



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI (PRAKERIN),  
LINGKUNGAN SEKOLAH, DAN BIMBINGAN KARIER  
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII  
JURUSAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
DI SMK SWASTA SE-KABUPATEN SEMARANG  
TAHUN AJARAN 2017/2018**

**SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Sahrul Gunawan

7101413259

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**



**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Sabar saja, semua sudah ada jalannya masing-masing. Tinggal jalani saja ga usah iri. (Sugeng Zuhri, 2017)

### Persembahan

Hasil karya ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang telah merawat, membimbing, dan memotivasi saya dengan sabar
2. Dosen pembimbing skripsi saya yang telah membimbing dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik dan sabar
3. Almamater Universitas Negeri Semarang

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya, serta kemudahan dan kelapangan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Lingkungan Sekolah, dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2017/2018”. Maka dalam kesempatan ini, dengan ketulusan hati penulis akan menyampaikan rasa terima kasih kepada :

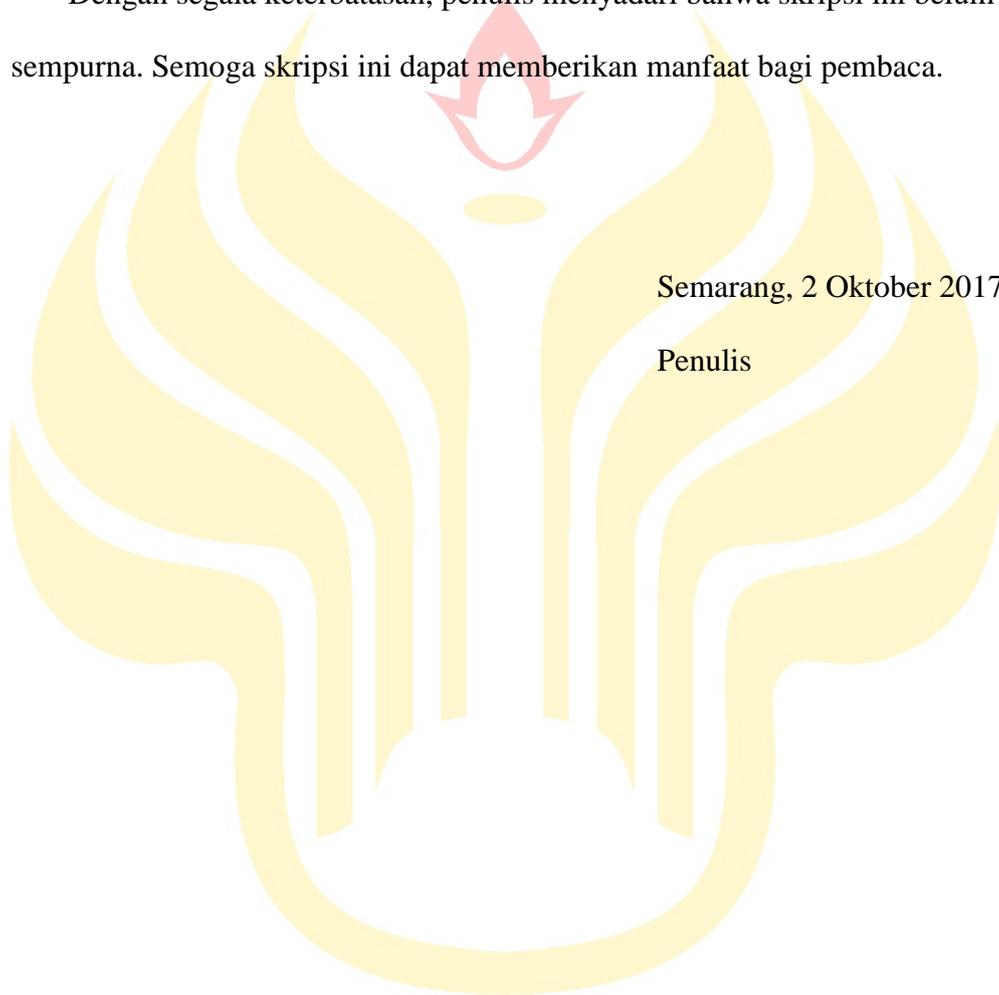
1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang sekaligus Dosen Pembimbing.
3. Drs. Ade Rustiana, M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan ijin observasi dan penelitian untuk penyusunan skripsi ini.
4. Kepala SMK Widya Praja Ungaran, Kepala SMK Kanisius Ungaran, dan Kepala SMK Masehi PSAK Ambarawa yang telah memberikan ijin penelitian.
5. Seluruh Siswa Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2017/2018
6. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan doa dalam penyusunan skripsi ini.

7. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 2 Oktober 2017

Penulis



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## SARI

**Gunawan, Sahrul. 2017.** “Peran Motivasi Kerja dalam memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Lingkungan Sekolah, dan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Administrasi Pekantoran di SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2017/2018. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Dr. Wahyono, M.M.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Prakerin, Lingkungan Sekolah, Bimbingan Karier, Kesiapan Kerja Siswa**

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jateng tahun 2014-2016 ([www.jateng.bps.go.id](http://www.jateng.bps.go.id)) keterserapan angkatan kerja lulusan SMK lebih rendah daripada angkatan kerja lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK diantaranya praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, bimbingan karier dan motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja, prakerin, lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja, serta pengaruh tidak langsung prakerin, lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja siswa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMK kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2017/2018 yang berjumlah 88 yang berada di tiga sekolah. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Metode analisis data penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan signifikansi sebesar 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan prakerin terhadap kesiapan kerja, motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh prakerin terhadap kesiapan kerja, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja, motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja, motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja, dan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa prakerin berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja siswa, lingkungan sekolah dan bimbingan karier tidak berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja. Sedangkan secara tidak langsung prakerin, lingkungan sekolah, dan bimbingan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Saran untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa adalah dengan melaksanakan bimbingan karier secara berkala, dengan orang yang sesuai dengan bidang bimbingan karier, dan dilakukan secara personal. Selain itu juga perlu meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran yang ada di sekolah.

## ABSTRACT

**Gunawan, Sahrul. 2017.** “The Role of Work Motivation in Mediating the Influence of Field of Industrial Practice, School Environment, and Career Guidance toward Student Work Readiness on XII grade Students of Office Administration in Private Vocational High Schools in Semarang Regency Academic Year 2017/2018. Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor. Dr. Wahyono, M.M.

**Keywords: Work Motivation, Field of Industrial Practice, School Environment, Career Guidance. Student Work Readiness.**

Based on the data obtained from Central Bureau of Statistics (BPS) in Central Java Province year 2014-2016 ([www.jateng.bps.go.id](http://www.jateng.bps.go.id)) the absorption of workforce from Vocational High School graduated was lower than other workforces. There are many factors influence student work readiness in Vocational High School including field of industrial practice, school environment, career guidance and work motivation. Therefore, the present research aims to find out the direct influence of work motivation, Field of Industrial Practice, school environment, and career guidance toward student work readiness, and the indirect influence of Field of Industrial Practice, school environment, and career guidance toward student work readiness through student's work motivation.

Population of the present research was the entire grade XII students of Office Administration in Private Vocational High Schools in Semarang Regency Academic Year 2017.2018 consisted of 88 students from three schools. Sampling technique used saturated sample. Collecting data method used interview, documentation, and questionnaire. Analyzing data method used path analysis with 5% significance.

The results show that there was positive and significant influence of Field of Industrial Practice toward student work readiness, work motivation significantly mediated the influence of field of industrial practice toward student work readiness, there was no positive and significant influence of school environment toward student work readiness, work motivation significantly mediated the influence of school environment toward student work readiness, there was no positive and significant influence of career guidance toward student work readiness, work motivation significantly mediated the influence of career guidance toward students work readiness, and there was positive and significant influence of work motivation toward student work readiness.

Based on the result, it can be concluded that field of industrial practice directly influenced the student work readiness, school environment and career guidance did not directly influence the student work readiness. While field of industrial practice, school environment, and career guidance indirectly influenced the student work readiness through work motivation. The suggestion in order to improve student work readiness is by giving career guidance periodically, by people who are competent, and it is given personally. Besides that, the schools also need to improve their facilities and infrastructures.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan penelitian.....	13
1.4 Kegunaan penelitian.....	13
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	18
2.1 Kesiapan Kerja.....	18
2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja .....	18

2.1.2	Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja .....	19
2.1.3	Faktor-faktor Kesiapan Kerja.....	20
2.1.4	Aspek-aspek Kesiapan Kerja.....	21
2.1.5	Indikator Kesiapan Kerja.....	21
2.2	Motivasi Kerja.....	26
2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	26
2.2.2	Fungsi Motivasi Kerja .....	28
2.2.3	Macam-macam Motivasi Kerja .....	28
2.2.4	Indikator Motivasi Kerja .....	29
2.3	Praktik Kerja Industri (Prakerin).....	31
2.3.1	Pengertian Prakerin .....	31
2.3.2	Tujuan Prakerin .....	32
2.3.3	Manfaat Prakerin .....	33
2.3.4	Indikator Prakerin.....	35
2.4	Lingkungan Sekolah.....	38
2.4.1	Pengertian Lingkungan Sekolah.....	38
2.4.2	Fungsi Lingkungan Sekolah.....	39
2.4.3	Indikator Lingkungan Sekolah .....	44
2.5	Bimbingan Karier.....	47
2.5.1	Pengertian Bimbingan Karier .....	47
2.5.2	Tujuan Bimbingan Karier.....	47
2.5.3	Fungsi Bimbingan Karier .....	49
2.5.4	Penyelenggaraan Bimbingan Karier.....	49

2.5.5	Indikator Bimbingan Karier .....	51
2.6	Penelitian Terdahulu .....	53
2.7	Hubungan Antar Variabel .....	59
2.8	Kerangka Berfikir.....	61
2.9	Hipotesis Penelitian .....	64
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>66</b>
3.1.	Jenis Penelitian dan Desain Penelitian.....	66
3.1.1.	Jenis Penelitian .....	66
3.1.2.	Desain Penelitian .....	66
3.2.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	67
3.2.1.	Populasi Penelitian .....	67
3.2.2.	Sampel.....	67
3.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	68
3.3.	Variabel Penelitian .....	68
3.3.1.	Variabel Bebas ( <i>Independent Variabel</i> ).....	69
3.3.2.	Variabel Terikat ( <i>Dependent Variabel</i> ).....	69
3.3.3.	Variabel Antara ( <i>Intervening variabel</i> ).....	70
3.4.	Jenis Data .....	70
3.5.	Metode Pengumpulan Data .....	70
3.5.1.	Metode Wawancara.....	71
3.5.2.	Metode Angket/Kuesioner .....	71
3.5.3.	Metode Dokumentasi .....	72
3.6.	Uji Instrumen Penelitian.....	72

3.6.1. Uji Validitas .....	73
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	78
3.7. Metode Analisis data.....	81
3.7.1. Analisis Statistik Inferensial.....	82
3.7.2. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	82
3.7.3. Uji Asumsi Klasik .....	83
3.7.3.1. Uji Normalitas .....	83
3.7.3.2. Uji Multikolinearitas .....	83
3.7.3.3. Uji Heterokedastisitas .....	83
3.7.4. Uji Hipotesis	
3.7.4.1. Uji Simultan .....	84
3.7.4.2. Uji Parsial.....	84
3.7.4.3. Koefisien Determinasi.....	84
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	86
4.1 Hasil Penelitian .....	86
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	86
4.1.2. Uji Asumsi Klasik .....	87
4.1.3. Pengujian Hipotesis.....	92
4.1.4. Uji Pengaruh Mediasi.....	96
4.2 Pembahasan.....	106
4.2.1. Pengaruh Prakerin terhadap Kesiapan Kerja Siswa .....	106
4.2.2. Pengaruh Prakerin terhadap Kesiapan Kerja Siswa melalui Motivasi Kerja Siswa .....	107

