



**PENGARUH PRAKTEK KERJA LAPANGAN,
MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA, DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA
SISWA KELAS XII PROGRAM KEAHLIAN
ADMINISTRASI PERKANTORAN SMK
MUHAMMADIYAH BOBOTSARI TAHUN AJARAN
2018/2019**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh:
Khusnul Chotimah
7101415312**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Selasa

Tanggal : 21 Mei 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi




Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si.
NIP. 198201302009121005

Pembimbing,



Dra. Nanik Suryani, M. Pd.
NIP. 195604211985032001

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Kamis

Tanggal : 11 Juli 2019

Penguji I



Dr. Nina Oktarina, S. Pd., M. Pd.
NIP 197810072003122002

Penguji II



Agung Kuswantoro, S. Pd., M. Pd.
NIP 198211072015041001

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M. Pd.
NIP 195604211985032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khusnul Chotimah

NIM : 7101415312

Tempat, Tanggal Lahir : Purbalingga, 01 Februari 1997

Alamat : Karangjambe Rt04 Rw02, Kecamatan Padamara,
Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

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

Semarang, Mei 2019



Khusnul Chotimah

NIM 71011415312

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Bagi siapa menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah SWT akan memudahkan jalannya ke surga. Sesungguhnya para malaikat memayungkan sayapnya kepada penuntut ilmu karena senang dengan yang ia tuntut”. (HR Ibnu Majah)

Persembahan :

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Munjiat dan Ibu Satimah, serta adik saya Ageng Rizkiana yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun Ajaran 20182019”.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Perkenankan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., PhD. selaku Dekan Fakultas Ekonmi Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Kardoyo, M. Pd. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perizinan melaksanakan observasi dan penelitian.
4. Ahmad Nurkhin S. Pd., M. Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
5. Dra. Nanik Suryani, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
7. Kepala SMK Muhammadiyah Bobotsari beserta seluruh guru dan staff yang telah memberikan kemudahan administrasi perizinan dan memberikan tempat dalam pelaksanaan penelitian, serta siswa-siswi kelas XII administrasi perkantoran yang telah meluangkan waktunya.
8. Kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Munjiat, Ibu Satimah yang senantiasa mendo'akan, mendukung, memberikan segala kasih dan sayang serta pengorbanannya kepadaku, dan adikku tersayang Ageng Rizkiana.
9. Teman-teman kontrakan putri keraton tercinta dan teman-teman kos sahara yang telah memberikan doa, dukungan serta kasih sayang demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi, dan doa.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Semarang, Mei 2019

Khusnul Chotimah
7101415312

SARI

Chotimah, Khusnul. 2019. “*Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun Ajaran 2018/2019*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

Kata Kunci : Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Efikasi Diri, dan Kesiapan Kerja.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang cukup baik fisik maupun mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sedangkan kesiapan mental berarti memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK muhammadiyah bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

Sampel penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII Administrasi Perkantoran berjumlah 63 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis deskriptif persentase dengan bantuan *SPSS for Windows Release 21*.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $Y = 2,446 + 0,280(X_1) - 0,215(X_2) + 0,803(X_3) + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 76.5%. 2) Praktek Kerja Lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 7.78%. 3) Motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 4) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 39.3 %.

Simpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara simultan praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Secara parsial praktik kerja lapangan berpengaruh terhadap kesiapan kerja, motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Saran dari penelitian ini yaitu hendaknya guru memberikan pelatihan debat maupun mengadakan pelatihan rapat secara rutin, pihak sekolah seharusnya mengadakan pembekalan dengan maksimal sebelum siswa melaksanakan PKL. Siswa harus meningkatkan minat dan rutin berlatih mengerjakan tugas yang berkaitan dengan administrasi perkantoran.

ABSTRACT

Chotimah, Khusnul. 2019. "*The Effect of Practical Work, Motivation Entering the World of Work, and Self Efficacy on Work Readiness of Program Class XII Office Administration SMK Muhammadiyah Bobotsari Academic Year 2018/2019*". A Final Project. Economics Education Office Administration, Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Dra. Nanik Suryani, M.Pd.

Keywords: Practical Work, Motivation Entering the World of Work, Self Efficacy, and Work Readiness.

Work readiness was a good ability both physically and mentally. Physical Readiness means enough energy and good health, while mental preparedness means having a sufficient interest and motivation to do a job. The purpose of this study was to determine the effect of practical work, motivation entering the world of work, and self efficacy on work readiness of program class XII students skill program office administration SMK Muhammadiyah Bobotsari academic year 2018/2019.

The samples of this study were 63 students of class XII office administration. The methods of data collection were done by observations, questionnaires, and documentation. the methods of data analysis of this study were using multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test, and percentage descriptive analysis was using SPSS for Windows Release 21.

The result of multiple linear regression analysis obtained equation $Y=2.446 + 0.280(X1) - 0.215(X2) + 0.803(X3) + e$. The results showed that 1) practical work, motivation to enter the world of work, and self efficacy simultaneously had positive and significant impact on work readiness by 76.5%. 2) practical work had positive and significant impact on work readiness by 7.78%. 3) Motivation entering the world of work did not affect positively and significantly on work readiness. 4) Self efficacy had positive and significant on work readiness by 39.3%.

The conclusion of this study that the practical work, motivation entering the world of work, and self efficacy simultaneously had positive and significant effect on work readiness. Partially practical work had positive and significant effect on work readiness, motivation entering the world of work did not have effect on work readiness, and self efficacy had positive and significant effect on work readiness. Suggestions from this research that teachers should provide training debate or hold regular meetings training continuously, the school should hold a maximum briefing before students carry out practical work. Students have to increase the interest and do a routine practice on tasks related to the administration office.

DAFTAR ISI

	Hal
SKRIPSI	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined. i
PENGESAHAN KELULUSAN	Error! Bookmark not defined. ii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Cakupan Masalah.....	15
1.4 Rumusan Masalah Penelitian.....	15
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	17
1.6.1 Manfaat Teoritis	17
1.6.2 Manfaat Praktis	17
1.7 Orisinalitas Penelitian	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21

	Hal
2.1 Kajian Teori Dasar (Grand Theory).....	21
2.1.1 Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike).....	21
2.1.2 <i>Student Involvement Theory</i>	23
2.2 Kajian Variabel Penelitian	25
2.2.1 Kesiapan Kerja.....	25
2.2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja.....	25
2.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	26
2.2.1.3 Prinsip - Prinsip Kesiapan Kerja.....	28
2.2.1.4 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja	29
2.2.1.5 Indikator Kesiapan Kerja	30
2.2.2 Praktek Kerja Lapangan.....	31
2.2.2.1 Pengertian Praktek Kerja Lapangan (PKL)	31
2.2.2.2 Tujuan - Tujuan Praktek Kerja Lapangan.....	33
2.2.2.3 Manfaat Praktek Kerja Lapangan	34
2.2.2.4 Indikator Praktek Kerja Lapangan	35
2.2.3 Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	37
2.2.3.1 Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	37
2.2.3.2 Aspek dan Pola Motivasi	38
2.2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	39
2.2.3.4 Ciri-Ciri Motivasi.....	40
2.2.3.5 Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja	41
2.2.3.6 Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja	41
2.2.4 Efikasi Diri.....	42
2.2.4.1 Pengertian Efikasi Diri.....	42

	Hal
2.2.4.2 Sumber Efikasi Diri	44
2.2.4.3 Manfaat Efikasi Diri.....	44
2.2.4.4 Indikator Efikasi Diri	46
2.3 Penelitian Terdahulu	46
2.4 Kerangka Berfikir	49
2.5 Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	54
3.1.1 Jenis Penelitian.....	54
3.1.2 Desain Penelitian.....	54
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.2.1 Populasi Penelitian	55
3.2.2 Sampel Penelitian.....	55
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.3 Variabel Penelitian.....	56
3.3.1 Variabel Bebas (Variabel Independen).....	56
3.3.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	57
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	58
3.4.1 Metode Wawancara.....	58
3.4.2 Metode Dokumentasi	58
3.4.3 Metode Kuesioner atau Angket.....	59
3.5 Uji Instrumen Penelitian	60
3.5.1 Uji Validitas	60
3.5.2 Uji Reliabilitas	64

	Hal
3.6 Metode Analisis Data.....	65
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.6.1.1 Uji Normalitas.....	65
3.6.1.2 Uji Linearitas.....	66
3.6.1.3 Uji Multikolonieritas.....	66
3.6.1.4 Uji Heteroskedastisitas.....	66
3.6.2 Analisis Deskriptif Persentase	67
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
3.6.4 Uji Hipotesis	68
3.6.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	68
3.6.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	69
3.6.5 Koefisien Determinasi.....	69
3.6.5.1 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	69
3.6.5.2 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Gambaran Umum SMK Muhammadiyah Bobotsari	71
4.1.2 Analisis Deskriptif	72
4.1.2.1 Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja.....	72
4.1.2.2 Deskriptif Variabel Praktek Kerja Lapangan	76
4.1.2.3 Deskriptif Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja	81
4.1.2.4 Deskriptif Variabel Efikasi Diri	85
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.1.3.1 Uji Normalitas.....	89

	Hal
4.1.3.2 Uji Linearitas.....	90
4.1.3.3 Uji Multikolonieritas.....	92
4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
4.1.5 Uji Hipotesis	97
4.1.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	97
4.1.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	98
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi	99
4.1.6.1 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	99
4.1.6.2 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	100
4.2 Pembahasan	101
BAB V PENUTUP.....	111
5.1 Simpulan	111
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Tengah Menurut Pendidikan Tertinggi	6
Tabel 1. 2 Rata-Rata Data Penelusuran Lulusan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari.....	.8
Tabel 1. 3 Hasil Penyebaran Angket Observasi Awal9
Tabel 2. 1 Data Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	47
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	55
Tabel 3. 2 Ketentuan Skor Jawaban Angket dengan Skala <i>Likert</i>	60
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja	61
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Pengalaman Praktek Kerja Lapangan	62
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Memasuki Dunia Kerja	62
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri	63
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 3. 8 Kriteria Skor.....	68
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja.....	87
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Indikator Ilmu Pengetahuan.....	75
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Indikator Keterampilan.....	75
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Indikator Sikap dan Nilai.....	76
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Variabel Praktek Kerja Lapangan.....	76
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Indikator Persiapan	79
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Indikator Peragaan	80
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Indikator Praktek	80
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Indikator Evaluasi	81
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	81
Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Responden Indikator Perubahan Energi	84
Tabel 4. 12 Distribusi Jawaban Responden Indikator Munculnya Perasaan	84
Tabel 4. 13 Distribusi Jawaban Responden Indikator Adanya Tujuan	85
Tabel 4. 14 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	85

