

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Latar Belakang Teori

1. Kesiapan Kerja (Y)

a. Definisi Kesiapan Kerja

Fathur Akhyat (2019) menyatakan bahwa “ *Work readiness are individuals who have the skills, knowledge, attitudes that will enable graduates to contribute productively to the business/industry world*”.

Artinya bahwa Individu yang telah memiliki kesiapan kerja yaitu individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusannya berkontribusi secara produktif pada dunia bisnis atau industri.

Customer service institute of Australia (Ahmad Awaludin Baiti, 2014) menyatakan bahwa “*Work readiness can be viewed as booth a process and a goal that involves developing a students workplace-related attitudes value, knowledge and skill. This enables students to become increasingly aware and confident of their role and responsi-bilities.*”

Dapat diartikan kesiapan kerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja siswa yang berhubungan dengan sikap nilai pengetahuan dan keterampilan. Hal ini memungkinkan

siswa untuk menjadi semakin sadar dan yakin akan peran dan tanggung jawab mereka.

“Work readiness is related to the propensity of the student to know what skills they have developed and matched to the criteria for a desired job”. Artinya bahwa Kesiapan kerja terkait dengan kecenderungan siswa untuk mengetahui keterampilan apa yang telah mereka kembangkan dan dicocokkan dengan kriteria pekerjaan yang diinginkan Jillian Cavanagh (2015)

Selanjutnya Moh. Rijal Luthfi Mastur (2020) menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah usaha untuk memantapkan seseorang mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai yang diperlukan dalam menekuni sebuah pekerjaan. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Gunawan (2019) kesiapan kerja merupakan hal penting yang merupakan harapan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

Kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang sudah siap atau mempunyai kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan sesuai dengan target yang dicapai Murtaziqotul Khoiroh (2018)

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi dimana seseorang telah memiliki pengetahuan,

keterampilan serta sikap yang diperlukan untuk menekuni sebuah pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga mampu bekerja secara profesional sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan atau dunia industri.

b. Faktor – faktor Kesiapan Kerja

Menurut Arie Wibowo (2020) faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah faktor yang bersumber pada diri individu dan faktor sosial, berikut uraiannya :

a) Faktor – faktor yang bersumber dari diri individu

1) Kemampuan intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda. Orang yang memiliki tingkat intelegensi tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama jika dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat intelegensi rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.

2) Bakat

Bakat adalah suatu kondisi, dimana kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang. Oleh karena itu, sangat perlu mengetahui bakat

seseorang untuk mempersiapkan diri sesuai dengan bidang kerja dan jabatan atau karier.

3) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan – kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karier.

4) Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

5) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal – hal tertentu. Sikap positif tentang suatu pekerjaan atau karier akan berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

6) Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

7) Nilai

Nilai – nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

8) Hobi

Hobi adalah kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Hobi yang dimiliki seseorang akan menentukan pemilihan pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

9) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

10) Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu. Keterampilan seseorang akan memengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

11) Penggunaan waktu senggang

Kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik diluar jam pelajaran disekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.

12) Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita – citanya.

13) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, dan tempat pekerjaan itu berada.

14) Pengalama kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau diluar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja industri.

15) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar

16) Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu. Keterbatasan pribadi misalnya mau menang sendiri, tidak dapat mengendalikan diri.

b) Faktor sosial

Faktor social meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, dan keadaan masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerjayaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor social. Faktor dari dalam diri individu yang meliputi kemampuan intelegensi, minat, bakat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, pengalaman kerja hingga masalah dan keterbatasan pribadi. Sedangkan untuk faktor sosial meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya serta keadaan masyarakat sekitar.

c. **Aspek- aspek kesiapan kerja**

Setiap orang memiliki tingkat kesiapan kerja yang berbeda – beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari aspek – aspek kesiapan kerja itu sendiri. Menurut Brady (2010), terdapat enam aspek kesiapan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran seseorang dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya ketika

berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Seseorang yang telah siap bekerja memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab itu sendiri melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan.

2) *Fleksibilitas (Flexibility)*

Fleksibilitas merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Seseorang yang memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang direncanakan maupun perubahan yang tidak dapat direncanakan.

3) *Keterampilan (Skills)*

Seseorang yang siap bekerja mengetahui tentang kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk diterapkan di dunia pekerjaan. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tanggungjawabnya di tempat kerja. Disamping itu mereka juga bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan yang mereka miliki.

4) *Komunikasi (Communication)*

Seseorang yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara impersonal ditempat kerja. Apabila seseorang mampu berkomunikasi dengan baik maka hal tersebut akan membuat seseorang mudah berinteraksi dan beradaptasi

dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, seseorang mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dan dapat menerima kritik dan saran.

5) Pandangan diri (*Self view*)

Pandangan diri (*self view*) berhubungan dengan proses intrapersonal seseorang, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap seseorang dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Seseorang yang telah siap bekerja, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

6) Kesehatan dan keselamatan (*Health & safety*)

Seseorang yang siap bekerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, seseorang dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat di tempat kerja sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, seseorang dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang berlaku di tempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan menggunakan perlengkapan atau pakaian yang telah disesuaikan.

Lia Yuliani (2018) menyatakan *“These three aspects will affect the readiness of someone to do something, with targets that have been determined by Sofyan so that readiness to cooperate with abilities or competencies, then said that employment opportunities involves three aspects, namely knowledge (cognitive), skills (psychomotor), and attitude (affective)”*. Dapat diartikan bahwa tiga aspek yang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang telah ditentukan oleh Sofyan sehingga kesiapan untuk bekerjasama dengan kemampuan atau kompetensi, kemudian dikatakan bahwa kesiapan kerja meliputi tiga aspek yaitu :

- 1) Pengetahuan (kognitif)
- 2) Keterampilan (psikomotor)
- 3) Sikap (afektif)

Sedangkan menurut Pool dan Sewell (2020) mengemukakan bahwa secara keseluruhan kesiapan kerjater diri dari 4 (empat) aspek, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah.

2) Ilmu pengetahuan

Ilmu pengetahuan merupakan aspek yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya.

3) Pemahaman

Pemahaman merupakan kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah diketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi dan dapat mengambil keputusan.

4) Atribut kepribadian

Atribut kepribadian sebagai aspek yang mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Kepribadian dalam lingkup pendidikan adalah etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, memiliki kemampuan berpikir kritis dan mampu bekerja sama.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan mengenai aspek – aspek kesiapan kerja meliputi tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, pandangan diri, pengetahuan, sikap, pemahaman, serta atribut kepribadian

d. Ciri – ciri kesiapan kerja

Menurut Anoraga (2019), ciri – ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja yaitu, sebagai berikut :

1) Memiliki motivasi

Motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja dapat menentukan besar kecilnya prestasinya.

2) Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja karena tanpa adanya keduanya suatu pekerjaan tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, agar pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3) Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan adalah cakap atau cekatan dalam mengerjakan tugasnya atau penguasaan seseorang terhadap perbuatannya. Untuk memasuki dunia pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dnegan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh orang dari orang lain.

4) Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu patuh terhadap suatu aturan. Untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang memiliki disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.

Selain itu terdapat 3 (tiga) ciri – ciri yang menunjukkan seseorang memiliki kesiapan kerja menurut Kuswana (2013) , yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya
- 2) Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan factual, pengetahuan konseptual, pengetahuan procedural, dan pengetahuan yang saling terkait
- 3) Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten
- 4) Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya
- 5) Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya
- 6) Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan

Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik yang berhubungan dengan pertumbuhan fisik dan kesiapan mental yang berhubungan dengan aspek kejiwaan. Hal ini menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan.

7) Pengalaman

Pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja. Pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan karena bisa menciptakan suatu lingkungan yang dapat dipengaruhi perkembangan kesiapan kerja seseorang .

8) Keadaan mental dan emosi yaang serasi

Hal ini meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan yang logis, objektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan ciri – ciri kesiapan kerja yaitu memiliki motivasi, memiliki kesungguhan atau keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup, memiliki kedisiplinan, memiliki pengalaman, serta keadaan mental dan emosi yang serasi

e. Indikator Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pemaparan dari beberapa pendapat diatas yang meliputi pengertian, faktor – faktor, ciri – ciri, dan aspek yang terdapat dalam kesiapan kerja maka peneliti menetapkan 3 (Tiga) indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah diinterpretasikan oleh seseorang menggunakan sejarah, pengalaman, dan skema interpretasi yang dimilikinya. Pengetahuan diperoleh berdasarkan dari pengalaman seseorang itu sendiri, pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dilaluinya

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi aktivitas. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan suatu pekerjaan secara mudah, cepat, dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Sikap

Sikap merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan tanggapan pada objek tertentu. Akan tetapi tidak semua individu mempunyai sikap yang sama walaupun objeknya sama, hal ini dapat dipengaruhi oleh keadaan individu, pengalaman, informasi dan kebutuhan masing – masing individu berbeda.

2. Praktik Kerja Industri (X1)

a. Definisi Praktik Kerja Industri

“Internship is viewed as a short term practical work experience in which students receive training and gain experience in a specific field or career area of their interest” Ilias Kapareliotis (2018). Artinya Praktik Kerja Industri merupakan pengalaman kerja praktis jangka pendek di mana siswa menerima pengalaman dan pelatihan dalam bidang tertentu atau bidang karier yang mereka minati.

Selanjutnya Howery (2018) menyatakan *“Internship programs provide students the opportunity to test their abilities, beliefs and attitudes pertaining to specific work tasks or career pathways”*. Artinya Praktik Kerja Industri memberikan kesempatan kepada siswa untuk menguji kemampuan, keyakinan, dan sikap mereka yang berkaitan dengan tugas pekerjaan atau jalur karier tertentu.

Pendidikan Kejuruan mempunyai kaitan erat dengan dunia kerja atau industri, maka pembelajaran dan praktik memegang peranan kunci untuk membekali lulusannya agar mampu beradaptasi dengan dunia kerja Suryani (2019) .

Laguardor (2019) menyatakan Prakerin/ *On the job training (OJT)* menghubungkan bagian dari kurikulum yang menghubungkan kesenjangan antara teori dan praktik, sama halnya antara pendidikan di kelas dan kehidupan nyata di industri yang menunjukkan sebuah

pengalaman belajar yang berharga dan meningkatkan pentingnya program pendidikan dan penampilan pribadi dan social.

Prakerin merupakan kegiatan penyelenggaraan pendidikan kejuruan yang dilakukan sekolah yang bekerjasama dengan dunia usaha atau industri Pradini (2017), kemudian dilaksanakan oleh siswa dengan menerapkan teori yang telah diperoleh di sekolah dengan tujuan memberi bekal kepada siswa serta memberikan pengalaman untuk menghadapi dunia kerja.

Prakerin adalah program pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan siswa menjadi sumber daya manusia yang handal yang mampu mendukung pengembangan ekonomi. Prakerin dapat dimanfaatkan sebagai kesempatan siswa untuk meningkatkan keterampilan kerjanya sebelum memasuki dunia kerja nyata Noviana (2014).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja industri merupakan kegiatan penyelenggaraan pendidikan kejuruan yang dilakukan oleh sekolah dan dunia usaha atau industri untuk memberikan kesempatan kepada siswa dalam menguji kemampuan dan keyakinan mereka agar menjadi sumber daya manusia yang handal dalam memasuki dunia kerja.

b. Tujuan Praktik Kerja Industri

Menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (2008) menyatakan bahwa praktik kerja industry yang disingkat dengan prakerin merupakan bagian dari program pembelajaran yang harus dilaksanakan oleh setiap peserta didik di dunia kerja, sebagai wujud nyata dari pelaksanaan sistem pendidikan SMK yaitu pendidikan Sistem Ganda (PSG). Berikut tujuan dari prakerin menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan dalam bimbingan Teknis Pembelajaran SMK (2008) :

- 1) Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan kurikulum penguasaan
- 2) Implementasi kompetensi ke dalam dunia kerja
- 3) Penumbuhan etos kerja/pengalaman kerja

Tujuan prakerin Menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan dalam Asiyah (2017, hlm 20-21) yaitu sebagai berikut :

- 1) Menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan
- 2) Memperkuat *link and match* antara sekolah dan dunia kerja
- 3) Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang berkualitas profesional
- 4) Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan

Selain itu tujuan lain dari prakerin berdasarkan buku pedoman pelaksanaan prakerin (2016, hlm 2) yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga Negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.
- 2) Memperkenalkan dunia usaha/industri kepada peserta didik
- 3) Memberikan kesempatan yang luas kepada peserta didik dalam mengaplikasikan kejuruan yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan di dunia industri
- 4) Mempersiapkan peserta didik menjadi manusia yang produktif dan dapat langsung bekerja dibidangnya setelah melalui pendidikan dan latihan berbasis kompetensi
- 5) Meningkatkan pengetahuan dan wawasan peserta didik sehingga memiliki daya saing di pasar global
- 6) Menumbuh kembangkan kesadaran peserta didik sebagai warga Negara yang baik dan bertanggung jawab, sekaligus warga Negara yang produktif
- 7) Menumbuh kembangkan nilai – nilai yang diterapkan dalam hal kedisiplinan dalam kerja
- 8) Mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetensi beradaptasi dalam lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahliannya

9) Menanamkan jiwa *entrepreneurship*

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prakerin bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk bersaing dipasar global. Melalui program prakerin diharapkan lulusan SMK memiliki tanggung jawab dan memiliki jiwa produktif sehingga siap dalam menghadapi dunia usaha/industri.

c. Manfaat Praktik Kerja Industri

Prakerin sebagai bagian dari program PSG sangat penting bahkan harus dilaksanakan karena memberikan manfaat bagi peserta didik karena melalui prakerin siswa akan mendapat pengetahuan, keterampilan dan pengalaman langsung dari dunia kerja. Selain itu dengan mengikuti kegiatan prakerin, peserta didik dapat melatih dan menunjang pengetahuan yang telah dipelajari di sekolah untuk diterapkan di dunia kerja sesungguhnya.