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kesiapan Kerja Siswa .....	108
4.2.4. Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kesiapan Kerja Siswa melalui Motivasi Kerja Siswa .....	108
4.2.5. Pengaruh Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa .....	109
4.2.6. Pengaruh Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa melalui Motivasi Kerja Siswa .....	110
4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja Siswa terhadap Kesiapan Kerja Siswa .....	111
<b>BAB 5 PENUTUP</b> .....	112
5.1 Simpulan.....	112
5.2 Saran.....	113
5.2.1. Bagi Sekolah dan Peserta Didik .....	113
5.2.2. Bagi Penelitian yang akan Datang.....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	115
<b>LAMPIRAN</b> .....	118

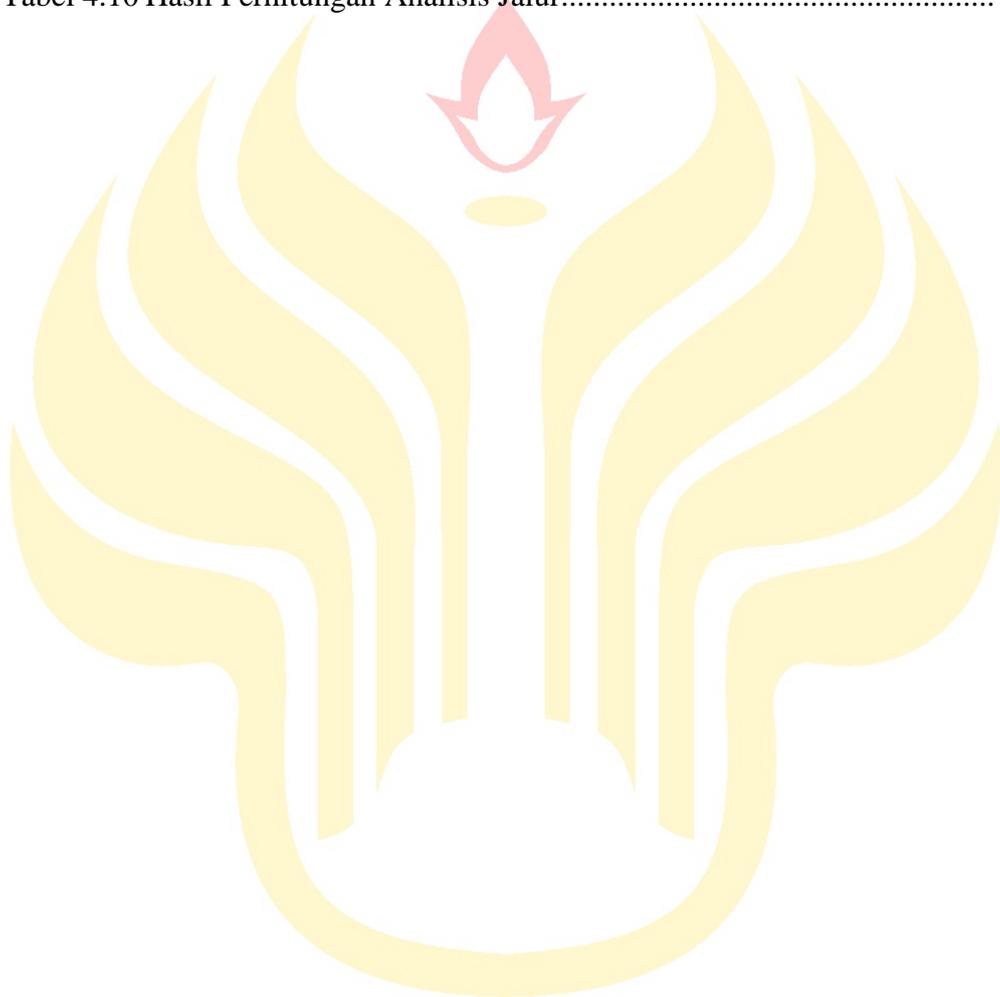


## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1	Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Teringgi yang ditamatkan di Provinsi Jawa Tengah .....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	55
Tabel 3.1	Skala Likert .....	72
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja .....	74
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Prakerin.....	75
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Sekolah.....	76
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Bimbingan Karier .....	77
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	77
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Kesiapan Kerja.....	79
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Prakerin.....	80
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Sekolah .....	80
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Bimbingan Karier .....	81
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	81
Tabel 4.1	Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov.....	88
Tabel 4.2	Hasil Uji multikolinearitas.....	89
Tabel 4.3	Hasil Uji <i>White</i> .....	91
Tabel 4.4	Hasil Koefisien Determinasi Parsial.....	91
Tabel 4.5	Hasil Uji-t.....	93
Tabel 4.6	Output SPSS R-Square .....	96
Tabel 4.7	Regresi .....	97

Tabel 4.8 Output SPSS R-Square .....	98
Tabel 4.9 Regresi .....	99
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Analisis Jalur .....	105



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	63
Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot .....	88
Gambar 4.2 Grafik Normal Scatter Plot .....	90
Gambar 4.3 Pengaruh Tidak Langsung Prakerin terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja .....	91
Gambar 4.4 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Sekolah terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja .....	102
Gambar 4.5 Pengaruh Tidak Langsung Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja .....	103
Gambar 4.6 Full Model Analisis Jalur .....	104

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Transkrip Wawancara .....	114
Lampiran 2. Data Responden Uji Coba Instrumen .....	137
Lampiran 3. Kisi-kisi Uji Coba Instrumen .....	138
Lampiran 4. Angket Uji Coba Instrumen .....	139
Lampiran 5. Tabulasi Uji Coba Instrumen .....	148
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas .....	151
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	167
Lampiran 8. Data Responden Penelitian .....	177
Lampiran 9. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	180
Lampiran 10. Instrumen Penelitian .....	181
Lampiran 11. Tabulasi Data Penelitian .....	189
Lampiran 12. Uji Normalitas .....	195
Lampiran 13. Uji Multikolinearitas .....	196
Lampiran 14. Uji Hetrokedastisitas .....	197
Lampiran 15. Uji Koefisien Determinasi .....	198
Lampiran 16. Uji Parametik Individual .....	200
Lampiran 17. Surat Observavsi .....	201
Lampiran 18. Surat Izin Uji Coba Instrumen Penelitian .....	204
Lampiran 19. Surat Bukti Uji Coba Instrumen Penelitian .....	205
Lampiran 20. Surat Izin Penelitian .....	206
Lampiran 21. Surat Bukti Penelitian .....	206

Lampiran 22. Dokumentasi .....	212
Lampiran 23. Tabel Chi-Square .....	214



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan sekolah formal yang tujuan utamanya adalah menciptakan dan mempersiapkan lulusan yang siap untuk terjun langsung di dunia kerja. Kesiapan kerja merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh siswa SMK karena siswa SMK merupakan harapan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut Stevani (2015) “Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari seseorang (siswa). Menurut Akhmad Kardimin (2004: 2-3) ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu: pertama faktor intern yakni faktor yang berasal dari dalam diri siswa, meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, dan motivasi. Kedua, faktor ekstern yakni faktor yang berasal dari luar diri siswa, meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja, dan pengalaman kerja. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Winkel dan Hastuti (2004: 668) yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai yang semuanya diperlukan oleh siswa dalam menyiapkan dirinya untuk memilih dan menekuni kariernya.

Salah satu faktor intern yang dimungkinkan mempengaruhi secara langsung kesiapan kerja adalah motivasi kerja. Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2008:94) mengemukakan bahwa, “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”, yang artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jika dikaitkan dengan siswa, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kesiapan kerja siswa setelah lulus. Karena motivasi kerja mampu membangkitkan dan mengarahkan keinginan siswa untuk bekerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Royani (2015) yang meneliti mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri dan prestasi belajar akademik terhadap kesiapan kerja yang salah satu kesimpulannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 77,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kesiapan kerja siswa. Oleh sebab itu sekolah mempunyai peran untuk membangkitkan motivasi kerja dari siswa agar kesiapan kerja siswa SMK semakin tinggi. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya adalah melalui pembelajaran praktik di sekolah dan melalui praktik di dunia industri.

SMK yang menerapkan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) pasti akan menerapkan suatu program yang mengharuskan siswanya praktik langsung pada dunia kerja yang tujuannya adalah memberikan pengalaman nyata dalam dunia

kerja kepada siswa yang sekarang disebut Praktik Kerja Industri (prakerin). Menurut Bukit (2014: 59-61) salah satu manfaat dari prakerin bagi siswa yaitu meningkatkan harga diri dan rasa percaya diri siswa. Dengan meningkatnya harga diri dan rasa percaya diri siswa maka motivasi kerja yang ada dalam diri siswa akan meningkat. Siswa akan merasa lebih bisa menjalankan segala pekerjaan yang berhubungan dengan keahliannya daripada siswa lain yang tidak melaksanakan kegiatan prakerin seperti dirinya.

Selain itu Bukit (2014: 59-61) menjelaskan pula bahwa dengan adanya prakerin maka siswa akan memiliki keahlian dan pengalaman kerja yang dapat mempermudah siswa dalam mencari pekerjaan. Keahlian dan pengalaman kerja itu akan menjadi bekal bagi siswa dalam meniti karier di dunia kerja setelah lulus. Sehingga pada saat siswa lulus, kesiapan kerja siswa akan meningkat karena mempunyai pengalaman prakerin tersebut. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh langsung yang terjadi antara pengalaman bekerja siswa melalui prakerin dengan kesiapan kerja siswa.

Royani (2015) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 42% dan terhadap motivasi kerja siswa sebesar 12,82%. Sejalan dengan penelitian tersebut, Puryanti (2016) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa ada pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 10,69%. Dari dua penelitian di atas keduanya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh praktik kerja industri terhadap motivasi kerja dan kesiapan kerja siswa namun besaran pengaruhnya berbeda.

Prakerin juga dimungkinkan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja yang dimediasi melalui variabel *intervening* motivasi kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Royani (2015) bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 99,5%. Sementara itu Wasis dan Nurkhin (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan prakerin terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebesar 43,5 %. Siswa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan membuat siswa lebih termotivasi untuk meningkatkan kesiapan kerjanya dengan cara lebih meningkatkan persiapan, peragaan, dan praktik saat melaksanakan kegiatan prakerin serta dievaluasi dengan baik.

Selain pengalaman dalam praktik kerja industri (prakerin), motivasi kerja dan kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor luar dari diri siswa, salah satunya adalah lingkungan sekolah. Menurut Slameto (2010: 64-69) lingkungan sekolah yang di dalamnya meliputi interaksi antara guru dengan siswa, dan interaksi antara siswa dengan siswa akan mendorong meningkatnya motivasi kerja siswa. Siswa yang belajar di SMK pastinya mempunyai tujuan utama adalah dapat bekerja langsung setelah lulus. Sehingga siswa dalam berperilaku dan bergaul juga mengarah pada tujuan utama tersebut. Tujuan ini juga pasti diketahui oleh guru sehingga guru dalam berinteraksi dengan siswa mengarah pada bagaimana motivasi kerja siswa dapat meningkat.

Selain itu Slameto (2010: 64-69) juga menyatakan bahwa lingkungan sekolah juga berkaitan dengan metode belajar mengajar baik metode belajar siswa

maupun metode mengajar yang dilakukan oleh guru. SMK merupakan sekolah yang banyak menerapkan metode pembelajaran praktik bagi siswa. Pembelajaran praktik inilah yang akan meningkatkan kesiapan kerja siswa. Hal ini dikarenakan dengan adanya praktik maka siswa akan mendapatkan pengalaman serta keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sesungguhnya.

Selaras dengan pernyataan di atas, penelitian yang dilakukan Alfian (2014) juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja dan kesiapan kerja. Pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 27% sedangkan pengaruh lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja sebesar 33,5%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah juga mempengaruhi motivasi kerja dan kesiapan kerja siswa. Untuk itu sekolah khususnya SMK harus meningkatkan kualitas pendidikan serta sarana dan prasarana mengajar hingga metode belajar mengajar agar motivasi kerja dan kesiapan kerja siswa dapat meningkat sehingga lulusannya dapat langsung bekerja.

