

**HUBUNGAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN KERJA PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Strata Satu (S-1)
Dalam Ilmu Psikologi



Diajukan oleh:

ILHAM VIDIANTO

NIM: 1607016056

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **HUBUNGAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN
KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS
PSIKOLOGI**

Penulis : Ilham Vidiyanto

NIM : 1607016056

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 29 Juni 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I



Dr. Widiastuti, M.Ag

NIP.197503192009012003



Penguji II



Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A

NIP. 199201012019032036

Penguji III



Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.

NIP.197711022006042004

Penguji IV



Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si

NIP.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Vidianto

NIM : 1607016056

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

“Hubungan Minat Kerja dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 27 Juni 2023

Pembuat Pernyataan,



Ilham Vidianto

NIM. 1607016056

PERSETUJUAN PEMBIMBING I

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : Hubungan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada
Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi

Nama : Ilham Vidianto

NIM : 1607016056

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Semarang, 27 Juni 2023
Yang bersangkutan



Dr. Abdul Wahib, M. Ag
NIP:196006151991031004



Ilham Vidianto
NIM :1607016056

PERSETUJUAN PEMBIMBING II

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : Hubungan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi

Nama : Ilham Vidianto

NIM : 1607016056

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Semarang, 27 Juni 2023
Yang bersangkutan



Khairani Zikrinawati, S. Psi, MA
NIP: 199201012019032036



Ilham Vidianto
NIM :1607016056

MOTTO

وَلَا تَأْسُؤْ

“Janganlah Kamu berputus Asa” (QS. Yusuf: 87)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi. Adapun penulisan penelitian skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar strata 1 (S1) Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Minat Kerja dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi”, diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Psikologi secara empiris dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak luput dari adanya beberapa kendala, kendala tersebut dapat diatasi oleh penulis berkat beberapa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Syamsul Ma'arif, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bpk. Dr. Abdul Wahib, M.Ag., sebagai dosen wali yang sudah membantu saya sejak awal masa perkuliahan, sekaligus dosen pembimbing I dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Khairani Zikrinawati, S. Psi, MA., sebagai dosen pembimbing II, dan semua dosen Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo yang telah berbagi ilmu, membimbing, dan memberikan saran kepada peneliti.
6. Diri saya sendiri yang telah berupaya sebaik mungkin dan tetap tegar dalam menghadapi setiap tahapan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Sri Maryati dan Bapak Suripto, kedua orang tua serta kakak saya Aris Setyawan dan Anti Pratiwi, atas segala pengorbanan dan dukungan moral dan materil yang telah mereka diberikan.
8. Nopia Agustina yang telah mensupport dalam menyelesaikan proses skripsi hingga selesai.
9. Ellya Ratri Arum yang sudah memberikan dukungan kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi
10. Semua anggota akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah membantu dalam memberikan pelayanan dan fasilitas.
11. Teman seperjuangan Alfin Faza, Maftuh Aqil Al-Fajri yang telah membantu saya pada proses analisis data.
kepada semua yang tidak disebutkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini yang disebabkan oleh kelalaian, keterbatasan waktu, keterbatasan tenaga dan keterbatasan kemampuan penulis dalam menyusun skripsi ini. Dengan demikian penulis memohon maaf apabila terdapat beberapa atau bahkan banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca, Amiiin.

Semarang, 27 Juni 2023

Ilham Vidiyanto

NIM : 1607016056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	0
HALAMAN PENGESAHAN.....	2
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING I	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING II.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Secara Teoritis	7
2. Secara Praktis	7
E. Penelitian Terdahulu	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kesiapan Kerja	10
1. Pengertian Kesiapan kerja.....	10
2. Aspek-aspek Kesiapan kerja	11
3. Faktor-faktor Kesiapan Kerja	13
4. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam	20
B. Minat Kerja	21
1. Pengertian Minat Kerja	21
2. Aspek-aspek Minat Kerja.....	23

3. Faktor-faktor Minat Kerja	25
4. Minat Kerja dalam Perspektif Islam	27
C. Hubungan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja	27
D. Kerangka Berfikir	31
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	32
1. Populasi Penelitian	32
2. Sampel Penelitian	33
3. Teknik Sampling	34
D. Definisi Operasional Variabel	34
1. Kesiapan kerja (Y).....	34
2. Minat kerja (X).....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Skala Kesiapan Kerja.....	36
2. Skala Minat Kerja.....	38
F. Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	45
G. Teknik Analisis Data	47
1. Uji Deskriptif	47
2. Uji Asumsi	48
3. Uji Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. HASIL PENELITIAN	52
1. Deskripsi Subjek Penelitian	52
2. Kategorisasi Variabel Penelitian	53
B. HASIL UJI ASUMSI.....	56
1. Hasil Uji Normalitas	56
2. Hasil Uji Linearitas.....	57

