilihan pekerjaan merupakan proses perkembangan siswa. Teori perkembangan Karier Ginzberg mengemukakan minat adalah salah satu faktor dalam pemilihan karier siswa (Munandir, 2001 : 90). Bimbingan Karier yang diberikan oleh konselor di Sekolah, akan mendorong timbulnya minat siswa dalam pemillihan karier. Kelancaran dan keberhasilan

siswa dalam menjalankan tugas semakin besar peluangnya jika terdapat ketertarikan ketertarikan akan pekerjaan yang dilakukannya. Kegiatan yang diikuti seseorang karena kegiatan itu menarik baginya, merupakan perwujudan minatnya (Bigham dalam Munandir, 2001). Siswa yang memiliki minat kerja tinggi akan cenderung menggali informasi yang mendalam tentang pekerjaan yang diminati sehingga siswa tersebut senantiasa siap memasuki dunia kerja. Minat kerja yang tinggi akan membentuk kematangan siswa dalam bekerja, baik dalam hal sikap maupun emosinya.



Gambar 2.1 Model Pemikiran Teoritis

2.7.2. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Praktik Kerja Industri, Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja.

Hurlock dalam Rifa'i dan Anni (2011: 14) menyatakan bahwa perkembangan dapat didefinisikan sebagai deretan kemajuan dari perubahan

yang teratur dan koheren. Kemajuan itu ditunjukkan adanya perubahan yang terarah, membimbing kearah kemajuan, dan bukan mundur. Stern dalam Komarudin dan Sukardjo (2013:31) mengemukakan teori konvergensi adalah teori yang mengemukakan bahwa baik pembawaan sejak lahir maupun pengalaman atau lingkungan mempunyai peranan yang penting didalam perkembangan individu. Disamping bakat perlu pula dipertimbangkan soal kematangan (*readiness*). Kesiapan (*readiness*) menurut Slameto (2010:113) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuat siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi.

Siswa SMK dicetak untuk siap terjun ke dalam dunia kerja selama menempuh pendidikan siswa dibekali pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk siap melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Teori konvergensi mengatakan pengalaman mempunyai peranan penting dalam perkembangan individu. Selama menempuh pendidikan di SMK siswa akan mendapatkan pengalaman-pengalaman diantaranya praktik di bank mini, praktik di koperasi, dan yang paling penting adalah pelaksanaan praktik kerja Industri. Penyelenggaraan Prakerin akan membantu peserta didik untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta membekali siswa dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya.

Teori belajar humanistik menurut tokoh Abraham Maslow pada diri setiap orang terdapat berbagai perasaan takut, seperti rasa takut untuk berusaha atau berkembang, takut untuk mengambil kesempatan, takut dengan apa yang sudah ia miliki dan sebagainya. Tetapi di sisi lain, seseorang juga memiliki

dorongan untuk lebih maju ke arah berfungsinya semua kemampuan, ke arah kepercayaan diri menghadapi dunia luar dan pada saat juga ia dapat menerima diri sendiri (Komarudin dan Sukardjo, 2013: 58). Selama Prakerin siswa akan mendapatkan pengalaman di baru di tempat kerja. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong minat siswa untuk bekerja. Keinginan dan minat ini berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Seorang peserta didik tentu memiliki cita-cita akan sebuah pekerjaan setelah lulus SMK. Penelitian yang dilakukan oleh Kasturi Windi dkk (2008) menunjukkan praktik kerja industri memberikan kontribusi 12,1% terhadap minat kerja. Dari pengalaman-pengalaman selama Prakerin akan mendorong siswa untuk terjun ke dalam dunia kerja. Praktik Kerja Industri yang sudah dilaksanakan secara tidak langsung menimbulkan minat kerja dalam diri siswa.

Penelitian yang dilakukan Rofi'ul dan Margunani (2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh praktik kerja industri sebesar 4,40% dan minat kerja sebesar 14,82% terhadap kesiapan kerja. Hal senada juga ditemukan Kasturi (2008) adanya hubungan Pengalaman Praktik Kerja Industri dengan Minat Bekerja sebesar 12,1%. Praktik Kerja Industri yang sudah dilaksanakan diharapkan mempengaruhi kesiapan kerja dimediasi oleh minat kerja siswa. Semakin tinggi pengalaman prakerin dan minat kerja siswa maka akan semakin tinggi kesiapan kerja siswa.

H₁ : Ada pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

H₂ : Ada pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri (Prakerin) terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

2. Pengaruh Bimbingan Karier ,Minat kerja terhadap Kesiapan Kerja

Sukardjo dan Komarudin (2013:57) mengemukakan teori belajar yang humanistik pada dasarnya memiliki tujuan belajar untuk memanusiakan manusia. Oleh karena itu proses belajar dapat dianggap berhasil apabila si pembelajar telah memahami lingkungannya dan diri sendiri. Dengan kata lain, si pembelajar dalam proses belajarnya harus berusaha agar lambat laun ia mampu mencapai aktualisasi diri dengan sebaik-baiknya.

Tujuan utama pendidik adalah membantu siswa untuk mengembangkan dirinya, yaitu membantu masing-masing individu untuk mengenal diri sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu dalam mewujudkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka. Menurut aliran humanistik, para pendidik sebaiknya melihat kebutuhan yang lebih tinggi dan merencanakan pendidikan dan kurikulum untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Beberapa psikolog humanistik melihat bahwa manusia mempunyai keinginan alami untuk berkembang untuk menjadi lebih baik, dan juga belajar (Sukardjo dan Komarudin, 2013 : 57). Dari teori belajar humanistik tersebut dikatakan bahwa pendidik harus membantu siswa mengembangkan dirinya. Di SMK selain mendapatkan ilmu pengetahuan peserta didik mendapatkan bimbingan konseling. Bimbingan konseling diberikan oleh guru BK. Tujuan dari Bimbingan adalah membantu siswa dalam proses pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai,

pengenalan lingkungan, hambatan dan cara mengatasinya serta perencanaan masa depan.

Krumboltz dalam teorinya tentang pemilihan karier mengemukakan bahwa teori belajar tentang keputusan karier, berguna untuk mengenali kondisi-kondisi lingkungan dan peristiwa yang memberikan pengalaman belajar kepada seseorang untuk menyusun rencana karier (Munandir, 2001 : 101). Teori Krumboltz, menganggap penting pribadi dan lingkungan sebagai faktor-faktor yang menentukan keputusan siswa tentang karier. Pemilihan karier oleh siswa melalui Bimbingan Karier dan menghasilkan pemilihan karier yang tepat akan meningkatkan kesiapan kerja siswa. Menurut Walgito (2005:194) Bimbingan karier adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar dapat bekerja dengan baik, dengan senang, dengan tekun yang disesuaikan dengan tuntutan dari jabatan atau pekerjaan dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan. Bimbingan karier dilaksanakan di Sekolah bertujuan agar siswa dapat mengembangkan sikap dan nilai diri sendiri dalam menghadapi lapangan pekerjaan serta dalam persiapan memasukinya. Bimbingan karier dimaksudkan untuk membantu siswa melalui perantara pembelajaran di Sekolah Kejuruan yang dapat membantu terutama dalam hal perencanaan karier, pembuatan keputusan, perkembangan keterampilan atau keahlian, informasi karier dan pemahaman diri. Sehingga bimbingan karier dapat meningkatkan keterampilan berpikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki dan tersedia dalam dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) menunjukkan bahwa bimbingan karier memberikan kontribusi sebesar 4,7% terhadap kesiapan kerja siswa. Bimbingan Karier yang diberikan secara tidak langsung juga akan memunculkan minat kerja dalam diri siswa. Menurut teori Ginzberg dalam Munandir (2001 : 90) faktor dalam pilihan pekerjaan salah satunya adalah minat, dimana minat tersebut masuk dalam masa *tentatif*. Minat Kerja adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut semakin besar minatnya. Bimbingan Karier akan membentuk diri siswa untuk siap bekerja dan dengan timbulnya minat kerja dalam diri siswa maka kesiapan siswa untuk menghadapi dunia kerja akan semakin tinggi.

H₃ : Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

H₄ : Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

3. Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Bimbingan Karier melalui Minat kerja terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “Tingkat Perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu” (Chaplin, 2006 : 419). Hurlock dalam Rifa’i dan Anni (2011:15) Perkembangan berarti serangkaian perubahan progresif yang terjadi sebagai

akibat dari proses kematangan dan pengalaman. Sehingga kesiapan kerja adalah keseluruhan perkembangan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kesiapan Kerja sangat penting dimiliki oleh seorang peserta didik SMK, karena peserta didik SMK merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan SMK yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan melalui wirausaha.

Burt dalam Anaroga (2006:82) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang ikut mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan di SMK di dalamnya terdapat program-program yang menunjang kesiapan siswa memasuki dunia kerja, diantaranya pengalaman praktik kerja industri, bimbingan karier. Pengalaman praktik kerja industri adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai peserta didik setelah mengikuti praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu. Peserta didik dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuatu sesuai dengan bidang keahliannya. Pengalaman Praktik Kerja Industri peserta didik dapat membentuk sikap keinginan untuk menghayati, mengenali dan memasuki dunia kerja.

Bimbingan karier sebagai salah satu layanan yang diberikan oleh Konseling di SMK menjadi salah satu faktor untuk bisa meningkatkan kesiapan kerja siswa. Bimbingan karier ini bersifat pemberian informasi dunia kerja,

informasi tentang perusahaan dan juga undangan dari perusahaan untuk rekrutmen karyawan.

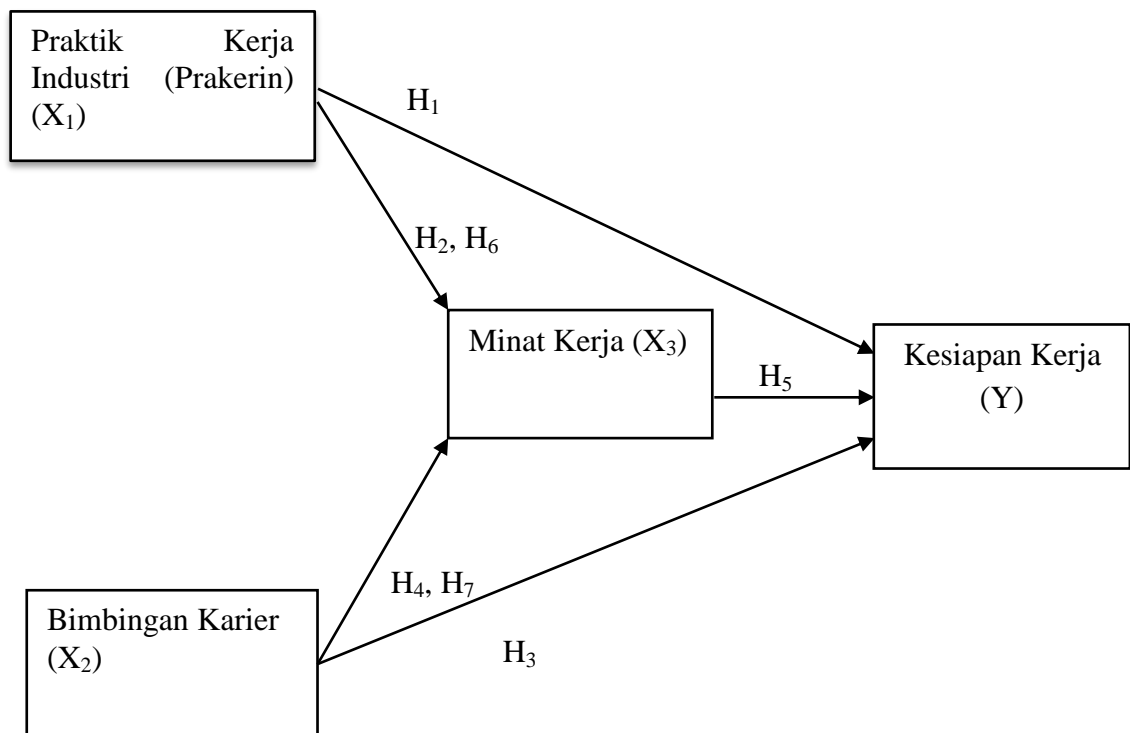
Dalam mempersiapkan kesiapan kerja siswa, selain yang telah disampaikan di atas melalui praktik kerja industri dan bimbingan karier, juga harus dimunculkan keinginan atau dorongan dari dalam diri siswa untuk mau bergerak yaitu melalui minat kerja. Minat kerja merupakan keinginan atau rasa ketertarikan dari dalam diri individu untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan. Minat kerja tersebut bisa terbentuk melalui praktik kerja industri dan bimbingan karier. Dengan dipadukannya antara praktik kerja industri dan bimbingan karier diharapkan dapat membentuk minat kerja siswa khususnya di SMK untuk memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian yang dilakukan Alfian (2014) menunjukkan bimbingan karier melalui motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 50,8% terhadap kesiapan kerja siswa.

H₅ : Ada pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

H₆ : Minat kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

H₇ : Minat kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga bahwa Praktik kerja industri dan Bimbingan karier melalui minat kerja mempengaruhi kesiapan kerja siswa Kelas XII SMK Prodi Akuntansi, sehingga akar pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan seperti Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.2 Model Pemikiran Hipotesis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:14), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Bentuk analisis yang digunakan adalah analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan karena data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka.

3.2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa akuntansi kelas XII SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali yang berjumlah 68 siswa. Menurut Suharsimi (2010:134) menyatakan bahwa “apabila obyek penelitian kurang dari 100 responden maka diambil semua”. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Kelas	Jumlah Siswa
1	XII Akuntansi 1	36
2	XII Akuntansi 2	32
Jumlah		68

Sumber : TU SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali

3.3. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:61) “Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari:

3.3.1. Variabel Dependenden (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja (Y). Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan pengetahuan, keterampilan, kondisi mental untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan sehingga mampu memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Indikator untuk mengukur kesiapan kerja pada subjek penelitian adalah: (1) Ilmu dan pengetahuan, (2) Keterampilan, dan (3) Keadaan mental dan emosi.

3.3.2. Variabel Independen (X)

Variabel Bebas yaitu variabel yang tidak terpengaruh/terikat oleh variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas, yaitu;

1. Praktik Kerja Industri (X_1)

Praktik Kerja Industri didefenisikan sebagai penyelenggaraan pendidikan sistem ganda yang dilaksanakan dengan menerjunkan siswa pada dunia usaha atau dunia indutri yang wajib ditempuh oleh siswa SMK sehingga hasil belajar lebih bermakna. Indikator praktik kerja industri diambil dari sertifikat prakerin adalah (1) Disiplin Kerja, (2) Kerjasama, (3) Tanggung Jawab dan (4) Prestasi Kerja.