Melalui variabel motivasi kerja, lingkungan sekolah juga dimungkinkan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2014) bahwa melalui motivasi kerja, lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 35,9%. Lingkungan sekolah merupakan tempat siswa belajar dan menuntut ilmu serta mulai untuk menyiapkan diri merencanakan masa depannya. Sehingga sekolah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di dalamnya. Selain itu sekolah juga harus meningkatkan kualitas pendidik serta perlengkapan untuk

mengajar, yang tujuannya untuk meningkatkan motivasi bekerja serta meningkatkan kualitas lulusan-lulusan yang unggul yang siap untuk langsung bekerja secara profesional.

Faktor eksternal lain yang dimungkinkan mempengaruhi motivasi dan kesiapan kerja siswa yaitu bimbingan karier. Bimbingan karier baik yang dilakukan oleh pihak sekolah maupun pihak lain akan mampu membangkitkan motivasi serta kesiapan kerja siswa dan juga dapat membantu siswa dalam memilih karier yang akan dipilihnya setelah lulus. Menurut Walgito (2010: 202) salah satu tujuan bimbingan karier adalah mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya. Setelah siswa mengetahui jenis pekerjaan yang sesuai dengan potensi dirinya maka motivasi kerja siswa akan semakin meningkat karena siswa akan merasa pekerjaan itulah yang cocok bagi dirinya dalam meniti karier. Rasa cocok itulah yang akan menjadi pendorong bagi siswa dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

Senada dengan pernyataan Wingkel dan Hastuti (2004: 114) bahwa bimbingan karier ialah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memegang jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki. Dengan demikian bimbingan karier diharapkan mampu membantu siswa untuk memilih pekerjaan atau karier apa yang akan diambil setelah menyelesaikan pendidikannya. Sehingga siswa akan dapat memilih atau menentukan karier yang baik untuk dirinya sendiri. Dengan pilihan itu maka siswa akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan diambil setelah lulus. Oleh sebab itu kesiapan kerja dari siswa akan meningkat dengan sendirinya.

Pengertian di atas didukung dengan penelitian Suryani (2016) yang meneliti mengenai pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja. Suryani menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja sebesar 30,47%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fajriah (2016) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa namun besarnya lebih sedikit yakni sebesar 16,97%. Terhadap motivasi kerja, bimbingan karier juga mempunyai pengaruh seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2014) yang menyimpulkan adanya pengaruh bimbingan karier terhadap motivasi kerja sebesar 30,5%. Dengan demikian melalui bimbingan karier siswa akan memperoleh informasi-informasi serta pemahaman yang tepat mengenai potensi dirinya, dunia kerja, serta wawasan yang lebih luas tentang peluang pekerjaan dan jabatan/profesi yang lebih berkembang di masa yang akan datang.

Bimbingan karier juga dimungkinkan berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui variabel *intervening* motivasi kerja. Seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suryani (2016) yang salah satunya menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 10% motivasi kerja memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Alfian (2014) ia juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebesar 50,8%. Dengan bimbingan karier yang baik maka siswa akan dapat memahami potensi

yang ada dalam dirinya dan mampu memilih pekerjaan apa yang sesuai dengan dirinya serta akan termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi itu, maka siswa akan lebih giat lagi dalam menyiapkan sesuatu dalam meraih tujuannya yakni bekerja.

Pendidikan merupakan sarana mengembangkan potensi diri yang akan memberikan bekal untuk menjadi pribadi yang unggul yang akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan untuk masuk di dunia kerja. SMK merupakan salah satu penyelenggara pendidikan formal yang menerapkan sistem pendidikan ganda dan memiliki pola pelatihan khusus untuk mengarahkan peserta didik agar menjadi lulusan yang siap terjun di dunia kerja secara profesional menurut keahliannya. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1990 Pasal 1, “Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu”.

Oleh karena itu SMK diharapkan dapat memenuhi tuntutan dunia usaha dan industri dalam hal menyediakan tenaga kerja di tingkat menengah. Dengan bekal tersebut diharapkan siswa menjadi calon tenaga kerja yang terampil dan siap untuk langsung bekerja setelah lulus dari SMK serta bekerja sesuai dengan keahliannya. Namun dalam kenyataannya belum semua siswa SMK yang ada dalam pendidikan tingkat menengah khususnya di Provinsi Jawa Tengah dapat langsung bekerja setelah ia lulus dari sekolah. Hal ini dapat dilihat dari tabel keterserapan penduduk usia kerja di dunia kerja menurut pendidikan tertinggi di Provinsi Jawa Tengah pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja**  
**Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Provinsi Jawa Tengah**  
**(juta orang)**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2014		2015		2016	
	Feb	Agus	Feb	Agus	Feb	Agus
Sekolah Dasar	9,13	8,98	9,39	8,61	8,92	8,44
Sekolah Menengah Pertama	3,16	3,12	3,15	3,16	3,28	3,29
Sekolah Menengah Atas	3,37	3,30	3,45	3,40	3,54	3,50
Diploma I, II, III, IV dan Universitas	1,09	1,15	1,33	1,27	1,42	1,28
Jumlah	16,75	16,55	17,32	16,44	17,16	16,51
<b>Jumlah Angkatan Kerja</b>	<b>17,72</b>	<b>17,55</b>	<b>18,29</b>	<b>17,30</b>	<b>17,91</b>	<b>17,31</b>

Sumber:Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jateng ([www.jateng.bps.go.id](http://www.jateng.bps.go.id))

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa keterserapan angkatan kerja lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang di dalamnya mencakup SMK se-Provinsi Jawa Tengah pada bulan Februari tahun 2016 sebesar 3,54 juta dan pada bulan Agustus sebesar 3,50 juta. Hal ini lebih rendah dibandingkan dengan lulusan SD yang pada bulan Februari tahun 2016 sebesar 8,92 juta dan pada bulan Agustus sebesar 8,44 juta orang. Demikian pula pada tahun selanjutnya yakni di tahun 2015 dan 2016, keterserapan lulusan SMK masih kalah dengan lulusan SD.

Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan kualitas pendidikan di SMK agar banyak lulusannya dapat langsung terserap di dunia kerja karena tujuan utama dari SMK yaitu menciptakan dan menyiapkan siswa yang siap bekerja setelah lulus dari sekolah. Lebih-lebih dapat bekerja sesuai dengan keahliannya yang mereka tempuh selama menjalankan pendidikan di

SMK. Pemberian bimbingan karier serta pengalaman kerja kepada siswa juga harus ditingkatkan kualitasnya karena telah terbukti dengan penelitian-penelitian di atas bahwa bimbingan karier serta pengalaman kerja dapat mempengaruhi motivasi dan kesiapan kerja siswa.

Kesimpulan tersebut didukung dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pihak di tiga sekolah tersebut. Ketua jurusan administrasi perkantoran SMK Widya Praja Ungaran menjelaskan bahwa ketidak stabilan dan rendahnya lulusan yang terserap di dunia kerja dikarenakan beberapa faktor diantaranya adalah bimbingan karier yang kurang efektif karena hanya dilakukan sekali dan dengan cara yang klasikal dan juga karena sarana dan prasarana belajar mengajar yang kurang untuk melakukan pembelajaran yang bersifat praktik. Selain itu prakerin juga dirasa terlalu pendek waktunya dan terkadang pekerjaan yang dilakukan oleh siswa di tempat prakerin tidak sesuai dengan kompetensi yang siswa pelajari di sekolah. Anggapan tersebut juga dikuatkan oleh pendapat dari Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) yang mengatakan bahwa bimbingan karier yang dilakukan oleh BKK biasanya dengan cara mengumpulkan seluruh siswa dalam satu ruangan kemudian dilakukan bimbingan karier.

Menurut Drs. Ag Sunarto selaku Ketua Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Kanisius Ungaran menerangkan bahwa di SMK tersebut hanya terdapat dua guru AP sehingga proses belajar mengajar tidak maksimal karena harus mengajar untuk beberapa mata pelajaran produktif. Sarana dan prasaran yang dibutuhkan juga kurang memadai khususnya untuk pembelajaran yang bersifat praktik seperti

kurang lengkapnya perlengkapan untuk mengarsip. Selain itu karena terbatasnya tenaga pendidik, bimbingan yang seharusnya dilakukan oleh jurusan, beberapa tahun ini tidak dilakukan hanya dilakukan oleh guru BP. Sehingga hasil dari bimbingan karier kurang maksimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru BK SMK Masehi PSAK Ambarawa juga mendapatkan informasi bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan keterserapan lulusannya di dunia kerja tidak stabil. Diantaranya adalah kurangnya sarana prasarana pembelajar untuk mata pelajaran yang bersifat praktik. Jika ada, sarana dan prasaran tersebut kurang mengikuti perkembangan dengan sarana dan prasarana yang ada di dunia industri seperti masih komputer yang versi lama, sehingga pada saat siswa diterjunkan prakerin hasilnya kurang maksimal.

Dari observasi dan wawancara yang dilakukan di tiga sekolah tersebut, peneliti menyimpulkan ada beberapa permasalahan terkait dengan kesiapan kerja siswa, yakni *pertama* bimbingan karier yang dilakukan oleh pihak sekolah hampir semuanya menggunakan cara klasik sehingga kurang memahami diri siswa secara individu. Selain itu kurang maksimalnya bimbingan karier yang dilakukan disebabkan karena orang yang ditunjuk untuk melaksanakan bimbingan merupakan guru yang aktif mengajar di mata pelajaran yang lain sehingga proses bimbingan yang seharusnya dilakukan beberapa kali kepada siswa hanya dapat dilakukan sekali dalam 3 tahun. *Kedua* kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran sehingga guru kurang maksimal dalam mengajar khususnya dalam mata pelajaran yang bersifat praktik. Hal ini juga dikarenakan kurangnya

pendanaan untuk proses pengadaan alat-alat yang digunakan untuk praktik. *Ketiga* sarana dan prasarana pembelajaran yang kurang memadai bahkan tertinggal perkembangannya dengan sarana dan prasarana yang ada di dunia industri menyebabkan siswa kesulitan dalam melaksanakan prakerin. *Keempat* yakni belum semua siswa yang diterjunkan prakerin dapat praktik sesuai dengan bidangnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kesiapan kerja seseorang. Dalam penelitian ini motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening*. Beberapa riset menunjukkan praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja, namun menunjukkan pengaruh yang kecil atau tidak berpengaruh. Sedangkan motivasi kerja pengaruhnya lebih besar daripada variabel lain. Sehingga motivasi kerja berperan sebagai mediasi pengaruh praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan fakta di atas dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI (PRAKERIN), LINGKUNGAN SEKOLAH, DAN BIMBINGAN KARIER TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII JURUSAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI SMK SWASTA SE-KABUPATEN SEMARANG TAHUN AJARAN 2017/2018”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Apakah terdapat pengaruh langsung praktik kerja industri (prakerin), terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?
- 1.2.2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung praktik kerja industri (prakerin) melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?
- 1.2.4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?
- 1.2.5. Apakah terdapat pengaruh langsung bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?
- 1.2.6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung bimbingan karier melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan

Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?

- 1.2.7. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh langsung praktik kerja industri (prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.
- 1.3.2. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara praktik kerja industri (prakerin) melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.
- 1.3.3. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh langsung antara lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.
- 1.3.4. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa

SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.

- 1.3.5. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh langsung antara bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.
- 1.3.6. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara bimbingan karier melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.
- 1.3.7. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK swasta se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

###### **1. Bagi civitas akademika**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa SMK baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 2. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja siswa.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

#### 1. Manfaat bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi ketiga sekolah yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi siswa sebagai calon tenaga kerja menengah yang profesional.