	Hal
Tabel 4. 15 Distribusi Jawaban Responden Indikator Dimensi Tingkat.....	88
Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Indikator Dimensi Kekuatan.....	88
Tabel 4. 17 Distribusi Jawaban Responden Indikator Dimensi Generalisasi	89
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> (K-S) Kesiapan Kerja sebagai Variabel Dependen	90
Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas Praktek Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja	91
Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja	91
Tabel 4. 21 Hasil Uji Linearitas Efikasi diri terhadap Kesiapan Kerja.....	91
Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinieritas	93
Tabel 4. 23 Hasil Uji Glejser Kesipan Kerja sebagai Variabel Dependen.....	94
Tabel 4. 24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
Tabel 4. 25 Hasil Uji Statistik F (Uji F).....	97
Tabel 4. 26 Hasil Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t).....	98
Tabel 4. 27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	99
Tabel 4. 28 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	100

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. 1 Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Tengah Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi	7
Gambar 1.2 Data Penelusuran Lulusan Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun 2016 s.d 2018.....	8
Gambar 2. 1 Model Astin I-E-O.....	24
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Surat Izin Observasi	117
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	118
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	119
Lampiran 4 Data Penelusuran Lulusan Siswa Administrasi Perkantoran tahun 2016-2018	120
Lampiran 5 Pedoman Wawancara	132
Lampiran 6 Hasil Wawancara dengan Responden.....	135
Lampiran 7 Nama Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran	162
Lampiran 8 Angket Observasi Awal.....	165
Lampiran 9 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	168
Lampiran 10 Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian	169
Lampiran 11 Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian.....	178
Lampiran 12 Tabulasi Data Uji Coba Instrumen	180
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas	188
Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas	205
Lampiran 15 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	206
Lampiran 16 Kuesioner Instrumen Penelitian.....	207
Lampiran 17 Daftar Nama Responden Penelitian.....	217
Lampiran 18 Tabulasi Hasil Penelitian	220
Lampiran 19 Tabulasi Data Penelitian	232
Lampiran 20 Uji Asumsi Klasik	235
Lampiran 21 Analisis Regresi Linear Berganda	238
Lampiran 22 Uji Hipotesis	239
Lampiran 23 Uji Koefisien Determinasi	240
Lampiran 24 Analisis Deskriptif Presentase	241
Lampiran 25 Dokumentasi.....	263

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi kebutuhan tenaga kerja dan tantangan dunia kerja di era globalisasi menuntut sumber daya manusia sebagai tenaga kerja harus mampu berkompetisi dalam berbagai bidang dengan bekal keahlian profesional yang dimiliki. Pendidikan merupakan suatu usaha terarah yang bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan dan sekaligus memanfaatkan peluang untuk bekerjasama. Dari tahun ke tahun persaingan dunia usaha atau dunia industri semakin ketat dan juga lapangan pekerjaan semakin sedikit. Oleh karena itu untuk meningkatkan tenaga kerja tingkat menengah yang terampil harus ditingkatkan kualitasnya, sebab tenaga kerja tingkat menengah adalah tenaga kerja yang terlibat langsung dalam produksi barang maupun jasa. Tenaga kerja tingkat menengah yang profesional sangat diperlukan untuk mendukung pertumbuhan industri dan ekonomi suatu negara. Pembentukan tenaga kerja yang profesional harus dibentuk melalui program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Salah satu upaya pembentukan tenaga kerja melalui program pendidikan yaitu dengan pendidikan formal Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan formal menengah sebagai kelanjutan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP). Lembaga pendidikan SMK menjadi wadah bagi para peserta didik yang ingin

mengembangkan potensinya pada suatu program keahlian yang ingin ditekuni karena SMK merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan untuk menghasilkan lulusan yang terampil, mandiri, dan siap terjun di dunia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 “Sekolah Menengah Kejuruan adalah salah satu jenjang pendidikan menengah dengan kekhususan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja”. Menurut Permendikbud Nomor 23 tahun 2016 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pendidikan Menengah Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk jenis pekerjaan tertentu.

SMK sebagai suatu lembaga pendidikan formal menyelenggarakan pendidikan dan latihan, diharapkan menghasilkan lulusan yang mempunyai kecakapan. Indikator dari keberhasilan lulusan yaitu: (1) Lulusan bekerja sesuai dengan bidang keahliannya; (2) Tenggang waktu lulusan mendapatkan kerja setelah lulus maksimal satu tahun; (3) Keterserapan lulusan dalam periode dua tahun setelah lulus minimal 75%; (4) jumlah lulusan yang mampu menciptakan lapangan kerja 5% (Depdiknas, 2003).

Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi peserta didik dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya (Sukardi, 2008:15). Kesiapan kerja peserta didik dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri peserta didik (internal) maupun faktor yang berasal dari luar (eksternal). Menurut Sukardi (2008:44) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi faktor intern dan faktor sosial. Faktor

intern yaitu bersumber pada diri individu meliputi kemampuan intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, hobi, atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi, pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan, keterbatasan fisik, masalah, dan keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor sosial meliputi bimbingan dari orangtua, keadaan teman sebaya, dan keadaan masyarakat sekitar.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi memasuki dunia kerja. Menurut Purwanto (2007:71) motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Uno (2008:10) motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik. Motivasi dalam memasuki dunia kerja dapat menimbulkan semangat atau dorongan yang memberikan arah terhadap tingkah laku atau aktifitas seseorang untuk mencapai tujuan tertentu salah satunya yaitu memasuki dunia kerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja peserta didik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yamsih dan Khafid, (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,62%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosara, dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja peserta didik.

Pendorong utama peserta didik mempunyai kesiapan kerja adalah dari kesadaran individu masing-masing. Kesadaran individu dari peserta didik dapat mendorong kepercayaan diri untuk menghadapi berbagai persoalan dalam kehidupan. Kepercayaan atas kemampuan diri peserta didik atau bisa disebut sebagai efikasi diri. Menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:73) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Makki, dkk (2015) disimpulkan bahwa orang yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki sifat ambisius dan lebih mudah mencari pekerjaan dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri rendah. Pencarian kerja atau *re-employment* berkorelasi positif terhadap efikasi diri dalam berkarir. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Adityagama, dkk (2018) yang bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja dengan sumbangan relatif efikasi diri (X²) terhadap kesiapan kerja sebesar 35,1%.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang sebelumnya dinamakan Praktek Kerja Industri (Prakerin). Praktek kerja lapangan merupakan suatu komponen yang penting dalam sistem pelatihan untuk mengembangkan wawasan dan

keterampilan manajemen pesertanya (Hamalik, 2007:91). Wena (2009:100) berpendapat bahwa pendidikan kejuruan mempunyai kaitan erat dengan dunia kerja atau industri, maka pembelajaran dan pelatihan praktek memegang peranan kunci untuk membekali lulusannya agar mampu beradaptasi dengan lapangan kerja. Oleh karena itu sekolah membentuk serangkaian latihan atau pembelajaran praktek yang menyerupai rangkaian kegiatan di dunia kerja melalui pelatihan praktek.

Permendikbud Nomor 60 Tahun 2014 menyatakan bahwa Praktek Kerja Lapangan dapat dilaksanakan menggunakan sistem blok selama setengah semester (sekitar tiga bulan) atau dapat pula dengan menggunakan sistem semi blok selama satu semester yakni, melaksanakan PKL dengan komposisi tiga hari melaksanakan Praktek Kerja Lapangan pada mitra DU/DI (Dunia Usaha atau Dunia Industri) dan tiga hari melaksanakan pembelajaran di sekolah setiap minggunya. Untuk memenuhi pemerataan PKL maka harus diatur secara adil pergantian masuk dan tidaknya setiap PKL. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa PKL adalah pendidikan dan latihan yang dilaksanakan dengan cara menerjunkan peserta didik secara langsung kedalam dunia kerja, untuk melaksanakan praktek kerja guna memperoleh pengalaman kerja di bawah bimbingan seorang pengawas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Samsudi, dkk (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara model praktek kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa di SMK berbasis kewirausahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rachmawati, dkk (2018) dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel prakerin terhadap variabel kesiapan kerja. Praktek kerja di unit produksi memiliki kontribusi secara parsial sebesar 40,4%, maka dengan adanya prakerin yang baik akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.

SMK sebagai salah satu jenjang pendidikan yang bertujuan menghasilkan lulusannya untuk siap bekerja diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia. Namun pada kenyataannya saat ini masih banyak lulusan SMK yang belum terserap dunia kerja dan mengakibatkan angka pengangguran di Indonesia meningkat. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Tengah Agustus 2018 sebesar 4,51%. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tertinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10,85%, sisanya yaitu lulusan SD, SMP, Diploma, dan Sarjana. (Data Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Tengah, 2018).