2. Bimbingan Karier (X_2)

Bimbingan Karier merupakan salah satu proses layanan yang bertujuan membantu siswa dalam proses pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai, pengenalan lingkungan, hambatan dan cara mengatasinya serta perencanaan masa depan. Indikator bimbingan karier adalah: (1) Pemahaman Diri, (2) Pemahaman nilai-nilai diri dari masyarakat, (3) Pemahaman Lingkungan, (4) Pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah, (5) Merencanakan masa depan (Walgito, 2005:200).

3.3.3. Variabel Intervening

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah minat kerja. Minat memasuki dunia kerja adalah keinginan dalam diri yang menimbulkan dorongan dan semangat peserta didik untuk memasuki dunia kerja, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai cita-cita yang diinginkan. Indikator minat kerja adalah sebagai berikut: (1) Memiliki Kemauan, (2) Perasaan senang dan Ketertarikan, (3) Memiliki Perhatian, (4) Memiliki Kesadaran, (5) Konsentrasi (Syah, 2008:136), (Mulyati, 2004:46).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Sugiyono (2010:199) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu pertanyaan telah disertai sejumlah pilihan jawaban yang emudian

responden hanya memilih jawaban yang paling sesuai. Penskoran menggunakan skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban, dimana nantinya responden dapat langsung memilih salah satu jawaban yang menurutnya sesuai dengan kondisi/keadaan yang dihadapi responden. Adapun skala alternatif dan skor masing-masing jawaban dari setiap pernyataan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.2
Daftar Skor Jawaban Responden

Variabel	Alternatif Jawaban	Skor
1. Kesiapan Kerja	Sangat Setuju (SS)	5
2. Praktik Kerja Industri	Setuju (S)	4
3. Bimbingan Karier	Kurang Setuju (KS)	3
4. Minat Kerja	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Uji Coba Instrumen

Instrumen ditentukan oleh tingkat kesahihan dan keterandalan. Uji Instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen sehingga dapat dikatakan layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam penelitian. Uji coba instrumen dilakukan dengan mengambil 30 responden siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Bhinneka Karya 1 Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

3.5.1. Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010 :173). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pernyataan dengan skor total. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *sig 2 tailed* < signifikansi (5%).

Berikut adalah hasil uji validitas angket uji coba :

a. Variabel Kesiapan Kerja

Tabel 3.3
Hasil Analisis Uji Validitas Kesiapan Kerja

No	Indikator	Item	Sig. (2 tailed)	Keterangan
1	Ilmu dan Pengetahuan	P1	0,001	Valid
		P2	0,013	Valid
		P3	0,008	Valid
		P4	0,001	Valid
		P5	0,380	Tidak valid
2	Keterampilan	P6	0,000	Valid
		P7	0,070	Tidak valid
		P8	0,000	Valid
		P9	0,001	Valid
		P10	0,004	Valid
3	Kondisi Mental dan Emosi	P11	0,060	Tidak valid
		P12	0,001	Valid
		P13	0,000	Valid
		P14	0,055	Tidak valid
		P15	0,004	Valid
		P16	0,864	Tidak valid
		P17	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah ahun 2015

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel kesiapan kerja diatas diketahui bahwa dari 17 butir pernyataan terdapat 5 butir item yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi > 5%, dan harus dikeluarkan dari daftar pernyataan. Dengan demikian terdapat pernyataan lain yang sudah bisa mewakili

masing-masing indikator untuk mengukur variabel kesiapan kerja. Sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Variabel Praktik Kerja Industri

Tabel 3.4
Hasil Analisis Uji Validitas Praktik Kerja Industri

No	Indikator	Item	Sig (2 tailed)	Keterangan
1	Disiplin Kerja	P18	0,025	Valid
		P19	0,002	Valid
		P20	0,000	Valid
		P21	0,001	Valid
		P22	0,000	Valid
2	Kerjasama	P23	0,019	Valid
		P24	0,002	Valid
		P25	0,010	Valid
		P26	0,002	Valid
		P27	0,012	Valid
3	Tanggung jawab	P28	0,010	Valid
		P29	0,004	Valid
		P30	0,001	Valid
4	Prestasi Kerja	P31	0,221	Tidak valid
		P32	0,000	Valid
		P33	0,000	Valid
		P34	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel praktik kerja industri , diatas diketahui bahwa dari 17 butir pernyataan terdapat satu item pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $> 5\%$ dan harus dikeluarkan dari daftar pernyataan. Dengan demikian terdapat pernyataan lain yang sudah mewakili masing-masing indikator untuk mengukur praktik kerja industri. Sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

c. Variabel Bimbingan Karier

Tabel 3.5
Hasil Analisis Uji Validitas Bimbingan Karier

No	Indikator	Item	Sig (2 tailed)	Keterangan
1	Pemahaman Diri	P35	0,006	Valid
		P36	0,001	Valid
		P37	0,000	Valid
		P38	0,001	Valid
2	Pemahaman nilai-nilai dari masyarakat	P39	0,349	Tidak valid
		P40	0,001	Valid
		P41	0,000	Valid
		P42	0,035	Valid
3	Pemahaman Lingkungan	P43	0,000	Valid
		P44	0,000	Valid
		P45	0,001	Valid
		P46	0,047	Valid
4	Pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah	P47	0,335	Tidak valid
		P48	0,004	Valid
		P49	0,003	Valid
		P50	0,037	Valid
5	Perencanaan masa depan	P51	0,024	Valid
		P52	0,001	Valid
		P53	0,008	Valid
		P54	0,156	Tidak Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel praktik kerja industri , diatas diketahui bahwa dari 20 butir pernyataan terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $> 5\%$ dan harus dikeluarkan dari daftar pernyataan. Dengan demikian terdapat pernyataan lain yang sudah mewakili masing-masing indikator untuk mengukur bimbingan karier. Sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

d. Variabel Minat Kerja

Tabel 3.6
Hasil Analisis Uji Validitas Minat Kerja

No	Indikator	Item	Sig (2 tailed)	Keterangan
1	Memiliki Kemauan	P55	0,000	Valid
		P56	0,000	Valid
		P57	0,005	Valid
		P58	0,015	Valid
2	Perasaan Senang dan Ketertarikan	P59	0,003	Valid
		P60	0,001	Valid
		P61	0,001	Valid
3	Memiliki Perhatian	P62	0,000	Valid
		P63	0,002	Valid
		P64	0,003	Valid
4	Memiliki Kesadaran	P65	0,079	Tidak Valid
		P66	0,019	Valid
		P67	0,000	Valid
5	Konsentrasi	P68	0,027	Valid
		P69	0,001	Valid
		P70	0,001	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel praktik kerja industri , diatas diketahui bahwa dari 16 butir pernyataan terdapat satu item pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $> 5\%$ dan harus dikeluarkan dari daftar pernyataan. Dengan demikian terdapat pernyataan lain yang sudah mewakili masing-masing indikator untuk mengukur minat kerja. Sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3.5.2. Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Numally

dalam Ghozali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas angket uji coba yang telah dilakukan.

Tabel 3.7
Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,777	,779	17

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,779 > 0,70$. Dengan demikian variabel kesiapan kerja reliabel dan instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.8
Reliabilitas Variabel Praktik Kerja Industri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,848	17

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,848 > 0,70$. Dengan demikian variabel praktik kerja industri reliabel dan instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.9
Reliabilitas Variabel Bimbingan Karier

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.835	20

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,835 > 0,70$. Dengan demikian variabel bimbingan karier reliabel dan instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Minat Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.810	16

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,810 > 0,70$. Dengan demikian variabel bimbingan karier reliabel dan instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.6.1. Analisis Deskriptif Presentase

Menurut Sugiyono (2010:207-208) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian: kesiapan kerja, praktik kerja industri, bimbingan karier dan minat kerja sebagai variabel intervening agar lebih mudah dalam memahaminya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan analisis deskriptif persentase adalah sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dengan memeriksa kelengkapannya
- b) Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif
- c) Membuat tabulasi data
- d) Memasukkan dalam rumus deskriptif persentase

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

n= Nilai yang diperoleh

N= Jumlah total responden

Menurut Sudjana (2005:47) untuk menentukan kategori Deskriptif Presentase (DP) yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut :

- (1) Menetapkan persentase tertinggi

$\text{Persentase tertinggi} = \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$
--

$$= \frac{5}{5} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

(2) Menetapkan persentase terendah

$$\text{Persentase terendah} = \frac{\text{skor minimal} \times 100\%}{\text{skor minimal}}$$

$$= \frac{1}{5} \times 100\%$$

$$= 20\%$$

(3) Menetapkan rentangan persentase

$$100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

(4) Menetapkan kelas interval

$$\frac{\text{rentang}}{\text{banyak kriteria}}$$

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

$$= 16$$

Dari panjang interval diatas dapat dibuat penetapan jenjang kriteria untuk variabel kesiapan kerja yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) kriteria yaitu sangat siap, siap, kurang siap, dan sangat kurang siap. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.11

Tabel 3.11
Kriteria Skor Kesiapan kerja

No	Rentang	Kriteria
1.	$84\% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Siap
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Siap
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Kurang Siap
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat kurang siap
	Jumlah	

Sumber : data primer yang diolah, 2015.

Penetapan jenjang kriteria untuk variabel praktik kerja industri dan bimbingan karier yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) kriteria yaitu sangat baik, baik, cukup, tidak baik dan sangat tidak baik. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.12

Tabel 3.12
Kriteria Skor Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier

No	Rentang	Kriteria
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Baik
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Baik
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Kurang baik
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Tidak baik
	Jumlah	

Sumber : data primer yang diolah, 2015.

Sedangkan untuk variabel intervening yaitu minat kerja penetapan jenjang kriteria untuk minat kerja yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.13

Tabel 3.13
Kriteria Skor Minat Kerja.

No	Rentang	Kriteria
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Tinggi
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Sedang
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Rendah
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat rendah
	Jumlah	

Sumber : data primer yang diolah, 2015.

3.6.2. Statistik Inferensial

3.6.2.1. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, di dalam penelitian ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Jika data menyebar disekitar diagonal data mengikuti arah garis diagonal/garis histogramnya menunjukkan distribusi data normal memenuhi asumsi normalitas. Uji statistik menggunakan *kolmogrov smirnov*, jika nilai *kolmogrov smirnov* $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

3.6.2.1.2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifik model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris yang digunakan sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Menurut Ghozali (2011:115) menyatakan bahwa jika nilai signifikansi pada tabel ANOVA $< 0,05$ maka model sebaiknya berbentuk linear.

3.6.2.1.3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas

adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 (Ghozali,2011: 105)

3.6.2.1.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, dalam penelitian ini menggunakan uji park. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.6.2.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali Uji (2011:249) menyatakan analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau nalisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab – akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Analisis jalur menentukan pula hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolaj hipotesis kausalitas imajiner.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh hubungan tidak langsung variabel praktik kerja industri melalui minat kerja terhadap kesiapan kerja dan untuk mengetahui pengaruh hubungan tidak langsung bimbingan karier melalui minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa. Pembentukan analisis jalur dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi. Dalam model ini persamaan tersebut terdiri dari 2 tahap, yaitu :

a. Persamaan pertama

$$Y = \alpha + a_1X_1 + a_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (kesiapan kerja siswa)

α : Konstanta

a_1 : Koefisien regresi praktik kerja industri

a_2 : Koefisien regresi bimbingan karier

X_1 : Praktik Kerja Industri

X_2 : Bimbingan Karier

b. Persamaan Kedua

$$Y = \alpha + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3Y_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (kesiapan kerja siswa)

α : Konstanta

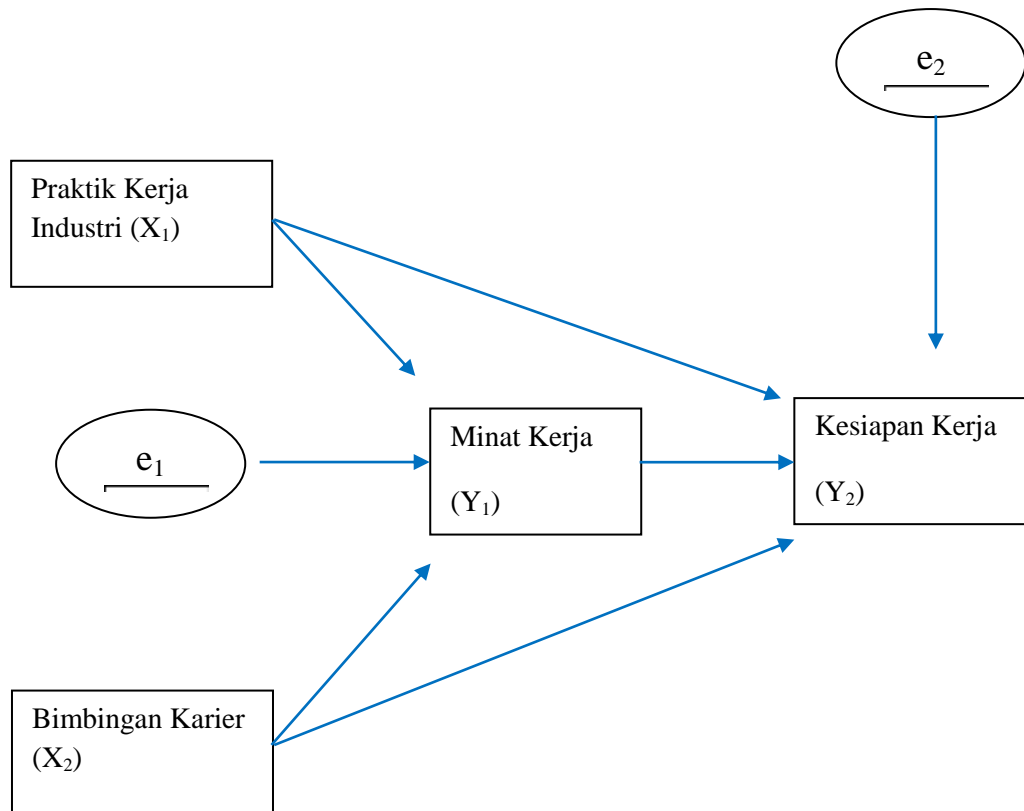
$a_1 a_2 a_3$: Koefisien regresi

Y_1 : Variabel Intervening

X_1 : Praktik Kerja Industri

X_2 : Bimbingan Karier

Setelah persamaan terbentuk, maka selanjutnya akan dilakukan pembentukan model berdasarkan teori yang dijelaskan sebelumnya diatas.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

3.6.2.3. Pengujian Hipotesis

3.6.2.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji statistik t dengan kriteria apabila jumlah *degree of freedom (df)* adalah 20 atau

lebih dan bila $t > 2$ (dalam nilai absolute) serta derajat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Uji Signifikansi ini digunakan untuk menguji :

H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

H_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri (Prakerin) terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

H_3 : Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali tahun ajaran 2014/2015.