#### 2. Manfaat bagi siswa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

#### 3. Manfaat bagi instansi pasangan (DU/DI)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi dunia kerja/dunia industri akan pentingnya kerjasama dengan lembaga pendidikan dalam menciptakan tenaga kerja menengah yang profesional sehingga terjadi hubungan yang saling menguntungkan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1. Kesiapan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Kesiapan Kerja

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan formal yang tujuan utamanya adalah menyiapkan siswa agar dapat langsung bekerja secara profesional, sesuai bidang keahliannya dan dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja/dunia industri. Menurut Slameto (2010: 113), “Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi”. Kesiapan dapat dilihat dari beberapa hal, mulai dari kondisi fisik, mental dan emosional, kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan hingga pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Sementara itu Anoraga (2014:11) mendefinisikan ”Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia”. Tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan sehingga faktor ekonominya terjaga.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang untuk memberi tanggapan /respon pada situasi tertentu yang dapat dilihat dari kondisi fisik, mental dan emosional, kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan hingga pengetahuan yang dimiliki

manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk mencari nafkah agar faktor ekonominya terjaga.

### 2.1.2. Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja

Dalyono (2009:166) menyebutkan prinsip-prinsip bagi perkembangan kesiapan (*readiness*) adalah sebagai berikut:

- 2.1.2.1.1. semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama membentuk *readiness*, yaitu kemampuan dan kesiapan
- 2.1.2.1.2. pengalaman seseorang ikut mempengaruhi pertumbuhan fisiologis individu
- 2.1.2.1.3. pengalaman mempunyai efek kumulatif dalam perkembangan fungsi-fungsi kepribadian individu, baik yang jasmaniah maupun rohani
- 2.1.2.1.4. apabila *readiness* untuk melaksanakan kegiatan tertentu terbentuk pada diri seseorang, maka saat-saat tertentu dalam kehidupan seseorang.

Prinsip-prinsip kesiapan juga dikemukakan oleh Slameto (2010:115) yang terdiri dari:

- 2.1.2.2.1. semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi)
- 2.1.2.2.2. kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman
- 2.1.2.2.3. pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan

2.1.2.2.4. kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan masa perkembangan.

### **2.1.3. Faktor-faktor Kesiapan Kerja**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari seseorang. Kardimin (2004: 2-3) membagi faktor kesiapan kerja ke dalam dua dimensi pertama faktor intern yakni faktor yang berasal dari dalam diri siswa, meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, dan motivasi. Kedua, faktor ekstern yakni faktor yang berasal dari luar diri siswa, meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja, dan pengalaman kerja. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Winkel dan Hastuti (2004: 668) yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai yang semuanya diperlukan oleh siswa dalam menyiapkan dirinya untuk memilih dan menekuni kariernya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kesiapan kerja siswa meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, pengetahuan, dan keterampilan. Faktor eksternal terdiri dari peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja, dan pengalaman kerja.

#### 2.1.4. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja siswa SMK dilihat dari kesiapannya sebagai tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek sebagaimana disebutkan oleh Hamalik (2007:7-8) sebagai berikut:

- 2.1.4.1.1. Aspek potensial. Aspek potensial ini berkaitan dengan faktor keturunan yang dinamis, terus berkembang, dan dapat dikembangkan. Potensi tersebut antara lain daya ingat, daya berfikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya
- 2.1.4.1.2. Aspek profesional dan/atau vokasional yakni aspek yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, sehingga dapat menciptakan hasil yang baik secara optimal
- 2.1.4.1.3. Aspek fungsional. Aspek yang berkaitan dengan bagaimana setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula.
- 2.1.4.1.4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang dijalankannya.
- 2.1.4.1.5. Aspek personal, aspek ini memandang bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang

pekerjaannya, misal: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun, rajin, dan lain sebagainya.

- 2.1.4.1.6. Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas

Aspek-aspek kesiapan juga disebutkan oleh Slameto (2010:115) sebagai berikut.

- 2.1.4.2.1. Kematangan (*maturation*)

Kematangan merupakan proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan yang mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubungan dengan fungsi-fungsi tubuh dan jiwa sehingga terjadi diferensiasi.

- 2.1.4.2.2. Kecerdasan

Menurut J. Piaget dalam Slameto (2010), perkembangan kecerdasan adalah sebagai berikut : a) *Sensory motor period* (0-2 tahun), b) *Preoperational period* (2-7 tahun), c) *Concrete operation* (7-11 tahun), d) *formal operation* (lebih dari 11 tahun).

## 2.1.5. Indikator Kesiapan Kerja

Ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja menurut Agus Fitriyanto (2006:9) adalah sebagai berikut:

- 2.1.5.1.1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang saja tetapi peserta didik

tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

2.1.5.1.2. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain

Dalam bekerja peserta didik dituntut untuk bisa bekerja sama dengan orang lain. Karena hal tersebut mutlak diperlukan pada saat bekerja.

2.1.5.1.3. Mampu mengendalikan diri atau emosi

Dengan adanya pengendalian diri atau emosi maka akan tenang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan baik dan benar.

2.1.5.1.4. Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk mengoreksi kesalahan yang terjadi untuk kemudian mencari solusinya. Kritis tidak hanya terhadap diri sendiri tetapi juga terhadap lingkungan kerja sehingga akan muncul ide/gagasan serta inisiatif

2.1.5.1.5. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab akan timbul pada diri peserta didik ketika ia telah melampaui kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari dalam diri.

2.1.5.1.6. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi

Beradaptasi dengan lingkungan kerja akan menjadi modal untuk dapat berinteraksi dalam lingkungan tersebut. Selain itu teknologi juga akan membantu penyelesaian pekerjaan dengan baik dan benar.

2.1.5.1.7. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian

Kesiapan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan kerja karena peserta didik terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi dengan adanya ambisi untuk maju. Salah satu usaha yang dilakukan yakni dengan cara mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Hal yang berbeda disampaikan oleh Maulana (2006:158) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja dapat dilihat dari kemampuan universal yang harus dimiliki yaitu :

2.1.5.2.1. Kemampuan berkomunikasi

Meliputi kemampuan untuk mendengarkan, berbicara, dan menulis dengan efektif, menegosiasikan kesulitan-kesulitan yang terjadi, dan meyakinkan orang tentang ide-ide anda.

2.1.5.2.2. Kemampuan memecahkan masalah dan berpikir kritis

Meliputi kemampuan berpikir secara analitis dan abstrak dengan mempertimbangkan berbagai perspektif, dan kemampuan mengidentifikasi beragam cara pemecahan potensial untuk masalah yang sama.

2.1.5.2.3. Kemampuan hubungan interpersonal

Meliputi kemampuan menjalin kerja sama dengan berbagai kelompok dan atau individu untuk mewujudkan suatu ide atau tujuan perusahaan.

#### 2.1.5.2.4. Kemampuan organisasional

Meliputi kemampuan mencari tahu kebutuhan pasar, merencanakan atau mengatur presentasi, mendelegasikan tanggung jawab, merancang dan mengoordinasi acara-acara, serta mengatur pelaksanaan proyek.

#### 2.1.5.2.5. Kemampuan riset

Meliputi kemampuan database komputer, mengidentifikasi permasalahan, menganalisis, mengelompokkan, dan menyimpan data, serta menangani tugas-tugas khusus.

Winkel dan Hastuti (2010:668) menyebutkan indikator kesiapan kerja yaitu:

#### 2.1.5.3.1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu dapat terjadi. Dengan pengetahuan yang siswa miliki selama menjalani pendidikan di SMK, tentu akan menjadikan siswa lebih siap dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.

#### 2.1.5.3.2. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki siswa yaitu kemampuan menggunakan akal fikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atauun

membuat sesuatu menjadi lebih bermakna yang dimiliki siswa, sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut

#### 2.1.5.3.3. Sikap dan Nilai

Sikap dan nilai merupakan internal yang sangat berperan dalam mengambil tindakan siswa yang memiliki sikap, jelas mampu memilih serta tegas diantara beberapa kemungkinan yang berkaitan dengan dunia kerja. Dengan sikap dan nilai yang jelas siswa lebih siap dalam mengambil keputusan untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yakni indikator yang dikemukakan oleh Winkel dan Hastuti (2010:668) yaitu :

##### 2.1.5.4.1. Pengetahuan

##### 2.1.5.4.2. Keterampilan

##### 2.1.5.4.3. Sikap dan Nilai

## 2.2. Motivasi Kerja

### 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dasar motif. Menurut Mangkunegara (2008: 93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi menurut Mc. Donald dalam Hamalik (2013:158) "*motivation is an energy*

*change within the person characterized by effective arousal and anticipatory goal reaction*". Yang artinya motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2008:94) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*". (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Sedangkan menurut Uno (2015:71-72) membagi motivasi kerja ke dalam dua definisi, yakni definisi konseptual dan definisi operasional. Secara konseptual motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Sedangkan secara operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi dari dalam diri manusia maupun dari luar yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## **2.2.2. Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja akan mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan seseorang dalam bekerja. Hamalik (2013: 161) menjelaskan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 2.2.2.1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan seperti belajar juga bekerja.
- 2.2.2.2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya motivasi mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan. Dalam bekerja motivasi mengarahkan seseorang dalam berbuat sesuatu guna mencapai tujuan pekerjaannya.
- 2.2.2.3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

## **2.2.3. Macam-macam Motivasi Kerja**

Menurut Hamalik (2013:162-163) motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu, motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

### **2.2.3.1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik atau motivasi murni adalah motivasi yang hidup dalam diri siswa dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional. Motivasi ini timbul dalam diri siswa, misalnya keinginan untuk mendapatkan keterampilan tertentu, memperoleh informasi dan pengertian, mengembangkan

sikap untuk berhasil, menyenangkan kehidupan, menyadari sumbangannya terhadap kelompok, keinginan diterima orang lain, dan lain-lain.

#### 2.2.3.2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, tingkat hadiah, pertentangan, dan persaingan yang bersifat negatif. Artinya seseorang akan termotivasi jika faktor-faktor lain di luar dirinya memberikan dukungan.

#### 2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2015:73), indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

##### 2.2.4.1.1. Motivasi Internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

##### 2.2.4.1.2. Motivasi Eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakannya.
3. Bekerja dengan memperoleh insentif

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

David McClelland dalam Hasibuan (2009:162) mengemukakan teorinya yaitu hal-hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah :

#### 2.2.4.2.1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

#### 2.2.4.2.2. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut; pertama, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*). Kedua, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena manusia merasa dirinya penting (*sense of importing*). Ketiga, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*). Keempat, kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### 2.2.4.2.3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi kerja karyawan. Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator motivasi kerja adalah indikator yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Hasibuan (2009:162) yaitu :

##### 2.2.4.3.1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*)

##### 2.2.4.3.2. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

##### 2.2.4.3.3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

### **2.3. Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

#### 2.3.1. Pengertian Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Praktik kerja industri (Prakerin) merupakan salah satu kegiatan yang harus diselenggarakan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menerapkan Sistem Pendidikan Ganda (SPG). Prakerin tersebut ditujukan kepada peserta didik atau siswa agar lebih dekat dengan dunia kerja yang nyata. Dengan diadakannya prakerin diharapkan ada kerja sama yang baik antara pihak sekolah dengan dunia usaha atau dunia industri serta keserasian antara mutu dan kemampuan yang dimiliki siswa dengan tuntutan dunia kerja.

Wolf dalam Masriam Bukit (2014: 42) menyatakan dua kegiatan pendidikan pada pendidikan sistem ganda, sebagai: “*two places of learning of*

*equal value and the same standard are combined together to form system”.*

Yang artinya pada model PSG pendidikan mempunyai dua tempat kegiatan yakni pembelajaran dilaksanakan di sekolah atau pembelajaran berbasis sekolah (*school based learning*) dan pembelajaran ditempat bekerja (*work based learning*). Pembelajaran di sekolah dilaksanakan oleh para guru yang ada di sekolah, dan pembelajaran yang berbasis di tempat kerja dilaksanakan oleh pembimbing yang ada di dunia kerja.