C. HASIL UJI HIPOTESIS	58
D. PEMBAHASAN	60
BAB V PENUTUP.....	63
A. KESIMPULAN	63
B. SARAN	63
1. Bagi Mahasiswa	63
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian Alat Ukur	35
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kesiapan Kerja	37
Tabel 3.3 Blueprtint Skala Minat Kerja	38
Tabel 3.4 Distribusi Nilai r Hitung Skala Kesiapan Kerja	41
Tabel 3.5 Blueprint Skala Kesiapan Kerja Yang Valid.....	42
Tabel 3.6 Disrtibusi Nilai r Hitung Skala Minat Kerja	43
Tabel 3.7 Blueprint Skala Minat Kerja Yang Valid.....	44
Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja	46
Tabel 3 9 Reliabilitas Skala Minat Kerja	46
Tabel 3.10 Rumus Kategorisasi Skor Variabel.....	48
Tabel 3.11 Kaidah Tingkat Hubungan	51
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Menurut Angkatan.....	53
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.4 Pengolahan Kategorisasi Skor Kesiapan Kerja	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja	55
Tabel 4.6 Pengolahan Kategorisasi Skor Minat Kerja	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Minat Kerja	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Pearson Correlation	59

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Lampiran 11 Skala Try Out Kesiapan Kerja.....	67
2.	Lampiran 12 Skala Try Out Minat Kerja.....	69
3.	Lampiran 3 Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja	73
4.	Lampiran 14 Validitas Skala Minat Kerja.....	73
5.	Lampiran 5 Skala Penelitian	74
6.	Lampiran 6 Reliabilitas Kesiapan Kerja dan Minat Kerja	82
7.	Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	82
8.	Lampiran 8 Linearitas.....	82
9.	Lampiran 9 Hasil Hipotesis	83
10.	Lampiran 10 Skor Skala Kesiapan Kerja	83
11.	Lampiran 11 Skor Skala Minat Kerja	85

ABSTRAK

Peran perguruan tinggi idealnya mampu mencetak calon tenaga kerja yang cakap dengan cara menumbuhkan minat, potensi dan bakat pada peserta didik, namun pada kenyataannya data di lapangan menunjukkan banyaknya para sarjana terutama sarjana strata 1 (S1) yang masih menganggur, hal ini dikarenakan tidak adanya kesiapan kerja pada mahasiswa, adapun faktor dari kesiapan kerja merupakan minat kerja hal ini dipilih karena subjek penelitian ini belum memiliki minat yang pasti terkait pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Dengan jumlah responden sebanyak 68 mahasiswa tingkat akhir dalam 3 angkatan yaitu 2017, 2018 dan 2019. Teknik sampling yang digunakan adalah Convenience Sampling yang memungkinkan peneliti untuk mengambil sampel secara acak dan insidental. Adapun pengumpulan data menggunakan skala kesiapan kerja dan skala minat kerja. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan signifikan yang positif dengan tingkat sedang ditunjukkan dengan nilai pearson correlatiion sebesar 0,434 dan nilai sig 0,00 <0,05 sehingga semakin tinggi minat kerja maka semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa jtingkat akhir Fakultas Psikologi diterima

Kata Kunci: Minat Kerja, Kesiapan Kerja, Mahasiswa

ABSTRACT

The role of tertiary institutions is ideally capable of producing capable workforce candidates by cultivating interest, potential and talent in students, but in fact the data in the field shows that many scholars, especially strata 1 (S1) graduates are still unemployed, this is due to a lack of preparedness work for students, while the factor of work readiness is work interest, this was chosen because the subject of this study did not have a definite interest related to work. This study aims to test empirically the relationship between work interest and work readiness of final year students of the Faculty of Psychology. With a total of 68 final year students responding in 3 batches, namely 2017, 2018 and 2019. The sampling technique used is Covience Sampling which allows researchers to take random and incidental samples. The data collection uses a work readiness scale and a work interest scale. The results of this study showed that there was a significant positive relationship with the moderate level as indicated by the Pearson correlation value of 0.434 and a sig value of 0.00 <0.05 so that the higher the interest in work, the higher the work readiness of the final year students of the Faculty of Psychology. Thus the hypothesis in this study, namely the existence of a relationship between work interest and work readiness of students at the final level of the Faculty of Psychology, was accepted

Keywords: Job Interest, Job Readiness, Students

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana bagi manusia untuk mengembangkan potensi dirinya agar mampu menghadapi keadaan atau perubahan sosial di masyarakat (Pujiyanto dan Arief, 2017: 48). Pendidikan penting untuk diterapkan, guna menghadapi kemajuan teknologi dan pengetahuan yang berkembang pesat dari waktu ke waktu, sehingga individu yang menempuh jenjang pendidikan diharapkan mampu beradaptasi untuk menghindari ketertinggalan (Yuniyanti, 2020: 2). Demikian pula dengan jenjang pendidikan lanjut seperti perguruan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang profesional, memiliki kemampuan akademis yang mendukung dan mengembangkan teknologi dan pengetahuan yang mumpuni dan mampu menerapkan keilmuan dan kompetensinya untuk berperan aktif dalam masyarakat.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 Pasal 16 ayat 1 disebutkan bahwa “Perguruan tinggi diselenggarakan guna memberikan kesiapan pada peserta didik untuk terjun dan mengembangkan serta menerapkan pengetahuan yang mampu memiliki positif bagi masyarakat sekitar untuk selanjutnya peserta didik disebut sebagai mahasiswa”. Adapun mayoritas mahasiswa pada perguruan tinggi memiliki usia yang beragam dengan rentang usia 18 tahun hingga 27 tahun yang menurut Hurlock (2011: 91) merupakan rentang usia individu yang memasuki tahap dewasa awal atau masa-masa awal individu mulai menerima sebuah tanggung jawab, sehingga dalam tahap ini individu dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dalam mengemban tanggung jawab dengan mulai menampilkan perilaku yang mendukung potensi, bakat dan minat yang dimiliki.