H_4 : Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap minat kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

H_5 : Ada pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

3.6.2.3.2. Uji Sobel Test

Digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel mediasi dalam regresi dengan menghitung standar error dari koefisien *indirect effects*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel Dependen (Y_1) melalui variabel *intervening* (Y_2). Pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan jalur $X \rightarrow Y_2$ (a) dengan

jalur $Y_2 \rightarrow Y_1$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y_1 tanpa mengontrol Y_2 , sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y_1 setelah mengontrol Y_2 . Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) adalah S_{ab} dihitung dengan rumus berikut ini :

$$S_{ab} \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Berdasarkan hasil hitungan tersebut digunakan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi. Nilai t dari koefisien ab dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan :

a = koefisien variabel independen (tanpa variabel intervening)

b = koefisien variabel independen (dengan variabel intervening)

S_a = *standar error* variabel independen (tanpa variabel intervening)

Jika t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi, (Ghozali, 2011:155). Uji sobel digunakan untuk menguji :

H_6 : Minat kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

H₇ : Minat kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan praktik kerja industri yang dilaksanakan oleh siswa akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap minat kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan praktik kerja industri yang dilaksanakan oleh siswa akan meningkatkan minat kerja siswa.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan program bimbingan karier yang diperoleh siswa akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono

tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan program bimbingan karier yang diperoleh siswa akan meningkatkan minat kerja siswa.

5. Ada pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan minat kerja dalam diri siswa akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.
6. Minat kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan praktik kerja industri meningkatkan minat kerja siswa, dengan minat kerja yang tinggi akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.
7. Minat kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015. Hal ini menunjukkan dengan bimbingan karier meningkatkan minat kerja siswa, dengan minat kerja yang tinggi akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.

5.2. Saran

1. Sekolah sebaiknya memperbaiki kualitas praktik kerja industri agar dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa. Hal tersebut dapat ditempuh dengan menyusun program praktik kerja industri yang baik sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja dan kerjasama agar siswa mendapatkan banyak

pengalaman selama melaksanakan prakerin sehingga prakerin mampu meningkatkan kesiapan kerja siswa.

2. Perbaikan kualitas bimbingan karier sebaiknya dilakukan oleh sekolah agar dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan program bimbingan karier yang lebih baik lagi, hal tersebut bisa dilakukan dengan bekerja sama dengan guru bidang studi, wali kelas maupun orang tua untuk ikut serta mengarahkan dan membimbing siswa, sehingga dapat meningkatkan pemahaman diri dan berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja siswa.
3. Peningkatan minat kerja saat praktik kerja industri dan saat mendapatkan bimbingan karier sebaiknya dilakukan oleh sekolah bekerja sama dengan pihak DUDI dan guru BK sehingga mampu meningkatkan rasa senang dan ketertarikan sehingga berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja siswa.
4. Bagi siswa hendaknya untuk lebih mempersiapkan diri untuk merencanakan masa depan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat siswa. Meningkatkan disiplin dan kerjasama saat praktik kerja industri dan lebih memanfaatkan layanan bimbingan karier yang ada di sekolah yang dapat membantu siswa lebih memahami potensi diri dan minat serta dapat mengetahui informasi dunia kerja, jenis-jenis pekerjaan, persyaratan yang dibutuhkan dan sebagainya.
5. Di dalam penelitian ini menggunakan sampel yang relatif kecil sehingga mungkin dapat mengurangi kekuatan pengujian statistik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan ukuran sampel yang lebih besar.

6. Sesuai dengan hasil penelitian terjadi *partial mediation*, hal ini menunjukkan minat kerja bukan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh praktik kerja industri dan bimbingan karier . Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja untuk dijadikan sebagai mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afan, Muhammad Zachim. 2014.” Pengaruh Bimbingan Karir dan Lingkungan Sekolah melalui Motivasi terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi keahlian Akuntansi SMK N 2 Magelang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baron, R. M and Kenny, D. A., 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 51, No. 6, 1173-1182. American Psychological Association, Inc.* (Diunduh 14 Mei 2015, Pukul 22.31 WIB)
- Chaplin, J.P. 2006. *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Dalyono, M. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2004. *Kurikulum SMK 2004*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen
- Depdiknas, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Dikmendikti. 2003. *Undang-Undang Praktik Kerja Industri (Prakerin)*. http://kal.dikmentidki.go.id/download/SK_PKAL.doc. Diunduh 10 Januari 2015
- Dikmenjur. 2008. *Prakerin sebagai Bagian dari Pendidikan Sistem Ganda*. http://geocities.com/dit_dikmenjur/prosedur_prakerin.htm, Diunduh 8 Januari 2015
- Dirwanto. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja pada siswa SMK Ma'arif NU Kesesi Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2007/2008*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.
- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta. Rineka Cipta
- Edwards, Kochung dan Misunde Quinter. 2011. *Factors Influencing Students Career Chices among Secondary School students in Kisumu Municipality, Kenya*. Dalam *Journal of Emerging Trends in Educational Research and*

- Policy Studies (JETERAPS) 2(2):81-87. Kenya: Maseno University. Diperoleh dari www.jeteraps.scholarlinkresearch.org. Diunduh 14 Januari 2015
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ary. 2000. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta Bumi Aksara
- , -----, 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Karneli, Yeni. (2009), Bimbingan Karir Sebagai Upaya Membantu Kesiapan Kerja. www.google.com. Diunduh 31 Desember 2014.
- Kenny, D. A., 2014. Mediation. <http://davidakenny.net/cm/mediate.html> (Diunduh 14 Mei 2015, Pukul 22.31 WIB)
- Komarudin, dan Sukardjo. 2013. *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masdonati, Jonas. 2010. *Vocational Education and Training Attrition and the School-to-Work Transition*. Lausanne, Swizerland.
- Munandir. 2001. *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta : Depdikbud
- Mulyati. 2004. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta. Andi Offices.
- Mustaqim. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo
- Muyasaroh, Hana Binti, dkk. 2013. *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta*. Jurnal. Vol 1 No 1.Surakarta: FKIP UNS
- Pratiwi, Hesti Dian. 2012. "Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Prodi Akuntansi SMK se-kabupaten Rembang tahun ajaran 2011/2012. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes
- Purwanto, 2011. "Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Minat Bekerja Siswa Kelas XII SMK Nusantara 1 Comal Kabupaten Pemalang Tahun Pelajaran 2011/2012. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP PGRI
- Preacher, K. J and Hayes, A. F., 2004. SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36 (4), 717-731. Psychonomic Society, Inc.

www.psych.ku.edu/preacher/sobel/sobel.html. (Diunduh 14 Mei 2015, Pukul 22.31 WIB)

- Oktarina, Nina, dkk. 2012. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja siswa kelas XI Administrasi Perkantoran SMK N 1 Pemalang”. Dalam *Economic Education Analysis Jurnal*. Volume 1 No. 2. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- M Reeve, James, dkk. 2009. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rifa’i dan Anni. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES PRESS
- Rogers, Mary and Peter Creed. 2000. *School-to-work Transition From Theory to Practice. Australian Journal of Career Development in 9 (3) published by the Australian Council the Educational Research*.
- Rofi’ul dan Margunani. 2014. “Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Penguasaan Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Minat Kerja Siswa terhadap Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja siswa SMK Program Keahlian Akuntansi di SMK N 1 Salatiga Tahun ajaran 2013/2014”. Dalam *Economic Education Analysis Jurnal*. Volume 3 No. 2. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sirsa, I Made, dkk. 2014. “Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Vol 5*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiro. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 2008. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2010. Jakarta : Sinar Grafika Offset..

- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- , -----, 2010. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Wena, Made. 2009. *Strategi Pembelajaran Inovatif dan Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksara
- Windi, Kasturi Wiwit. 2008. Hubungan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Prestasi Belajar dengan Minat Bekerja di Industri Mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin Angkatan Tahun 2008 JPTK. Jurnal. Surakarta: FKIP UNS.

<http://bps.go.id/pengangguran-terbuka/>. Diunduh 31 Januari 2015.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pertanyaan wawancara :

1. Apakah setelah lulus SMK saudara siap bekerja?
2. Jika sudah siap, apakah saudara siap bekerja dibidang akuntansi?
3. Jika belum siap bekerja, apa rencana saudara setelah lulus SMK nanti?

Hasil Wawancara

No	Nama	Hasil Wawancara
1	Novia Dyah	Belum siap bekerja, tetapi masih ragu untuk kuliah
2	Wury Hapsari	Belum siap bekerja, karena ingin kuliah
3	Tyas Pangestu N	Belum siap bekerja, masih ragu untuk kuliah karena belum ada biaya
4	Agatha Langgeng Pangestu A	Belum siap bekerja, masih ragu untuk kuliah karena kurang memperoleh informasi perguruan tinggi
5	Dila Wahyuning Pertama	Belum siap bekerja, ingin melanjutkan kuliah akuntansi
6	Anisa Istiqomah Isnaini	Belum siap bekerja, ingin melanjutkan kuliah
7	Yeni Novita Sari	Siap Bekerja, ingin bekerja sebagai bagian administrasi
8	Revi Agustina	Siap Bekerja, sudah bekerja sejak sekolah di sebuah toko bagian administrasi
9	Rika Indriati	Belum siap bekerja, ingin melanjutkan kuliah
10	Andhika Fitriasaki	Belum siap bekerja, ingin melanjutkan kuliah
11	Chusnullita Isnaini Fadhilah	Siap bekerja di bidang akuntansi
12	Renita Ratnasari	Belum siap bekerja, masih ragu untuk kuliah
13	Risma Damayanti	Siap bekerja, ingin bekerja di kantor pajak
14	Septiyani	Belum Siap, masih ragu untuk kuliah
15	Anggi Anggraini	Siap bekerja di bidang akuntansi
16	Siti Sholikhah	Siap bekerja di bidang akuntansi
17	Riska Wahyu A	Belum Siap, ingin melanjutkan kuliah dan sudah diterima di perguruan tinggi swasta
18	Lutfi M.F	Siap bekerja di bidang akuntansi
19	Marfu'ah Atika Dewi	Siap bekerja di bidang akuntansi
20	Dina Hidayati	Siap bekerja di bidang akuntansi
	Siap Bekerja	9
	Belum Siap/Melanjutkan	6
	Belum Siap/Ragu-ragu	5

Lampiran 2**Kisi – Kisi Angket Uji Coba Penelitian**

Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali Tahun Ajaran 2014/2015.

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah Soal
1	Kesiapan Kerja	1. Ilmu dan Pengetahuan	1,2,3,4,5	5
		2. Keterampilan	6,7,8,9,10	5
		3. Kondisi Mental dan Emosi	11,12,13,14,15,16,17	7
2	Praktek Kerja Industri	1. Disiplin Kerja	18,19,20,21,22	5
		2. Kerja sama	23,24,25,26,27	5
		3. Tanggung jawab	28,29,30	3
		4. Prestasi Kerja	31,32,33,34	4
3	Bimbingan Karier	1. Pemahaman Diri	35,36,37,38	3
		2. Pemahaman Nilai-nilai	39,40,41,42,	4
		3. Pemahaman Lingkungan	43,44,45,46	5
		4. Hambatan dan cara mengatasi masalah	47,48,49,50	4
		5. Merencanakan Masa depan	51,52,53,54	3
4	Minat Kerja	1. Memiliki Kemauan	55,56,57,58	4
		2. Perasaan Senang dan Ketertarikan	59,60,61	3
		3. Memiliki Perhatian	62,63, 64	3
		4. Memiliki Kesadaran	65,66,67	3
		5. Konsentrasi	68,69,70	3

Lampiran 3**ANGKET UJI COBA PENELITIAN****PERAN MINAT KERJA DALAM MEMEDIASI PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN BIMBINGAN KARIER TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII KOMPETENSI KEAHLIAN AKUNTANSI TAHUN AJARAN 2014/2015****A. Pengantar**

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi” maka dengan segala kerendahan hati saya mohon bantuan dan partisipasi anda agar mengisi angket ini dengan sebaik-baiknya. Atas bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, Maret 2015.

Hormat Saya,

Rosa Rianti

7101411402

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah Identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah pertanyaan-pertanyaan secara teliti sebelum menjawab.
3. Beri tanda check list (✓) pada alternatif jawaban yang anda pilih.
4. Jawablah semua pernyataan dengan memilih satu dari lima alternatif dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan.
5. Isilah angket sesuai dengan keadaan diri saudara.

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju.

Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a.	Ilmu dan Pengetahuan					
1.	Wawasan akuntansi yang saya miliki diperlukan untuk siap bekerja					
2.	Pengetahuan dasar akuntansi yang saya miliki diperlukan untuk siap bekerja.					
3.	Saya perlu pemahaman teori tentang akuntansi untuk siap bekerja.					
4.	Saya perlu memahami siklus akuntansi pada perusahaan jasa dan dagang yang secara mendalam untuk siap bekerja dalam bidang akuntansi					
5.	Dengan saya mengikuti pendidikan di SMK akan lebih mudah mencari pekerjaan karena lulusan SMK memang lebih dipersiapkan untuk langsung bekerja.					
b.	Keterampilan					
6.	Keterampilan dalam mengerjakan praktik akuntansi secara manual perlu saya miliki untuk siap bekerja.					
7.	Keterampilan dalam mengoperasikan program komputer akuntansi perlu saya miliki untuk siap kerja.					
8.	Keterampilan dalam berkomunikasi perlu saya miliki dalam bekerja di bidang akuntansi					
9.	Dalam bekerja di bidang akuntansi saya perlu merencanakan setiap pekerjaan yang akan dikerjakan					
10.	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh akan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.					
c.	Kondisi Mental dan Emosi					
11.	Saya harus memiliki rasa percaya diri dalam memasuki dunia kerja					
12.	Menurut saya, konsentrasi merupakan syarat untuk dapat bekerja dengan baik.					
13.	Saya harus menghargai orang lain untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.					
14.	Saya harus siap bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
15.	Saya mudah beradaptasi dengan budaya dan tata tertib di lingkungan baru					
16.	Saya menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri agar siap bekerja.					
17.	Saya harus memiliki integritas tinggi agar tidak mengalami kesulitan dalam bekerja.					