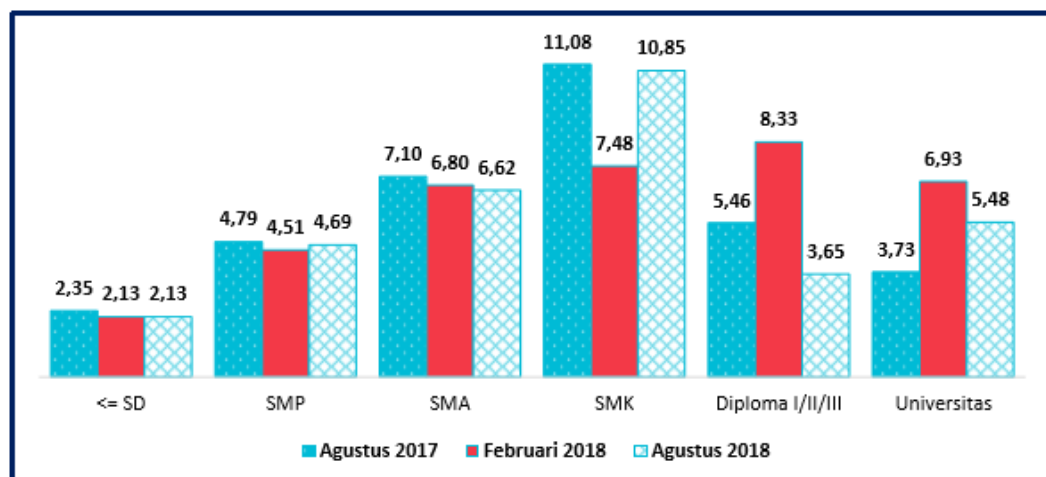
Tabel 1. 1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Tengah Menurut Pendidikan Tertinggi, Agustus 2017 – Agustus 2018

Tingkat Pendidikan	Agustus 2017	Februari 2018	Agustus 2018
	Persen (%)	Persen (%)	Persen (%)
SD ke Bawah	2,35	2,13	2,13
SMP	4,79	4,51	4,69
SMA	7,10	6,80	6,62
SMK	11,08	7,48	10,85
Diploma I/II/III	5,46	8,33	3,65
Universitas	3,73	6,93	5,48

Sumber : Data Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Tengah, 2018

Dari data yang tertera pada tabel 1.1 dilihat dari tingkat pendidikan pada Agustus 2018 TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10,85%. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 6,62%. Dengan kata lain

ada penawaran tenaga kerja yang berlebih terutama pada tingkat pendidikan SMK dan SMA. Mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja, dapat dilihat dari TPT SD ke bawah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yaitu sebesar 2,13%. Dibandingkan kondisi setahun yang lalu semua jenjang pendidikan angka TPT mengalami penurunan kecuali jenjang pendidikan S1/S2/S3 naik sebesar 1,75%. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Tengah yang ditamatkan (persen) pada periode Agustus 2017-2018 dapat dilihat dalam Gambar 1.1 berikut:



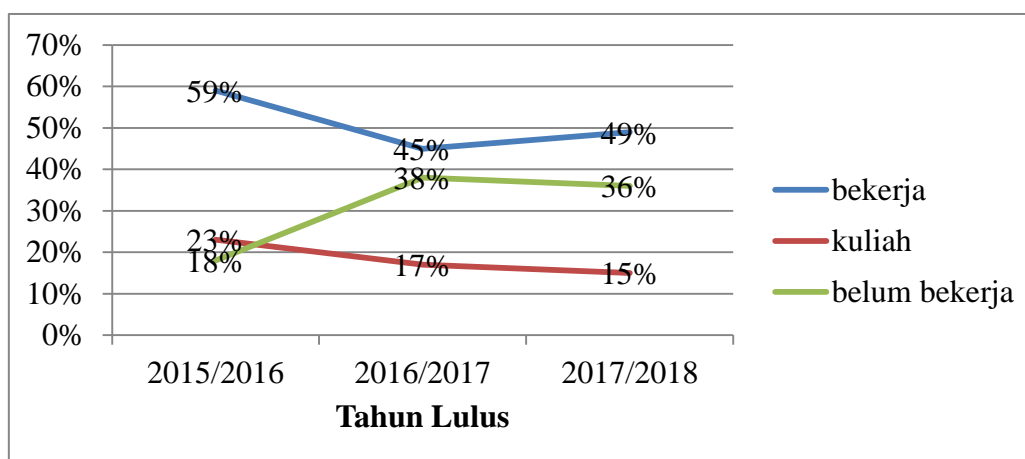
Gambar 1. 1
Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Tengah Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Agustus 2017 – Agustus 2018

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Tengah untuk SMK paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10.85%. Untuk penelitian ini sendiri terfokus pada siswa Kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari.

Tabel 1. 2
Data Penelusuran Lulusan Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah
Bobotsari Tahun 2015/2016 s.d 2017/2018

Tahun Lulus	Bekerja		Kuliah		Belum Bekerja		Jumlah Lulusan
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
2015/2016	46	59	18	23	15	18	79
2016/2017	35	45	13	17	31	38	79
2017/2018	39	49	12	15	29	36	80

Sumber: BKK SMK Muhammadiyah Bobotsari, tahun 2019



Gambar 1. 2
Data Penelusuran Lulusan Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah
Bobotsari Tahun 2015/2016 s.d 2017/2018

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diketahui lulusan Adminstrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari pada tahun 2015/2016 yaitu sebanyak 79 lulusan, jumlah siswa yang bekerja sebanyak 46 lulusan atau 59% yang mampu terserap dalam dunia kerja, sisanya sebanyak 18 lulusan atau 23% melanjutkan ke perguruan tinggi dan sebanyak 15 lulusan atau 18% belum bekerja. Pada tahun 2016/2017 jumlah lulusan jurusan Administrasi Perkantoran sebanyak 79 lulusan, dengan rincian 35 lulusan atau 45% yang mampu terserap dalam dunia kerja, sebanyak 13 lulusan atau 17% memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi dan sebanyak 31 lulusan atau 38% belum bekerja.

Pada tahun 2017/2018 jumlah lulusan jurusan Administrasi Perkantoran sebanyak 80 lulusan, dengan rincian 39 lulusan atau 49% yang mampu terserap dalam dunia kerja, sebanyak 12 lulusan atau 15% memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi dan sebanyak 29 lulusan atau 36% belum bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterserapan lulusan Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari masih rendah (<75%) karena indikator keberhasilan SMK adalah lulusan dapat terserap didunia kerja sebesar 75% (Depdiknas 2003). Guna mengetahui secara mendalam tingkat kesiapan kerja siswa peneliti menggunakan skala pengukuran guttman. Skala pengukuran dengan tipe ini akan didapat jawaban yang tegas, yaitu “ya-tidak”; “benar-salah”; “pernah-tidak pernah”; “positif-negatif”; dan lain sebagainya (Sugiyono, 2016:139). Dalam skala guttman hanya ada dua interval yaitu “setuju” atau “tidak setuju”. Alasan peneliti menggunakan skala guttman karena ingin mendapatkan jawaban yang tegas dalam suatu permasalahan yang ditanyakan. Hasil angket awal yang dibagikan oleh peneliti kepada 30 siswa kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran (ADP), yaitu sebanyak 15 siswa dari kelas ADP A dan 15 siswa dari kelas ADP B. Hasil dari gambaran awal kesiapan kerja siswa dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Penyebaran Angket Awal

No.	Pernyataan	Interval		Σ	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
PKL						
1	Guru pembimbing memberikan pelatihan keterampilan sesuai dengan keadaan tempat PKL.	12	18	30	40%	60%
2	Saya merasa pengalaman PKL yang saya dapatkan sudah cukup untuk bekal memasuki dunia kerja.	14	16	30	47%	53%

No.	Pernyataan	Interval		Σ	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
3	Guru pembimbing mengawasi tingkah laku saya selama PKL.	13	17	30	43%	57%
MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA						
4	Saya setiap hari meluangkan waktu untuk membaca buku tentang materi yang berhubungan dengan Administrasi Perkantoran.	10	20	30	33%	67%
5	Saya tidak keberatan untuk melakukan banyak kegiatan baik organisasi di sekolah maupun diluar sekolah.	11	19	30	37%	63%
6	Saya lebih memilih bekerja daripada kuliah setelah lulus SMK.	15	15	30	50%	50%
EFIKASI DIRI						
7	Saya merasa bisa jika menghadapi praktek yang sulit, seperti mengoperasikan mesin-mesin kantor.	11	19	30	37%	63%
8	Saya tidak takut gagal dalam persaingan.	16	14	30	53%	47%
9	Saya optimis pasti mendapatkan nilai bagus dalam semua praktik perkantoran.	13	17	30	43%	57%
KESIAPAN KERJA						
10	Saya memiliki kecakapan berbahasa inggris yang baik saat berkomunikasi dengan kolega dan pelanggan.	12	18	30	40%	60%
11	Saya senang berbicara di hadapan orang banyak.	10	20	30	33%	67%
12	Saya sepenuhnya siap untuk langsung bekerja setelah lulus sekolah.	14	16	30	47%	53%
Rata-rata					41,97 %	58,03 %

Sumber : data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 hasil persentase angket awal yang dilakukan pada tanggal 17 Januari 2019 pukul 07.25 sampai dengan pukul 08.37 (lampiran halaman 168), dari 30 responden yang terdiri dari dua kelas program keahlian administrasi perkantoran mendapatkan hasil bahwa pengalaman PKL yang diperoleh siswa masih kurang, hal ini dapat dilihat sebanyak 14 siswa (47%) dari 30 responden menyatakan bahwa pengalaman PKL sudah cukup untuk bekal mereka memasuki dunia kerja yang artinya masih rendah. Selain itu siswa merasa motivasi untuk menambah wawasan mengenai dunia Administrasi Perkantoran

masih rendah, hal ini dilihat dari persentase observasi awal sebanyak 10 siswa (33%) memiliki motivasi rendah untuk memperbanyak wawasan dengan membaca literatur mengenai administrasi perkantoran yang nantinya wawasan yang diperoleh akan dibutuhkan di dunia kerja.

Dilihat dari persentase hasil observasi awal tingkat efikasi diri siswa kelas XII jurusan administrasi perkantoran masih rendah, hal ini dapat dilihat sebanyak 11 siswa (37%) dari 30 responden merasa percaya diri dengan pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki dalam bidang administrasi perkantoran terutama untuk mengoperasikan mesin-mesin kantor. Untuk kesiapan kerja itu sendiri dapat dilihat sebanyak 14 siswa (47%) dari 30 siswa yang dijadikan responden pada angket observasi awal merasa siap untuk bekerja setelah lulus sekolah. Jika dilihat dari rata-rata persentase hasil observasi awal untuk siswa yang memilih kriteria jawaban “Ya” rata-rata sebesar 41,97%. Artinya untuk motivasi memasuki dunia kerja, pengalaman PKL, efikasi diri dan kesiapan kerja masih rendah.

Hal ini diperkuat dengan wawancara dari 10 siswa sebanyak 3 siswa menyatakan mereka sudah siap untuk bekerja setelah lulus sekolah, 5 siswa menyatakan masih belum siap jika bekerja, dan 2 siswa menyatakan ingin melanjutkan kuliah. Dapat dilihat dari transkrip wawancara dengan Annisa salah satu siswa kelas XII ADP 1 SMK Muhammadiyah Bobotsari (lampiran halaman 140) bahwa:

“Saya merasa belum siap bekerja karena saya merasa masih dini dan juga masih perlu banyak pengalaman-pengalaman terkait dunia kerja. Pengetahuan yang saya miliki belum luas masih sekilas saja dan saya juga belum percaya diri sama keterampilan saya”.