Menurut Hamalik (2017) prakerin dapat memberikan manfaat bagi peserta didik yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyediakan kesempatan kepada peserta didik untuk melatih keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual
- 2) Memberikan pengalaman – pengalaman praktis kepada peserta didik sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas
- 3) Peserta didik berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan memanfaatkan kemampuannya

- 4) Mendekatkan dan menjembati penyiapan peserta didik untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Sedangkan menurut Depdiknas (2008:7), Praktik Kerja Industri memberikan beberapa manfaat bagi peserta didik yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil peserta didik akan lebih bermakna, karena setelah lulus akan memiliki bekal keahlian profesional untuk terjun ke lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan taraf kehidupannya dan untuk bekal pengembangan dirinya secara berkelanjutan
- 2) Rentang waktu (*lead time*) untuk mencapai keahlian profesional menjadi waktu lebih singkat, karena setelah lulus praktik kerja industri tidak memerlukan waktu latihan lanjutan untuk mencapai tingkat keahlian siap pakai
- 3) Keahlian profesional yang diperoleh melalui praktik kerja industri dapat meningkatkan harga dan rasa percaya diri lulusan yang pada akhirnya akan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian pada tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa praktik kerja industri dapat mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memberikan pengalaman – pengalaman praktis yang dapat digunakan peserta didik di dalam dunia usaha/industri.

d. Pelaksanaan Praktik Kerja Industri

Kegiatan praktik kerja industri pada pendidikan sistem ganda adalah kegiatan praktik nyata dilakukan peserta didik pada pekerjaan produksi di lini produksi. Praktik kerja industri dimaksudkan untuk membantu peserta didik kejuruan mengembangkan pengetahuan tentang tempat kerja, siswa sering melaporkan cerita dan contoh penting yang diberikan oleh guru.

Menurut (Imam Susanto, 2015) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan prakerin terdapat 5 (lima) langkah yaitu sebagai berikut :

- 1) Menganalisa pekerjaan dan kemampuan yang akan dipelajari
- 2) Memilih dan melatih pelatih
- 3) Mempersiapkan bahan pelatihan
- 4) Mejalin kerjasama dengan industri
- 5) Mengevaluasi dan membuat pembaharuan

Selain itu berdasarkan *Industrial Training Process Table* oleh ISE dapat dijabarkan alur prakerin yaitu sebagai berikut :

- 1) Siswa menghubungi perusahaan untuk pelatihan industri dengan membawa surat permohonan izin sementara
- 2) Siswa menghubungi pihak sekolahan untuk mendapatkan surat izin pelatihan industri
- 3) Perusahaan mengirim konfirmasi ke pihak sekolahan
- 4) Siswa mendaftar pelatihan industri

- 5) Orientasi pelatihan industri dengan membawa formulir pengawasan industri
- 6) Siswa melakukan pelatihan industri dilengkapi dengan buku laporan harian
- 7) Pembimbing dari sekolah memonitoring dengan membawa formulir evaluasi pengawas
- 8) Siswa menyerahkan laporan kesekolah
- 9) Pembimbing melaporkan hasil pelatihan ke pihak sekolah

Berdasarkan pedoman pelaksanaan prakerin (2016, hlm 1) terdapat langkah – langkah pelaksanaan prakerin , yaitu sebagai berikut :

1) Tahap perencanaan

Terdiri dari pemetaan industri, sosialisasi dana, pembekalan siswa, penempatan siswa dan waktu pelaksanaan

2) Tahap pelaksanaan

Terdiri dari kesesuaian penempatan dengan bidang studi siswa, kesesuaian materi belajar dengan materi prakerin, monitoring oleh pembimbing dan pembuatan laporan

3) Tahap evaluasi

Terdiri dari evaluasi kegiatan prakerin oleh pihak industry dan pihak sekolah, evaluasi program dan tindak lanjut pelaksanaan prakerin

4) Sertifikasi

Merupakan suatu kesatuan program dengan menggunakan berbagai bentuk alternative pelaksanaan, seperti *day release* dan *block release*

Berdasarkan pemaparan diatas dalam pelaksanaan praktik kerja industry siswa harus mempersiapkan seluruh persyaratan dan telah ditetapkan baik itu oleh pihak sekolah maupun pihak perusahaan. Selain itu siswa harus mengetahui apakah materi yang telah diterima di sekolah sesuai dengan materi yang akan diterima pada saat prakerin dilaksanakan.

e. Indikator Praktik Kerja Industri

Menurut Rizal dkk (2009) indikator praktik kerja sebagai berikut :

- 1) Prakerin merupakan penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron
- 2) Prakerin merupakan suatu program pendidikan di sekolah yang memadukan sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dengan dunia industri/usaha
- 3) Memberikan kecakapan yang diperlukan serta mencapai suatu tingkat keahlian profesional

Menurut Hamalik (2005:91) hal – hal mengenai praktik kerja industry adalah sebagai berikut :

- 1) Praktik kerja merupakan suatu tahap dalam rangka membentuk tenaga manajemen yang profesional

- 2) Praktik kerja tersebut bertujuan mengembangkan kemampuan profesional aspek keterampilan manajemen sesuai dengan tujuan program pelatihan yang hendak dicapai
- 3) Para peserta dibimbing oleh administrator/supervisor yang telah berpengalaman dan ahli dalam bidang pekerjaannya

Selain itu menurut Tawe dan Mohamed dalam (Noviana 2014) bahwa prakerin adalah program pelatihan yang dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kemampuan siswa menjadi sumber daya manusia yang handal yang mampu mendukung pengembangan ekonomi
- 2) Sebagai kesempatan siswa untuk meningkatkan keterampilan kerjanya sebelum memasuki dunia kerja nyata.

Menurut Rizal dkk (2009) indikator praktik kerja sebagai berikut :

- 1) Prakerin merupakan penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron
- 2) Prakerin merupakan suatu program pendidikan di sekolah yang memadukan sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dengan dunia industri/usaha
- 3) Memberikan kecakapan yang diperlukan serta mencapai suatu tingkat keahlian profesional

Berdasarkan dari pengertian, indikator dan hal – hal yang terdapat dalam praktik kerja industri, peneliti menetapkan indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Berpengalaman

Berpengalaman merupakan proses seseorang dalam memahami suatu pengetahuan yang didapat melalui pelatihan ataupun pengamatan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Pengalaman akan membuat seseorang lebih paham akan suatu pekerjaan atau kegiatan karena seseorang tersebut telah melalui proses perolehan pengetahuan secara nyata dan faktual

2) Profesional

Profesional merupakan serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal. Seseorang dikatakan profesional jika ia melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut.