Praktik Kerja Industri

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a.	Disiplin Kerja					
18.	Saya mengikuti praktik kerja industri dengan sungguh-sungguh					
19.	Semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik.					
20.	Saya datang dan pulang ke lokasi praktik kerja industri tepat pada waktunya					
21.	Selama praktek kerja industri saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
22.	Selama melakukan pekerjaan, saya menaati tata tertib yang diterapkan di tempat praktik.					
	Kerjasama					
23.	Instruktur memberikan penjelasan tentang langkah-langkah kerja.					
24.	Instruktur memberi bantuan jika saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan praktik kerja industri.					
25.	Saya dapat dengan baik bekerja sama dengan rekan kerja.					
26.	Rekan kerja selalu membantu saya jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
27.	Di tempat praktik, keberadaan saya disambut dengan baik.					
	Tanggung jawab					
28.	Saya akan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan.					
29.	Saya akan berani mengambil keputusan atas pekerjaan yang saya kerjakan dengan rasa percaya diri.					
30.	Saya dengan percaya diri berpendapat saat berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Prestasi kerja					
31.	Saya selalu menambah wawasan saya dalam pelaksanaan praktik kerja industri di Dunia Usaha/Dunia Industri					
32.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan di tempat praktik dengan hati-hati dan cermat.					
33.	Saya mengoreksi kembali hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.					
34.	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan di tempat praktik.					

Bimbingan Karier

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a.	Pemahaman Diri					
35.	Dengan bimbingan karier, saya mengetahui tentang karier yang sesuai dengan tingkat kemampuan saya.					
36.	Dengan bimbingan karier, saya berminat untuk bekerja.					
37.	Dengan diberikannya bimbingan karier oleh guru BK saya mengetahui wawasan karier lebih luas.					
38.	Setelah saya mengikuti bimbingan karier, saya beminat mengikuti tes untuk bekerja.					
b.	Pemahaman Nilai-nilai dari masyarakat					
39.	Dengan bimbingan yang diberikan oleh guru BK saya menyadari saya harus mampu mengendalikan diri baik terhadap diri sendiri, pekerjaan maupun lingkungan kerja					
40.	Dengan bimbingan karier yang diberikan oleh guru BK saya selalu berpikir positif untuk menjadi orang sukses.					
41.	Informasi karier yang saya peroleh dari guru BK mendorong saya untuk memasuki dunia kerja setelah lulus SMK.					
42.	Dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha untuk mengikuti peraturan yang ada serta berdisiplin diri.					
	Pemahaman Lingkungan					
43.	Bimbingan karier perlu diterapkan bagi siswa SMK untuk membantu saya mencari informasi pekerjaan.					
44.	Layanan informasi dalam bimbingan karier merupakan layanan yang sangat penting bagi saya untuk mengenal berbagai macam karier.					
45.	Ketika saya mendapatkan bimbingan karier mendorong saya untuk berhasil di dunia kerja yang sesungguhnya setelah lulus dari SMK.					
46.	Lingkungan kerja mendorong minat saya untuk bekerja					
	Pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah					
47.	Saya mampu mengatasi masalah yang saya hadapi dengan baik.					
48.	Saya mampu mengatasi kesulitan dalam mengerjakan tugas akuntansi yang diberikan oleh guru.					
49.	Saya mengatasi masalah yang saya hadapi dengan kemampuan diri sendiri.					

50.	Dalam menghadapi persoalan saya berusaha mencari tahu akar masalah dengan seksama.					
Perencanaan masa depan						
51.	Dengan bimbingan karier yang diberikan oleh guru BK saya mampu merencanakan masa depan saya setelah lulus dengan baik.					
52.	Setelah melaksanakan prakerin dan mendapatkan bimbingan karier saya berminat bekerja setelah lulus.					
53.	Saya mampu bekerja kelak di bidang akuntansi, karena saya memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan akuntansi selama saya di SMK.					
54.	Setelah lulus SMK, saya berminat bekerja di bidang akuntansi sesuai kompetensi keahlian yang saya pilih di SMK.					

Minat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a.	Memiliki Kemauan					
55.	Setelah lulus SMK saya berminat bekerja					
56.	Setelah lulus SMK saya berminat bekerja dalam bidang akuntansi					
57.	Jika terdapat lowongan pekerjaan dalam bidang akuntansi saya akan melamar pekerjaan tersebut.					
58.	Ketika mendapatkan pekerjaan di luar bidang keahlian akuntansi, saya tetap harus mengerjakannya.					
b.	Perasaan Senang dan Ketertarikan					
59.	Saya senang bekerja di bidang akuntansi					
60.	Setelah melaksanakan kegiatan Prakerin saya berminat bekerja.					
61.	Saya memutuskan bekerja setelah lulus didasari oleh keinginan saya sendiri.					
c.	Memiliki Perhatian					
62.	Saya selalu mencari informasi tentang lowongan pekerjaan.					
63.	Saya mencari informasi tentang lowongan pekerjaan melalui berbagai media.					
64.	Praktik kerja industri penting bagi saya untuk melatih kesiapan kerja saya.					
	Memiliki Kesadaran					
65.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang saya lakukan dengan sungguh-sungguh					

66.	Saat prakerin saya menaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan					
67.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan saya akan memperbaikinya.					
	Konsentrasi					
68.	Dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang akuntansi membutuhkan konsentrasi yang baik.					
69.	Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh guru.					
70.	Saya mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan fokus.					

Lampiran 4

DAFTAR NAMA RESPONDEN UJI COBA PENELITIAN
SMK BHINNEKA KARYA 1 BOYOLALI

NO	NAMA	KODE
1	Aditya Sukmaningtyas	UC-1
2	Anisa Mauivi Lani	UC-2
3	Agustina Dwi A	UC-3
4	Ayuana Pujiyanti	UC-4
5	Desy S	UC-5
6	Devi Kurniawati	UC-6
7	Dita Ratna Purnami	UC-7
8	Dyah	UC-8
9	Fajar Dwi Safitri	UC-9
10	Eva Darsini	UC-10
11	Fitriyanti	UC-11
12	Mega Kusumawati	UC-12
13	Mey Setyaningsih	UC-13
14	Mujiyem	UC-14
15	Leni Agustina Rahayu	UC-15
16	Lia Nuryana	UC-16
17	Iriska Arum K	UC-17
18	Nonik Tasya Yana	UC-18
19	Novia Mardiana	UC-19
20	Pipin Dwi B	UC-20
21	Riyanti	UC-21
22	Siti Qashash T I	UC-22
23	Siti Rica Bur Rodiyah	UC-23
24	Winy Septia P	UC-24
25	Zenny Ila	UC-25
26	Suci Murniasih	UC-26
27	David	UC-27
28	Lisa Dwi Wahyuni	UC-28
29	Irfani	UC-29
30	Rika Apri A	UC-30

TABULASI DATA HASIL UJI COBA
VARIABEL KESIAPAN KERJA

KODE	Ilmu dan Pengetahuan					Keterampilan					Kondisi Mental dan Emosi							Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
UC-1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	80
UC-2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	82
UC-3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	72
UC-4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	68
UC-5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71
UC-6	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	77
UC-7	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	78
UC-8	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	76
UC-9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	71
UC-10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	80
UC-11	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	75
UC-12	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
UC-13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	71
UC-14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	76
UC-15	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
UC-16	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
UC-17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	82
UC-18	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	77
UC-19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	72
UC-20	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	72
UC-21	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	68
UC-22	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	75
UC-23	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	73
UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
UC-25	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	80
UC-26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	81
UC-27	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	72
UC-28	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
UC-29	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	70
UC-30	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	79

TABULASI DATA HASIL UJI COBA
VARIABEL PRAKTIK KERJA INDUSTRI

KODE	Displin Kerja					Kerjasama					Tanggung Jawab			Prestasi Kerja				Σ
	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
UC-1	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	72
UC-2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	76
UC-3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	68
UC-4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
UC-5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	73
UC-6	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	74
UC-7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	79
UC-8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	81
UC-9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
UC-10	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	75
UC-11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
UC-12	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	74
UC-13	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	76
UC-14	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	78
UC-15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
UC-16	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	68
UC-17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
UC-18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81
UC-19	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	76
UC-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
UC-21	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	67
UC-22	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	80
UC-23	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	66
UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
UC-25	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	80
UC-26	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	75
UC-27	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	70
UC-28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	78
UC-29	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	70
UC-30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	79

TABULASI DATA HASIL UJI COBA
VARIABEL BIMBINGAN KARIER

KODE	Pemahaman Diri				Pemahaman Nilai-nilai dari masyarakat				Pemahaman Lingkungan				Pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah				Perencanaan Masa Depan				Σ
	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	
UC-1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	91
UC-2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	93
UC-3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	74
UC-4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	78
UC-5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	85
UC-6	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	80
UC-7	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	91
UC-8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	85
UC-9	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	85
UC-10	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	85
UC-11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
UC-12	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	86
UC-13	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	72
UC-14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
UC-15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	90
UC-16	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	79
UC-17	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	3	5	5	88
UC-18	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	83
UC-19	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	70
UC-20	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	77
UC-21	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
UC-22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	84

UC-23	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	77
UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
UC-25	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	88
UC-26	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	84
UC-27	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	86
UC-28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	88
UC-29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	75
UC-30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	92

TABULASI DATA HASIL UJI COBA
VARIABEL MINAT KERJA

KODE	Memiliki Kemauan				Perasaan Senang dan Ketertarikan			Memiliki Perhatian			Memiliki Kesadaran			Konsentrasi			Σ
	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	
R-1	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	73
R-2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	73
R-3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	59
R-4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
R-5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
R-6	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	66
R-7	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	69
R-8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
R-9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69
R-10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75
R-11	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
R-12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	69
R-13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	67
R-14	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	72
R-15	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
R-16	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	64
R-17	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	70
R-18	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	66
R-19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	62
R-20	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
R-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
R-22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	58
R-23	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	61
R-24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
R-25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R-26	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	68
R-27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	68
R-28	4	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	68
R-29	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	58
R-30	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	73

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN
VARIABEL KESIAPAN KERJA

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL3
P1	Pearson Correlation	1	,612**	,578**	,517**	,145	,219	-,008	,384*	,094	-,022	,146	,326	,042	-,072	,118	-,076	,298	,565**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,003	,443	,245	,967	,036	,622	,910	,442	,079	,825	,706	,535	,689	,109	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,612**	1	,390*	,371*	,027	,314	,034	,260	,222	,093	,040	,061	,145	,077	-,149	-,242	,103	,449*
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,044	,887	,091	,857	,165	,238	,626	,832	,749	,444	,685	,432	,198	,590	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,578**	,390*	1	,275	-,040	,440*	,102	,357	,196	-,298	,165	,135	,134	-,086	,044	,013	,317	,472**
	Sig. (2-tailed)	,001	,033		,142	,833	,015	,593	,053	,300	,110	,384	,476	,479	,651	,817	,947	,088	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,517**	,371*	,275	1	,077	,147	,048	,238	,313	,239	,114	,279	,255	,163	,231	-,024	,120	,561**
	Sig. (2-tailed)	,003	,044	,142		,688	,437	,800	,205	,092	,203	,549	,136	,173	,388	,220	,899	,526	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P5	Pearson Correlation	,145	,027	-,040	,077	1	-,022	-,078	,167	,098	-,115	-,267	,069	-,150	-,104	,043	,164	,000	,166
	Sig. (2-tailed)	,443	,887	,833	,688		,910	,682	,379	,608	,546	,153	,716	,429	,585	,821	,387	1,000	,380
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,219	,314	,440*	,147	-,022	1	,327	,373*	,464**	,270	,290	,436*	,289	,339	,261	-,302	,272	,634**
	Sig. (2-tailed)	,245	,091	,015	,437	,910		,077	,043	,010	,149	,121	,016	,122	,067	,164	,105	,146	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-,008	,034	,102	,048	-,078	,327	1	,393*	,405*	,290	,042	,063	,236	-,040	-,109	-,009	,000	,336
	Sig. (2-tailed)	,967	,857	,593	,800	,682	,077		,032	,026	,121	,825	,739	,209	,833	,567	,962	1,000	,070
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,384*	,260	,357	,238	,167	,373*	,393*	1	,448*	,238	,068	,193	,287	,222	,112	-,283	,456*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,036	,165	,053	,205	,379	,043	,032		,013	,205	,721	,308	,124	,239	,556	,130	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,094	,222	,196	,313	,098	,464**	,405*	,448*	1	,215	-,047	,026	,383*	,229	,145	-,004	,162	,561**
	Sig. (2-tailed)	,622	,238	,300	,092	,608	,010	,026	,013		,254	,805	,893	,037	,224	,445	,985	,391	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P10

	Pearson Correlation	-,022	,093	-,298	,239	-,115	,270	,290	,238	,215	1	,114	,279	,511**	,436*	,546**	-,024	,361*	,505**
	Sig. (2-tailed)	,910	,626	,110	,203	,546	,149	,121	,205	,254		,549	,136	,004	,016	,002	,899	,050	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	,146	,040	,165	,114	-,267	,290	,042	,068	-,047	,114	1	,524**	,446*	,202	,064	,005	,236	,347
	Sig. (2-tailed)	,442	,832	,384	,549	,153	,121	,825	,721	,805	,549		,003	,014	,284	,736	,978	,208	,060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	,326	,061	,135	,279	,069	,436*	,063	,193	,026	,279	,524**	1	,294	,170	,510**	-,112	,356	,564**
	Sig. (2-tailed)	,079	,749	,476	,136	,716	,016	,739	,308	,893	,136	,003		,115	,369	,004	,557	,053	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	,042	,145	,134	,255	-,150	,289	,236	,287	,383*	,511**	,446*	,294	1	,213	,329	,333	,566**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,825	,444	,479	,173	,429	,122	,209	,124	,037	,004	,014	,115		,258	,076	,072	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	-,072	,077	-,086	,163	-,104	,339	-,040	,222	,229	,436*	,202	,170	,213	1	,464**	-,385*	,151	,355
	Sig. (2-tailed)	,706	,685	,651	,388	,585	,067	,833	,239	,224	,016	,284	,369	,258		,010	,035	,426	,055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P15