Dari hasil wawancara dengan beberapa siswa tersebut menimbulkan kesenjangan antara harapan SMK dan fakta yang ada dilapangan, kemungkinan besar faktor yang menyebabkan tidak terserapnya lulusan untuk bekerja yaitu karena ketidaksiapan dari siswa. Berdasarkan wawancara pada tanggal 7 Januari 2019 pukul 09.00 sampai dengan selesai bertempat di ruang Bimbingan Konseling (BK) dengan salah satu staf BKK yaitu Indri Astuti, S.Pd. mengatakan bahwa sekolah belum bisa memaksimalkan lulusannya untuk bekerja sesuai jurusannya karena sebagian besar lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan. Banyak siswa SMK jurusan AP di Purbalingga yang justru bekerja di perusahaan sebagai operator yang memproduksi bulu mata palsu atau wigg bukan bekerja dibagian kantor. Selain itu banyak siswa masih manja karena ketika ada lowongan pekerjaan diluar kota banyak yang tidak berminat, mereka belum bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan masih tergantung dengan teman kerja (lampiran halaman 162).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua kompetensi keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari yaitu Wanda Aswita S. Pd. yang dilakukan pada tanggal 7 Januari 2019 pukul 11.00 sampai dengan selesai bertempat di ruang guru, beliau mengutarakan bahwa dilihat dari pengalaman dan pengamatan pada lulusan tahun kemarin persentasenya mungkin lebih banyak yang memilih untuk bekerja daripada melanjutkan kuliah. Dilihat dari segi kepercayaan diri siswa dapat dikatakan kurang sekali karena hampir semua siswa hanya ingin bekerja masih di daerah Purbalingga saja. Siswa masih takut untuk keluar dari zona nyaman mereka dan masih banyak yang tergantung

dengan teman, mereka akan merasa nyaman ketika bekerja dengan teman sendiri. Banyak anak yang ketika sudah bekerja di suatu tempat dan merasa tidak cocok dengan orang-orang di tempat kerja itu maka akan lebih memilih untuk keluar kerja dan pindah mencari pekerjaan di tempat lain (lampiran halaman 159).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ketua BKK SMK Muhammadiyah Bobotsari yaitu Sumaryo S.Pd. pada tanggal 17 Januari 2019 pukul 09.40 sampai dengan selesai bertempat di ruang BKK, diperoleh informasi bahwa dari jumlah lulusan peserta didik kompetensi keahlian administrasi perkantoran tahun 2018 sebanyak 12% memilih untuk masuk ke perguruan tinggi, sementara yang lainnya memilih untuk bekerja ada yang berwirausaha, dan masih ada yang menganggur. Hampir semua lulusan yang sudah bekerja tidak sesuai dengan kompetensi keahlian mereka saat SMK. Secara mental maupun emosional anak belum siap untuk bekerja diluar kota karena mereka masih mempunyai rasa takut yang tinggi untuk bekerja diluar daerah asal mereka. Padahal pihak sekolah melalui guru BK sudah memberikan motivasi kepada siswa sejak kelas XI sebagai salah satu upaya persiapan agar siswa siap kerja. Tujuan pemberian motivasi tersebut supaya siswa memperoleh pandangan tentang dunia kerja, seharusnya siswa mempunyai pandangan jika mereka sekolah di SMK maka setelah lulus sekolah akan memutuskan untuk bekerja, tetapi kebanyakan siswa di SMK Muhammadiyah Bobotsari belum memiliki pandangan yang pasti setelah lulus sekolah (lampiran halaman 156).

Fakta diatas serta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada SMK Muhammadiyah Bobotasari

dengan mengangkat judul **“Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun Ajaran 2018/2019”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja baik faktor intern maupun faktor ekstern sebagai berikut :

1. SMK Muhammadiyah Bobotsari belum mampu menghasilkan lulusan siap kerja, berdasarkan data penelusuran keterserapan lulusan selama tiga tahun terakhir menunjukkan kurang dari angka ideal;
2. Ketidakesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kompetensi lulusan SMK Muhammadiyah Bobotsari;
3. Sekolah Menengah Kejuruan mengupayakan siswanya agar siap bekerja setelah lulus dengan membekali siswa melalui ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja. Namun pada kenyataannya masih banyak siswa yang belum siap bekerja;
4. Berdasarkan hasil penyebaran angket pra penelitian terdapat rendahnya kesiapan kerja siswa;
5. Praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, perlunya fokus dalam penelitian ini agar tidak terjadi perluasan dalam permasalahan. Peneliti akan mengkaji tentang beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Untuk dapat mempersempit ruang lingkup penelitian agar sesuai dengan sasaran yang diharapkan, maka dalam penelitian ini difokuskan pada variabel praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri. Penelitian ini dilakukan pada siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun Ajaran 2018/2019.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana agar kesiapan kerja peserta didik program keahlian administrasi perkantoran di SMK Muhammadiyah Bobotsari dapat meningkat melalui praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri. Rumusan masalah tersebut dapat disusun melalui pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan Pengalaman Praktek Kerja Lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel praktek kerja lapangan secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian

administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019?

3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi memasuki dunia kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel efikasi diri secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan variabel praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan variabel praktek kerja lapangan secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi memasuki dunia kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII

kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan variabel efikasi diri secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu secara akademis maupun bagi kepentingan praktis dalam kehidupan nyata atau non akademis. Manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang secara deskripsi yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai salah satu wahana dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Universitas Negeri Semarang dengan kenyataan yang dihadapi di lapangan.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang berguna diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Peserta didik

- a. Memberikan pengetahuan tentang seberapa pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja khususnya praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja.
- b. Sebagai motivasi bagi peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajar produktif mereka dan meningkatkan motivasi yang tinggi untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

3. Bagi Sekolah

Membantu memberikan informasi mengenai pentingnya peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dan menerapkan upaya yang harus dilakukan untuk menciptakan calon tenaga kerja yang terdidik sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.

4. Bagi Universitas

Dapat menambah koleksi di perpustakaan dan dapat menjadi sumber ilmiah dari penelitian yang sejenis.

5. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bahan kajian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada penelitian yang serupa.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019. Penelitian ini dilakukan atas dasar penemuan masalah yang terjadi pada kondisi nyata di objek penelitian yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Penelitian ini sebagai pengembangan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang sudah ada. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada judul penelitian, waktu penelitian, objek penelitian, dan tempat penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengkaji pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

Penelitian ini juga merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Yuyun (2015) dimana terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik yaitu tentang praktek kerja lapangan, informasi dunia kerja, dan motivasi memasuki dunia kerja. Kebaruan yang terdapat dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan mengganti variabel informasi memasuki dunia kerja dengan variabel baru yaitu efikasi diri. Indikator

variabel kesiapan kerja, praktek kerja lapangan, dan motivasi memasuki dunia kerja yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun (2015). Indikator Praktek Kerja Lapangan yang digunakan yaitu; persiapan, peragaan, praktek, dan evaluasi (Wena, 2009:101). Indikator yang digunakan untuk variabel motivasi memasuki dunia kerja yaitu; perubahan energi, munculnya perasaan, dan adanya tujuan (Mc Donald dalam Sardiman, 2016:74), dan indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini yaitu; ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai (Winkel dan Hastuti, 2006 : 668).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Dasar (Grand Teory)

2.1.1 Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike)

Edward L. Thorndike adalah salah seorang penganut paham psikologi perubahan perilaku yang mengembangkan teori koneksionisme di Amerika Serikat (1874-1949). Menurut Thorndike koneksi (*connection*) merupakan asosiasi antara kesan-kesan penginderaan dengan dorongan untuk bertindak, yakni upaya untuk menggabungkan antara kejadian penginderaan dengan perilaku. Dalam hal ini Thorndike menitik beratkan pada aspek fungsional dari perilaku bahwa proses mental dan perilaku organisme berkaitan dengan penyesuaian diri terhadap lingkungannya.

Thorndike memproklamirkan teorinya dalam belajar bahwasannya setiap makhluk hidup dalam tingkah lakunya merupakan hubungan stimulus dan respon, stimulus adalah suatu perubahan dari lingkungan eksternal yang menjadi tanda untuk mengaktifkan organisme untuk berinteraksi atau berbuat sedangkan respon adalah sembarang tingkah laku yang dimunculkan karena adanya perangsang. Perubahan perilaku yang dimaksud Thorndike adalah perubahan terjadi melalui rangsangan (stimulus) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respon) berdasarkan hukum-hukum mekanik. Belajar adalah pembentukan hubungan stimulus dan respon sebanyak-banyaknya. Dari definisi belajar tersebut menurut

Thorndike, perubahan tingkah laku akibat dari kegiatan belajar dan dapat berwujud kongkrit yaitu yang dapat diamati. Teori Koneksionisme Thorndike dirumuskan ke dalam tiga hukum dasar yaitu:

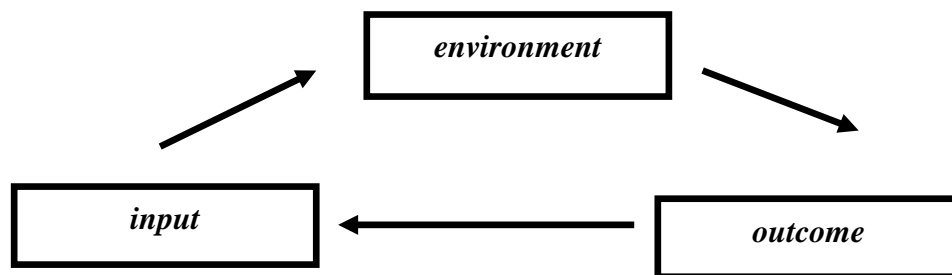
1. *Law of Readiness* (Hukum Kesiapan)
Ketika seseorang dipersiapkan (sehingga siap) untuk bertindak maka melakukan tindakan merupakan imbalan (*reward*) sementara tidak melakukannya merupakan hukuman (*punishment*), (Schunk:2012). Semakin siap suatu individu terhadap suatu tindakan maka perilaku-perilaku yang mendukung akan menghasilkan imbalan (memuaskan). Kegiatan belajar dapat berlangsung secara efisien bila si pelajar telah memiliki kesiapan belajar baik siap secara fisik maupun psikis.
2. *Law of Exercise* (Hukum Latihan)
Koneksi antara kondisi dan tindakan akan menjadi kuat karena latihan dan akan menjadi lemah karena kurang latihan. Dalam belajar, pelajar perlu mengulang-ulang bahan pelajaran. Semakin sering suatu pelajaran diulangi semakin dikuasai pelajaran tersebut.
3. *Law of Effect* (Hukum Akibat)
Kegiatan belajar yang memberikan efek hasil belajar yang menyenangkan (hadiah) cenderung akan diulangi, sedangkan kegiatan belajar yang memberikan efek hasil belajar yang tidak menyenangkan (hukuman) akan dihentikan. Dalam pembelajaran hukum ini biasa diterapkan dengan pemberian *reward* dan *punishment*.