3) Memiliki keahlian

Keahlian merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu untuk sebuah peran. Hal tersebut adalah suatu kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang kepada orang lainnya.

3. Motivasi Kerja (X2)

a. Definisi Motivasi Kerja

Mc Cormick (2020) didefinisikan motivasi kerja sebagai “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Uno (2014) menerangkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal tersebut diharapkan dengan adanya motivasi kerja siswa yang tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja siswa.

Menurut (Anaroga, 2009) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya,

Stanton (2009) menyatakan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal -oriented individual seeks to satisfy*”. Yang berarti bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada

tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri siswa.

Berdasarkan pemaparan dari teori diatas, motivasi kerja merupakan dorongan yang akan mengarahkan seseorang berorientasi pada tujuannya untuk mencapai rasa puas. Besar kecilnya motivasi kerja akan menentukan prestasi seseorang di dalam pekerjaannya.

b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S. P hasibuan jenis – jenis motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Hal ini menunjukkan dimana bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik saja.

2) Motivasi negatif (*insentif negative*)

Hal ini menunjukkan dimana manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Selain itu menurut Bedjo Siswanto (2020) membagi bentuk motivasi menjadi 4 (empat), yaitu sebagai berikut :

1) Insentif material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang – barang yang lain.

2) Insentif non material

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa motivasi memiliki beberapa jenis, dimana masing – masing jenis tersebut memberikan dampak bagi setiap individu dalam waktu panjang atau pendek. Bentuk motivasi seperti pemberian insentif baik berupa materi maupun nonmateri akan meningkatkan motivasi kerja seseorang

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Saydan (2007) motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sebagai berikut :

a) Faktor internal

- 1) Kematangan pribadi
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keinginan
- 4) Harapan pribadi

- 5) Kebutuhan
 - 6) Kelelahan dan kebosanan
 - 7) Kepuasan kerja
- b) Faktor eksternal
- 1) Kondisi lingkungan kerja
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervise yang baik
 - 4) Jaminan karir
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang fleksibel

Menurut teori Herzberg faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Prestasi (*achievement*)

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang maksimal.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus member pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan didepan orang lain
 - b) Memberikan surat penghargaan
 - c) Memberikan hadiah berupa uang tunai
 - d) Memberikan medali atau surat penghargaan
 - e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi
- 3) Tanggung jawab (responsibility)

Agar *responsibility* benar – benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan kerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4) Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor *advancement* ini benar – benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Apabila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan jabatannya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Selain itu prestasi dan pengakuan turut berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bekerja

f) Aspek – aspek motivasi kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) menjelaskan tentang aspek – aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Mutu peker pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi mendorong prestasi kerja mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Menurut Ella (2015 - 54) mengemukakan 3 (tiga) aspek motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Perilaku (*Direction of behavior*)
- 2) Tingkat usaha (*Level of effort*)
- 3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki beberapa aspek yaitu mempunyai sifat egresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, tugas dapat diselesaikan dengan kemampuan serta tingkat kegigihan seseorang juga turut menjadi aspek motivasi kerja

g) Ciri – Ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat 4 empat) ciri – ciri motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama – sama.

- 2) Motif dapat berubah – ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah – ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

- 3) Motif dapat berbeda – beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif berbeda dalam dirinya

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian jika ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan seseorang yang bersangkutan tidak memahami motifnya sendiri.

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki ciri – ciri yang bisa kita ketahui diantaranya motif dapat berubah – ubah dan motif dapat berbeda – beda. Motif seseorang seringkali mengalami perubahan karena setiap seseorang memiliki motif yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

h) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Selain itu pendapat lain yaitu Ach. Mohyi menyebutkan beberapa tujuan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dapat meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan
- 2) Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
- 4) Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan kedisiplinan karyawan, dan dapat meningkatkan semangat bekerja

i) Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007:85), terdapat 3 (tiga) fungsi motivasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak di dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan – perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan – perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

j) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rifa'I dan Anni (2012) pakar psikologi menggunakan cara motivasi untuk menggambarkan proses motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Memunculkan dan mendorong perilaku
- 2) Memberikan arah dan tujuan dan perilaku
- 3) Memberikan peluang terhadap perilaku yang sama
- 4) Mengarahkan pada pilihan perilaku tertentu

Menurut Uno (2009 : 10) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
- 3) Adanya harapan dan cita – cita
- 4) Adanya penghargaan dan penghormatan atas diri

5) Adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik

Selain itu menurut Stanton dalam Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa *“A motive is a stimulated need which a goal- oriented individual seeks to satisfy”*. Yang berarti bahwa suatu motif adalah :

- 1) Kebutuhanyang di stimulasi yang beroorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas
- 2) Motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri siswa.
- 3) Minat dan keinginan ini berupa harapan- harapan masa depan yang lebih baik.
- 4) Motivasi memasuki dunia kerja menjadi dorongan bagi siswa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, agar kelak dapat mencapai cita-cita yang diharapkan.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut

:

- 1) Adanya dorongan
- 2) Adanya tujuan
- 3) Adanya harapan dan cita – cita

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 3. 1 Hasil Penelitian yang Relevan

Judul	ISSN/DOI	Variabel	Teknik	Hasil
<p>“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Akademik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Kelas Xii Smk Negeri 1 Brebes Tahun Ajaran 2013/2014.”</p> <p>Uun Kurniati dan Subowo 2015</p>	ISSN 2252-6544	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik Kerja Industri 2. Prestasi akademik 3. Motivasi kerja 4. Kesiapan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. Dokumentasi 3. Angket 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dari uji pengaruh yang dilakukan maka terbukti bahwa pelaksanaan praktik kerja industri memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 18,23 %. 2. Kemudian untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,02%.
<p>Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Bimbingan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 1 Karanganyar Di Kabupaten Kebumen</p>	ISSN 2252-6544	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik Kerja Industri 2. Bimbingan karir 3. Motivasi kerja 4. Kesiapan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angket 2. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. terdapat pengaruh yang signifikan variabel praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa 2. motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa

Arum Kartika Wulandari, Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti 2017				
Pengaruh Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi, Dan Motivasi Memasuki Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Akuntansi Diyah Triani dan Sandy Arief 2016	ISSN 2252-6544	1. Praktik kerja industri 2. Hasil belajar 3. Motivasi memasuki kerja 4. Kesiapan kerja	1. Dokumentasi 2. Kuisisioner	1. Terdapat pengaruh antara variabel Praktik Kerja Industri (X1) terhadap kesiapan kerja 2. terdapat pengaruh antara variabel motivasi memasuki kerja (X3) terhadap kesiapan kerja siswa
Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Murtaziqotul Khoiroh Sucihatningsih Dian Wisika Prajantipada 2018	ISSN 2252-6544	1. Praktik kerja industri 2. Penguasaan <i>soft skill</i> 3. Informasi dunia kerja 4. Kesiapan kerja	1. Kuisisioner	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa 2. Praktik kerja industri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa

<p>Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja</p> <p>Ika Wahyuningsih dan Agung Yulianto 2020</p>	<p>DOI 10.15294</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Status social ekonomi orang tua 2. Praktik kerja industri 3. Motivasi kerja 4. Kesiapan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angket 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja.
<p>Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK</p> <p>Rizal Eko Wibowo dan Jarot Bowo Santoso 2020</p>	<p>ISSN 2723-4495</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik kerja industri 2. Prestasi belajar 3. Motivasi memasuki dunia kerja 4. Kesiapan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuisisioner 2. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik kerja industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja 2. Motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja
<p>Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa</p> <p>Novia Ambarwati dan Rusdarti 2020</p>	<p>DOI 10.15294</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik kerja industri 2. Motivasi kerja 3. <i>Self efficacy</i> 4. Kesiapan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angket 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan prakerin terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy siswa 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan

				kerja melalui self-efficacy siswa
Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Bimbingan Karir Pada Kesiapan Kerja Siswa Ufi Naeli Fajriah dan Ketut Sudarma 2017	ISSN 2252-6544	1. Praktik kerja industri 2. Motivasi memasuki duni kerja 3. Bimbingan karir 4. Kesiapan kerja	1. Angket 2. Dokumentasi 3. wawancara	1. Terdapat pengaruh positif praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa 2. Terdapat pengaruh positif motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa.

1. Penelitian dilakukan oleh Uun Kurniati dan Subowo pada tahun 2015 yang berjudul **“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Akademik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Kelas Xii Smk Negeri 1 Brebes Tahun Ajaran 2013/2014.”**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh praktik kerja industri, prestasi akademik, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa jurusan akuntansi kelas XII SMKN 1 Brebes tahun ajaran 2013/2014. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, dan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII jurusan akuntansi SMKN 1 Brebes tahun ajaran 2013/2014 yaitu berjumlah 74 siswa kemudian sampel yang didapatkan sebanyak 62 siswa dengan menggunakan teknik

random sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif presentase dan analisis statistik inferensial.

Berdasarkan uji statistic t hasil penelitian ini menunjukkan variabel independen prakerin memiliki nilai signifikansi 0.001 yang berarti lebih kecil daripada taraf kesalahan ($0,001 < 0,05$). Yang menyatakan bahwa ada pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Brebes tahun ajaran 2013/2014. Kemudian variabel independen motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0.041 yang berarti lebih kecil daripada taraf kesalahan ($0,041 < 0,05$). Yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Brebes tahun ajaran 2013/2014. Dari uji pengaruh yang dilakukan maka terbukti bahwa pelaksanaan praktik kerja indstri memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 18,23 %. Kemudian untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,02%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel 3 yang sama yaitu Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja, selain itu pengelolaan data yang digunakasma – sama menggunakan SPSS. Selanjutnya objek yang digunakan yaitu sekolah SMK dengan subjek penelitian siswa kelas XII.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian, teknik sampel dan analisis data yang

digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang menggunakan 4 variabel, sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan 3 variabel. Selain itu teknik sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu *random sampling*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *simple random sampling*. Kemudian teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah analisis deskriptif presentase dan analisis statistic inferensial, sedangkan penelitian saat ini menggunakan regresi linear berganda. Penelitian sebelumnya melakukan pengambilan data dengan observasi, dokumentasi, dan angket, sedangkan penelitian saat ini melakukan pengambilan data dengan wawancara dan angket.

2. Penelitian dilakukan oleh Arum Kartika Wulandari, Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti pada tahun 2017 dengan judul **“Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Bimbingan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 1 Karanganyar Di Kabupaten Kebumen.”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh praktik kerja lapangan, bimbingan karir, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian tata niaga SMK Negeri 1 Karanganyar tahun ajaran 2015/2016. Metode yang digunakan untuk pengambilan data adalah angket dan dokumentasi dan pengambilan sampel tiap kelas menggunakan *proportional random sampling*. Data variabel dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik kerja lapangan berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian tata niaga di SMK Negeri 1 Karanganyar, yaitu dalam hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,037 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan variabel praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian tata niaga di SMK Negeri 1 Karanganyar. Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial, yang mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel dependen secara parsial menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik kerja lapangan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 4,28%. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian tata niaga di SMK Negeri 1 Karanganyar, yaitu dalam hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian tata niaga di SMK Negeri 1 Karanganyar. Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial, yang mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel dependen secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 12,60%.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja dan Kesiapan kerja. Kemudian objek yang digunakan yaitu sekolah SMK

dengan subjek penelitian siswa kelas XII serta analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Pengelolaan data yang digunakan sama – sama menggunakan program SPSS.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, teknik sampel serta teknik pengumpulan data. Penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel. Selanjutnya teknik sampel yang digunakan penelitian sebelumnya yaitu mengambil sampel tiap kelas menggunakan *proportional random sampling*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian sebelumnya menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan pada penelitian saat ini teknik pengambilan data menggunakan angket dan wawancara.

3. Penelitian dilakukan oleh Diyah Triani dan Sandy Arief pada tahun 2016 dengan judul **“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi, Dan Motivasi Memasuki Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Akuntansi.”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi, dan Motivasi Memasuki Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Akuntansi SMK Ma'arif 9 Kebumen Tahun Ajaran 2015/2016. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Metode yang digunakan untuk pengambilan data yaitu dokumentasi dan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistic deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,004 atau kurang dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel Praktik Kerja Industri (X1) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Ma'arif 9 Kebumen (Y). Kontribusi yang diberikan ditunjukkan dengan nilai partial sebesar 0,303 dengan koefisien determinasi sebesar 9,18%. Nilai beta sebesar 0,288 mengartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel praktik kerja industri (X1) maka akan meningkatkan variabel kesiapan kerja siswa SMK (Y) sebesar 0,288. Untuk variabel Motivasi Memasuki Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Akuntansi SMK Ma'arif 9 Kebumen Tahun Ajaran 2015/2016 tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel motivasi memasuki kerja (X3) terhadap kesiapan kerja siswa SMK Ma'arif 9 Kebumen (Y). Kontribusi yang diberikan ditunjukkan dengan nilai partial sebesar 0,359 dengan koefisien determinasi sebesar 12,89%. Nilai beta sebesar 0,339 mengartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi memasuki kerja (X3) maka akan meningkatkan variabel kesiapan kerja siswa SMK (Y) sebesar 0,339. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor praktik kerja industri sebesar 60,83 (interval 59-70) yang artinya pelaksanaan praktik kerja industri siswa kelas XI

Akuntansi SMK Maarif 9 Kebumen Tahun Ajaran 2015/2016 dalam kategori sangat baik, sedangkan untuk analisis rata-rata skor motivasi memasuki kerja sebesar 69,16 (interval 68–80) yang artinya motivasi memasuki kerja siswa kelas XI Akuntansi SMK Maarif 9 Kebumen Tahun Ajaran 2015/2016 dalam kategori sangat tinggi.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini menggunakan variabel yang sama yaitu Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*, selain itu teknik analisis data yang digunakan sama – sama analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Obyek penelitian yang digunakan yaitu sekolah SMK.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu terletak pada variabel yang digunakan, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel. Selain itu indikator Kesiapan kerja yang digunakan pada penelitian sebelumnya ada 4 yaitu karakteristik pribadi, kemampuan berorganisasi, kompetensi kerja dan kecerdasan kerja, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 3 indikator yaitu terampil, profesional dan memiliki keahlian. Serta subyek pada penelitian sebelumnya yaitu siswa kelas XI SMK, sedangkan pada penelitian saat ini siswa kelas XII SMK.