	Pearson Correlation	,118	-,149	,044	,231	,043	,261	-,109	,112	,145	,546*	,064	,510*	,329	,464*	1	,133	,465*	,515**
	Sig. (2-tailed)	,535	,432	,817	,220	,821	,164	,567	,556	,445	,002	,736	,004	,076	,010	,484	,010	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	-,076	-,242	,013	-,024	,164	-,302	-,009	-,283	-,004	-,024	,005	-,112	,333	,385*	,133	1	,202	,033
	Sig. (2-tailed)	,689	,198	,947	,899	,387	,105	,962	,130	,985	,899	,978	,557	,072	,035	,484	,285	,864	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	,298	,103	,317	,120	,000	,272	,000	,456*	,162	,361*	,236	,356	,566*	,151	,465*	,202	1	,623**
	Sig. (2-tailed)	,109	,590	,088	,526	1,000	,146	1,000	,011	,391	,050	,208	,053	,001	,426	,010	,285	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL 3	Pearson Correlation	,565**	,449*	,472**	,561*	,166	,634*	,336	,639*	,561*	,505*	,347	,564*	,636*	,355	,515*	,033	,623*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,013	,008	,001	,380	,000	,070	,000	,001	,004	,060	,001	,000	,055	,004	,864	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN
VARIABEL PRAKTIK KERJA INDUSTRI

Correlations

		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	TOTAL4
P18	Pearson Correlation	1	,269	,150	,191	,165	,221	-,050	,267	-,107	,312	,165	,237	,114	,044	,241	,312	,269	,407*
	Sig. (2-tailed)		,151	,428	,311	,385	,241	,794	,154	,574	,094	,384	,208	,549	,817	,199	,094	,150	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	,269	1	,331	,329	,352	,030	,115	-,013	,487**	,355	,078	,102	,074	-,102	,573**	,618**	,444*	,544**
	Sig. (2-tailed)	,151		,074	,076	,057	,876	,545	,947	,006	,054	,684	,591	,697	,591	,001	,000	,014	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	,150	,331	1	,624**	,400*	,039	,251	,150	,361	,155	,304	,311	,291	,222	,551**	,464**	,497**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,428	,074		,000	,028	,839	,181	,428	,050	,414	,102	,094	,119	,238	,002	,010	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P21

	Pearson Correlation	,191	,329	,624**	1	,370*	,009	,259	,034	,220	,104	,137	,230	,240	,170	,581**	,336	,409*	,591**
	Sig. (2-tailed)	,311	,076	,000		,044	,964	,167	,859	,243	,584	,471	,222	,202	,370	,001	,070	,025	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	,165	,352	,400*	,370*	1	,289	,197	,357	,524**	,153	,268	,317	,334	,359	,519**	,400*	,338	,695**
	Sig. (2-tailed)	,385	,057	,028	,044		,122	,298	,053	,003	,421	,152	,088	,071	,051	,003	,028	,068	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	,221	,030	,039	,009	,289	1	,410*	,305	,292	,184	,170	,177	,366*	,177	,115	,292	,191	,426*
	Sig. (2-tailed)	,241	,876	,839	,964	,122		,025	,102	,118	,331	,369	,349	,047	,349	,543	,118	,312	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pearson Correlation	-,050	,115	,251	,259	,197	,410*	1	,276	,386*	,386*	,384*	,365*	,280	,044	,103	,247	,404*	,533**
	Sig. (2-tailed)	,794	,545	,181	,167	,298	,025		,140	,035	,035	,036	,047	,134	,817	,587	,189	,027	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P25	Pearson Correlation	,267	-,013	,150	,034	,357	,305	,276	1	,340	,340	,110	,285	,324	,004	,218	,200	,179	,461*
	Sig. (2-tailed)	,154	,947	,428	,859	,053	,102	,140		,066	,066	,563	,127	,081	,983	,247	,289	,343	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P26

	Pearson Correlation	-,107	,487**	,361	,220	,524**	,292	,386*	,340	1	,426*	,056	,177	,234	,029	,319	,282	,092	,548**
	Sig. (2-tailed)	,574	,006	,050	,243	,003	,118	,035	,066		,019	,767	,348	,213	,880	,086	,131	,628	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P27	Pearson Correlation	,312	,355	,155	,104	,153	,184	,386*	,340	,426*	1	,056	,177	-,036	-,095	,319	,426*	,092	,451*
	Sig. (2-tailed)	,094	,054	,414	,584	,421	,331	,035	,066	,019		,767	,348	,850	,618	,086	,019	,628	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P28	Pearson Correlation	,165	,078	,304	,137	,268	,170	,384*	,110	,056	,056	1	,097	,292	,268	,070	,339	,499**	,462*
	Sig. (2-tailed)	,384	,684	,102	,471	,152	,369	,036	,563	,767	,767		,609	,117	,152	,714	,067	,005	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P29	Pearson Correlation	,237	,102	,311	,230	,317	,177	,365*	,285	,177	,177	,097	1	,637**	,103	,092	,054	,259	,504**
	Sig. (2-tailed)	,208	,591	,094	,222	,088	,349	,047	,127	,348	,348	,609		,000	,587	,630	,778	,168	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P30	Pearson Correlation	,114	,074	,291	,240	,334	,366*	,280	,324	,234	-,036	,292	,637**	1	,217	,178	,234	,369*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,549	,697	,119	,202	,071	,047	,134	,081	,213	,850	,117	,000		,248	,347	,213	,045	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P31

	Pearson Correlation	,044	-,102	,222	,170	,359	-,177	-,044	-,004	,029	-,095	,268	,103	,217	1	,010	,029	,040	,230
	Sig. (2-tailed)	,817	,591	,238	,370	,051	,349	,817	,983	,880	,618	,152	,587	,248		,957	,880	,835	,221
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P32	Pearson Correlation	,241	,573**	,551**	,581*	,519*	,115	,103	,218	,319	,319	,070	,092	,178	,010	1	,791*	,493*	,681**
	Sig. (2-tailed)	,199	,001	,002	,001	,003	,543	,587	,247	,086	,086	,714	,630	,347	,957		,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P33	Pearson Correlation	,312	,618**	,464**	,336	,400*	,292	,247	,200	,282	,426*	,339	,054	,234	,029	,791*	1	,553*	,714**
	Sig. (2-tailed)	,094	,000	,010	,070	,028	,118	,189	,289	,131	,019	,067	,778	,213	,880	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P34	Pearson Correlation	,269	,444*	,497**	,409*	,338	,191	,404*	,179	,092	,092	,499*	,259	,369*	,040	,493*	,553*	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,150	,014	,005	,025	,068	,312	,027	,343	,628	,628	,005	,168	,045	,835	,006	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL4	Pearson Correlation	,407*	,544**	,685**	,591*	,695*	,426*	,533*	,461	,548*	,451	,462*	,504*	,563*	,230	,681*	,714*	,677*	1
	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,000	,001	,000	,019	,002	,010	,002	,012	,010	,004	,001	,221	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN
VARIABEL BIMBINGAN KARIER

	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	TOTAL5	
P35																						
Pearson Correlation	1	,526**	,311	,276	,366 ⁺	,337	,140	,117	,375 ⁺	,376 ⁺	-,030	-,211	,075	,180	,165	,159	,368 ⁺	,025	,166	,152	,486**	
Sig. (2-tailed)		,003	,094	,140	,047	,069	,462	,538	,041	,040	,874	,262	,694	,340	,384	,400	,045	,897	,379	,423	,006	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P36																						
Pearson Correlation	,526**	1	,351	,559**	,165	,233	,461 ⁺	,146	,384 ⁺	,297	,130	,075	-,080	,526**	,240	,038	,102	,291	,142	,130	,595**	
Sig. (2-tailed)	,003		,057	,001	,384	,215	,010	,442	,036	,112	,494	,692	,674	,003	,201	,842	,591	,119	,453	,494	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P37																						
Pearson Correlation	,311	,351	1	,450 ⁺	,366 ⁺	,455 ⁺	,368 ⁺	,234	,469**	,376 ⁺	,425 ⁺	,106	,075	,279	,435 ⁺	,266	,204	,099	,266	-,030	,650**	
Sig. (2-tailed)	,094	,057		,013	,047	,011	,045	,214	,009	,040	,019	,578	,694	,136	,016	,156	,278	,603	,155	,874	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P38																						
Pearson Correlation	,276	,559**	,450 ⁺	1	-,044	,277	,676**	,062	,282	,249	,247	,300	-,013	,595**	,226	,198	-,065	,258	,006	,005	,582**	
Sig. (2-tailed)	,140	,001	,013		,816	,138	,000	,744	,131	,185	,188	,108	,945	,001	,231	,295	,732	,168	,975	,978	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P39

	Pearson Correlation	,366 [*]	,165	,366 [*]	-,044	1	,591 [*]	-,051	,110	,242	,526 ^{**}	,093	-,174	,088	,096	,511 ^{**}	,162	,317	-,163	-,016	-,335	,349
	Sig. (2-tailed)	,047	,384	,047	,816		,001	,790	,563	,197	,003	,626	,358	,644	,613	,004	,391	,088	,390	,935	,070	,059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P40	Pearson Correlation	,337	,233	,455 [*]	,277	,591 [*]	1	,218	,226	,498 ^{**}	,435 [*]	,301	,153	,127	,139	,344	,013	,405 [*]	,203	,209	-,249	,577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,069	,215	,011	,138	,001		,248	,230	,005	,016	,106	,419	,505	,465	,063	,946	,026	,282	,268	,184	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P41	Pearson Correlation	,140	,461 [*]	,368 [*]	,676 [*]	-,051	,218	1	,036	,261	,242	,489 ^{**}	,311	,081	,546 ^{**}	,360	,074	-,133	,348	,149	,207	,619 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,462	,010	,045	,000	,790	,248		,849	,163	,197	,006	,094	,670	,002	,051	,697	,484	,059	,431	,273	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P42	Pearson Correlation	,117	,146	,234	,062	,110	,226	,036	1	,423 [*]	,480 ^{**}	,303	,176	-,214	-,117	,107	,152	,019	,282	,332	,195	,385 [*]
	Sig. (2-tailed)	,538	,442	,214	,744	,563	,230	,849		,020	,007	,104	,353	,257	,538	,574	,424	,919	,131	,073	,302	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P43	Pearson Correlation	,375 [*]	,384 [*]	,469 [*]	,282	,242	,498 [*]	,261	,423 [*]	1	,634 ^{**}	,451 [*]	-,040	-,086	,094	,086	-,020	,218	,339	,495 ^{**}	,364 [*]	,648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,041	,036	,009	,131	,197	,005	,163	,020		,000	,012	,833	,653	,622	,653	,915	,247	,067	,005	,048	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P44	Pearson Correlation	,376*	,297	,376*	,249	,526**	,435*	,242	,480**	,634**	1	,469**	,102	,127	,099	,308	,244	,287	,335	,273	,139	,659**
	Sig. (2-tailed)	,040	,112	,040	,185	,003	,016	,197	,007	,000		,009	,591	,505	,603	,098	,194	,125	,071	,144	,463	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P45	Pearson Correlation	-,030	,130	,425*	,247	,093	,301	,489**	,303	,451*	,469**	1	,352	,139	,121	,028	,079	-,091	,353	,542**	,410*	,561**
	Sig. (2-tailed)	,874	,494	,019	,188	,626	,106	,006	,104	,012	,009		,056	,465	,523	,884	,679	,633	,056	,002	,024	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P46	Pearson Correlation	-,211	,075	,106	,300	-,174	,153	,311	,176	-,040	,102	,352	1	,097	,317	,000	,274	-,141	,510**	,172	,157	,365*
	Sig. (2-tailed)	,262	,692	,578	,108	,358	,419	,094	,353	,833	,591	,056		,611	,088	1,000	,142	,458	,004	,364	,409	,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P47	Pearson Correlation	,075	-,080	,075	-,013	,088	,127	,081	-,214	-,086	-,127	-,139	,097	1	,285	,178	,340	,187	,181	-,152	-,222	,182
	Sig. (2-tailed)	,694	,674	,694	,945	,644	,505	,670	,257	,653	,505	,465	,611		,127	,346	,066	,323	,339	,422	,239	,335
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P48	Pearson Correlation	,180	,526**	,279	,595**	,096	,139	,546**	-,117	,094	,099	,121	,317	,285	1	,285	,053	-,041	,346	-,067	,030	,508**
	Sig. (2-tailed)	,340	,003	,136	,001	,613	,465	,002	,538	,622	,603	,523	,088	,127		,127	,780	,830	,061	,727	,874	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P49	Pearson Correlation	,165	,240	,435 [*]	,226	,511 [*]	,344	,360	,107	,086	,308	,028	,000	,178	,285	1	,340	,486 [*]	,249	,030	-,222	,527 [*]
	Sig. (2-tailed)	,384	,201	,016	,231	,004	,063	,051	,574	,653	,098	,884	1,000	,346	,127		,066	,006	,185	,873	,239	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P50	Pearson Correlation	,159	,038	,266	,198	,162	,013	,074	,152	-,020	,244	,079	,274	,340	,053	,340	1	,239	,096	,086	,079	,382 [*]
	Sig. (2-tailed)	,400	,842	,156	,295	,391	,946	,697	,424	,915	,194	,679	,142	,066	,780	,066		,204	,613	,650	,679	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P51	Pearson Correlation	,368 [*]	,102	,204	-,065	,317	,405 [*]	-,133	,019	,218	,287	-,091	-,141	,187	-,041	,486 [*]	,239	1	,321	,316	-,091	,398 [*]
	Sig. (2-tailed)	,045	,591	,278	,732	,088	,026	,484	,919	,247	,125	,633	,458	,323	,830	,006	,204		,084	,089	,633	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P52	Pearson Correlation	,025	,291	,099	,258	-,163	,203	,348	,282	,339	,335	,353	,510 [*]	,181	,346	,249	,096	,321	1	,236	,215	,592 [*]
	Sig. (2-tailed)	,897	,119	,603	,168	,390	,282	,059	,131	,067	,071	,056	,004	,339	,061	,185	,613	,084		,209	,253	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P53	Pearson Correlation	,166	,142	,266	,006	-,016	,209	,149	,332	,495 [*]	,273	,542 [*]	,172	-,152	-,067	,030	,086	,316	,236	1	,542 [*]	,478 [*]
	Sig. (2-tailed)	,379	,453	,155	,975	,935	,268	,431	,073	,005	,144	,002	,364	,422	,727	,873	,650	,089	,209		,002	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P54	Pearson Correlation	,152	,130	-,030	,005	-,335	-,249	,207	,195	,364*	,139	,410*	,157	-,222	,030	-,222	,079	-,091	,215	,542*	1	,266
	Sig. (2-tailed)	,423	,494	,874	,978	,070	,184	,273	,302	,048	,463	,024	,409	,239	,874	,239	,679	,633	,253	,002		,156
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL 5	Pearson Correlation	,486**	,595*	,650*	,582*	,349	,577*	,619*	,385	,648*	,659*	,561*	,365*	,182	,508*	,527*	,382	,398*	,592*	,478*	,266	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000	,001	,059	,001	,000	,035	,000	,000	,001	,047	,335	,004	,003	,037	,029	,001	,008	,156	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN

VARIABEL MINAT KERJA

		P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	TOTAL5
P55	Pearson Correlation	1	,352	,280	,419*	,405*	,497**	,687**	,515**	,463**	,272	,272	,219	,515**	,235	,439*	,219	,804**
	Sig. (2-tailed)		,057	,133	,021	,026	,005	,000	,004	,010	,145	,146	,245	,004	,211	,015	,245	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P56	Pearson Correlation	,352	1	,660**	,169	,559**	,384*	,154	,231	,070	,359	-,022	,351	,231	,146	,210	,470**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,057		,000	,371	,001	,036	,416	,219	,713	,051	,910	,057	,219	,441	,266	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P57	Pearson Correlation	,280	,660**	1	,221	,563**	,080	,000	,102	-,109	,377*	,000	,106	,102	,000	,404*	,423*	,504**
	Sig. (2-tailed)	,133	,000		,241	,001	,674	1,000	,591	,565	,040	1,000	,578	,591	1,000	,027	,020	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P58	Pearson Correlation	,419*	,169	,221	1	-,006	-,102	,120	,361	,312	,003	-,017	,025	,361	,019	,372*	,398*	,440*
	Sig. (2-tailed)	,021	,371	,241		,977	,593	,527	,050	,093	,988	,930	,896	,050	,921	,043	,029	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P59	Pearson Correlation	,405*	,559**	,563**	-,006	1	,319	,230	,000	-,016	,453*	,043	,135	,000	,315	,379*	,135	,517**
	Sig. (2-tailed)	,026	,001	,001	,977		,086	,222	1,000	,931	,012	,822	,478	1,000	,090	,039	,478	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P60	Pearson Correlation	,497**	,384*	,080	-,102	,319	1	,327	,295	,277	,384*	,238	,291	,295	,352	,016	,088	,568**
	Sig. (2-tailed)	,005	,036	,674	,593	,086		,077	,114	,138	,036	,205	,118	,114	,057	,932	,643	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P61	Pearson Correlation	,687**	,154	,000	,120	,230	,327	1	,417*	,357	,154	,155	,345	,417*	,176	,165	,086	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,416	1,000	,527	,222	,077		,022	,053	,416	,412	,062	,022	,353	,384	,650	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P62	Pearson Correlation	,515**	,231	,102	,361	,000	,295	,417*	1	,804**	,000	,117	,000	1,000**	-,132	,247	,259	,604**
	Sig. (2-tailed)	,004	,219	,591	,050	1,000	,114	,022		,000	1,000	,540	1,000	,000	,488	,187	,167	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P63	Pearson Correlation	,463**	,070	-,109	,312	-,016	,277	,357	,804**	1	,070	,325	-,065	,804**	,056	,376*	,213	,537**
	Sig. (2-tailed)	,010	,713	,565	,093	,931	,138	,053	,000		,713	,080	,734	,000	,767	,041	,259	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P64	Pearson Correlation	,272	,359	,377*	,003	,453*	,384*	,154	,000	,070	1	,194	,231	,000	,511**	,438*	,231	,525**
	Sig. (2-tailed)	,145	,051	,040	,988	,012	,036	,416	1,000	,713		,305	,219	1,000	,004	,015	,219	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P65	Pearson Correlation	,272	-,022	,000	-,017	,043	,238	,155	,117	,325	,194	1	,290	,117	,221	,346	,410*	,326
	Sig. (2-tailed)	,146	,910	1,000	,930	,822	,205	,412	,540	,080	,305		,121	,540	,240	,061	,024	,079
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P66	Pearson Correlation	,219	,351	,106	,025	,135	,291	,345	,000	-,065	,231	,290	1	,000	,355	,085	,330	,427*
	Sig. (2-tailed)	,245	,057	,578	,896	,478	,118	,062	1,000	,734	,219	,121		1,000	,055	,654	,075	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P67	Pearson Correlation	,515**	,231	,102	,361	,000	,295	,417*	1,000**	,804**	,000	,117	,000	1	-,132	,247	,259	,604**
	Sig. (2-tailed)	,004	,219	,591	,050	1,000	,114	,022	,000	,000	1,000	,540	1,000		,488	,187	,167	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P68	Pearson Correlation	,235	,146	,000	,019	,315	,352	,176	-,132	,056	,511**	,221	,355	-,132	1	,261	,218	,404*
	Sig. (2-tailed)	,211	,441	1,000	,921	,090	,057	,353	,488	,767	,004	,240	,055	,488		,164	,247	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P69	Pearson Correlation	,439*	,210	,404*	,372*	,379*	,016	,165	,247	,376*	,438*	,346	,085	,247	,261	1	,470**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,015	,266	,027	,043	,039	,932	,384	,187	,041	,015	,061	,654	,187	,164		,009	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P70	Pearson Correlation	,219	,470**	,423*	,398*	,135	,088	,086	,259	,213	,231	,410*	,330	,259	,218	,470**	1	,573**
	Sig. (2-tailed)	,245	,009	,020	,029	,478	,643	,650	,167	,259	,219	,024	,075	,167	,247	,009		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL5	Pearson Correlation	,804**	,631**	,504**	,440*	,517**	,568**	,566**	,604**	,537**	,525**	,326	,427*	,604**	,404*	,594**	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,015	,003	,001	,001	,000	,002	,003	,079	,019	,000	,027	,001	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL KESIAPAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.779	17

VARIABEL PRAKTIK KERJA INDUSTRI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.848	.848	17

VARIABEL BIMBINGAN KARIER

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.835	20

VARIABEL MINAT KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.810	16

ANGKET PENELITIAN

PERAN MINAT KERJA DALAM MEMEDIASI PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN BIMBINGAN KARIER TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII SMK NEGERI 1 BANYUDONO KOMPETENSI KEAHLIAN AKUNTANSI TAHUN AJARAN 2014/2015

C. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi” maka dengan segala kerendahan hati saya mohon bantuan dan partisipasi anda agar mengisi angket ini dengan sebaik-baiknya. Atas bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, Maret 2015.

Hormat Saya,

Rosa Rianti

7101411402

D. Petunjuk Pengisian

6. Tulislah Identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
7. Bacalah pertanyaan-pertanyaan secara teliti sebelum menjawab.
8. Beri tanda check list (√) pada alternatif jawaban yang anda pilih.
9. Jawablah semua pernyataan dengan memilih satu dari lima alternatif dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan.
10. Isilah angket sesuai dengan keadaan diri saudara.

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju.

Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
d.	Ilmu dan Pengetahuan					
1.	Wawasan akuntansi yang saya miliki diperlukan untuk siap bekerja					
2.	Pengetahuan dasar akuntansi yang saya miliki diperlukan untuk siap bekerja.					
3.	Saya perlu pemahaman teori tentang akuntansi untuk siap bekerja.					
4.	Saya perlu memahami siklus akuntansi pada perusahaan jasa dan dagang yang secara mendalam diperlukan seseorang untuk siap bekerja dalam bidang akuntansi					
e.	Keterampilan					
5.	Keterampilan dalam mengerjakan praktik akuntansi secara manual perlu saya miliki untuk siap bekerja.					
6.	Keterampilan dalam berkomunikasi perlu saya miliki dalam bekerja di bidang akuntansi					
7.	Dalam bekerja di bidang akuntansi saya perlu merencanakan setiap pekerjaan yang akan dikerjakan					
8.	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh akan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.					
f.	Kondisi Mental dan Emosi					
9.	Menurut saya, konsentrasi merupakan syarat untuk dapat bekerja dengan baik.					
10.	Saya harus menghargai orang lain untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.					
11.	Saya mudah beradaptasi dengan budaya dan tata tertib di lingkungan baru					
12.	Saya harus memiliki integritas tinggi agar tidak mengalami kesulitan dalam bekerja.					

Praktik Kerja Industri

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
b.	Disiplin Kerja					
13.	Saya mengikuti praktik kerja industri dengan sungguh-sungguh					
14.	Semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik.					
15.	Saya datang dan pulang ke lokasi praktik kerja industri tepat pada waktunya					
16.	Selama praktek kerja industri saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

17.	Selama melakukan pekerjaan, saya menaati tata tertib yang diterapkan di tempat praktik.					
Kerjasama						
18.	Instruktur memberikan penjelasan tentang langkah-langkah kerja.					
19.	Instruktur memberi bantuan jika saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan praktik kerja industri.					
20.	Saya dapat dengan baik bekerja sama dengan rekan kerja.					
21.	Rekan kerja selalu membantu saya jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
22.	Di tempat praktik, keberadaan saya disambut dengan baik.					
Tanggung jawab						
23.	Saya akan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan.					
24.	Saya akan berani mengambil keputusan atas pekerjaan yang saya kerjakan dengan rasa percaya diri.					
25.	Saya dengan percaya diri berpendapat saat berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Prestasi kerja						
26.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan di tempat praktik dengan hati-hati dan cermat.					
27.	Saya mengoreksi kembali hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.					
28.	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan di tempat praktik.					

Bimbingan Karier

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
c.	Pemahaman Diri					
29.	Dengan bimbingan karier, saya mengetahui tentang karier yang sesuai dengan tingkat kemampuan saya.					
30.	Dengan bimbingan karier, saya berminat untuk bekerja.					
31.	Dengan diberikannya bimbingan karier oleh guru BK saya mengetahui wawasan karier lebih luas.					
32.	Setelah saya mengikuti bimbingan karier, saya beminat mengikuti tes untuk bekerja.					
d.	Pemahaman Nilai-nilai dari masyarakat					

33.	Dengan bimbingan karier yang diberikan oleh guru BK saya selalu berpikir positif untuk menjadi orang sukses.					
34.	Informasi karier yang saya peroleh dari guru BK mendorong saya untuk memasuki dunia kerja setelah lulus SMK.					
35.	Dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha untuk mengikuti peraturan yang ada serta berdisiplin diri.					
Pemahaman Lingkungan						
36.	Bimbingan karier perlu diterapkan bagi siswa SMK untuk membantu saya mencari informasi pekerjaan.					
37.	Layanan informasi dalam bimbingan karier merupakan layanan yang sangat penting bagi saya untuk mengenal berbagai macam karier.					
38.	Ketika saya mendapatkan bimbingan karier mendorong saya untuk berhasil di dunia kerja yang sesungguhnya setelah lulus dari SMK.					
39.	Lingkungan kerja mendorong minat saya untuk bekerja					
Pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah						
40.	Saya mampu mengatasi kesulitan dalam mengerjakan tugas akuntansi yang diberikan oleh guru.					
41.	Saya mengatasi masalah yang saya hadapi dengan kemampuan diri sendiri.					
42.	Dalam menghadapi persoalan saya berusaha mencari tahu akar masalah dengan seksama.					
Perencanaan masa depan						
43.	Dengan bimbingan karier yang diberikan oleh guru BK saya mampu merencanakan masa depan saya setelah lulus dengan baik.					
44.	Setelah melaksanakan prakerin dan mendapatkan bimbingan karier saya berminat bekerja setelah lulus.					
45.	Saya mampu bekerja kelak di bidang akuntansi, karena saya memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan akuntansi selama saya di SMK.					

MINAT KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
d. Memiliki Kemauan						
46.	Setelah lulus SMK saya berminat bekerja					
47.	Setelah lulus SMK saya berminat bekerja dalam bidang akuntansi					
48.	Jika terdapat lowongan pekerjaan dalam bidang akuntansi saya akan melamar pekerjaan tersebut.					
49.	Ketika mendapatkan pekerjaan di luar bidang keahlian akuntansi, saya tetap harus mengerjakannya.					
e. Perasaan Senang dan Ketertarikan						
50.	Saya senang berkerja di bidang akuntansi					
51.	Setelah melaksanakan kegiatan Prakerin saya berminat bekerja.					
52.	Saya memutuskan bekerja setelah lulus didasari oleh keinginan saya sendiri.					
f. Memiliki Perhatian						
53.	Saya selalu mencari informasi tentang lowongan pekerjaan.					
54.	Saya mencari informasi tentang lowongan pekerjaan melalui berbagai media.					
55.	Praktik kerja industri penting bagi saya untuk melatih kesiapan kerja saya.					
Memiliki Kesadaran						
56.	Saat prakerin saya menaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan					
57.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan saya akan memperbaikinya.					
Konsentrasi						
58.	Dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang akuntansi membutuhkan konsentrasi yang baik.					
59.	Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh guru.					
60.	Saya mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan fokus.					