Sejalan dengan pengertian tersebut Nolker & Schoenfeldt (1993) dalam Wena (2009: 101) menjelaskan bahwa untuk mengajarkan praktik keterampilan dasar kejuruan perlu digunakan strategi tertentu agar siswa paham, baik secara kognitif dan sekaligus secara motorik langkah-langkah dasar suatu keterampilan kerja kejuruan. Salah satu strategi pembelajaran untuk mengajarkan keterampilan dasar kejuruan adalah strategi pembelajaran pelatihan industri (*Training Within Industry/TWI*).

Dari dua pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan oleh SMK yang menggunakan sistem pendidikan ganda untuk mengajarkan praktik keterampilan dasar kejuruan kepada siswa secara langsung di dunia kerja agar siswa dapat mempraktikkan langsung pengetahuan yang didapat di sekolah ke dalam dunia kerja serta dapat memberikan pengalaman nyata kepada siswa.

### **2.3.2. Tujuan Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Secara umum Praktik Kerja Industri (Prakerin) ini bertujuan untuk membekali siswa SMK dengan pengalaman yang sesungguhnya yang ada di

dunia kerja. Selain itu dengan adanya praktik kerja industri siswa juga dapat mempraktikkan secara langsung di dunia kerja atas materi yang didapat di dalam kelas pada saat belajar mengajar. Sehingga dengan adanya prakerin tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kesiapan kerja siswa setelah lulus.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 323/U/1997 tentang Pendidikan Sistem Ganda pada SMK, pada Bab II Pasal 2 menjelaskan bahwa ada 5 tujuan praktik kerja industri, yaitu :

- 2.3.2.1. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran serta institusi pasangan (DU/DI)
- 2.3.2.2. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
- 2.3.2.3. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi bekal dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan.
- 2.3.2.4. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.
- 2.3.2.5. Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan melalui pendayagunaan sumberdaya pendidikan yang ada di dunia kerja.

### **2.3.3. Manfaat Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Pratik kerja industri (Prakerin) sangat penting untuk para siswa, karena siswa akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman

langsung dari dunia kerja. Manfaat prakerin juga dapat dirasakan oleh pihak sekolah dan pihak industri.

Ada beberapa manfaat praktik kerja industri (prakerin) yang dapat dirasakan oleh tiga pihak (Bukit.2014: 54-61) yakni:

#### 2.3.3.1. Manfaat bagi Sekolah

2.3.3.1.1. Perusahaan membantu meringankan biaya, sarana, dan prasarana pendidikan yang selama ini menjadi tanggungan sekolah.

2.3.3.1.2. Memberi peluang kepada sekolah untuk mencapai kesesuaian dan kesepadanan antara program pendidikan yang dijalankan di sekolah dengan tuntutan lapangan pekerjaan.

2.3.3.1.3. Meningkatkan kualitas pembelajaran guru kejuruan di sekolah.

2.3.3.1.4. Memberi bekal keahlian bagi siswa, sehingga setelah tamat lebih besar peluang untuk memasuki lapangan kerja.

#### 2.3.3.2. Manfaat bagi Industri

Ada 5 manfaat prakerin bagi industri yaitu:

2.3.3.2.1. Industri dapat mengenal persis pengetahuan, keterampilan, serta sikap setiap siswa yang mengikuti magang, sehingga jika memerlukan perusahaan dapat merekrut siswa tersebut setelah lulus.

2.3.3.2.2. Penghematan biaya transisi tenaga kerja dengan mempercepat masa transisi dari sekolah ke dunia kerja.

2.3.3.2.3. Selama mengikuti magang siswa yang berstatus sebagai peserta latihan, dan lain pihak pada waktu yang bersamaan sekaligus berstatus sebagai tenaga kerja. Siswa telah ikut dalam proses

produksi secara aktif, berarti selama masa pendidikan siswa adalah tenaga yang mendatangkan penghematan (*savings*) bagi industri.

2.3.3.2.4. Perusahaan yang menjalankan pemagangan dapat memasukkan biaya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke dalam ongkos produksi. Pengeluaran perusahaan untuk biaya pendidikan dan pelatihan, digunakan sebagai faktor pengurang terhadap hitungan pajak penghasilan yang harus dibayarkan oleh perusahaan.

2.3.3.2.5. Keterlibatan langsung dunia usaha dalam pendidikan kejuruan memberi keuntungan-keuntungan kepada perusahaan seperti menjamin terselenggaranya proses pendidikan yang fleksibel dan berorientasi kepada praktik, sehingga pelatihan tenaga kerja terampil berlangsung secara realistis, sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan selalu mengikuti perkembangan teknologi modern.

2.3.3.3. Manfaat bagi Siswa

2.3.3.3.1. Memiliki keahlian dan pengalaman kerja yang dapat mempermudah untuk mencari pekerjaan.

2.3.3.3.2. Meningkatkan harga diri dan rasa percaya diri siswa

2.3.3.3.3. Memperpendek masa transisi (*lead time*) dari sekolah ke dunia kerja. Tamatan SMK yang melaksanakan prakerin dapat langsung bekerja di lini produksi tanpa perlu mengalami transisi.

#### **2.3.4. Indikator Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Menurut Hamalik (2007: 120-126) kesuksesan praktik kerja industri dapat dinilai dari beberapa aspek:

#### 2.3.4.1.1. Aspek Pengetahuan

Aspek pengetahuan merupakan aspek yang utama dalam perumusan tujuan prakerin. Aspek ini bertujuan untuk mengetahui: pengenalan tentang fakta-fakta, pemahaman peserta mengenai konsep dan teori, penerapan prinsip-prinsip dalam materi pelatihan, kemampuan peserta untuk menganalisis masalah dan mencari solusinya, serta kemampuan peserta menilai kegiatan dan produk yang dihasilkan.

#### 2.3.4.1.2. Aspek Keterampilan

Aspek ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan keterampilan yang meliputi; keterampilan kognitif, psikomotorik, aktif, dan interaktif.

#### 2.3.4.1.3. Aspek Sikap

Aspek sikap mengandung berbagai unsur yaitu penghargaan, minat, nilai, kesadaran, dan watak

Nolker & Schoenfeldt (1983) dalam Wena (2013:101) menyebutkan salah satu strategi pembelajaran untuk mengajarkan keterampilan dasar kejuruan adalah strategi pembelajaran pelatihan industri (*Training Within Industry/TWI*) yang terdiri atas lima tahap kegiatan yaitu :

##### 2.3.4.2.1. Persiapan

Secara garis besar kegiatan guru dalam tahap ini adalah mempersiapkan lembar kerja (*job sheet*), menjelaskan tujuan pembelajaran dan pelatihan, menjelaskan arti pentingnya, membangkitkan minat siswa, menilai dan menetapkan kemampuan awal siswa. Secara pokok kegiatan guru dalam tahap ini adalah merencanakan, menata, dan memformulasikan kondisi-kondisi

pembelajaran dan pelatihan sehingga ada kaitan secara sistematis dengan strategi yang akan diterapkan.

#### 2.3.4.2.2. Peragaan

Dalam tahap ini guru atau instruktur sudah mulai memasuki tahap implementasi. Dengan demikian, penggunaan strategi pembelajaran dan pelatihan yang tepat harus mulai dipertimbangkan. Variabel strategi pembelajaran dan pelatihan yang perlu mendapat penekanan adalah strategi penyampaian. Dalam tahap peragaan ini strategi penyampaian yang digunakan harus disesuaikan dengan media pembelajaran dan pelatihan praktik yang tersedia.

#### 2.3.4.2.3. Peniruan

Setelah tahap peragaan dilaksanakan dengan seksama, baru dilanjutkan dengan tahap peniruan. Dalam tahap peniruan siswa melakukan kegiatan kerja menirukan aktivitas kerja yang telah diperagakan oleh guru. Kiranya hal yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah variabel strategi yang berkaitan dengan strategi pengelolaan dan pengorganisasian pembelajaran serta pelatihan praktik.

#### 2.3.4.2.4. Praktik

Setelah siswa mampu menirukan cara kerja dengan baik, langkah berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan praktik. Pada tahap ini siswa mengulangi aktivitas kerja yang baru dipelajari sampai keterampilan kerja yang dipelajari betul-betul dikuasai sepenuhnya. Hal penting yang perlu dilakukan dan diperhatikan guru dalam tahap ini adalah pengaturan strategi pengelolaan

dan pengorganisasian pembelajaran dan pelatihan praktik, sehingga siswa betul-betul mampu melakukan kegiatan belajar praktik secara optimal.

#### 2.3.4.2.5. Evaluasi

Tahap evaluasi merupakan tahap akhir yang penting bagi setiap proses pembelajaran dan pelatihan, terutama dalam pembelajaran dan pelatihan praktik kejuruan. Dengan dilakukan evaluasi terhadap pembelajaran dan pelatihan praktik, siswa akan mengetahui kemampuannya secara jelas sehingga siswa dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelatihannya.

Dalam penelitian ini, indikator praktik kerja industri (prakerin) menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Nolker & Schoenfeldt (1983) dalam Wena (2013:101) yakni :

2.3.4.3.1. Persiapan

2.3.4.3.2. Peragaan

2.3.4.3.3. Peniruan

2.3.4.3.4. Praktik

2.3.4.3.5. Evaluasi

## 2.4. Lingkungan Sekolah

### 2.4.1. Pengertian Lingkungan Sekolah

Menurut Dalyono (2005:129) lingkungan itu sebenarnya mencakup segala material dan stimulus di dalam dan di luar diri individu, baik yang bersifat fisiologis (kondisi dan material jasmaniah di dalam tubuh) seperti gizi,

vitamin, air, zat asam, suhu, dan lainnya, bersifat psikologis (segenap stimulasi yang diterima oleh individu mulai sejak dalam konsesi kelahiran sampai matinya), seperti, sifat-sifat “genes”, interaksi “genes”, selera, keinginan, perasaam, tujuan-tujuan, minat, kebutuhan, kemauan, emosional, dan kapasitas intelektual, maupun bersifat sosio-kultural (segenap stimulasi, interaksi, dan kondisi dalam hubungannya dengan perlakuan ataupun karya orang lain), seperti pola hidup keluarga, pergaulan kelompok, pola hidup masyarakat, latihan, belajar, latihan, belajar, dan lain sebagainya.

Sekolah merupakan tempat atau wadah bagi seseorang yang disebut siswa/peserta didik dapat mendapatkan pendidikan formal sehingga mampu meningkatkan pola pikir siswa dan menggali kemampuan siswa serta mampu menciptakan karkter yang baik baik siswa. Menurut Dalyono (2005:131) sekolah sangat berperan dalam meningkatkan pola pikir anak, karena di sekolah mereka dapat belajar bermacam-macam ilmu pengetahuan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan sekolah merupakan lembaga pendidikan formal sebagai tempat untuk mengembangkan potensi, memberikan wawasan, dan pengetahuan baru serta meningkatkan pola fikir pada anak yang secara sengaja dan terarah didirikan yang dilakukan oleh pendidik yang profesional dengan program yang dituangkan dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang pendidikan.