Implikasi dari adanya Teori Koneksionisme Thorndike salah satunya adalah berlakunya hukum kesiapan. Hukum kesiapan menjelaskan bahwa untuk memperoleh atau mencapai suatu hasil yang maksimal baik itu dalam hal belajar, bekerja, dan kegiatan apapun diperlukan adanya kesiapan individu itu sendiri. Teori ini cocok untuk perolehan kemampuan yang membutuhkan praktik dan pembiasaan seperti halnya dalam kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang tidak didapat dengan cara instan. Kompetensi tersebut harus dipersiapkan seorang lulusan untuk dapat terjun dalam dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan saingan. Teori ini dijadikan sebagai *Grand Theory* dalam penelitian ini yaitu semua variabel. Sesuai dengan konsep SMK bahwa SMK

adalah sekolah menengah yang berorientasi untuk menyiapkan peserta didik atau lulusan yang siap memasuki dunia kerja yang dibekali dengan berbagai keterampilan sesuai dengan program kejuruan yang dimiliki sekolah, mengembangkan diri dalam pekerjaan serta dapat menjadi tenaga yang profesional yang artinya bahwa lulusan SMK harus siap untuk merespon stimulus dari dunia kerja.

2.1.2 *Student Involvement Theory*

Student involvement theory diperkenalkan pertama kali oleh Alexander Astin pada tahun 1985. Teori ini menjelaskan bagaimana mengembangkan *outcome* dari pendidikan dilihat dari bagaimana peserta didik terlibat dalam pembelajaran. Proses pembelajaran adalah masalah penting bagi institusi pendidikan dan pelajar, karena itu institusi harus menyediakan sarana dan insentif untuk staf pengajar dan peserta didik terlibat dalam hubungan yang bermakna. Konsep inti dari teori ini terdiri dari tiga unsur yaitu *input*, *environment* dan *outcome* yang disebut dengan teori Astin I-E-O. *Input* dalam teori ini terdiri dari unsur yang berasal dari diri peserta didik seperti demografi peserta didik, latar belakang peserta didik, dan pengalaman belajar sebelumnya. Unsur kedua ialah *environment* (lingkungan) yang merupakan seluruh pengalaman peserta didik selama ada di sekolah. Terakhir *outcome* yang meliputi karakteristik peserta didik, pengetahuan, sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai yang didapatkan setelah peserta didik menyelesaikan pendidikannya.



Gambar 2. 1 Model Astin I-E-O

Sumber : Astin (1993)

Gambar 2.1 memperlihatkan hubungan antar komponen *input*, *environment*, dan *outcome*. Di dalam gambar tersebut terlihat bahwa *outcome* peserta didik ditentukan oleh *input* dan *environment* pada waktu yang sama, *input* dan *environment* juga memengaruhi *outcome*. Astin juga menjelaskan bahwa hubungan antara *environment* dan *outcomes* tidak dapat dipisahkan pengaruhnya dari *input*. *Student Involvement Theory* dalam penelitian ini memayungi seluruh variabel dalam penelitian ini. Unsur *input* dalam teori ini terwakili oleh variabel efikasi diri dan motivasi memasuki dunia kerja yang merupakan kondisi awal dari peserta didik, lalu unsur *environment* terwakili oleh variabel praktik kerja lapangan yang termasuk dalam pengalaman yang diperoleh peserta didik selama di sekolah. Selanjutnya, unsur *output* dalam teori ini terwakili oleh variabel kesiapan kerja dimana setelah lulus sekolah peserta didik diharapkan memiliki kesiapan kerja yang baik.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Kesiapan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan dapat diartikan kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang ada dengan mengambil dari pengalaman-pengalaman yang telah diperoleh. Kesiapan adalah kondisi dimana seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi (Slameto, 2015:113). Sedangkan menurut Dalyono (2015:52) kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik ataupun mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental yaitu memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Hamalik (2007:94) juga menyatakan bahwa kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesiapan yaitu kondisi dimana seseorang telah cukup siap baik fisik maupun mental untuk memberi respon terhadap situasi atau keadaan tertentu sehingga seseorang akan berani menghadapi segala masalah dan menyelesaikan tugasnya dalam situasi apapun yang terjadi pada dirinya.

Hasibuan (2007:94) kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan menurut Anoraga (2014:11) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan

orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Sukardi (2008:15) kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi peserta didik dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Sedangkan menurut Winkel dan Hastuti (2006:668) kesiapan kerja dipandang sebagai usaha untuk memantapkan seseorang mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang diperlukan dalam menekuni sebuah pekerjaan.

Kesiapan kerja sangat diperlukan bagi peserta didik untuk melakukan suatu pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal dalam penyelesaiannya. Lulusan SMK yang memiliki kesiapan kerja akan lebih mudah memilih pekerjaan yang sesuai dengan bidang kompetensinya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggungannya dengan dilandasi pemahaman diri yang kuat atas kematangan fisik, sikap, keterampilan maupun pengalamannya sehingga mencapai tujuan sesuai tugasnya.

2.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Faktor-faktor kesiapan kerja memang sangat berpengaruh bagi

peserta didik untuk mempersiapkan kesiapan kerja yang maksimal. Kesiapan kerja seseorang berhubungan dengan banyak faktor, baik dari dalam diri peserta didik (intern) maupun dari luar diri peserta didik (ekstern). Menurut Sukardi (2008:44) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja diantaranya:

1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi kemampuan intelegensi, bakat, minat, sikap, kepribadian, nilai, hobi atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan, pengalaman kerja, pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah, masalah dan keterbatasan pribadi.
2. Faktor sosial, yang meliputi kelompok primer yang meliputi bimbingan dari orang tua dan kelompok sekunder yang meliputi keadaan teman sebaya.

Sedangkan menurut Kartono (1985:22) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

1. Faktor-faktor dari dalam diri sendiri (intern)
Faktor dari dalam diri yaitu dorongan yang bersumber dari dalam diri manusia yang dapat berpengaruh terhadap perilaku manusia tersebut. Faktor dalam diri manusia meliputi: a) kecerdasan; b) ketrampilan dan kecakapan; c) bakat; d) kemampuan dan minat; e) motivasi; f) kesehatan; g) kebutuhan psikologis; h) kepribadian; i) cita-cita dan tujuan dalam bekerja.
2. Faktor-faktor dari luar diri sendiri (ekstern)
Faktor dari luar diri yaitu dukungan yang diberikan dari lingkungan sekitar dapat dari sesama manusia maupun sesuatu yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku manusia. Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu: a) lingkungan keluarga (rumah); b) lingkungan tempat bekerja; c) *Job security* (rasa aman dalam pekerjaannya); d) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan; e) rekan bekerja; f) hubungan dengan pimpinan; dan g) Gaji.

Berdasarkan pendapat tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik dapat digolongkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri peserta didik yang meliputi kematangan baik mental maupun fisik,

intelegensi, bakat, minat, sikap, kepribadian, prestasi, keterampilan, pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, dan motivasi. Sedangkan faktor yang berasal dari luar peserta didik atau faktor eksternal meliputi faktor lingkungan keluarga, teman sebaya, masyarakat, maupun pengalaman praktek kerja industri yang relevan dengan peserta didik di SMK.

2.2.1.3 Prinsip - Prinsip Kesiapan Kerja

Adapun prinsip-prinsip perkembangan kesiapan menurut Dalyono (2009:167) adalah sebagai berikut :

1. Semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama membentuk *readiness*, yaitu kemampuan dan kesiapan.
2. Pengalaman seseorang ikut mempengaruhi pertumbuhan fisiologis individu.
3. Pengalaman mempunyai efek kumulatif dalam perkembangan fungsi-fungsi kepribadian individu, baik yang jasmaniah maupun yang rohaniah.
4. Apabila *readiness* untuk melaksanakan kegiatan tertentu terbentuk pada diri seseorang, maka saat-saat tertentu dalam kehidupan seseorang merupakan masa formatif bagi perkembangan pribadinya.

Kesiapan kerja berhubungan dengan karakteristik perkembangan sosial, pada masa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) peserta didik dihadapkan pada fase remaja dimana perkembangan sosial mereka lebih diwarnai dengan dua aktivitas yang kontradiktif. Aktivitas kontradiktif tersebut menurut Rifa'i dan Anni (2015:48-49) sebagai berikut:

1. Otonomi
Remaja pada tahapan ini mengalami proses pencarian kebebasan dan tanggung jawab. Remaja mulai melepaskan diri dari orang tua sehingga potensi pemisahan remaja dan orang tua mulai berkembang. Saat kondisi ini mulai tercapai individu merasa aman dan mampu bereksplorasi untuk fokus pada pekerjaan dan pemecahan masalah.
2. Keterikatan
Keterikatan pada remaja dapat dipandang sebagai keterhubungan pada orang tua dalam perkembangan remaja. Kondisi keterikatan ini dapat

memfasilitasi remaja pada kesiapan untuk menghadapi lingkungan sosial sehingga mereka dapat membawa diri dengan baik.

2.2.1.4 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Dalam Permendikbud No.54 Tahun 2013 menyatakan bahwa standar kompetensi lulusan SMK meliputi tiga aspek yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Menurut Slameto (2010:113) aspek-aspek kesiapan kerja terdiri dari:

1. Kondisi fisik, mental, dan emosional
Kondisi fisik yang dimaksud adalah kematangan fisik terdiri dari fisik temporer dan yang permanen. Kondisi mental dan emosional menyangkut kecerdasan dan kemampuan mengolah kondisi perasaan. Ketiga hal tersebut akan mempengaruhi kecenderungan siswa untuk berbuat sesuatu.
2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan
Menekankan bahwa dalam memenuhi kebutuhan seseorang akan terdorong dan termotivasi untuk segera memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya.
3. Keterampilan, pengetahuan, dan pengertian lain yang dipelajari.
Keterampilan dan pengetahuan yang disadari oleh seseorang akan mendorong usaha atau membuat seseorang siap untuk melakukan sesuatu, sehingga jelas ada hubungannya antara keterampilan dan pengetahuan dengan kesiapan.