Selaras dengan penjabaran tugas yang diemban oleh individu masa dewasa awal, Azra (1998: 143) menjelaskan bahwa perguruan tinggi merupakan tempat yang kondusif untuk membantu tumbuh kembangnya minat, potensi dan bakat

individu, hal ini dikarenakan melalui perguruan tinggi individu mampu menyalurkan pemikiran kritisnya atas beberapa persoalan sosial dan diajarkan pertanggung jawaban dari pemikirannya sehingga individu dapat menentukan minat bakat dan potensi secara lebih spesifik. Selain itu Harmen, Maksun dan Matias (2018: 3) menambahkan bahwa perguruan tinggi dengan spesifikasi jurusan membantu individu untuk menumbuhkan minat bekerja pada bidang dan penjurusan yang dipelajari. Sehingga dapat diketahui selain sebagai tempat yang kondusif untuk mengembangkan minat, potensi dan bakat individu, perguruan tinggi juga berfungsi untuk mempersiapkan tenaga sumber daya manusia yang potensial pada bidang-bidang penjurusan tertentu dengan meningkatkan minat kerja pada diri individu.

Peran perguruan tinggi idealnya mampu mencetak calon tenaga kerja yang cakap dengan cara menumbuhkan minat, potensi dan bakat pada peserta didik, namun pada kenyataannya data di lapangan menunjukkan banyaknya para sarjana terutama sarjana strata 1 (S1) yang masih menganggur, hal ini ditunjukkan melalui data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) terkait angka pengangguran terbuka menurut jenjang pendidikan yang ditamatkan, dalam rentang 3 tahun terakhir terjadi peningkatan pengangguran pada tamatan pada tamatan universitas (S1) sebesar 0,96% hal ini terjadi pada rentang tahun 2020 hingga 2021 dengan angka pengangguran terbuka tamatan universitas (S1) pada tahun 2020 sebesar 1.786.115 dan melonjak pada tahun 2021 yaitu sebesar 1.848.200, namun pada tahun 2022 terjadi penurunan angka pengangguran terbuka tamatan universitas (S1) sebesar 0,81% atau menjadi 1.498.142 jiwa, berdasarkan data tersebut dapat diketahui penyerapan tenaga kerja tamatan universitas (S1) masih belum efektif, mengingat dalam rentang tahun 2020 hingga 2022 lulusan perguruan tinggi meningkat hingga menyentuh angka 6,25%.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi banyaknya pengangguran terbuka tamatan universitas (S1) salah satunya adalah tidak adanya kesiapan kerja yang baik pada mahasiswa (Yuniyanti, 2020: 5). Faktor kesiapan kerja ini juga didukung oleh Pool dan Sewell (2007: 99) yang menjelaskan bahwa

menjadi sarjana di era globalisasi tanpa kesiapan kerja yang matang tidak menjamin akan mendapatkan pekerjaan yang diharapkan dan sesuai dengan bidangnya, karena melalui kesiapan kerja individu lulusan sarjana dapat menilai dan mengetahui sejauh mana kemampuannya dalam adaptasi di dunia kerja.

Adapun menurut Mangunharja (1994: 35) kesiapan kerja diperlukan pada diri individu agar terbiasa menghadapi tuntutan dalam dunia kerja. Kesiapan kerja ini meliputi kesiapan dalam hal profesional, kesiapan sikap untuk bekerja, kesiapan kepribadian dan kesiapan dalam menjalin hubungan dalam dunia kerja, yang semuanya memiliki tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang handal, profesional, tanggap, dan produktif (Wahyono, 2004: 84). Lebih lanjut Hersey dan Blanchard (dikutip dari Robbins, 2007: 103) menjelaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya menuntun individu untuk mempersiapkan diri dalam bekerja namun dapat memberikan gambaran penilaian terkait kemampuan dan kemauan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan ditunjukkan melalui antusiasme individu dalam pekerjaan, keterampilan individu dalam pemecahan masalah, daya juang yang tinggi untuk bekerja, motivasi individu untuk bekerja, kepercayaan diri individu dalam pengambilan keputusan dan keberanian mengambil resiko dari keputusan yang telah ditetapkan.

Adapun untuk mengetahui kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi, peneliti melakukan wawancara secara insidental kepada 15 mahasiswa angkatan 2017, angkatan 2018, dan angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dari 15 mahasiswa yang diwawancara sebanyak 8 mahasiswa diantaranya mengutarakan kurang antusias dalam hal pekerjaan yang diinginkan, 5 mahasiswa lainnya mengungkapkan belum memiliki bekal keterampilan yang cukup untuk bekerja, dan 2 mahasiswa diantaranya mengaku belum siap dengan tekanan dan suasana di dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 mahasiswa angkatan 2017, angkatan 2018, dan angkatan 2019 dapat diketahui bahwa belum ada mahasiswa yang menunjukkan indikator kesiapan kerja yang baik, hal tersebut sejalan dengan indikator kesiapan kerja individu menurut Hersey dan Blanchard

(dikutip dari Robbins, 2007: 100) yang mengungkapkan bahwa individu dengan kesiapan kerja mampu dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan menunjukkan indikator antusias pada pekerjaan, memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, dan keberanian mengambil resiko dengan tetap bertahan dan beradaptasi pada suasana dunia kerja.