#### **2.4.2. Fungsi Lingkungan Sekolah**

Sekolah merupakan tempat pendidikan formal yang sangat membantu siswa dalam menggali ilmu pengetahuan dan membantu siswa dalam menggali

keterampilan yang ada dalam dirinya. Ada banyak pendapat yang menyebutkan beberapa fungsi sekolah. David Popenoe dalam Ahmadi (1991:182) merinci fungsi pendidikan sekolah menjadi 4 fungsi yakni :

1. Transmisi kebudayaan masyarakat
2. Menolong individu memilih dan melakukan peranan sosialnya
3. Menjamin integrasi sosial
4. Sebagai sumber inovasi sosial

Sementara itu Bachtiar Rifa'i dalam Ahmadi (1991:182) berpendapat bahwa fungsi pendidikan sekolah adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan pribadi dan pembentukan kepribadian
2. Transmisi kultural
3. Integrasi sosial
4. Inovasi
5. Pra-seleksi dan pra-alokasi tenaga kerja

Lebih rinci lagi dijelaskan oleh Nasution (2014:14-17) fungsi sekolah adalah sebagai berikut:

#### 2.4.2.1.1. Sekolah mempersiapkan untuk suatu pekerjaan

Anak yang telah menamatkan sekolah diharapkan sanggup melakukan pekerjaan sebagai alat pencarian atau setidaknya mempunyai dasar untuk mencari nafkahnya. Makin tinggi pendidikan, makin besar harapannya memperoleh pekerjaan yang baik.

#### 2.4.2.1.2. Sekolah memberikan keterampilan dasar

Orang yang telah bersekolah setidaknya pandai membaca, menulis, dan berhitung yang diperlukan dalam tiap masyarakat modern. Selain itu diperoleh sejumlah pengetahuan lain seperti sejarah, geografi, kesehatan, kewarganegaraan, fisika, biologi, bahasa, dan lain-lain yang membekali anak untuk melanjutkan pemahamannya tentang masalah-masalah dunia.

#### 2.4.2.1.3. Sekolah membuka kesempatan memperbaiki nasib

Sekolah sering dipandang sebagai jalan bagi mobilitas sosial. Melalui pendidikan orang dari golongan rendah dapat meningkat ke golongan yang lebih tinggi. Orang tua mengharapkan agar anak-anaknya mempunyai nasib yang lebih baik dan karena itu berusaha menyekolahkan anaknya jika mungkin sampai memperoleh gelar dari suatu perguruan tinggi. Gelar akademis sangat membantu untuk menduduki tempat yang terhormat dalam dunia pekerjaan. Mereka yang telah menduduki tempat yang tinggi memandang pendidikan tinggi sebagai syarat mutlak untuk mempertahankan status sosialnya.

#### 2.4.2.1.4. Sekolah menyediakan tenaga pembangunan

Manusia merupakan sumber utama bagi pembangunan negara. Oleh sebab itu, pendidikan dipandang sebagai alat yang paling ampuh untuk menyiapkan tenaga yang terampil dan ahli dalam segala sektor pembangunan. Kekayaan alam yang melimpah akan berarti jika didukung dengan sumberdaya manusia yang maju.

#### 2.4.2.1.5. Sekolah membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

Sekolah diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah sosial dengan cara mendidik generasi muda untuk mengelakkan atau mencegah penyakit-penyakit sosial seperti kejahatan, pertumbuhan penduduk yang melewati batas, narkotika, dan sebagainya.

#### 2.4.2.1.6. Sekolah mentransmisi kebudayaan

Dalam sekolah disampaikan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh bangsa itu. Setiap warga negara diharapkan menghormati pahlawannya, menjunjung tinggi nilai-nilai luhur yang diwariskan nenek moyang dan dengan demikian merasakan rasa kesatuan dan persautakan bangsa.

#### 2.4.2.1.7. Sekolah membentuk manusia yang sosial

Pendidikan diharapkan membentuk manusia sosial, yang dapat bergaul dengan sesama manusia sekalipun berbeda agama, suku-bangsa, pendirian, dan sebagainya. Ia juga harus dapat menyesuaikan diri dalam situasi sosial yang berbeda-beda.

#### 2.4.2.1.8. Sekolah merupakan alat mentransformasi kebudayaan

Sekolah, terutama Perguruan Tinggi diharapkan menambah pengetahuan dengan mengadakan penemuan-penemuan baru yang membawa perubahan dalam masyarakat. Ada tokoh pendidikan yang beranggapan bahwa sekolah dapat digunakan untuk merekonstruksi masyarakat bahkan dapat mengontrol perubahan-perubahan itu dengan cara "*social engineering*".

#### 2.4.2.1.9. Fungsi-fungsi sekolah lainnya

Sekolah dapat pula dipandang sebagai tempat menitipkan anak, khususnya anak-anak pra-sekolah. Juga Perguruan Tinggi dapat dipandang sebagai tempat penitipan pemuda di mana mereka lebih baik diawasi daripada di luar sekolah, sambil menunggu waktunya mereka mendapatkan pekerjaan.

Bagi mahasiswi sekolah juga merupakan kesempatan untuk mendapatkan jodoh.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi lingkungan sekolah yaitu:

- 2.4.2.2.1. Mengembangkan pribadi dan kepribadian siswa
- 2.4.2.2.2. Transmisi kebudayaan atau kultural
- 2.4.2.2.3. Intergrasi sosial
- 2.4.2.2.4. Inovasi
- 2.4.2.2.5. Pra-seleksi dan pra-alokasi tenaga kerja
- 2.4.2.2.6. Menyiapkan tenaga kerja untuk memangku jabatan
- 2.4.2.2.7. Memperbaiki nasib
- 2.4.2.2.8. Menyediakan tenaga pembangunan
- 2.4.2.2.9. Memecahkan masalah-masaah sosial
- 2.4.2.2.10. Membentuk manusia yang sosial

### **2.4.3. Indikator Lingkungan Sekolah**

Slameto (2010:64) mengungkapkan, faktor lingkungan sekolah yang mempengaruhi kesiapan kerja mencakup:

#### **2.4.3.1.1. Metode Mengajar**

Metode mengajar adalah suatu cara/jalan yang digunakan oleh guru di dalam mengajar. Metode mengajar harus dirancang setepat, seefektif dan seefisien mungkin agar siswa dapat belajar dengan baik.

#### 2.4.3.1.2. Kurikulum

Kurikulum diartikan sebagai sejumlah kegiatan yang diberikan kepada siswa. Kegiatan itu sebagian besar menyajikan bahan pelajaran agar siswa menerima, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran itu.

#### 2.4.3.1.3. Relasi Guru dengan Siswa

Proses belajar mengajar terjadi antara guru dengan siswa. Proses tersebut juga dipengaruhi oleh relasi yang ada dalam proses itu sendiri. Jadi cara belajar siswa juga dipengaruhi oleh relasinya dengan gurunya.

#### 2.4.3.1.4. Relasi siswa dengan siswa

Guru yang kurang mendekati siswa dan kurang bijaksana, tidak akan melihat bahwa di dalam kelas ada grup yang saling bersaing secara tidak sehat. Jiwa kelas tidak terbina, bahkan hubungan masing-masing siswa tidak tampak. Menciptakan relasi yang baik antarsiswa adalah perlu, agar dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap belajar siswa.

#### 2.4.3.1.5. Disiplin Sekolah

Kedisiplinan sekolah erat hubungannya dengan kerajinan siswa dalam sekolah dan juga dalam belajar. Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai/karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan/keteraturan kelas, gedung sekolah, halaman dan lain-lain, kedisiplinan Kepala Sekolah dalam mengelola seluruh staf beserta siswa-siswanya, dan kedisiplinan tim BP dalam pelayanannya kepada siswa.

#### 2.4.3.1.6. Alat Pelajaran

Alat pelajaran erat hubungannya dengan cara belajar siswa, karena alat pelajaran yang dipakai oleh guru pada waktu mengajar dipakai pula oleh siswa untuk menerima bahan yang diajarkan itu. Alat pelajaran yang lengkap dan tepat akan memperlancar penerimaan bahan pelajaran yang diberikan kepada siswa.

#### 2.4.3.1.7. Waktu Sekolah

Waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah, waktu itu dapat pagi hari, siang, sore/malam hari. Waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa.

#### 2.4.3.1.8. Standar Pelajaran di Atas Ukuran

Guru dalam menuntut penguasaan materi harus sesuai dengan kemampuan siswa masing-masing. Yang penting tujuan yang telah dirumuskan dapat tercapai. Tidak perlu menuntut tinggi-tinggi karena kemampuan siswa berbeda-beda.

#### 2.4.3.1.9. Keadaan Gedung

Keadaan gedung harus sebanding dengan jumlah siswa yang ada di sekolah serta harus sesuai dengan karakteristik siswa yang ada. Agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik.

#### 2.4.3.1.10. Metode Belajar

Perlu pembinaan dari guru dalam memilihkan cara belajar yang benar untuk siswanya. Dengan cara belajar yang tepat akan efektif pula hasil belajar siswa itu.

#### 2.4.3.1.11. Tugas Rumah

Diharapkan guru tidak memberikan terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan di rumah, karena waktu belajar yang utama di sekolah, waktu di rumah biarlah digunakan untuk kegiatan-kegiatan lain.

Menurut Ahmadi (2004:187) unsur-unsur yang ada pada sekolah adalah sebagai berikut :

2.4.3.1.12. Letak lingkungan dan prasarana fisik sekolah (gedung sekolah dan perlengkapan yang lain).

2.4.3.1.13. Kurikulum sekolah yang menurut gagasan-gagasan maupun fakta-fakta yang menjadi keseluruhan program pendidikan.

2.4.3.1.14. Pribadi-pribadi yang merupakan warga sekolah yang terdiri atas siswa, guru, dan tenaga administrasi).

2.4.3.1.15. Nilai-nilai norma, sistem peraturan, dan iklim kehidupan sekolah.

Sedangkan Djamarah (2008: 178) menjelaskan bahwa indikator lingkungan sekolah terdiri dari:

2.4.3.2.1. Metode Pembelajaran

2.4.3.2.2. Hubungan Guru dengan Siswa

2.4.3.2.3. Hubungan Siswa dengan Siswa

2.4.3.2.4. Saran Prasarana

#### 2.4.3.2.5. Lingkungan Sekitar Sekolah

Berdasarkan uraian di atas, indikator lingkungan sekolah dalam penelitian ini yaitu :

2.4.3.3.1. Metode Mengajar

2.4.3.3.2. Kurikulum

2.4.3.3.3. Relasi Guru Dengan Siswa

2.4.3.3.4. Relasi Siswa Dengan Siswa

2.4.3.3.5. Disiplin Sekolah

2.4.3.3.6. Fasilitas Sekolah

### **2.5. Bimbingan Karier**

#### **2.5.1. Pengertian Bimbingan Karier**

Menurut Winkel dan Hastuti (2010:114), “Bimbingan karier ialah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki”. Dengan demikian bimbingan karier diharapkan mampu membantu siswa untuk memilih pekerjaan atau karier apa yang akan diambil setelah menyelesaikan pendidikannya. Sehingga siswa akan dapat memilih atau menentukan karier yang baik untuk dirinya sendiri.

Menurut Wagito (2010:204) kegiatan bimbingan karier dapat dilaksanakan secara instruksional. Dengan demikian bimbingan karier tidak dilaksanakan secara khusus, tetapi dipadukan dengan kegiatan belajar

mengajar. Hal ini berarti setiap guru dapat memberikan bimbingan karier pada saat-saat memberikan pelajaran yang berhubungan dengan suatu karier tertentu.

### **2.5.2. Tujuan Bimbingan Karier**

Menurut Walgito (2010:202-203) tujuan bimbingan karier adalah sebagai berikut:

- 2.5.2.1.1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya.
- 2.5.2.1.2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
- 2.5.2.1.3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
- 2.5.2.1.4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
- 2.5.2.1.5. Para siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karier dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.

Sedangkan menurut Winkel dan Hastuti (2005:678-679) dikatakan bahwa program bimbingan karier di sekolah khusus bertujuan agar siswa mampu:

- 2.5.2.2.1. Memahami diri, dunia kerja serta faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk memilih program atau jurusan secara tepat.
- 2.5.2.2.2. Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri serta pandangan yang obyektif dan maju terhadap dunia kerja.
- 2.5.2.2.3. Membuat keputusan yang realistis tentang karier yang dipilih sesuai dengan kemampuannya.