Seperti yang dijelaskan oleh Slameto (2010:114) hubungan antara kebutuhan, motif, tujuan dan kesiapan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan ada yang disadari dan ada yang tidak disadari.
2. Kebutuhan yang disadari akan mengakibatkan tidak adanya dorongan untuk berusaha.
3. Kebutuhan mendorong usaha, dengan kata lain akan timbul motif yang diarahkan ke pencapaian tujuan.
4. Kebutuhan yang didasari mendorong usaha atau membuat seseorang siap untuk berbuat sesuatu, sehingga jelas ada hubungannya dengan kesiapan.

Peserta didik di jenjang SMK perhatian dan kepeduliannya yang utama adalah berhasil dalam belajar. Mengingat usia perkembangannya, keseriusan

umum peserta didik adalah berkenaan dengan pendidikannya (keberhasilan belajar, dan kelanjutan studi) dan pekerjaan kelak tamat dari sekolah. Saat usia inilah proses pendidikan di SMK bertujuan untuk membantu peserta didik menyusun rencana karir dan menyiapkan untuk kehidupan kerja.

2.2.1.5 Indikator Kesiapan Kerja

Winkel dan Hastuti (2006:668) bahwa kemampuan peserta didik harus dipupuk melalui usaha-usaha mendampingi perkembangan karir agar semakin paham akan dirinya sendiri, lingkungan hidupnya serta proses pengambilan keputusan dan semakin mantap mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dalam hal ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai. Seseorang yang memasuki dunia kerja sebaiknya menggunakan pedoman yang ada. Hal ini bermanfaat untuk menempatkan diri dan tercapainya keberhasilan dalam pekerjaannya. Untuk dapat mencapai kesuksesan di dunia kerja seseorang harus memenuhi semua hal yang menjadi indikator dalam dunia kerja sesuai dengan pedoman yang ada. Jika semua indikator dipenuhi dengan baik maka dapat bermanfaat untuk tercapainya keberhasilan dalam pekerjaannya. Adapun indikator yang peneliti gunakan mengenai kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2006:668) yaitu sebagai berikut:

1. Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri meliputi taraf intelegensi. Pengetahuan disini meliputi wawasan yang dimiliki siswa, kemampuan pemahaman materi-materi yang diperoleh siswa selama belajar.

2. Keterampilan

Keterampilan seseorang akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan berupa penguasaan terhadap jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan suatu tingkat ketelitian atau kesulitan.

3. Sikap dan nilai

Mengembangkan sikap dan nilai positif terhadap diri sendiri dapat dikembangkan dengan cara memahami potensi diri sendiri, berani mengambil suatu keputusan tentang apa yang sebaiknya dipilih, serta memiliki kemampuan daya penalaran untuk mempertimbangkan berbagai alternatif pemecahan masalah.

2.2.2 Praktek Kerja Lapangan

2.2.2.1 Pengertian Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Dalam pelaksanaan program pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun pada lembaga kejuruan lainnya pembelajaran praktek memegang peran yang sangat penting. Melalui kegiatan pembelajaran praktek siswa akan menguasai keterampilan kerja secara optimal. Pembelajaran praktek kejuruan pada dasarnya adalah proses belajar mengajar yang dilakukan pada pelajaran bidang studi kejuruan seperti teknik mesin, teknik sipil, dan sebagainya. Salah satu upaya sekolah untuk meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan adalah peningkatan keterkaitan dan keterpaduan (*link and match*) dalam implementasi Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Kemendiknas Nomor 323/U/1997 menerangkan bahwa PSG adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dengan program penguasaan keahlian profesional tertentu yang diperoleh melalui kegiatan di lapangan secara terarah. Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah kegiatan yang bersifat wajib ditempuh bagi peserta didik SMK yang merupakan bagian dari Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang termasuk gagasan baru pada program SMK dimana peserta didiknya melakukan praktik kerja atau sering disebut dengan magang di perusahaan atau industri yang merupakan bagian dari proses pendidikan dan pelatihan keterampilan di SMK.

Hamalik (2007:29) pengalaman adalah sumber pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya. Seseorang dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memadai dan relevan sesuai dengan bidang keahliannya. Sedangkan menurut Dalyono (2010:162) menyatakan bahwa pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik SMK dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengalaman atau pekerjaan tersebut akan memberikan sumbangan terhadap kesiapan (*readiness*) seseorang pada masa yang akan datang. Hamalik (2007:91) mengutarakan bahwa praktik kerja lapangan merupakan suatu komponen yang penting dalam sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan manajemen. Sedangkan menurut Sukardi (2008:27) praktik kerja lapangan merupakan salah satu jenis kegiatan belajar, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kursus-kursus, proyek kerja, dan praktik industri yang sistematis guna memperoleh dan melatih keterampilan.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan adalah pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha maupun dunia industri selama jangka waktu tertentu guna memberikan pembelajaran kerja yang sesungguhnya kepada peserta didik agar dapat meningkatkan kesiapan kerja.

2.2.2.2 Tujuan - Tujuan Praktek Kerja Lapangan

Praktek kerja lapangan di SMK mempunyai tujuan agar peserta didik memperoleh pengalaman secara langsung untuk bekerja di industri dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk memahami atau mengamati proses yang ada di industri. Hamalik (2007:16) mengemukakan bahwa secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi, dan kemampuan berdisiplin yang baik. Praktik kerja lapangan atau praktik kerja industri atau yang dibeberapa sekolah disebut *On The Job Training (OJT)*. Hamalik (2007:21) menyatakan bahwa *On The Job Training* bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut.

Tujuan penyelenggaraan praktik kerja lapangan menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (Dikmenjur, 2008) yaitu:

1. Menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
2. Memperoleh *link and macth* antara SMK dan dunia kerja.
3. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan kerja berkualitas.
4. Memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa praktek kerja lapangan bertujuan untuk memberikan pengalaman secara langsung kepada peserta didik, membentuk mental para peserta didik agar mempunyai mental untuk bekerja keras, menambah pengetahuan sesuai dengan kompetensi keahliannya,

menciptakan calon tenaga kerja yang siap untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus SMK, dan dapat mengembangkan sikap profesionalisme yang diperlukan oleh peserta didik dalam menghadapi dunia kerja nanti.

2.2.2.3 Manfaat Praktek Kerja Lapangan

Undang-Undang Praktek Kerja Industri (Dikmenjur, 2008) menyatakan bahwa:

“Praktek kerja industri (praktek kerja lapangan) merupakan program wajib yang harus diselenggarakan oleh sekolah khususnya sekolah menengah kejuruan dan pendidikan luar sekolah serta wajib diikuti oleh siswa (peserta didik) atau warga belajar. Penyelenggaraan praktek kerja industri (praktek kerja lapangan) akan membantu peserta didik untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta membekali peserta didik dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya”.

Praktek kerja lapangan mempunyai manfaat penting bagi peserta didik seperti keterampilan, pengetahuan dan pengalaman langsung dari dunia usaha ataupun dunia industri, serta menumbuhkan rasa percaya diri peserta didik. Hamalik (2007:92) menyatakan bahwa praktek kerja sebagai bagian integral dalam program pelatihan perlu dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat. Beberapa manfaat praktek kerja lapangan bagi peserta didik yaitu sebagai berikut :

1. Menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual. Hal ini penting dalam rangka menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
2. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta didik sehingga hasil pelatihan bertambah baik dan luas.
3. Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya.
4. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa praktek kerja lapangan dapat memberikan banyak manfaat bagi peserta didik seperti memantapkan hasil belajar di sekolah, membentuk sikap yang baik, mengenal lingkungan kerja nyata, berlatih memecahkan masalah di lingkungan kerja, serta mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang keahlian yang ditekuni. Sikap peserta didik akan terbentuk karena dengan praktik langsung di lapangan peserta didik mengetahui bagaimana cara bersikap dengan orang lain, serta mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan pada dunia kerja. Kepercayaan diri peserta didik mengenai keahliannya akan meningkat karena telah mempraktikkan secara langsung apa yang diajarkan di sekolah ke tempat PKL.

2.2.2.4 Indikator Praktek Kerja Lapangan

Nolker dan Schoenfeldt (Wena, 2009:101) menyatakan bahwa untuk mengajarkan praktek keterampilan dasar kejuruan perlu digunakan strategi tertentu agar peserta didik paham baik secara kognitif dan sekaligus secara motorik langkah-langkah dasar suatu keterampilan kerja kejuruan. Berdasarkan strategi pembelajaran pelatihan industri (*Training Within Industry*) ada lima tahap dalam strategi pembelajaran pelatihan industri yang nantinya akan dijadikan sebagai sebagai indikator praktek kerja lapangan. Adapun tahapan pembelajaran pelatihan industri yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan

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. Guru memberikan pemahaman kepada peserta didik terkait pengertian, tujuan, manfaat dan lain sebagainya yang berkaitan dengan praktik kerja lapangan.

2. Peragaan

Tahap ini guru atau instruktur sudah mulai memasuki tahap implementasi. Guru memperagakan secara nyata pekerjaan yang harus dipelajari, menjelaskan cara kerja yang baik sesuai dengan prosesnya sambil mengambil posisi yang sedemikian rupa sehingga para peserta didik dapat mengikuti proses kerja dari sudut pandang yang sama seperti guru.

3. Peniruan

Dalam tahap peniruan siswa melakukan kegiatan kerja menirukan aktivitas kerja yang telah diperagakan oleh guru. Siswa ditata dan diorganisasikan kegiatan belajar prakteknya sehingga siswa betul-betul mampu memahami dan melakukan kegiatan kerja sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pelatihan praktek.

4. Praktek

Pada tahap ini peserta didik benar-benar melakukan kegiatan praktek yang sesungguhnya di tempat kerja industri sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan yang peserta didik dapatkan di bangku sekolah. Peserta didik melakukan pekerjaan yang sesungguhnya dengan penuh tanggungjawab.