Idealnya mahasiswa yang memasuki tingkat akhir pada jenjang pendidikannya harus memiliki kesiapan kerja yang baik mengingat tujuan utama dalam perguruan tinggi adalah menciptakan peserta didik yang mampu mengembangkan, menerapkan, dan berpartisipasi aktif dalam masyarakat sehingga memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar termasuk dalam hal pekerjaan (Harmen *et al*, 2018: 4). Selain itu mahasiswa tingkat akhir menurut Hurlock (2011:91) merupakan individu yang memasuki fase dewasa awal yang memiliki tugas untuk bertanggung jawab atas semua perilaku, pemikiran dan perbuatan yang ditampilkan termasuk dalam hal pekerjaan. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan menunjukkan fenomena yang sebaliknya, banyak mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki kesiapan kerja yang baik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, menurut Ketut (2004: 96) kesiapan kerja individu secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor internal pada diri individu dan faktor eksternal di sekitar individu, dengan faktor internal pada diri individu meliputi intelegensi, bakat, minat kerja, motivasi, kepribadian, sikap, nilai, hobi, manajemen waktu dan aspirasi, keterampilan, pengetahuan terkait dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan fisik dan kemampuan mental. Adapun faktor eksternal meliputi pola asuh dan bimbingan orang tua, dukungan teman sebaya, dan dukungan lingkungan sekitar.

Kedua faktor tersebut sama-sama memiliki andil dalam mempengaruhi kesiapan kerja, namun peneliti menggunakan faktor minat kerja dengan dasar hasil temuan lapangan yang menunjukkan subjek kurang berminat dalam dunia pekerjaan ditunjukkan dengan kurang antusiasnya mahasiswa tingkat akhir pada pekerjaan yang diinginkan dan merasa belum memiliki keterampilan bekerja

namun tidak ada inisiatif untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri. Penentuan minat kerja sebagai variabel kedua dalam penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Gohae (2020) yang menemukan bahwa minat kerja mampu mempengaruhi secara positif kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut Walgito (2010:59) secara umum minat merupakan sebuah keadaan yang mendorong individu untuk memberikan perhatian lebih pada suatu objek dengan ditunjukkan dengan hubungan aktif terhadap objek tersebut. Lebih lanjut Mulyana (2008: 105) mengungkapkan minat dalam suatu pekerjaan merupakan kecenderungan individu untuk menampilkan usaha dengan gairah tinggi dalam bekerja yang selanjutnya disebut sebagai minat kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa minat merupakan suatu dorongan individu untuk memusatkan perhatian pada suatu objek yang diinginkan dengan melakukan usaha yang aktif dan konsisten penuh gairah untuk mendapatkan objek yang dituju.

Adapun minat dalam hal pekerjaan menurut Wartini (2012: 98) merupakan suatu dorongan dalam diri individu untuk melakukan usaha lebih dalam meraih pekerjaan yang dituju dengan menunjukkan indikator kesenangan atas usaha-usaha yang dilakukan untuk mempersiapkannya dalam pekerjaan, individu memberikan kecenderungan dalam menggali informasi terkait pekerjaan dan menampilkan perilaku tertarik pada suatu pekerjaan seperti mengikuti kursus terkait pekerjaan yang dituju, individu juga cenderung melakukan keterlibatan yang mendalam terkait pekerjaan seperti sering mengikuti workshop career, individu juga cenderung memperhatikan hal-hal penting dalam pekerjaan yang akan dituju.

Lebih lanjut Maryani (2011: 90) menjelaskan bahwa minat kerja pada individu yang masih berada dalam jenjang pendidikan tidak muncul secara tiba-tiba dan bukanlah modal awal yang dibawa dari lahir, melainkan minat kerja individu yang berada pada jenjang pendidikan tumbuh melalui beberapa proses pembelajaran dan pengetahuan. Selain itu Maryani (2011:91) menjelaskan bahwa fokus minat kerja yang terdapat pada individu dengan jenjang pendidikan yang tinggi dapat menjadi lebih spesifik dibandingkan dengan individu dengan jenjang pendidikan yang rendah, karena adanya spesialisasi suatu bidang yang

dipelajari mendorong individu untuk mempersiapkan pekerjaan yang selaras dengan pengetahuan yang dimiliki. Dengan demikian idealnya mahasiswa tingkat akhir memiliki minat kerja yang baik dan jelas arah dan tujuan penetapan minat tersebut, hal ini karena mahasiswa tingkat akhir sudah cukup banyak menerima pembelajaran dan bekal kemampuan yang spesifik dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara minat kerja dengan kesiapan kerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Gohae (2020) yang meneliti tentang pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi dengan hasil bahwa secara parsial minat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi dengan ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh Yuniyanti (2021) yang meneliti tentang hubungan pengembangan diri dan minat kerja dengan kesiapan kerja dengan hasil hubungan pengembangan diri dan minat kerja secara simultan memiliki hubungan yang sedang dengan kesiapan kerja dengan ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,573.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada penggunaan variabel independen, pada kedua penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen dengan fokus utama mencari pengaruh dan hubungan secara simultan dua variabel independen terhadap satu variabel dependen, sedangkan dalam penelitian ini fokus utama penelitian lebih spesifik kepada hubungan satu variabel independen yaitu minat kerja dengan satu variabel dependen yaitu kesiapan kerja, dengan subjek penelitian mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan penelitian terdahulu yang mendasari pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul **“Hubungan Minat Kerja**

Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah kekayaan ilmu di Bidang Psikologi pada umumnya, khususnya ilmu Psikologi Sosial dan Perkembangan yang berhubungan dengan minat kerja dengan kesiapan kerja.