### **2.5.3. Fungsi Bimbingan Karier**

Walgito (2010:203-204) membagi fungsi bimbingan karier bagi siswa menjadi 5 fungsi yakni:

- 2.5.3.1. Bimbingan karier diperlukan untuk membantu siswa dalam memilih karier secara cermat, serta dengan perhitungan matang dan tepat.
- 2.5.3.2. Bimbingan karier dilakukan agar siswa yang ingin langsung bekerja setelah lulus dapat bekerja dengan dengan senang dan baik.
- 2.5.3.3. Bimbingan karier diperlukan untuk menyiapkan siswa dalam menghadapi masa depan, serta menyiapkan dengan baik pekerjaan-pekerjaan atau jabatan-jabatan yang sesuai dengan potensi yang ada pada diri mereka.
- 2.5.3.4. Bimbingan karier diperlukan untuk menyiapkan kemandirian siswa dalam hal pekerjaan.

2.5.3.5. Bimbingan karier diperlukan untuk membantu siswa dalam memilih apakah siswa akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau langsung bekerja.

#### **2.5.4. Penyelenggaraan Bimbingan Karier**

Tujuan bimbingan karier dapat dicapai dengan bermacam-macam cara, menurut Walgito (2010:204) cara-cara yang dapat ditempuh yaitu:

2.5.4.1. Bimbingan karier dilaksanakan dengan cara yang disusun dalam suatu paket tertentu, yaitu paket bimbingan karier. Setiap paket merupakan modul utuh yang terdiri dari beberapa macam topik bimbingan. Berkaitan dengan hal ini pihak yang berwenang, yaitu Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan paket yang dikenal dengan paket bimbingan karier yang terdiri dari lima paket. Paket-paket tersebut adalah paket I, yaitu mengenai pemahaman diri, paket II mengenai nilai-nilai, paket III mengenai pemahaman lingkungan, paket IV mengenai hambatan dan cara mengatasi masalah, paket V mengenai merencanakan masa depan.

2.5.4.2. Kegiatan bimbingan karier dilaksanakan secara instruksional. Dengan demikian bimbingan karier tidak dilaksanakan secara khusus, tetapi dipadukan dengan kegiatan belajar mengajar. Sehubungan dengan hal ini setiap guru dapat memberikan bimbingan karier pada saat-saat memberikan pelajaran yang berhubungan dengan suatu karier tertentu. Namun pada kenyataannya hal ini sulit dilaksanakan mengingat untuk

itu guru harus mengenal berbagai karier yang ada dengan baik, dan disamping waktu untuk memberikan pelajaran pokok yang menjadi tanggung jawabnya akan terganggu.

2.5.4.3. Bimbingan karier dilakukan dalam bentuk pengajaran unit. Jika ini yang ditempuh maka bimbingan karier direncanakan dan diprogramkan oleh sekolah. Dalam kaitan ini petugas bimbingan yang memberikan bimbingan karier ini, dengan tidak memberikan beban kepada guru-guru lain.

2.5.4.4. Kegiatan bimbingan karier dilaksanakan pada hari-hari tertentu yang disebut hari karier atau *carier day*. Pada hari tersebut semua bimbingan karier dilaksanakan berdasarkan program bimbingan karier yang telah ditetapkan oleh sekolah untuk tiap tahun. Kegiatan ini diisi dengan ceramah dari orang-orang yang dianggap ahli dalam pekerjaan, misalnya pimpinan perusahaan, petugas dari Departemen tenaga Kerja, orang-orang yang dianggap berhasil dalam dunia kerjanya, dan sebagainya.

### **2.5.5. Indikator Bimbingan Karier**

Arep dan Tanjung (2004) dalam Royani (2015) menjelaskan indikator bimbingan karier terdiri dari :

2.5.5.1.1. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

- 2.5.5.1.2. Senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untuk mengerjakannya.
- 2.5.5.1.3. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- 2.5.5.1.4. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- 2.5.5.1.5. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Walgito (2005:206-207) yaitu sebagai berikut:

- 2.5.5.2.1. Pemahaman diri, yaitu suatu proses yang dimaksudkan untuk membantu siswa agar dapat mengetahui dan memahami potensi dirinya. Siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami potensi, kemampuan, minat, bakat, dan cita-citanya.
- 2.5.5.2.2. Pemahaman mengenai nilai-nilai, yaitu proses yang dilakukan agar siswa dapat mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat. Pemahaman mengenai nilai-nilai ini mencakup nilai kehidupan, nilai orang lain, pertentangan nilai-nilai dalam diri sendiri, pertentangan nilai-nilai sendiri dengan

orang lain, nilai-nilai yang bertentangan dengan kelompok atau masyarakat, serta bertindak atas nilai-nilai sendiri.

2.5.5.2.3. Pemahaman lingkungan. Dalam proses ini siswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami keadaan lingkungan disekitarnya. Dengan mengetahui dan memahami lingkungan, maka siswa dapat mengambil langkah dengan tepat.

2.5.5.2.4. Hambatan dan mengatasi hambatan. Dalam proses ini siswa diharapkan akan dapat mengetahui dan memahami hambatan-hambatan apa yang ada dalam rangka pencapaian tujuan, yakni karier yang cocok dan setelah mengetahui hambatannya maka akan mencoba cara pemecahan atas hambatan yang ada.

2.5.5.2.5. Merencanakan masa depan. Setelah siswa mengetahui apa yang ada dalam dirinya, keadaan dirinya, nilai-nilai yang ada pada dirinya, lingkungan dan hambatan-hambatan yang ada, maka siswa diharapkan mampu merencanakan masa depannya. Proses ini mencakup menyusun informasi diri, mengelola informasi diri, mempertimbangkan alternatif, keputusan dan rencana, dan merencanakan masa depan.

Indikator bimbingan karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Walgito (2005:206-207) yaitu:

2.5.5.2.6. Pemahaman diri

2.5.5.2.7. Pemahaman mengenai nilai-nilai

2.5.5.2.8. Pemahaman lingkungan

2.5.5.2.9. Hambatan dan cara mengatasi hambatan

2.5.5.2.10. Merencanakan masa depan

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Selain didukung oleh teori-teori di atas, penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran motivasi kerja dalam mempengaruhi pengaruh praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja. Kajian penelitian terdahulu juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan sebagai dasar menyusun kerangka berpikir.

**Tabel 3.1. Penelitian Terdahulu**

NO.	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	IDA ROYANI (2015)	PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PRESTASI AKADEMIK TERHADAP KESIAPAN KERJA STUDI KASUS PADA SISWA KELAS XI AKUNTANSI DI SMK PALEBON SEMARANG TAHUN 2014/2015	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja sebesar 42%</li> <li>2. Terdapat pengaruh praktik kerja industri terhadap motivasi kerja sebesar 12,82%</li> <li>3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 77,6%</li> <li>4. Motivasi kerja secara signifikan memediasi praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja sebesar 99,5%</li> <li>5. Terdapat pengaruh prestasi akademik terhadap kesiapan kerja sebesar 53,2%</li> <li>6. Terdapat pengaruh prestasi akademik terhadap motivasi kerja sebesar 54,1%</li> <li>7. Motivasi kerja secara signifikan memediasi prestasi akademik akuntansi terhadap kesiapan kerja sebesar 41,9%</li> <li>8. Terdapat pengaruh prestasi akademik terhadap praktik kerja industri sebesar 70,7%</li> <li>9. Praktik kerja industri tidak signifikan memediasi prestasi akademik akuntansi terhadap kesiapan kerja.</li> </ol>
2.	Indah Suryani (2016)	PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PRESTASI BELAJAR MATA DIKLAT AKUNTANSI DAN BIMBINGAN KARIER TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI PROGRAM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan prestasi belajar mata diklat akuntansi terhadap kesiapan kerja.</li> <li>2. Ada pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja sebesar 30,47%.</li> <li>3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 12,32%.</li> </ol>

		KEAHLIAN AKUNTANSI SMK WIDYA PRAJA UNGARAN TAHUN AJARAN 2015/2016	<p>4. Motivasi kerja tidak signifikan memediasi pengaruh prestasi belajar mata diklat akuntansi dengan kesiapan kerja.</p> <p>5. Motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja sebesar 10%.</p>
3.	Imshofa (2016)	PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI, BIMBINGAN KARIER DAN STATUS SOSIAL EKONOMI ORANG TUA TERHADAP KESIAPAN KERJA	<p>1. Ada pengaruh praktik kerja industri, bimbingan karier, dan status ekonomi orang tua terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 68,3%</p> <p>2. Ada pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,73%</p> <p>3. Ada pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 31,36%</p> <p>4. Ada pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,84%</p>
4.	Ufi Naili Fajriah (2016)	PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA, DAN BIMBINGAN KARIER PADA KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI PROGRAM KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN SMK MUHAMMADIYAH BOBOTSARI PURBALINGGA TAHUN AJARAN 2015/2016	<p>1. Terdapat pengaruh positif praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 71,7%.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 13,46%.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 18,14%.</p> <p>4. Terdapat pengaruh positif bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 16,97%.</p>
5.	Prasaksi Dini Puryanti (2016)	PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI, PRESTASI BELAJAR MATA DIKLAT PRODUKTIF, DAN	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama praktik kerja industri, prestasi belajar mata diklat produktif, dan motivasi kerja terhadap</p>

		MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI SMK CUT NYA' DIEN SEMARANG TAHUN AJARAN 2015/2016	<p>kesiapan kerja siswa sebesar 38,4%.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 10,69%.</li> <li>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara prestasi belajar mata diklat produktif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 6,15%.</li> <li>4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 5,20%.</li> </ol>
6.	Aisatun Nifah (2015)	PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI (PRAKERIN), EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI AKUNTANSI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII PROGRAM KEAHLIAN AKUNTANSI DI SMK PGRI 2 KOTA SALATIGA TAHUN AJARAN 2014/2015	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh antara praktik kerja industri (prakerin), efikasi diri, dan kompetensi akuntansi terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 41,4%.</li> <li>2. Ada pengaruh antara praktik kerja industri (prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,51%.</li> <li>3. Tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa.</li> <li>4. Ada pengaruh antara kompetensi akuntansi terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 20,43%.</li> </ol>
7.	Muhammad Zuchim Alfian (2014)	PENGARUH BIMBINGAN KARIER DAN LINGKUNGAN SEKOLAH MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII KOMPETENSI KEAHLIAN AKUNTANSI SMK NEGERI 2 MAGELANG	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh antara bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 48,1%.</li> <li>2. Terdapat pengaruh antara lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 33,5%.</li> <li>3. Terdapat pengaruh antara bimbingan karier terhadap motivasi kerja siswa sebesar 30,5%.</li> <li>4. Terdapat pengaruh antara lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja siswa sebesar 27%.</li> <li>5. Terdapat pengaruh antara bimbingan karier terhadap</li> </ol>

			<p>kesiapan kerja siswa melalui motivasi kerja sebesar 50,8%</p> <p>6. Terdapat pengaruh antara lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja siswa melalui motivasi kerja sebesar 35,9%.</p>
8.	Tri Retno Wasis dan Akhmad Nurkhin (2016)	<p>MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN SIKAP BERWIRAUSAHA TERHADAP KESIAPAN KERJA</p>	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik kerja industri, sikap bersirusaha serta motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik kerja industri dan sikap berwirausaha terhadap motivasi kerja.</p> <p>3. Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh pengalaman praktik kerja indsutri terhadap kesiapan kerja.</p> <p>4. Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh sikap berwirausaha terhadap kesiapan kerja.</p>

## **2.7. Hubungan Antar Variabel**

### **2.7.1. Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) terhadap Kesiapan Kerja**

Penelitian terdahulu yang menerangkan adanya pengaruh prakerin terhadap kesiapan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Fajriah (2016). Fajriah (2016) menyimpulkan bahwa prakerin mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 13,46%. Selaras dengan hasil penelitian tersebut, Royani (2015) juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh prakerin terhadap kesiapan kerja sebesar 42%.