Lampiran 9

DAFTAR NAMA RESPONDEN PENELITIAN
KELAS XII AK 1 SMK N 1 BANYUDONO
TAHUN AJARAN 2014/2015

NO	NAMA	KODE
1	Agatha Langgeng Pangestu Adi S	R-01
2	Andhika Fitriasaki	R-02
3	Anes Rlyani S	R-03
4	Anggi Anggraini	R-04
5	Anik Dwi S	R-05
6	Annisa Istiqomah Isnaini	R-06
7	Ayuk Siti W	R-07
8	Chusnullita Isnaini Fadhilah	R-08
9	Dainty Wahyuning Pertama S	R-09
10	Dilla Wahyuning Permana S	R-10
11	Dina Hidayati	R-11
12	Lina Kurniawati	R-12
13	Linda Dwi A	R-13
14	Lutfi M.F	R-14
15	Marfu'ah Atika Dewi	R-15
16	Masita Maskuria	R-16
17	Mekar Dewi W	R-17
18	Meliana Fahrurozi	R-18
19	Novia Diah Puji A	R-19
20	Novia Santi	R-20
21	Renita Ratnasari	R-21
22	Revi Agustina	R-22
23	Ria Fatmawati	R-23
24	Rika Indriati	R-24
25	Riska Wahyu A	R-25
26	Risma Damayanti	R-26
27	Septiyani	R-27
28	Sholikhah Nur Pramesthi	R-28
29	Siti Sholikhah	R-29
30	Susan Rohmadani	R-30
31	Titik Maryani	R-31
32	Tyas Pangestu N	R-32
33	Winsawati	R-33
34	Wury Hapsary	R-34
35	Yeni Novita Sari	R-35
36	Yuni Saitri	R-36

DAFTAR NAMA RESPONDEN PENELITIAN
 KELAS XII AK 2 SMK N 1 BANYUDONO
 TAHUN AJARAN 2014/2015

NO	NAMA	KODE
1	Aliah Rahayu F	R-37
2	Aprilia Munawaroh	R-38
3	Chusnul Chotimah	R-39
4	Danik Widiya Astuti	R-40
5	Dewi Masithoh	R-41
6	Dian Larasati	R-42
7	Erika Endah S	R-43
8	Febri Nur R	R-44
9	Gilang Fauzi	R-45
10	Hanifah Amatullah	R-46
11	Istanaini Nurrahmah	R-47
12	Lazim Jamilah	R-48
13	Lia Oktaviyani	R-49
14	Lila Imai Rahayu	R-50
15	Maryana	R-51
16	Muti'ah Khoirunnisa	R-52
17	Neni Mardikawati	R-53
18	Prihatin	R-54
19	Putri Widyastuti	R-55
20	Ria Mardiana	R-56
21	Rima Marga Reta	R-57
22	Rini Purwanti	R-58
23	Riska Indah R	R-59
24	Risma Diah K	R-60
25	Ryesda Dian Kartika	R-61
26	Sela Dwiyantri	R-62
27	Septi Nur Cahyanti	R-63
28	Septi Wulandari	R-64
29	Shinta Kusumawati	R-65
30	Siti Munawarah	R-66
31	Tri Utami	R-67
32	Zaenab Tamyizah	R-68

Lampiran 10

HASIL TABULASI DATA PENELITIAN

VARIABEL KESIAPAN KERJA

KODE	Ilmu dan Pengetahuan				Keterampilan				Kondisi Mental dan Emosi				Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
R-01	3	3	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	47
R-02	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	43
R-03	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	47
R-04	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	48
R-05	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	48
R-06	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	49
R-07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
R-08	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	51
R-09	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	48
R-10	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55
R-11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
R-12	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	50
R-13	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	48
R-14	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	53
R-15	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	49
R-16	4	3	3	3	5	2	4	4	4	5	5	5	47
R-17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
R-18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	46
R-19	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	48
R-20	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	50
R-21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53
R-22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	46
R-23	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	49
R-24	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	43
R-25	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	49
R-26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
R-27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44
R-28	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47
R-29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
R-30	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	46
R-31	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	40
R-32	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	44
R-33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
R-34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R-35	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	49
R-36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50

R-37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
R-38	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	49
R-39	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	49
R-40	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	49
R-41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
R-42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
R-43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57
R-44	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
R-45	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	43
R-46	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	52
R-47	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
R-48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R-49	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	48
R-50	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	46
R-51	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	46
R-52	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R-53	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
R-54	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	47
R-55	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	47
R-56	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	45
R-57	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	3	5	44
R-58	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	44
R-59	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	50
R-60	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	43
R-61	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	45
R-62	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	49
R-63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
R-64	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
R-65	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	48
R-66	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
R-67	3	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	47
R-68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49

R-38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	67
R-39	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	67
R-40	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	69
R-41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	78
R-42	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	66
R-43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	77
R-44	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	70
R-45	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4	4	4	5	66
R-46	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	71
R-47	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	64
R-48	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	64
R-49	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	65
R-50	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	74
R-51	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	67
R-52	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	63
R-53	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3	65
R-54	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	71
R-55	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66
R-56	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	69
R-57	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	63
R-58	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
R-59	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	67
R-60	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	65
R-61	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	64
R-62	5	4	5	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	68
R-63	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67
R-64	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	69
R-65	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	68
R-66	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	67
R-67	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	68
R-68	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	67

HASIL TABULASI DATA PENELITIAN

VARIABEL BIMBINGAN KARIER

KODE	Pemahaman Diri				Pemahaman nilai-nilai dari masyarakat			Pemahaman Lingkungan				Pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah			Perencanaan masa depan			Σ
	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	
R-01	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	71
R-02	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	71
R-03	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	70
R-04	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	67
R-05	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
R-06	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	74
R-07	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	75
R-08	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	75
R-09	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	73
R-10	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	71
R-11	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	75
R-12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	75
R-13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	78
R-14	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	64
R-15	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	72
R-16	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	70
R-17	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	70
R-18	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	70
R-19	4	4	2	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	72
R-20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	71
R-21	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	77

R-22	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	71
R-23	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	74
R-24	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	68
R-25	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	74
R-26	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	76
R-27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	63
R-28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	79
R-29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	65
R-30	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	71
R-31	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	65
R-32	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	74
R-33	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	81
R-34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	71
R-35	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	71
R-36	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	73
R-37	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	71
R-38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	69
R-39	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	72
R-40	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	72
R-41	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	65
R-42	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	68
R-43	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80
R-44	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	60
R-45	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	70
R-46	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	73
R-47	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	77
R-48	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	73
R-49	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	74

R-50	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71
R-51	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	71
R-52	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	69
R-53	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
R-54	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	72
R-55	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	72
R-56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	70
R-57	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	69
R-58	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	69
R-59	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	75
R-60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	67
R-61	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	70
R-62	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	74
R-63	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	69
R-64	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	82
R-65	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	72
R-66	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	71
R-67	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	73
R-68	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	74

HASIL TABULASI DATA PENELITIAN
VARIABEL MINAT KERJA

KODE	Memiliki Kemauan				Senang & Ketertarikan			Memiliki Perhatian			Memiliki Kesadaran		Konsentrasi			Σ
	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	
R-01	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	62
R-02	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	66
R-03	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	61
R-04	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	64
R-05	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
R-06	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	62
R-07	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
R-08	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	62
R-09	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	61
R-10	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	70
R-11	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	61
R-12	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	62
R-13	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	62
R-14	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	62
R-15	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	63
R-16	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	64
R-17	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	69
R-18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	60
R-19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
R-20	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	61
R-21	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67
R-22	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	61
R-23	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	62
R-24	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	62
R-25	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	61
R-26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R-27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
R-28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	72
R-29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	57
R-30	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	61
R-31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	61
R-32	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	62
R-33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
R-34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
R-35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	67
R-36	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	59
R-37	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	62

R-38	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
R-39	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	64
R-40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	58
R-41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R-42	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	58
R-43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	72
R-44	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	61
R-45	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	3	57
R-46	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	68
R-47	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
R-48	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	59
R-49	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	60
R-50	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	69
R-51	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	62
R-52	2	5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	58
R-53	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	60
R-54	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	62
R-55	4	4	3	2	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	62
R-56	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	62
R-57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	58
R-58	5	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	59
R-59	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	62
R-60	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	60
R-61	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	59
R-62	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	63
R-63	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	62
R-64	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
R-65	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	59
R-66	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	60
R-67	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	62
R-68	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	64

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Kesiapan Kerja			Praktik Kerja Industri			Bimbingan Karier			Minat Kerja		
Σ	%	Kriteria	Σ	%	Kriteria	Σ	%	Kriteria	Σ	%	Kriteria
47	78,33%	Siap	60	75,00%	Baik	71	83,53%	Baik	62	82,67%	Tinggi
43	71,67%	Siap	66	82,50%	Baik	71	83,53%	Baik	66	88,00%	Sangat Tinggi
47	78,33%	Siap	66	82,50%	Baik	70	82,35%	Baik	61	81,33%	Tinggi
48	80,00%	Siap	65	81,25%	Baik	67	78,82%	Baik	64	85,33%	Sangat Tinggi
48	80,00%	Siap	68	85,00%	Sangat Baik	73	85,88%	Sangat Baik	63	84,00%	Tinggi
49	81,67%	Siap	66	82,50%	Baik	74	87,06%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
50	83,33%	Siap	67	83,75%	Baik	75	88,24%	Sangat Baik	69	92,00%	Sangat Tinggi
51	85,00%	Sangat siap	68	85,00%	Sangat Baik	75	88,24%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
48	80,00%	Siap	66	82,50%	Baik	73	85,88%	Sangat Baik	61	81,33%	Tinggi
55	91,67%	Sangat siap	72	90,00%	Sangat Baik	71	83,53%	Baik	70	93,33%	Sangat Tinggi
50	83,33%	Siap	64	80,00%	Baik	75	88,24%	Sangat Baik	61	81,33%	Tinggi
50	83,33%	Siap	67	83,75%	Baik	75	88,24%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
48	80,00%	Siap	69	86,25%	Sangat Baik	78	91,76%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
53	88,33%	Sangat siap	67	83,75%	Baik	64	75,29%	Baik	62	82,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	68	85,00%	Sangat Baik	72	84,71%	Sangat Baik	63	84,00%	Tinggi
47	78,33%	Siap	61	76,25%	Baik	70	82,35%	Baik	64	85,33%	Sangat Tinggi
45	75,00%	Siap	59	73,75%	Baik	70	82,35%	Baik	69	92,00%	Sangat Tinggi
46	76,67%	Siap	70	87,50%	Sangat Baik	70	82,35%	Baik	60	80,00%	Tinggi
48	80,00%	Siap	56	70,00%	Baik	72	84,71%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
50	83,33%	Siap	67	83,75%	Baik	71	83,53%	Baik	61	81,33%	Tinggi
53	88,33%	Sangat siap	75	93,75%	Sangat Baik	77	90,59%	Sangat Baik	67	89,33%	Sangat Tinggi
46	76,67%	Siap	59	73,75%	Baik	71	83,53%	Baik	61	81,33%	Tinggi

49	81,67%	Siap	66	82,50%	Baik	74	87,06%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
43	71,67%	Siap	67	83,75%	Baik	68	80,00%	Baik	62	82,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	64	80,00%	Baik	74	87,06%	Sangat Baik	61	81,33%	Tinggi
51	85,00%	Sangat siap	70	87,50%	Sangat Baik	76	89,41%	Sangat Baik	75	100,00%	Sangat Tinggi
44	73,33%	Siap	60	75,00%	Baik	63	74,12%	Baik	59	78,67%	Tinggi
47	78,33%	Siap	63	78,75%	Baik	79	92,94%	Sangat Baik	72	96,00%	Sangat Tinggi
50	83,33%	Siap	67	83,75%	Baik	65	76,47%	Baik	57	76,00%	Tinggi
46	76,67%	Siap	67	83,75%	Baik	71	83,53%	Baik	61	81,33%	Tinggi
40	66,67%	Cukup Siap	63	78,75%	Baik	65	76,47%	Baik	61	81,33%	Tinggi
44	73,33%	Siap	67	83,75%	Baik	74	87,06%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
58	96,67%	Sangat siap	77	96,25%	Sangat Baik	81	95,29%	Sangat Baik	72	96,00%	Sangat Tinggi
48	80,00%	Siap	68	85,00%	Sangat Baik	71	83,53%	Baik	61	81,33%	Tinggi
49	81,67%	Siap	69	86,25%	Sangat Baik	71	83,53%	Baik	67	89,33%	Sangat Tinggi
50	83,33%	Siap	71	88,75%	Sangat Baik	73	85,88%	Sangat Baik	59	78,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	66	82,50%	Baik	71	83,53%	Baik	62	82,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	67	83,75%	Baik	69	81,18%	Baik	62	82,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	67	83,75%	Baik	72	84,71%	Sangat Baik	64	85,33%	Sangat Tinggi
49	81,67%	Siap	69	86,25%	Sangat Baik	72	84,71%	Sangat Baik	58	77,33%	Tinggi
59	98,33%	Sangat siap	78	97,50%	Sangat Baik	65	76,47%	Baik	74	98,67%	Sangat Tinggi
46	76,67%	Siap	66	82,50%	Baik	68	80,00%	Baik	58	77,33%	Tinggi
57	95,00%	Sangat siap	77	96,25%	Sangat Baik	80	94,12%	Sangat Baik	72	96,00%	Sangat Tinggi
45	75,00%	Siap	70	87,50%	Sangat Baik	60	70,59%	Baik	61	81,33%	Tinggi
43	71,67%	Siap	66	82,50%	Baik	70	82,35%	Baik	57	76,00%	Tinggi
52	86,67%	Sangat siap	71	88,75%	Sangat Baik	73	85,88%	Sangat Baik	68	90,67%	Sangat Tinggi
52	86,67%	Sangat siap	64	80,00%	Baik	77	90,59%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
48	80,00%	Siap	64	80,00%	Baik	73	85,88%	Sangat Baik	59	78,67%	Tinggi
48	80,00%	Siap	65	81,25%	Baik	74	87,06%	Sangat Baik	60	80,00%	Tinggi
46	76,67%	Siap	74	92,50%	Sangat Baik	71	83,53%	Baik	69	92,00%	Sangat Tinggi

46	76,67%	Siap	67	83,75%	Baik	71	83,53%	Baik	62	82,67%	Tinggi
44	73,33%	Siap	63	78,75%	Baik	69	81,18%	Baik	58	77,33%	Tinggi
45	75,00%	Siap	65	81,25%	Baik	70	82,35%	Baik	60	80,00%	Tinggi
47	78,33%	Siap	71	88,75%	Sangat Baik	72	84,71%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
47	78,33%	Siap	66	82,50%	Baik	72	84,71%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
45	75,00%	Siap	69	86,25%	Sangat Baik	70	82,35%	Baik	62	82,67%	Tinggi
44	73,33%	Siap	63	78,75%	Baik	69	81,18%	Baik	58	77,33%	Tinggi
44	73,33%	Siap	66	82,50%	Baik	69	81,18%	Baik	59	78,67%	Tinggi
50	83,33%	Siap	67	83,75%	Baik	75	88,24%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
43	71,67%	Siap	65	81,25%	Baik	67	78,82%	Baik	60	80,00%	Tinggi
45	75,00%	Siap	64	80,00%	Baik	70	82,35%	Baik	59	78,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	68	85,00%	Sangat Baik	74	87,06%	Sangat Baik	63	84,00%	Tinggi
49	81,67%	Siap	67	83,75%	Baik	69	81,18%	Baik	62	82,67%	Tinggi
58	96,67%	Sangat siap	69	86,25%	Sangat Baik	82	96,47%	Sangat Baik	73	97,33%	Sangat Tinggi
48	80,00%	Siap	68	85,00%	Sangat Baik	72	84,71%	Sangat Baik	59	78,67%	Tinggi
46	76,67%	Siap	67	83,75%	Baik	71	83,53%	Baik	60	80,00%	Tinggi
47	78,33%	Siap	68	85,00%	Sangat Baik	73	85,88%	Sangat Baik	62	82,67%	Tinggi
49	81,67%	Siap	67	83,75%	Baik	74	87,06%	Sangat Baik	64	85,33%	Sangat Tinggi
Rata-rata	80,32%	Siap	Rata-rata	83,62%	Baik	Rata-rata	84,33%	Sangat Baik	Rata	83,88%	Tinggi
Maksimal	98,33%	Sangat siap	Maksimal	97,50%	Sangat Baik	Maksimal	96,47%	Sangat Baik	Maximal	100,00%	Sangat Tinggi
Minimal	66,67%	Cukup Siap	Minimal	70,00%	Baik	Minimal	70,59%	Baik	Minimal	76,00%	Tinggi