2. Secara Praktis

a. Mahasiswa

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan psikologi.

b. Dosen

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui seberapa besarnya minat kerja dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir serta seberapa kuat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran terkait pentingnya minat kerja dan

kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi untuk masa yang akan datang

E. Penelitian Terdahulu

1. Maria Ulfa (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Minat dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Yasemi Karangrayung”, diperoleh hasil bahwa minat dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
2. Faradila Suyanto, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang” diperoleh hasil bahwa minat kerja dan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Yuniyanti (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Pengembangan Diri dan Minat Kerja dengan Kesiapan Kerja” yang memperoleh hasil bahwa minat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan kerja, dengan ditunjukkan melalui nilai hasil analisis regresi sederhana sebesar 0,721 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 sedangkan untuk hubungan pengembangan diri dengan kesiapan kerja juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan ditunjukkan melalui nilai analisis regresi sederhana sebesar 0,421 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,280 dan secara simultan pengembangan diri dan minat kerja berhubungan secara signifikan dengan kesiapan kerja dengan nilai regresi sebesar 0,573 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,365, sehingga semakin baik pengembangan diri dan minat kerja individu maka semakin memberikan dampak baik pada kesiapan kerja individu tersebut.
4. Gohae (2020) dengan judul “Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi” dengan perolehan hasil bahwa pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ selain itu minat kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kesiapan kerja dengan nilai sig $0,024 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,273 sehingga pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja memiliki arah positif atau membangun, adapun pengalaman magang juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi dengan ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 5,469 dengan arah positif.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan kerja

Kesiapan merupakan reaksi dari seseorang untuk bersedia melakukan sesuatu. Kesiapan sangat penting untuk memperoleh hasil yang maksimal. Jika individu atau peserta didik memiliki kesiapan yang tinggi, maka dalam melaksanakan suatu pembelajaran, pekerjaan atau hal lainnya akan merasa nyaman dan mampu melakukan berbagai hal disegala aspek atau bidang. Kesiapan menurut Slameto (2015:113) adalah “keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon / jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi”. Oleh sebab itu, kondisi-kondisi yang sedang dialami oleh individu akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut memberi respon.

Adapun menurut Ulfa (2022: 3) kesiapan kerja merupakan suatu kondisi kesiapan individu secara pengalaman, mental dan fisik dalam menghadapi atmosfer dunia kerja di masa yang akan datang. pernyataan ini diperkuat melalui pernyataan Sugihartono (2007: 78) yang mengungkapkan kesiapan kerja merupakan sebuah keselarasan antara kematangan fisik dan mental individu yang berhubungan pada kemampuan individu dalam hal pekerjaan. Dengan demikian diketahui kesiapan kerja merupakan sebuah kondisi kematangan mental dan fisik individu untuk melakukan suatu pekerjaan bagi dirinya baik dimasa kini maupun masa yang akan datang.

Adapun menurut Robbins (2007: 89) kesiapan kerja merupakan sebuah kemampuan individu dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, yang dalam hal ini suatu kesiapan kerja perlu timbul pada diri masing-masing individu yang masih berada pada jenjang pendidikan lanjut. pernyataan ini dikuatkan lagi oleh Handayani (2019: 3) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja perlu dimiliki oleh individu yang notabeneanya merupakan peserta didik pada masing-masing jenjang

pendidikan agar mampu dan siap secara mental ketika memasuki dunia kerja di masa yang akan datang. Sehingga dapat diketahui bahwa kesiapan kerja penting untuk dimiliki oleh individu pada masing-masing jenjang pendidikan, karena untuk memberikan suatu kemampuan dan keterampilan mental terkait dunia kerja yang akan dilalui.

Hal ini juga berlaku pada mahasiswa tingkat akhir di suatu perguruan tinggi, karena pada dasarnya seorang mahasiswa dituntut untuk bisa lebih fleksibel, mudah berbaur, mampu melaksanakan kompetensinya di ranah dunia kerja yang menuntut pekerja awal untuk cepat beradaptasi dan memiliki skill yang kompeten di bidangnya (Normasari dan Syabadhyni, 2020: 202).

Berdasarkan beberapa pemaparan uraian terkait pengertian kesiapan kerja dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi dan keterampilan baik secara fisik dan mental dalam memasuki dunia kerja dan harus dimiliki oleh masing-masing individu yang berada pada tingkat akhir di jenjang pendidikan yang ditempuh.