4. Penelitian dilakukan oleh Murtaziqotul Khoiroh Sucihatiningih Dian Wisika Prajantipada tahun 2018 dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik**

Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018 secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII jurusan pemasaran dengan jumlah 83 siswa, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hasil dengan rata-rata 61,41 yang masuk dalam kriteria sangat tinggi, untuk variabel praktik kerja industri memiliki hasil dengan rata-rata 93,16 yang masuk dalam kriteria sangat baik. Hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 2,592 dengan signifikansi 0,011. Angka ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa. Kontribusi motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 8%. Hasil uji hipotesis

parsial (uji t) variabel praktik kerja industri diperoleh nilai t sebesar 4,710 dengan signifikansi 0,000. Angka ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa praktik kerja industri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018. Artinya siswa yang melaksanakan praktik kerja industri dengan baik, akan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Selain itu, kontribusi praktik kerja industri memiliki kontribusi yang paling besar terhadap kesiapan kerja dibanding dengan variabel lainnya. Kontribusi praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 22,2%.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuisioner, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Obyek penelitian yaitu sekolah dengan subyek siswa kelas XII SMK serta pengelolaan data yang digunakan yaitu program SPSS.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian sebelumnya variabel yang digunakan yaitu 4 sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan 3 variabel. Dimana pada penelitian sebelumnya menambah variabel *soft skill*, sedangkan pada

penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Ika Wahyuningsih dan Agung Yulianto pada tahun 2020 dengan judul **“Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.”**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh status sosial ekonomi orang tua dan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas 12 program keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Kota Tegal tahun ajaran 2018/2019 yang berjumlah 96 siswa. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien jalur 0,455 dan signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$, yang artinya semakin baik pengalaman praktik kerja industri maka akan semakin baik pula kesiapan kerja siswa kelas 12 program keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Tegal Tahun ajaran 2018/2019. Selain itu analisis deskriptif menunjukkan bahwa praktik kerja industri siswa kelas 12 program keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Tegal tahun ajaran 2018/2019 berada dalam kriteria baik, yaitu dengan melihat nilai rata-rata

sebesar 37,24. Untuk variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien jalur 0,249 dan signifikansi 0,004 dimana nilai tersebut $< 0,05$, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa kelas 12 program keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Tegal Tahun ajaran 2018/2019. Selain itu analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja siswa kelas 12 program keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Tegal masuk dalam kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 37,24.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu variabel yang digunakan yaitu Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja. Obyek penelitian sama – sama menggunakan sekolah dengan subyek siswa kelas XII SMK. Indikator yang digunakan yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan pengolahan data menggunakan program SPSS.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian terdahulu yaitu dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi yaitu Praktik Kerja Industri melalui Motivasi Kerja. Serta teknik analisis pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Rizal Eko Wibowo dan Jarot Bowo Santoso pada tahun 2020 dengan judul **“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prakerin, prestasi belajar di sekolah, dan motivasi memasuki kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI SMK Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI SMK Palebon Semarang. Jumlah populasi dari penelitian sebanyak 283 siswa dan sampel 166 siswa yang dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis uji hipotesis, dan analisis deskriptif persentase.

Hasil penelitian menyatakan secara parsial, nilai t hitung untuk variabel praktik kerja industri sebesar 10,571 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya nilai t hitung signifikan hal ini menunjukkan semakin tinggi prakerin (praktik kerja industri), maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa kelas XI SMK Palebon Semarang tahun ajaran 2017/2018. Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 2,72% yang diperoleh dari hasil koefisien determinasi parsial. Hasil analisis deskripsi persentase menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja diukur dengan menggunakan 6 indikator yaitu hasrat dan keinginan, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghormatan atas diri, lingkungan yang

baik, dan kegiatan yang menarik. Berdasarkan 6 indikator tersebut, jawaban responden menunjukkan berada dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 83,13%.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja. Obyek pada penelitian ini yaitu sekolah dengan subyek siswa SMK. Metode analisis data yang digunakan sama – sama menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Selain itu pengolahan data menggunakan program SPSS.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dimana pada penelitian sebelumnya terdapat 4 variabel dengan menambah variabel prestasi belajar, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Praktik Kerja Industri, Motivasi Belajar dan Kesiapan Kerja. Subyek pada penelitian sebelumnya yaitu siswa kelas XI SMK, sedangkan pada penelitian saat ini subyek yang digunakan yaitu siswa kelas XII SMK. Selanjutnya metode pengumpulan data pada penelitian sebelumnya menggunakan observasi, dokumentasi dan kuisioner, sedangkan pada penelitian saat ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner dan wawancara. Pada penelitian sebelumnya metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis uji hipotesis, dan analisis deskriptif persentase, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Indikator yang digunakan pada

penelitian sebelumnya untuk variabel praktik kerja industri yaitu tahap persiapan, tahap peragaan, tahap peniruan, tahap praktik, dan tahap evaluasi, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan 3 indikator yaitu terampil, professional dan memiliki keahlian.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Novia Ambarwati dan Rusdarti pada tahun 2020 dengan judul **“Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa”**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prakerin, motivasi kerja melalui self efficacy sebagai variabel intervening terhadap kesiapan kerja siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Demak Tahun Ajaran 2018/2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 1 Demak Tahun Ajaran 2018/2019 yang berjumlah 453 siswa dan sampel sebanyak 124 siswa yang diambil dengan teknik *Propotional Random Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur, dan uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self-efficacy merupakan variabel mediasi dari pengaruh prakerin terhadap kesiapan kerja, terbukti dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,118 atau 11,8% sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,0216 atau 2,16%, serta besarnya total pengaruh adalah 0,1399 atau 13,99%. Hasil yang diperoleh nilai t hitung adalah 2,419 sedangkan t tabel sebesar 1,980. Sehingga t hitung > t tabel dengan nilai sig. sebesar $0,007 < 0,05$ hal ini menyakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan prakerin terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy siswa kelas XII SMK Negeri 1 Demak. Variabel self-efficacy merupakan variabel mediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, terbukti dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,0753 atau 7,53% sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,0146 atau 1,464%. Sedangkan besarnya total pengaruh adalah 0,08994 atau 8,994%. Hasil yang diperoleh nilai t hitung adalah 1,997 sedangkan t tabel sebesar 1,980. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$, hal ini hal ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy siswa kelas XII SMK Negeri 1 Demak