Kesiapan Kerja			Prakerin			Bimbingan Karier			Minat Kerja		
Sangat Siap	11	16,18%	Sangat Baik	24	35,39%	Sangat Baik	32	47,06%	Sangat Tinggi	18	26,47%
Siap	56	82,35%	Baik	42	61,76%	Baik	36	52,94%	Tinggi	50	73,53%
Cukup Siap	1	1,47%	Cukup Baik	-	-	Cukup Baik	-	-	Cukup Tinggi	-	-
Kurang Siap	-	-	Kurang Baik	-	-	Kurang Baik	-	-	Rendah	-	-
Sangat Kurang Siap	-	-	Tidak Baik	-	-	Tidak Baik	-	-	Sangat Rendah	-	-

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KESIAPAN KERJA

INDIKATOR ILMU DAN PENGETAHUAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Siap	17	25 %
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84\%$	Siap	39	57,35%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup	12	17,65 %
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52\%$	Kurang siap	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat kurang siap	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR KETERAMPILAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Siap	22	32,55 %
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84\%$	Siap	39	57,35%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup	7	10,29 %
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52\%$	Kurang siap	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat kurang siap	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR KONDISI MENTAL DAN EMOSI

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Siap	40	58,82 %
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84\%$	Siap	28	41,18%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup	-	-
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52\%$	Kurang siap	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat kurang siap	-	-
	Jumlah		68	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PRAKTIK KERJA INDUSTRI

INDIKATOR DISIPLIN KERJA

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Baik	20	29,41 %
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84\%$	Baik	43	63,24%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup Baik	5	7,35%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52\%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36\%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR KERJASAMA

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	31	45,59%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	35	51,47%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	2	2,94%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PRAKTIK KERJA INDUSTRI

INDIKATOR TANGGUNG JAWAB

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	39	57,35%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	27	39,71%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	2	2,94%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR PRESTASI KERJA

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	33	48,53%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	32	47,06%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	3	4,41%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL BIMBINGAN KARIER

INDIKATOR PEMAHAMAN DIRI

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	33	48,53%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	35	51,47%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	-	-
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR PEMAHAMAN NILAI-NILAI DARI MASYARAKAT

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	38	55,88%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	26	38,24%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	4	5,88%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR PEMAHAMAN LINGKUNGAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	51	75,00%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	14	20,59%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	3	4,41%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR PEMAHAMAN HAMBATAN DAN CARA MENGATASI MASALAH

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	30	44,12%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	31	45,59%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	7	10,29%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR PERENCANAAN MASA DEPAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Baik	39	57,35%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Baik	28	41,18%
3.	$52% < \text{Skor} \leq 68%$	Cukup Baik	1	1,47%
4.	$36% < \text{Skor} \leq 52%$	Kurang Baik	-	-
5.	$20% < \text{Skor} \leq 36%$	Tidak Baik	-	-
	Jumlah		68	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL MINAT KERJA

INDIKATOR MEMILIKI KEMAUAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84% < \text{Skor} \leq 100%$	Sangat Tinggi	33	48,53%
2.	$68% < \text{Skor} \leq 84%$	Tinggi	32	47,06%

3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup Tinggi	3	4,41%
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Rendah	-	-
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR SENANG DAN KETERTARIKAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84\% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	32	47,06%
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Tinggi	31	45,59%
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup Tinggi	5	7,35%
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Rendah	-	-
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR MEMILIKI PERHATIAN

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84\% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	34	50,00%
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Tinggi	27	39,71%
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup Tinggi	7	10,29%
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Rendah	-	-
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR MEMILIKI KESADARAN

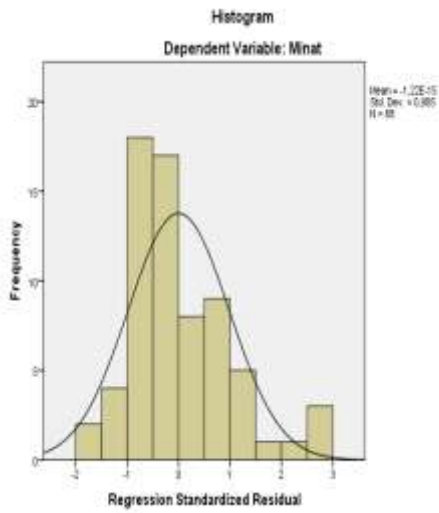
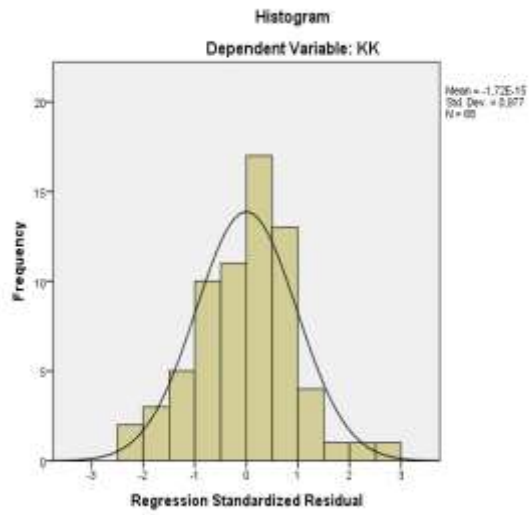
No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84\% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	48	70,59%
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Tinggi	20	29,41%
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup Tinggi	-	-
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Rendah	-	-
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	-	-
	Jumlah		68	

INDIKATOR KONSENTRASI

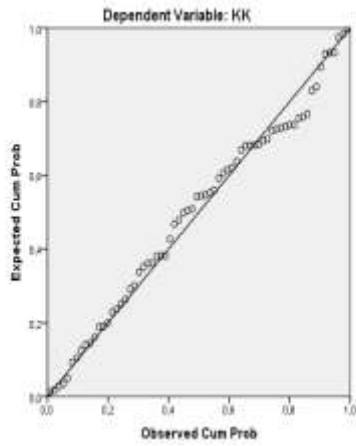
No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$84\% < \text{Skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	45	66,67%
2.	$68\% < \text{Skor} \leq 84\%$	Tinggi	22	32,35%
3.	$52\% < \text{Skor} \leq 68\%$	Cukup Tinggi	1	1,47%
4.	$36\% < \text{Skor} \leq 52\%$	Rendah	-	-
5.	$20\% < \text{Skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	-	-
	Jumlah		68	

UJI ASUMSI KLASIK

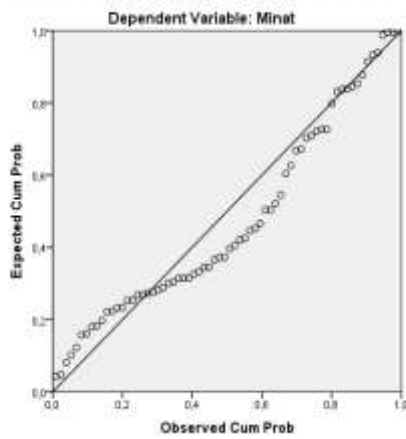
1. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47297047
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,137
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual

N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46605308
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,787
Asymp. Sig. (2-tailed)		,566

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	540,405	17	31,789	4,386	,000
KK * Prakerin	Between Groups	317,109	1	317,109	43,758	,000
	Deviation from Linearity	223,295	16	13,956	1,926	,040
	Within Groups	362,345	50	7,247		
	Total	902,750	67			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	544,563	17	32,033	2,416	,008
Minat * Prakerin in	Between Groups	261,868	1	261,868	19,752	,000
	Deviation from Linearity	282,695	16	17,668	1,333	,215
	Within Groups	662,907	50	13,258		
	Total	1207,471	67			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between (Combined)	523,456	19	27,550	3,487	,000
BK	Groups Linearity	216,588	1	216,588	27,409	,000

Deviation from Linearity	306,868	18	17,048	2,157	,018
Within Groups	379,294	48	7,902		
Total	902,750	67			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	638,656	19	33,613	2,837	,002
Between Linearity	233,570	1	233,570	19,710	,000
Minat * Groups Deviation from Linearity	405,087	18	22,505	1,899	,040
Within Groups	568,814	48	11,850		
Total	1207,471	67			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	526,733	16	32,921	4,465	,000
Between Linearity	338,692	1	338,692	45,938	,000
KK * Groups Deviation from Linearity	188,042	15	12,536	1,700	,081
Within Groups	376,017	51	7,373		
Total	902,750	67			

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-9,421	6,829		-1,380	,173		
1 Prakerin	,348	,087	,381	4,007	,000	,781	1,280
BK	,235	,086	,256	2,736	,008	,805	1,242
Minat	,279	,089	,323	3,143	,003	,669	1,494

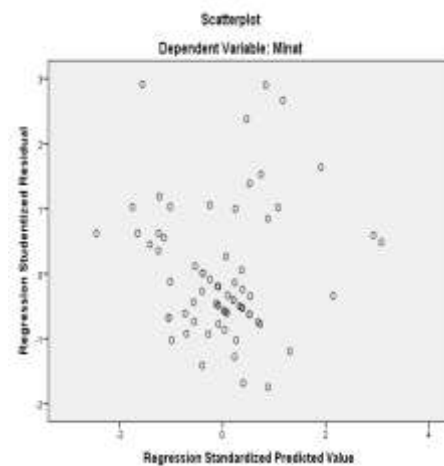
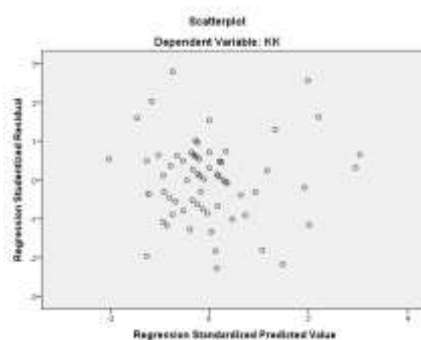
a. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	9,469	9,471		1,000	,321		
Prakerin	,404	,111	,382	3,652	,001	,942	1,062
BK	,369	,111	,348	3,325	,001	,942	1,062

a. Dependent Variable: Minat

4. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 13

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Jalur

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Minat Kerja sebagai Variabel
Dependen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,331	,310	3,526

a. Predictors: (Constant), BK, Prakerin

b. Dependent Variable: Minat

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,469	9,471		1,000	,321
1 Prakerin	,404	,111	,382	3,652	,001
BK	,369	,111	,348	3,325	,001

a. Dependent Variable: Minat

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Kesiapan Kerja sebagai
Variabel Dependen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,527	2,523

a. Predictors: (Constant), Minat, BK, Prakerin

b. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,421	6,829		1,380	,173
1 Prakerin	,348	,087	,381	4,007	,000
BK	,235	,086	,256	2,736	,008
Minat	,279	,089	,323	3,143	,003

a. Dependent Variable: KK

Uji t

Uji t dengan Dependen Minat Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,469	9,471		1,000	,321
Prakerin	,404	,111	,382	3,652	,001
BK	,369	,111	,348	3,325	,001

a. Dependent Variable: Minat

Uji t dengan Dependen Kesiapan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,421	6,829		-1,380	,173
Prakerin	,348	,087	,381	4,007	,000
BK	,235	,086	,256	2,736	,008
Minat	,279	,089	,323	3,143	,003

a. Dependent Variable: KK

a. Dependent Variable: KK

Lampiran 14



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES)
FAKULTAS EKONOMI (FE)

Alamat: Gedung C-6, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang.
Telp/Fax: (024) 8508015, website : <http://fe.unnes.ac.id>

Nomor : *523* /UN37.1.7/PP/2015
Hal : **Ijin Penelitian**

02.....Maret 2015

Yth. Kepala SMK Bhinneka Karya 1 Boyolali
di Simo, kab. Boyolali.

Diberitahukan dengan hormat bahwa, mahasiswa kami:

Nama : Rosa Rianti
NIM : 7101411402
Jur./Konsentrasi : Pend. Ekonomi / Pend. Akuntansi

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul "Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi tahun ajaran 2014/2015". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan penelitian di Instansi/Sekolah yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan Maret 2015 sd. selesai.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Deson
Pembantu Dekan Bidang Akademik,

Tembusan Yth.:
1. Dekan
2. Kajur. Pend. Ekonomi
FE Universitas Negeri Semarang

Deson
Deson Yanto, MBA., PhD.
NIP 196307181987021001

FM-05-AKD-24



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES)
FAKULTAS EKONOMI (FE)

Alamat: Gedung C-6, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang,
Telp/Fax. (024) 8508015, website : <http://fe.unnes.ac.id>

Nomor : 523 /UN37.1.7/PP/2015
Hal : Ijin Penelitian

C.R.:...Maret 2015

Yth. Kepala Badan Kesbangpol dan Limnas
Kompleks Perkantoran Terpadu
Jl. Merdeka Timur, Kemiri, Mojosongo
Kab. Boyolali

Diberitahukan dengan hormat bahwa, mahasiswa kami:

Nama : Rosa Rianti
N I M : 7101411402
Jur./Konsentrasi : Pend. Ekonomi / Pend. Akuntansi

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul "Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun ajaran 2014/2015". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Banyudono dengan alokasi waktu bulan Maret 2015 sd. selesai.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan Yth.:
1. Dekan FE Unnes
2. Kajur. Pend. Ekonomi FE Unnes
3. Kepala SMK Negeri 1 Banyudono

FM-05-AKD-24