2. Aspek-aspek Kesiapan kerja

Kesiapan kerja dapat dinilai dari beberapa aspek, melalui beberapa pendapat ahli aspek-aspek kesiapan kerja dijabarkan, salah satunya aspek-aspek kesiapan kerja menurut Hersey dan Blanchard (dikutip dari Robbins, 2007: 100) yang mengungkapkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja meliputi:

a. Kemampuan

Kesiapan kerja memerlukan suatu kemampuan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab suatu pekerjaan yang diemban.

b. Kemauan

Hersey dan Blanchard (1982: 560) menjelaskan kemauan merupakan suatu kematangan psikologis yang meliputi komitmen,

integritas, tanggung jawab dan motivasi individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga individu dengan kemauan mampu memberikan gambaran kematangan psikologis yang dimiliki yakni individu memiliki tanggung jawab, memiliki komitmen, dan integritas yang baik beriringan dengan tumbuhnya motivasi individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Adapun pendapat lain terkait aspek-aspek kesiapan kerja disampaikan oleh Anoraga (2009: 200) yang menyebutkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja meliputi empat aspek dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Memiliki motivasi

Kesiapan kerja dapat ditunjukkan melalui aspek kepemilikan motivasi dalam individu yang memperlihatkan suatu keinginan yang kuat atas pekerjaan yang akan dilakukan dan sedang dilakukan, lebih lanjut dalam hal ini motivasi yang dominan memberikan gambaran aspek kesiapan kerja adalah motivasi kerja seorang individu.

b. Memiliki kesungguhan dan keseriusan

Aspek kesungguhan dan keseriusan dalam kesiapan kerja merupakan suatu aspek yang dapat memberikan gambaran kegigihan dan keteguhan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan baik dimasa kini maupun yang akan datang, aspek ini digambarkan dengan kegigihan dan keteguhan individu dalam menekuni suatu pekerjaan yang dilaksanakan dan yang ingin dicapai, sehingga aspek ini menentukan besarnya keberhasilan dan kegagalan suatu pekerjaan dari individu.

c. Memiliki keterampilan yang cukup

Kesiapan kerja individu tidak akan baik apabila individu tidak memiliki keterampilan yang cukup atas pekerjaan yang dilaksanakan dan yang akan dilaksanakan, oleh karena itu suatu keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan perlu dimiliki oleh individu demi tercapainya keberhasilan dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

d. Memiliki kedisiplinan

Aspek kedisiplinan dalam kesiapan kerja memberikan gambaran individu yang telaten atas pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga individu dengan disiplin yang baik akan memiliki persiapan yang lebih baik dibandingkan individu indiscipliner hal ini terlihat dari seberapa telaten individu dalam berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek kesiapan kerja oleh dua pendapat ahli dapat diketahui bahwa kesiapan kerja memiliki enam aspek yang meliputi; kemampuan, kemauan, memiliki motivasi, memiliki kesungguhan dan keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup, dan memiliki kedisiplinan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek kesiapan kerja menurut Anoraga (2009: 200) yang meliputi memiliki motivasi, memiliki kesungguhan dan keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup, dan memiliki kedisiplinan. dikarenakan keempat aspek tersebut dapat memberikan gambaran indikator yang lebih jelas dan tidak bertabrakan antar aspeknya dibandingkan dengan aspek-aspek kesiapan kerja yang disampaikan oleh pendapat ahli lainnya dalam penelitian ini, sehingga gambaran kesiapan kerja dalam penelitian ini dapat ditampakkan dengan lebih jelas.

3. Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja tercipta dan timbul karena adanya beberapa faktor-faktor yang mendukung, terdapat beberapa pendapat ahli yang menentukan faktor-faktor kesiapan kerja pada diri individu, salah satunya faktor-faktor kesiapan kerja menurut Ketut (2004: 96) yang menemukan bahwa faktor-faktor kesiapan meliputi faktor internal pada diri individu dan faktor eksternal di sekitar individu, dengan penjelasan dan penjabaran sebagai berikut:

a. Faktor internal pada diri individu

1. Intelegensi

Kemampuan intelegensi individu dapat mempengaruhi kesiapan kerja dengan ditunjukkan melalui kemampuan mayoritas individu dengan intelegensi yang tinggi dalam beradaptasi dengan cara yang cepat, fleksibel, mudah memahami hal baru dan mampu melakukan pemecahan masalah yang baik dan tepat.

2. Bakat

Kesiapan kerja individu dapat timbul apabila bakat yang merupakan kondisi dan kualitas yang unik pada masing-masing individu tersalurkan dan terasah dengan baik, sehingga individu dapat lebih fokus dan mampu dengan mudah menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan bakat individu.

3. Minat kerja

Minat kerja mampu menuntun individu dalam menenukan kesiapan kerja individu dalam dunia kerja, hal ini karena minat kerja merupakan suatu kombinasi antara prasangka, harapan, rasa cemas, dan takut yang akan mengarahkan individu dalam mempersiapkan kemampuan dan mental untuk masuk ke dalam dunia kerja.

4. Motivasi

Kesiapan kerja individu dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada diri individu, hal ini karena motivasi memberikan dorongan berupa perasaan dan perlakuan yang akan dilakukan pada individu dalam mempersiapkan kemampuan dan mental untuk menekuni dunia kerja.

5. Sikap

Sikap mampu memperngaruhi kesiapan kerja individu, hal ini karena sikap timbul sebagai aksi dan reaksi atas suatu hal yang akan terjadi dan telah terjadi, sehingga sikap positif individu terkait dunia kerja akan memberikan kesiapan kerja individu yang lebih

matang karena menampilkan tindakan dan aksi yang mendukung pekerjaan yang dilaksanakan.

6. Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki individu menuntun dan mengarahkan individu dalam memilih dan mempersiapkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

7. Nilai

Individu memiliki kecenderungan untuk melihat dan menyelaraskan nilai-nilai yang terdapat pada suatu pekerjaan, sehingga individu yang telah menemukan keselarasan atas nilai-nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang terdapat pekerjaan mampu menciptakan kesiapan kerja yang baik.

8. Hobi

Suatu kegemaran dan kebiasaan yang membangun bagi diri individu dapat meningkatkan kemampuan kesiapan kerja individu, hal ini karena individu dengan kegemaran yang membangun dapat memberikan kenyamanan individu dalam menentukan dan mempersiapkan kemampuan dan keterampilan kerja individu di masa yang akan datang.

9. Prestasi

Individu yang terbukti dan dianggap memiliki kompeten atau berprestasi pada suatu bidang memiliki kecenderungan mudah dalam mempersiapkan pilihan pekerjaan yang akan dihadapi. Sehingga hal ini mempengaruhi baik dan buruknya kesiapan kerja individu.

10. Keterampilan

Individu yang cakap dan terampil dalam suatu bidang akan mulai menyukai pilihan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai, dengan demikian kesiapan kerja individu dapat tumbuh dan berkembang ke arah yang jelas, baik dan tepat bagi individu.

11. Manajemen waktu dan aspirasi

Manajemen waktu individu menunjukkan kemampuan individu dalam membagi kegiatan yang lebih penting dan patut untuk dilaksanakan dalam waktu dekat, selain itu manajemen waktu juga menunjukkan bagaimana individu menghargai kepemilikan waktu yang terdapat pada masing-masing kegiatan individu. Hal ini didukung dengan aspirasi individu terkait kegiatan yang akan dilaksanakan, apabila aspirasi kegiatan individu mengacu pada hal-hal peningkatan produktifitas maka kesiapan kerja individu semakin berkembang ke arah yang lebih baik, karena kegiatan yang dialokasikan dengan waktu yang tepat merupakan kegiatan yang membangun karir.

12. Pengetahuan terkait dunia kerja

Modal awal individu untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja merupakan pengetahuan terkait dunia kerja, individu yang mengetahui sistem kerja, kedudukan, jenjang karir, hak, dan kewajiban selama bekerja dipastikan memiliki persiapan yang baik karena telah memerinci beberapa hal yang perlu diperhatikan ketika memasuki dunia kerja.

13. Pengalaman kerja

Kesiapan kerja individu semakin membaik ketika individu benar-benar memiliki pengalaman kerja, hal ini karena melalui pengalaman kerja individu dapat menyesuaikan dan mempelajari secara langsung dan terukur hal-hal yang perlu diperhatikan.

14. Kemampuan fisik

Kesiapan kerja individu dapat dipengaruhi oleh kemampuan fisik individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan bidang yang menuntut kekuatan, ketahanan dan kesehatan pada diri individu, sehingga individu yang memiliki kemampuan fisik yang baik akan lebih terarah dan menampilkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

15. Kemampuan mental

Mental individu berpengaruh pada kesiapan kerja, individu dengan mental yang kuat mampu mempersiapkan diri atas hal-hal buruk terkait pekerjaan yang akan datang dan tidak mudah merasa senang atas pencapaian yang diterima dalam pekerjaan.

b. Faktor eksternal di sekitar individu

1. Pola asuh dan bimbingan orang tua

Individu dengan pola asuh otoriter dan pengabaian akan memberikan dampak yang buruk pada kesiapan kerja anak karena pada orang tua otoriter anak cenderung terlalu diarahkan tanpa maksud dan tujuan yang sesuai dengan kemampuan anak, sehingga anak lebih tertekan, tidak memiliki semangat dan dianggap selalu gagal sehingga memperburuk kondisi anak dalam mempersiapkan kerja, selain itu individu dengan pola asuh pengabaian cenderung memberikan keleluasaan yang besar pada anak dan bersikap acuh atas keputusan yang diambil oleh anak sehingga mempersulit anak dalam menentukan kesiapan kerja yang terbaik. Namun individu dengan pola asuh demokratis mampu dengan mudah menentukan kesiapan kerja, karena anak dapat berbagi pendapat dan argumen terkait pekerjaan dengan orang tua.

2. Dukungan teman sebaya

Kondisi pertemanan individu yang baik dan mendukung dalam meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan memudahkan individu dalam mempersiapkan pekerjaan di masa yang akan datang, karena individu umumnya cenderung mengekspresikan dan menampilkan perilaku sesuai dengan dukungan dari lingkungan pertemanan.

3. Dukungan sosial masyarakat sekitar

Kondisi sosial dan ekonomi masyarakat dapat memberikan dampak pada kesiapan kerja individu, karena dalam hal ini lingkungan masyarakat dengan tingkat sosial yang tinggi dan

kondisi ekonomi yang baik akan terbuka atas beberapa pilihan pekerjaan yang luas, sehingga individu dapat dengan mudah menentukan kesiapan kerja yang baik dan tepat karena didukung oleh keterbukaan masyarakat atas semua pekerjaan yang ada.