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu sama – sama menggunakan variabel Praktik Kerja Industri, Motivasi Belajar dan Kesiapan Kerja. Obyek yang digunakan yaitu sekolah dengan subyek penelitian siswa kelas XII SMK. Metode pengolahan data yang digunakan sama – sama program SPSS.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel intervening motivasi kerja melalui *self efficacy*, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel intervening. Teknik pengambilan data pada penelitian sebelumnya menggunakan *Propotional Random Sampling*, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data pada penelitian sebelumnya menggunakan statistik deskriptif,

analisis jalur, dan uji Sobel, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan wawancara. Indikator kesiapan kerja pada penelitian sebelumnya yaitu (1) mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, (2) mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, (3) mampu mengendalikan diri atau emosi, (4) memiliki sikap kritis, (5) mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, (6) mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, (7) mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 3 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pada penelitian sebelumnya praktik kerja industri menggunakan indikator (1) pemahaman siswa tentang prakerin, (2) kesesuaian tempat prakerin, (3) penerapan bidang keahlian di tempat prakerin (4) pengalaman yang diperoleh, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 3 indikator yaitu (1) terampil, (2) profesional, (3) memiliki keahlian, selain itu motivasi kerja menggunakan indikator (1) keinginan dan minat memasuki dunia kerja, (2) harapan dan cita-cita, (3) desakan dan dorongan lingkungan, (4) kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri, sedangkan pada penelitian saat ini yaitu adanya (1) dorongan, (2) adanya tujuan, (3) adanya harapan dan cita – cita.

8. Penelitian dilakukan oleh Ufi Naeli Fajriah dan Ketut Sudarma pada tahun 2017 dengan judul **“Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Bimbingan Karir Pada Kesiapan Kerja Siswa”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan bimbingan karir pada kesiapan kerja siswa kelas XI program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2015/2016 secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran sejumlah 116 siswa dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 116 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis deskriptif persentase, asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi Praktik Kerja Industri (X_1) = 0,131, artinya jika variabel praktik kerja industri mengalami peningkatan sebesar 1 point sedangkan variabel motivasi memasuki dunia kerja dan bimbingan karir adalah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kesiapan kerja siswa kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran sebesar 0,131, sedangkan koefisien regresi Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X_2) = 0,101, artinya jika variabel motivasi memasuki dunia kerja mengalami peningkatan sebesar 1 point sedangkan praktik kerja industri dan bimbingan karir adalah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kesiapan kerja siswa kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran sebesar 0,101. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif persentase untuk variabel kesiapan kerja persentase rata-rata sebesar 65,88% sehingga dapat disimpulkan bahwa

kesiapan kerja kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari termasuk kategori cukup, selain itu untuk variabel praktik kerja industri persentase rata-rata sebesar 61,62% sehingga dapat disimpulkan bahwa praktik kerja industri kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari termasuk kategori cukup. Sedangkan untuk variabel motivasi memasuki dunia kerja persentase rata-rata sebesar 65,76% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari termasuk kategori cukup. Hasil uji t diperoleh thitung = 4,178 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya ada pengaruh positif praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa, sedangkan untuk variabel motivasi kerja diperoleh thitung = 4,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya ada pengaruh positif motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu variabel yang digunakan sama – sama Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja. Obyek penelitian yaitu sekolah SMK, selain itu metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan angket. Metode untuk pengolahan data sama – sama menggunakan SPmnya SS. Indikator pada variabel praktik kerja industri pada penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu (1) aspek pengetahuan, (2) aspek keterampilan , (3) aspek sikap.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu subyek penelitian sebelumnya siswa kelas XI SMK, sedangkan pada penelitian saat ini siswa kelas XII SMK. Metode analisis data pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan angket , wawancara dan dokumentasi, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan angket dan wawancara. Metode analisis data pada penelitian sebelumnya menggunakan regresi linier berganda, analisis deskriptif persentase, asumsi klasik, dan uji hipotesis, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Terdapat penambahan variabel pada penelitian sebelumnya yaitu variabel bimbingan karir.

C. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis

1. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini yang menjadikan variabel terikat (*dependent*) adalah kesiapan kerja. Kesiapan kerja merupakan proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja siswa yang berhubungan dengan nilai, sikap dan keterampilan yang telah dikembangkan dan dicocokkan dengan kriteria pekerjaan yang diinginkan. Kesiapan kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yaitu praktik kerja industri (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

a. Pengaruh Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja

Praktik Kerja Industri merupakan kegiatan penyelenggaraan pendidikan kejuruan yang dilakukan oleh sekolah dengan dunia usaha atau industri untuk memberikan kesempatan pada siswa dalam menguji kemampuan dan keyakinan mereka agar menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi dunia kerja.

Wye et al. (2012: 152) states that, *"The importance of work experience in shaping undergraduates the work readiness is reflected through the participation of undergraduates internship programs"* which means that the importance of working experience in shaping working readiness is reflected through the participation of students internship. Yang berarti bahwa "Pentingnya pengalaman kerja dalam membentuk kesiapan kerja tercermin melalui keikutsertaan program magang sarjana" yang artinya pentingnya pengalaman kerja dalam Pembentukan kesiapan kerja tercermin melalui partisipasi mahasiswa magang.

Selanjutnya Stevani (2013:55) mengungkapkan bahwa, "Pengalaman Praktik Kerja Industri memberikan wawasan dan tambahan ilmu pengetahuan kepada peserta didik untuk siap bekerja setelah ia lulus dari SMK. Salah satu faktor yang menentukan kesiapan kerja siswa adalah pengalaman kerja. Bentuk dari pengalaman kerja salah satunya adalah praktik kerja industri (prakerin).

Dalyono (2007) mengemukakan “Pembentuk kesiapan kerja (*readiness*) yaitu, kematangan dan lingkungan / kultur”. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kesiapan kerja yaitu, SMK perlu bekerjasama dengan berbagai pihak seperti dunia usaha / industri (DU/DI), perguruan tinggi, dan masyarakat lainnya untuk meningkatkan kualitasnya seperti melakukan praktik kerja industri

(Murtaziqotul Khoiroh, 2018) Berpendapat bahwa untuk mempersiapkan peserta didik yang memiliki kesiapan kerja, SMK menerapkan pembelajaran yang disebut pendidikan sistem ganda (PSG). PSG adalah siswa belajar teori disekolah dan melakukan praktik sebagian di industri sesuai dengan bidangnya. Praktik kerja industri merupakan wujud nyata dari PSG, yaitu penyelenggaraan pendidikan kejuruan dengan perencanaan dan pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan melalui kemitraan antara sekolah dan dunia kerja.

Selain itu Star, dkk., dalam Wena (2009) menyatakan Pendidikan Kejuruan mempunyai kaitan erat dengan dunia kerja atau industri, maka pembelajaran dan praktik memegang peranan kunci untuk membekali lulusannya agar mampu beradaptasi dengan dunia kerja.