5. Evaluasi

Evaluasi merupakan tahap akhir yang penting bagi setiap proses pembelajaran dan pelatihan. Evaluasi dilakukan pada saat kegiatan praktik dan evaluasi

yang dilakukan berkaitan dengan aspek teknis yaitu berkaitan dengan keterampilan peserta didik, dan aspek non teknis berkaitan dengan sikap peserta didik selama di tempat praktek kerja.

2.2.3 Motivasi Memasuki Dunia Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai cita-cita yang ingin dikehendaki. Motivasi menurut Mc. Donald yang dikutip dalam Sardiman (2016:73) bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sedangkan menurut Uno (2008:63) motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Menurut John R.Schermerhorn yang dikutip oleh (Winardi, 2002:3) motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behaviour = OB) guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan prestasi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Disebutkan pula oleh Purwanto (2007:71) bahwa motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan semangat atau dorongan yang menggerakkan dan memberikan arah terhadap tingkah laku atau aktifitas seseorang untuk mencapai tujuan yaitu memasuki dunia kerja. Dengan adanya motivasi memasuki dunia kerja akan mendorong peserta didik dalam menentukan langkah setelah lulus dari sekolah, dalam hal ini tentunya untuk mendorong individu untuk memasuki dunia kerja.

2.2.3.2 Aspek dan Pola Motivasi

Hasibuan (2007:96) aspek motivasi terbagi menjadi dua yaitu aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Aspek aktif atau dinamis yaitu motivasi yang tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif atau statis yaitu motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Keinginan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu:

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis berupa alat perangsang atau intensif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkan.

Chelland dalam Hasibuan (2007:97) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement Motivation* adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. *Competence Motivation* adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation* adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Uno (2008:10) mengungkapkan bahwa motivasi timbul karena adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang lebih baik dan adanya kegiatan yang menarik. Menurut Anoraga (2014:40) suatu hal yang akan menimbulkan motivasi memasuki dunia kerja adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *Motivational Factors* (pekerjaannya sendiri, *achivement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan, dan pengakuan). Kebutuhan-kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hirarki manusia yang menginginkan tercapainya hasil (*achievement*) dan dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, mengalami perkembangan kepribadiannya. Sedangkan menurut Kartono (1991:82) motif seseorang bekerja adalah sebagai berikut:

1. Keharusan ekonomi, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2. Keinginan membina karir, ini terdapat pada kondisi seseorang meskipun kondisi ekonominya sudah terpenuhi ia tetap bekerja demi karir.
3. Kesadaran bahwa pembangunan memerlukan tenaga kerja baik tenaga kerja pria maupun wanita, motif ini mendorong mereka yang tidak

perlu bekerja karena alasan ekonomi masuk dalam angkatan kerja. Mereka ini bekerja sebagai sukarelawan.

2.2.3.4 Ciri-Ciri Motivasi

Sardiman (2016:83) motivasi yang terdapat pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindakan kriminal, moral dan sebagainya.
4. Lebih senang bekerja sendiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
8. Senang mencari dan memecahkan permasalahan.

Adapun ciri-ciri seseorang semangat ataupun termotivasi untuk memasuki dunia kerja menurut Uno (2008:31) yaitu:

1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja
Seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang dimiliki.
2. Harapan dan cita-cita masa depan
Seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-cita sesuai dengan yang diimpikan.
3. Dorongan dan desakan lingkungan
Seseorang akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah ataupun lingkungan masyarakat.
4. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghormatan atas dirinya
Seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkannya kepada orang lain.

2.2.3.5 Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Sukmadinata (2011:6) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki dua fungsi yang pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*. Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Motivasi juga dapat berfungsi mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil. Menurut Sardiman (2016:85) fungsi motivasi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dijelaskan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.2.3.6 Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Mc. Donald dalam Sardiman (2016:74) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi mengandung tiga elemen penting yang dijadikan sebagai indikator, maka indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Perubahan energi
Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada

organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

2. Munculnya perasaan

Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa atau "feeling", afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.

3. Adanya tujuan

Motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan.

Dengan ketiga elemen diatas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bersangkutan dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

2.2.4 Efikasi Diri

2.2.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:73) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sementara itu, Baron dan

Byrne dalam Ghufron dan Risnawita (2012:74) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Alwisol (2009:287) berpendapat bahwa efikasi diri menunjukkan bagaimana orang bertingkah laku dalam situasi tertentu tergantung kepada lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa seseorang mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:75) bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dimiliki seseorang seberapa besarnya.

Dari beberapa pengertian efikasi diri tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara umum adalah keyakinan individu seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beranekaragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang terdapat dalam diri manusia tentang penguasaan dirinya akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan hingga mencapai kesuksesan.

2.2.4.2 Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui *reward* dan *punishment* dari orang-orang disekitarnya. Unsur penguat (*reward* dan *punishment*) lama-kelamaan dihayati sehingga terbentuk pengertian dan keyakinan mengenai kemampuan diri (Ghufron dan Risnawita, 2012:77). Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:78) bahwa efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)
Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman individu secara nyata yang berupa keberhasilan atau kegagalan.
2. Pengalaman oranglain (*vicarious experience*)
Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)
Pada persuasi verbal individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologi (*physiological state*)
Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis (fisik) mereka untuk menilai kemampuannya.

2.2.4.3 Manfaat Efikasi Diri

Efikasi diri dalam kehidupan sehari-hari tentunya memberikan manfaat yang sangat tinggi untuk seseorang. Manfaat efikasi diri menurut penelitian Lunenburg (2011:2) yaitu: 1) *self efficacy influences the goals that employes choose for themselves* mempunyai arti bahwa efikasi diri mempengaruhi tujuan bahwa seseorang memilih pekerjaan untuk diri sendiri. Seseorang yang memiliki

tingkat efikasi diri rendah cenderung menetapkan tujuan yang rendah, sebaliknya jika seseorang memiliki tingkat efikasi tinggi cenderung menetapkan tujuan yang tinggi pula; 2) *Self efficacy influences learning as well as the effort that people exert on the job* dapat diartikan sebagai efikasi diri memengaruhi pembelajaran serta mengarahkan seseorang saat bekerja. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi tinggi cenderung bekerja keras dan selalu berusaha untuk belajar menyelesaikan tugas maupun pekerjaan baru, karena mereka memiliki keyakinan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri rendah cenderung tidak bekerja keras dan tidak mau berusaha belajar menyelesaikan pekerjaan baru; dan 3) *Self efficacy influences the persistence with which people attempt new and difficult tasks* dapat diartikan sebagai efikasi diri memengaruhi ketekunan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi tinggi akan memiliki keyakinan untuk dapat belajar dan melakukan tugas tertentu sehingga mereka dapat bertahan ketika terjadi masalah. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah cenderung akan menyerah jika terjadi masalah meskipun mereka belum mencoba untuk mengerjakan tugas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat efikasi diri bagi siswa adalah dapat membantu siswa dalam mengambil keputusan berperilaku serta menentukan sikap menghadapi keterbatasan yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya efikasi diri penting bagi kehidupan seseorang, terlebih bagi siswa SMK yang sedang mengalami perkembangan dan sedang mengikuti kegiatan pembelajaran untuk mempersiapkan diri menghadapi

dunia kerja. Siswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki kesiapan yang tinggi pula dalam memasuki dunia kerja yang penuh tantangan.

2.2.4.4 Indikator Efikasi Diri

Peneliti menggunakan tiga dimensi efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:80) untuk dijadikan indikator yang berfungsi sebagai alat ukur efikasi diri dalam penelitian ini. Ketiga indikator efikasi diri tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi tingkat (*level*)
Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika peserta didik merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.
2. Dimensi kekuatan (*strength*)
Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan peserta didik mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong peserta didik tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.
3. Dimensi generalisasi (*generality*)
Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana peserta didik merasa yakin akan kemampuannya. Peserta didik dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada umumnya dijadikan sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian. Selain didukung oleh teori yang telah diuraikan di atas, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri serta pengaruhnya

terhadap kesiapan kerja siswa. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya yaitu:

Tabel 2. 1
Data Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Bilal Iftikhar Makki, Rohani Salleh, Mumtaz Ali Memon and Haryanni Harun (2015)	The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career Exploration among Engineering Graduates: A Proposed Framework.	Orang yang memiliki efikasi diri karir yang tinggi, memiliki sifat ambisius dan lebih mudah mencari pekerjaan dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri rendah. Pencarian kerja atau re-employment berkorelasi positif terhadap efikasi diri dalam berkarir.
2.	Defila Artika Adityagana, dkk, Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 2, No 2, Februari 2018	Pengaruh Praktik Kerja Lapangan Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran Di Smk Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017	Terdapat pengaruh yang signifikan Praktik Kerja Lapangan dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan kerja kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017.
3.	Reza Andriansyah (2016)	Pengaruh Praktek Kerja Indusrtri Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja	Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara bersama-sama

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Siswa Administrasi Perkantoran SMK Ketintang Surabaya.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII SMK Ketintang tahun pelajaran 2016/2017.
4.	Umi Yamsih, Muhammad Khafid (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, Dan Prestasi Belajar Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, dan Prestasi Belajar Akuntansi secara simultan mempengaruhi Kesiapan Kerja sebesar 66.67%. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 7.62%; Bimbingan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 11.7%; dan Prestasi belajar Akuntansi berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 18.15%.
5.	Kusnaeni Yuyun (2015)	Pengaruh Persepsi tentang Praktik Kerja Lapangan, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Bhakti Persada	Ada pengaruh positif praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa, ada pengaruh informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa, ada pengaruh motivasi memasuki dunia

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Kendal.	kerja terhadap kesiapan kerja siswa sehingga Ha1, Ha2 dan Ha3 diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada tabel 2.1 menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, sehingga masih ada beberapa hal yang harus dipersiapkan oleh siswa agar dapat bersaing secara positif untuk mendapatkan karir yang sesuai dengan kompetensi keahlian yang telah dipelajari di SMK. Pada penelitian terdahulu belum dijumpai adanya pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri pada kesiapan kerja peserta didik kelas XII. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengkaji antar variabel bebas dimana X_1 adalah praktek kerja lapangan, X_2 adalah motivasi memasuki dunia kerja, dan X_3 adalah efikasi diri terhadap variabel terikat (Y) yaitu kesiapan kerja siswa.