### **2.7.2. Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja**

Praktik Kerja Industri (Prakerin) juga dimungkinkan berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara tidak langsung yakni melalui variabel *intervening* motivasi kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Royani (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh prakerin terhadap kesiapan kerja melalui variabel motivasi kerja sebesar 99,5%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasis dan Nurkhin (2016) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 43,5%.

### **2.7.3. Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kesiapan Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah sekolah formal yang pernah dijalani. Alfani (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan

bahwa ada pengaruh lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja sebesar 33,5%.

#### **2.7.4. Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja**

Melalui variabel motivasi kerja, lingkungan sekolah juga dimungkinkan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfin (2014) bahwa melalui motivasi kerja, lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 35,9%.

#### **2.7.5. Pengaruh Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan Suryani (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja sebesar 30,47%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fajriah (2016) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa namun besarnya lebih sedikit yakni sebesar 16,97%.

#### **2.7.6. Pengaruh Bimbingan Karier melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Bimbingan karier juga dimungkinkan berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui variabel *intervening* motivasi kerja. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2016) yang salah satu hasilnya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 10% motivasi kerja memediasi

pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja. Alfian (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh bimbingan karier terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja sebesar 50,8%.

#### **2.7.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Royani (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 77,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kesiapan kerja siswa.

### **2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis**

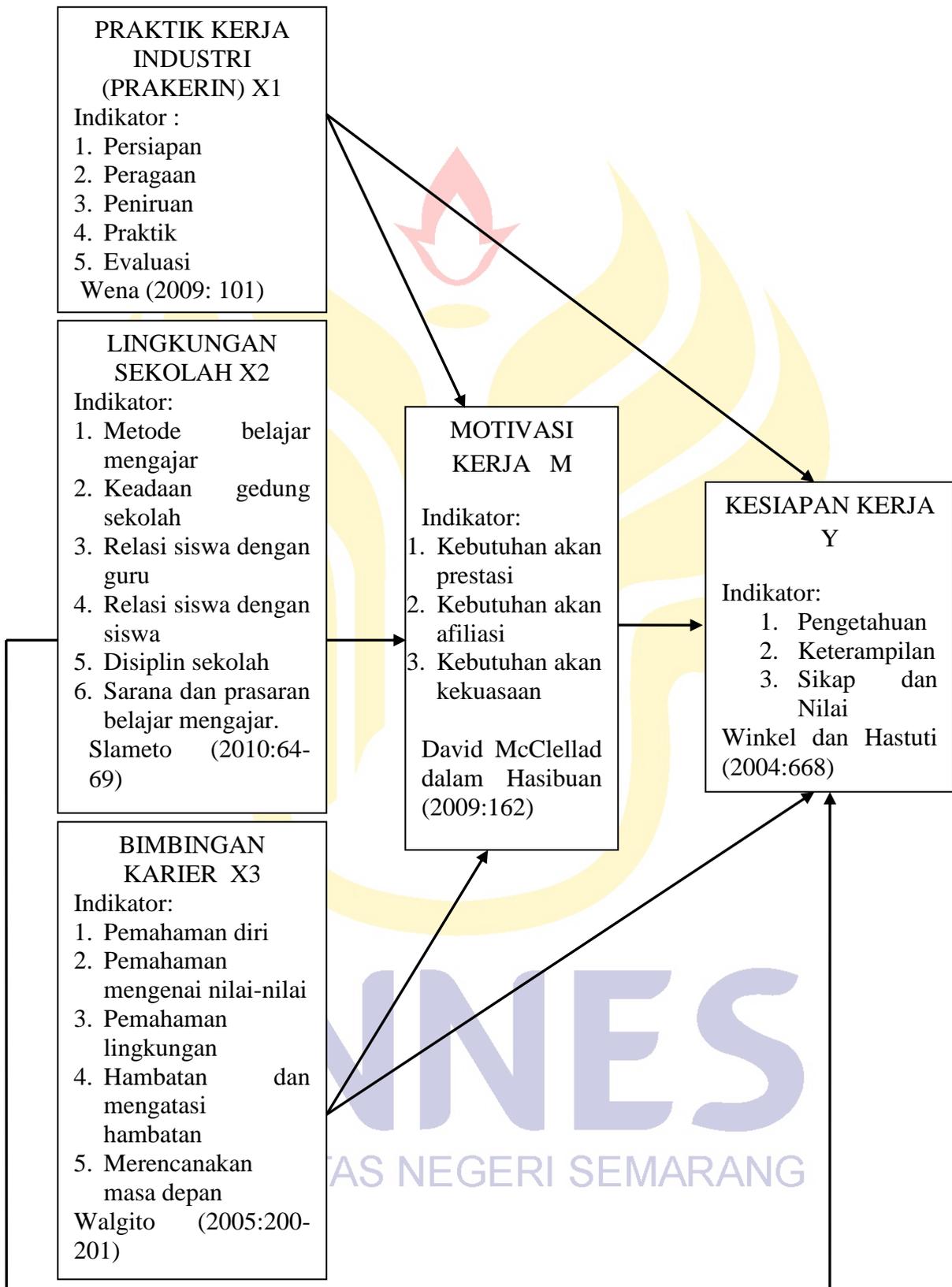
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Kesiapan kerja menjadi bahan utama dalam penelitian ini karena siswa SMK diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang profesional dan mampu bekerja sesuai bidangnya di dunia usaha atau dunia industri. Kesiapan kerja siswa akan semakin meningkat apabila ada pengalaman kerja diberikan, lingkungan sekolah yang mendukung, serta adanya dorongan dari dalam maupun diri sendiri atas apa yang diinginkannya. Kesiapan kerja mempunyai tiga indikator yakni, pengetahuan, keterampilan, dan sikap dan nilai.

Motivasi kerja akan menentukan kesiapan kerja seseorang/siswa. Motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi untuk memperkuat pengaruh

prakerin, lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja. Secara langsung motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier. Ada tiga indikator motivasi kerja, yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

Praktik kerja industri (prakerin) memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Indikator praktik kerja industri (prakerin) adalah: persiapan, peragaan, peniruan, praktik, dan evaluasi. Lingkungan sekolah juga menjadi faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Indikator lingkungan sekolah dalam penelitian ini yakni metode belajar mengajar, keadaan gedung sekolah, relasi siswa dengan siswa, relasi siswa dengan guru, disiplin sekolah, dan sarana dan prasarana belajar. Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi motivasi kerja adalah bimbingan karier. Bimbingan karier mempunyai 5 indikator yaitu; pemahaman diri, pemahaman mengenai nilai-nilai, pemahaman lingkungan, hambatan dan mengatasi hambatan, dan merencanakan masa depan

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berikut gambar dari kerangka pemikiran tersebut:



**Gambar. 2.1 Kerangka Berfikir**

## 2.9. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono. 2015:96). Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori serta kerangka berfikir di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan praktik kerja industri (prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan praktik kerja industri (prakerin) melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

H<sub>7</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri (prakerin), lingkungan sekolah, dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Swasta Se Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan praktik kerja industri (prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 sebesar 20,9 %
- 5.1.2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri (prakerin) melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 sebesar 22,2%
- 5.1.3. Terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan lingkungan sekolah terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 sebesar 5,3%
- 5.1.4. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan

Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 sebesar 6,8%

- 5.1.5. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018
- 5.1.6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan bimbingan karier melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 sebesar 19,1%
- 5.1.7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Swasta Se-Kabupaten Semarang tahun ajaran 2017/2018 sebesar 34,4%

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### **5.2.1. Bagi Sekolah dan Peserta Didik**

5.2.1.1. Sekolah hendaknya memberikan tugas untuk melaksanakan bimbingan karier kepada orang yang ahli dalam bidang tersebut. Tidak memberikan tugas tersebut kepada guru yang aktif mengajar sehingga orang tersebut akan fokus dan hasilnya akan maksimal.

5.2.1.2. Layanan bimbingan karier yang dilakukan sekolah hendaknya dilakukan secara berkala tidak hanya sekali dalam 3 tahun. Serta bimbingan karier

yang dilakukan hendaknya bersifat personal karena pada dasarnya kemampuan siswa berbeda maka penanganan atau pengarahannya juga berbeda antara satu siswa dengan siswa yang lain.

5.2.1.3. Dalam proses pembelajaran hendaknya sekolah mengedepankan pembelajaran yang bersifat praktik dengan menggunakan alat-alat praktik yang sesuai dengan dunia usaha atau dunia industri. Hal ini berguna agar setelah lulus siswa mampu melaksanakan pekerjaan yang ada di dunia kerja atau dunia industri dengan baik karena telah melaksanakan praktik di sekolah sesuai dengan dunia pekerjaan yang nyata.

### **5.2.2. Bagi Penelitian yang akan Datang**

Dari perhitungan yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel prakerin, lingkungan sekolah, dan bimbingan kareir terhadap kesiapan kerja siswa relatif kecil. Untuk itu bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain seperti efiaksi diri, lingkungan keluarga atau yang lainnya yang dimungkinkan jumlah pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa lebih besar. Selain itu data penelusuran lulusan dalam penelitian ini menggunakan data lulusan dengan cakupan wilayah se-Provinsi Jawa Tengah, hal ini dikarenakan peneliti tidak mendapatkan data yang menjelaskan penelusuran lulusan siswa SMK satu kabupaten. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan data penelusuran dengan cakupan satu kabupaten jika penelitian hanya untuk sekolah yang berada dalam satu kabupaten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 1991. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alfan, Muhammad Zuchim. 2014. Pengaruh Bimbingan Karier dan Lingkungan Sekolah melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1). Unnes.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bukit, Masriam. 2014. *Strategi dan Inovasi Pendidikan Kejuruan. Dari Kompetensi ke Kompetensi*. Bandung: Alfabeta.
- Dalyono. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fajriah, Ufi Naili. 2016. *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Bimbingan Karier pada Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Purbalingga Tahun Ajaran 2015/2016*. Pendidikan Eonomi Unnes.
- Fitriyanto, Agus. 2006. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta. Dineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*. Semarang : Universitas Diponegoro
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen pelatihan tenaga kerjaan.pendekatan terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kardimin, Akhmad. 2004. *Strategi Melamar Kerja dan Bimbingan Karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Nasution. 2014. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Mirza. 2006. *Cara Praktis Memasuki Dunia Kerja*. Yogyakarta: Prismashopie.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 tahun 1990 Pasal 1 tentang *Pendidikan Menengah*. 1990. Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2014 Pasal 9 (1) tentang *Bimbingan dan Konseling Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*. 2014. Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Puryanti, Prasaksi Dini. 2016. *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Mata Diklat Produktif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK Cut Nya' Dien Semarang Tahun Ajaran 2015/2016*. Skripsi. Pendidikan Ekonomi Unnes.
- Rifa'i, Achamd dan Catharina Tri Anni. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Royani, Ida. 2015. *Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Prestasi Akademik terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus Pada Siswa Kelas XI Akuntansi di SMK Palebon Semarang Tahun Ajaran 2014/2015*. Skripsi. Pendidikan Ekonomi Unnes.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Stevani. 2015. Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) dan Keterampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMKN 3 Padang. *Jurnal*. Sumatera Barat: Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP-PGRI Sumbar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sukardi, Dewa Ketut. 2004. *Psikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryani, Indah. 2016. *Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Prestasi Belajar Mata Diklat Akuntansi dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Akuntansi SMK Widya Praja Ungaran Tahun Ajaran 2015/2016*. Skripsi. Pendidikan Ekonomi Unnes.
- Triani, Diyah dan Sandy Arif. 2016. Pengaruh Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Akuntansi SMK Ma'arif 9 Kebumen Tahun Ajaran 2015/2016. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3). Unnes.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta. Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Uno. Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya. Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walgito, Bimo. 2010. *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: CV ANDI
- Wasis, Tri Retno dan Akhmad Nurkhin. 2016. Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Sikap Berwirausaha Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1). Unnes.
- Wena, Made. 2009. *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winkel dan Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.