Menurut Hamalik (2007: 93) Pelaksanaan Praktik Kerja Industri memiliki manfaat yang beragam bagi peserta didik, dimana peserta didik mendapatkan pengalaman dalam menerapkan teori yang didapatkan disekolah dan menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik. Peserta

didik memiliki kesempatan untuk melatih keterampilan manajemen dalam menguasai situasi lapangan yang aktual. Peserta didik mendapatkan tambahan pelatihan yang luas dan memiliki kesempatan untuk melatih kemampuannya dalam memecahkan masalah yang terdapat di dunia kerja akan menjadi jembatan bagi peserta didik untuk terjun ke dunia kerja.

Selanjutnya Sukardi (1994) menyatakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari diri individu dan faktor-faktor sosial. Faktor yang bersumber dari diri individu 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, dan masalah atau keterbatasan pribadi.

Mareta, Metta (2019) menyatakan tanpa melakukan kegiatan praktik industri secara sistematis jelas suatu lembaga pendidikan kejuruan tidak akan bisa membekali lulusannya dengan kemampuan kerja yang optimal. Kerja sama tersebut diharapkan dapat menghasilkan siswa yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian yang dipilihnya serta memiliki pengalaman yang dapat dijadikan sebagai bekal kesiapan untuk terjun ke dunia kerja.

Berdasarkan hasil pemaparan dari para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Pendidikan Kejuruan mempunyai kaitan erat

dengan dunia kerja atau industri. Pelaksanaan Praktik Kerja Industri memiliki manfaat yang beragam bagi peserta didik, dimana peserta didik mendapatkan pengalaman dalam menerapkan teori yang didapatkan disekolah dan menumbuhkan rasa percaya diri. Tanpa melakukan kegiatan praktik industri secara sistematis, jelas suatu lembaga pendidikan kejuruan tidak akan bisa membekali lulusannya dengan kemampuan kerja yang optimal

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu : pertama faktor intern yakni faktor yang berasal dari dalam diri siswa, meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi Kardimin (2004) Kedua, faktor ekstern yakni faktor yang berasal dari luar diri siswa, meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Selanjutnya menurut Dirwanto (2008) dalam analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK yaitu motivasi belajar, pengalaman praktik, bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga, prestasi belajar, informasi pekerjaan, ekspektasi masuk dunia kerja, pengetahuan, tingkat intelegensi, bakat, minat, sikap, nilai –

nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, temperamen, keterampilan, kreativitas, kemandirian, dan kedisiplinan.

States that there are two factors that influence working readiness, namely: first internal factors, factors that originate from within the students, including intelligence, skill and proficiency, talent, ability and interest, motivation, personality, ideal and purpose in work. Second, external factors, namely factors that come from outside the students, including experience, family environment, physical work environment, workplace environment (Kartini (1985). Yang artinya bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu : pertama faktor internal, faktor yang bersumber dari dalam diri siswa, meliputi kecerdasan, kecakapan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam pekerjaan. Kedua, faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar siswa meliputi pengalaman, lingkungan keluarga, lingkungan fisik kerja, dan lingkungan tempat kerja

Selain itu Soemanto (2012) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang membentuk kesiapan seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki siswa mampu membentuk kesiapan kerja dalam diri siswa tersebut.

Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dalam diri) meliputi intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, hobi,

prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan, dan keterbatasan pribadi; sedangkan faktor eksternal terdiri dari bimbingan orang tua, teman sebaya, dan lingkungan sekitar Ketut (1993).

Berdasarkan hasil pemaparan oleh para ahli diatas, peneliti menyimpulkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Banyaknya intensitas motivasi yang diberikan akan berdampak pada kesiapan kerja, semakin tinggi intensitas motivasi yang diberikan maka akan semakin baik pula tingkat kesiapan kerja siswa.

c. Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut (Murtaziqotul Khoiroh, 2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu : pertama faktor intern yakni faktor yang berasal dari dalam diri siswa, meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi. Kedua, faktor ekstern yakni faktor yang berasal dari luar diri siswa, meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja. Kardimin (2004: 2-9) menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu factor - faktor yang berasal dari

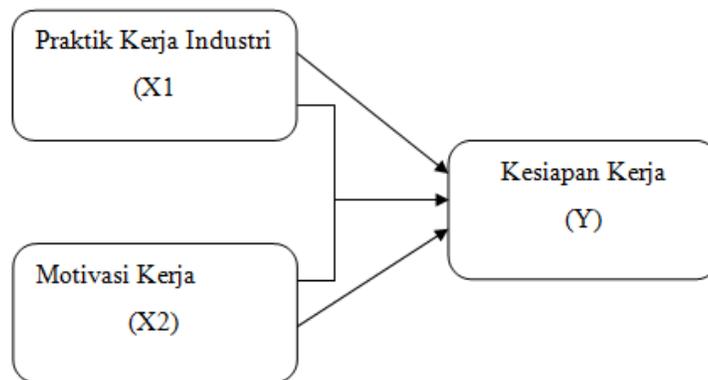
dalam diri siswa (faktor internal) dan factor - faktor yang berasal dari luar diri siswa (faktor eksternal). Faktor internal meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, minat, bakat, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, dan motivasi. Faktor eksternal meliputi peran masyarakat, keluarga, informasi dunia kerja, dan pengalaman kerja

Dirwanto (2020) dalam analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK yaitu motivasi belajar, pengalaman praktik, bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga, prestasi belajar, informasi pekerjaan, ekspektasi masuk dunia kerja, pengetahuan, tingkat intelegensi, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, temperamen, keterampilan, kreativitas, kemandirian, dan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil pemaparan dari para ahli diatas, peneliti menyimpulkan Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, siswa yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperoleh dari kegiatan praktik kerja industri akan mendorong serta memantapkan diri siswa agar siap memasuki dunia kerja.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau yang biasa disebut anggapan dasar yakni jawaban yang masih bersifat sementara atau praduga yang harus dikaji lebih lanjut kebenarannya melalui data yang dikumpulkan dari kegiatan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori, dan penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan tiga hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut :



Gambar II.1 Konstelasi Penelitian

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Adopsi : Sugiyono (2011)

- a. Variabel bebas (X1) : Praktik Kerja Industri
- b. Variabel bebas (X2) : Motivasi Kerja
- c. Variabel Terikat (Y) : Kesiapan Kerja
- d. \longrightarrow : Arah hubungan

- a. H1 : Praktik Kerja Industri mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain jika praktik kerja industri meningkat maka kesiapan kerja akan meningkat
- b. H2 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif kesiapan kerja. Dengan kata lain jika motivasi kerja meningkat maka kesiapan kerja akan meningkat
- c. H3 : Praktik kerja industri dan motivasi kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain jika praktik kerja industri dan motivasi kerja meningkat, maka kesiapan kerja akan meningkat