2.4 Kerangka Berfikir

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan tingkat kematangan pada diri seseorang sehingga mampu untuk bekerja dan menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia kerja. Kematangan dalam diri seseorang meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai. Adanya perpaduan ketiga hal tersebut dapat membangkitkan kesiapan kerja pada diri seseorang. Kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2006:647) terdiri dari faktor intern meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, keadaan jasmani, dan

faktor eksternal meliputi masyarakat, keadaan sosial ekonomi, pengaruh dari anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan.

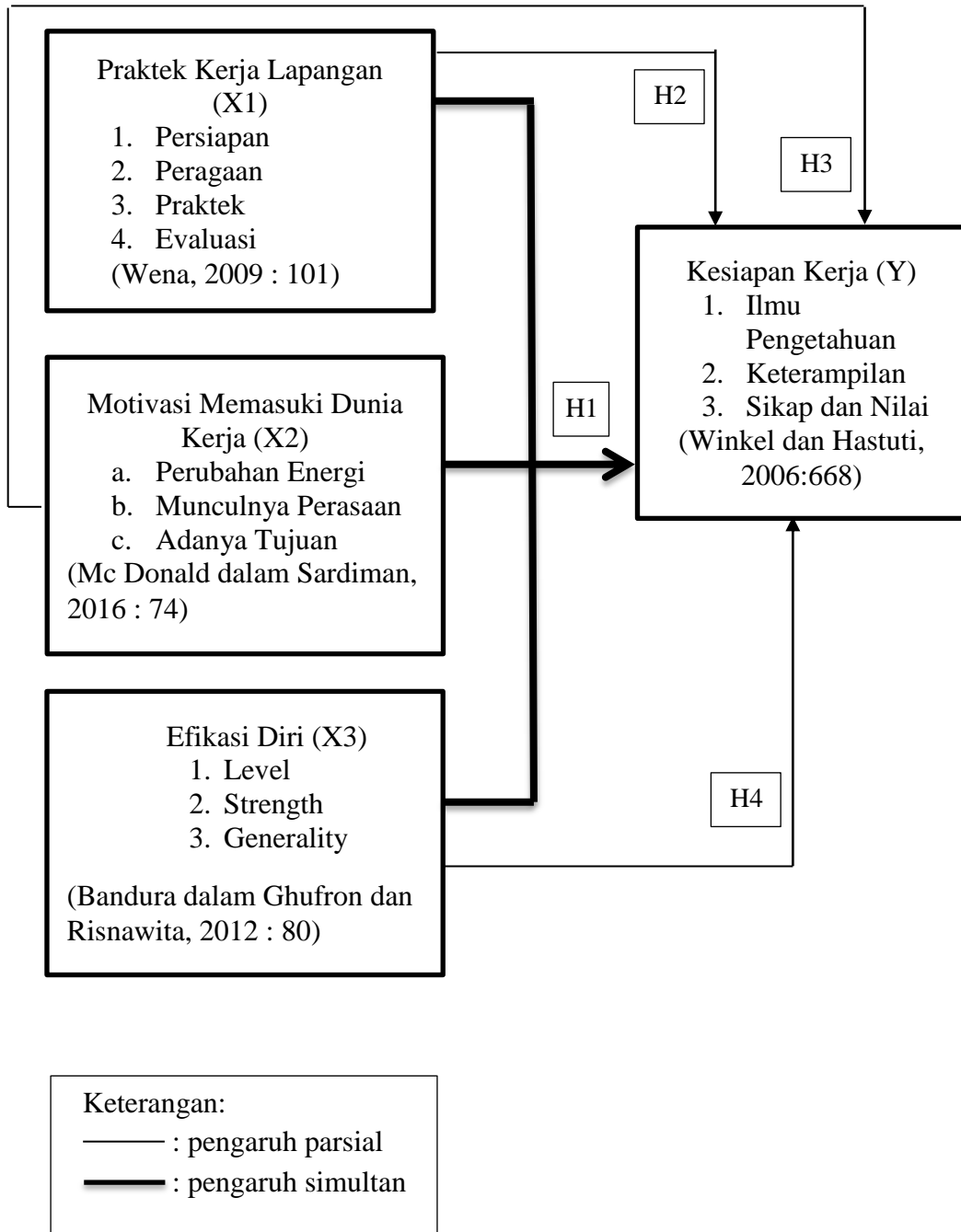
Hamalik (2007:91) praktek kerja industri atau praktek kerja lapangan adalah suatu tahap persiapan profesional dimana seorang siswa (peserta) yang hampir menyelesaikan studi (pelatihan) secara formal bekerja di lapangan dengan supervisi oleh seorang administrator yang kompeten dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan melaksanakan tanggung jawab. Dengan adanya praktik kerja lapangan akan memberikan banyak pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan dapat memberikan kedisiplinan, tanggung jawab, pengalaman berinteraksi sosial, dan kepribadian kepada siswa mengenai dunia kerja yang sebenarnya. Wena (2009:101) tahap kegiatan pembelajaran pelatihan industri terdiri dari lima tahap yaitu tahap persiapan, tahap peragaan, tahap peniruan, tahap praktek, dan tahap evaluasi. Namun disini peneliti menggunakan empat tahapan dalam PKL yaitu tahap persiapan, tahap peragaan, tahap praktek, dan tahap evaluasi. Peneliti tidak menggunakan tahap peniruan karena disesuaikan dengan kondisi di objek penelitian karena pada kelas XII ADP di SMK Muhammadiyah tidak melakukan tahap peniruan jadi setelah tahap peragaan langsung pada tahap praktek.

Motivasi memasuki dunia kerja merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Menurut Uno (2008:10) motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri,

adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik. Motivasi dapat menimbulkan semangat atau dorongan yang menggerakkan dan memberikan arah terhadap tingkah laku atau aktifitas seseorang untuk mencapai tujuan, yaitu memasuki dunia kerja. Indikator motivasi memasuki dunia kerja ini diambil berdasarkan pendapat Mc Donald dalam Sardiman (2012:74) bahwa motivasi mengandung tiga elemen penting yaitu adanya perubahan energi, munculnya perasaan, dan adanya tujuan.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal dari kesiapan kerja, dimana efikasi diri memiliki peran yang penting juga dalam mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Bandura dalam Ghufro dan Risnawati (2012:80-81) aspek-aspek dalam efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu dimensi *level*, dimensi *strength*, dan dimensi *generality*, yang kemudian dijadikan oleh peneliti sebagai indikator efikasi diri. Efikasi diri dapat dikatakan sebagai kepercayaan pada kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian hasil usaha. Keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat membantu orang tersebut berani dalam menghadapi tantangan dan berani memikul tanggung jawab yang telah diserahkan. Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan lebih siap untuk memasuki dan menghadapi dunia kerja. Berdasarkan uraian di atas secara garis besar hubungan praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri untuk mempengaruhi kesiapan kerja dapat digambarkan melalui kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. 2
Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis

Sugiyono (2016:96) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel praktek kerja lapangan secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi memasuki dunia kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel efikasi diri secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara praktek kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

5.2 Saran

1. Nilai item pernyataan nomor 10 yang menyatakan siswa merasa senang jika berbicara diforum resmi dan dihadapan orang banyak tergolong rendah. Disarankan bagi guru untuk melatih siswa dengan mengadakan latihan debat, latihan rapat, dan persentasi secara rutin didepan kelas agar siswa terbiasa berbicara dihadapan orang banyak. Siswa harus rajin berlatih berbicara diforum resmi maupun dihadapan orang banyak secara mandiri.
2. Nilai item pernyataan nomor 16 yang menyatakan sekolah memberikan pembekalan mengenai PKL sehingga membuat siswa mengerti apa saja yang dilakukan ditempat PKL tergolong rendah. Disarankan bagi pihak sekolah memberikan pembekalan dengan maksimal, materi yang diberikan saat pembekalan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan atau tugas yang ada di tempat PKL.
3. Nilai item pernyataan nomor 62 yang menyatakan siswa mampu mengerjakan tugas yang berkaitan dengan administrasi perkantoran tergolong rendah. Guru disarankan untuk melatih siswa mengerjakan tugas maupun praktek secara rutin. Siswa disarankan untuk berlatih secara mandiri dalam mengerjakan tugas maupun praktek yang berkaitan dengan administrasi perkantoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityagana, D. A., dkk. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2).
- Ali, Muhammad. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Tengah, 2018. *Tentang Tingkat Pengangguran Terbuka*.
- Dalyono. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2003) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Dikmenjur. (2008). *Pelaksanaan Prakerin*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Feist, Jess, dkk. (2017). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, N., & Risnawita, R. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (1985). *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 323/U/1997 tentang *Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance, *14*(1), 1–6.
- Makki, B. I., dkk. (2015). The Relationship between Work Readiness Skills , Career Self-efficacy and Career Exploration among Engineering Graduates : A Proposed Framework. *Research Journal of Applied Sciences*, *10*(9), 1007–1011.
- Permendikbud No. 60 Tahun 2014 tentang *Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan*.
- Pemendikbud No. 23 Tahun 2016 tentang *Standar Penilaian Pendidikan*.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja.
- Rachmawati, P. S., dkk. (2018). Pengaruh Praktik Kerja di Unit Produksi dan Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI di SMK N 1 Surakarta Tahun Ajaran 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, *4*(2), 1–16.
- Rifa'i, A., & Anni, C. T. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Rosara, D. B., dkk. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, *4*(1), 1–14.
- Samsudi, Sunyoto & Widodo, J. (2015). Development Management Model of Industrial Work Practice at Vocational High School Based Entrepreneurship, (December), 11–12.
- Sanusi. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukardi, Dewa Ketut. (1993). *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Balai Aksara.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suprijanto, (2008). *Pendidikan Orang Dewasa*. Jakarta: PT Bumi Aksara Persada.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudin, Agus. (2015). *Metedologi Penelitian (Penelitian Bisnis dan Pendidikan)*. Semarang: Unnes Press.
- Wena, M. (2013). *Strategi Pembelajaran Inovatif dan Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winkel, & Hastuti, S. (2006). *Bimbingan Konseling di Institusi Pendidikan*. (Media Abad). Yogyakarta.
- Yamsih, U., & Khafid, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, dan Prestasi Belajar Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 1010–1019.
- Yuyun, Kusnaeni. (2015). Pengaruh Persepsi tentang Praktik Kerja Lapangan, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Bhakti Persada Kendal. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.