Adapun Kartono (1991: 115) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja memiliki beberapa faktor-faktor dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Kecerdasan

Kesiapan kerja individu timbul dan berkembang dengan baik pada individu dengan kecerdasan yang tinggi, hal ini karena individu dengan kecerdasan yang tinggi dapat dengan mudah menyesuaikan diri, melakukan inisiatif dan memberikan solusi yang tepat.

b. Kecakapan

Kecakapan individu dalam bekerja menentukan kesiapan kerja individu tersebut, hal ini karena melalui kecakapan pekerjaan pada bidang tertentu yang dimiliki oleh individu dapat dengan mudah memahami dan memperhatikan hal-hal penting dalam pekerjaan

c. Bakat

Individu dengan modal bakat dan kemampuan dari lahir terkait pekerjaan lebih mudah dalam mempersiapkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, hal ini akan semakin meningkat dan berkembang apabila bakat-bakat yang membangun diproses dan dialokasikan secara tepat.

d. Kemampuan dan minat

Kesiapan kerja individu terpengaruh oleh kemampuan dan minat yang cocok dengan diri individu, hal ini karena bidang penguasaan masing-masing individu berbeda begitu juga dengan minat individu terkait pekerjaan, sehingga individu cenderung mencocokkan kemampuan dan minat yang dimiliki terhadap pekerjaan yang akan disiapkan.

e. Motivasi individu

Dorongan dalam diri individu dapat memberi semangat dan kemauan untuk mempersiapkan kerja yang lebih baik, hal ini diperkuat dengan kecenderungan individu untuk menjadi lebih baik dan berguna dibandingkan dengan individu lain.

f. Kepribadian individu

Dinamika kepribadian yang dimiliki oleh individu mengatur dan mengarahkan individu dalam memberikan persiapan yang lebih baik terkait pekerjaan yang ditekuni.

g. Tujuan bekerja

Penetapan tujuan awal individu dalam mengambil pekerjaan menuntut individu untuk mempersiapkan kemampuan pekerjaan, sehingga individu cenderung melakukan kesiapan kerja berdasarkan tujuan awal bekerja, yang didominasi oleh materi, jenjang karir dan jabatan.

h. Lingkungan keluarga

Atmosfer keluarga yang memungkinkan individu untuk mengangkat tema pembicaraan terkait pekerjaan dapat memberikan kemudahan individu dalam menentukan kesiapan kerja, hal ini karena keluarga mendukung dan memberikan beberapa masukan yang baik serta membangun bagi pekerjaan individu di masa yang akan datang.

i. Lingkungan kerja

Individu yang telah terpapar dan mengetahui lingkungan kerja dapat dengan mudah mengidentifikasi hal-hal dan kemungkinan yang akan terjadi dalam pekerjaan baru di masa yang akan datang, hal ini karena individu cenderung mudah belajar atas pengalaman langsung baik di masa lalu maupun masa kini.

Berdasarkan pemaparan faktor-faktor kesiapan kerja dari dua pendapat ahli dapat diketahui terdapat 11 faktor kesiapan kerja yang

meliputi faktor internal dalam diri individu, faktor eksternal di sekitar individu, kecerdasan, kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi individu, kepribadian individu, tujuan bekerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan kerja.

Adapun dalam penelitian ini, faktor-faktor kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang disampaikan oleh Ketut (2004:96) yang meliputi faktor internal individu dan faktor eksternal di sekitar individu, hal ini dikarenakan dalam faktor internal individu terdapat minat kerja yang mampu mengarahkan individu dalam menumbuhkan kesiapan kerja, selain itu minat kerja merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif agama Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan sunnah Rasulullah SAW, hal ini termatub dalam Al Qur'an Surat At Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Terjemah Kemenag 2019:

105. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At Taubah : 105).

Dalam memahami ayat tersebut dapat melalui tafsir Al Azhar Jilid 4 (2004: 3120) yang menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan melepaskan perhatian-Nya pada hamba-hamba-Nya yang terus bekerja dan perintah untuk terus meningkatkan proses pekerjaan dalam bekerja karena Allah SWT mengetahui tujuan dan perasaan tersembunyi yang terdapat pada diri hamba-Nya ketika bekerja, sehingga Allah SWT akan memberikan hasil yang setimpal dengan tujuan, perasaan dan kerja keras bagi hamba-hamba-

Nya yang bertawakkal dan mengharap kebaikan dan ridho Allah SWT dalam setiap pekerjaannya.

Dengan demikian para calon tenaga kerja diharapkan memiliki kesiapan kerja yang baik, agar dapat menumbuhkan kemampuan dan keterampilan bekerja secara fisik dan mental, individu dengan kesiapan kerja yang baik memiliki kesiapan mental yang kuat dan tetap berusaha atas kesusahan pekerjaan yang dihadapi (Ulfa, 2022: 4).

Hal ini selaras dengan perintah bekerja dalam ayat tersebut karena menurut Ketut (2004:96) dengan kemampuan mental yang baik maka individu dapat berprasangka positif dan memiliki sikap positif atas pekerjaan yang dijalani, hal ini juga didukung dengan kemampuan fisik yang mumpuni sehingga individu dapat mengimplementasikan kemampuannya dalam hal pekerjaan dan menjadi pantang menyerah.

B. Minat Kerja

1. Pengertian Minat Kerja

Pengertian minat menurut Meity (2014:9) minat adalah sesuatu yang sangat penting bagi seseorang dalam melakukan kegiatan dengan baik, sebagai aspek kejiwaan, minat tidak saja dapat mewarnai perilaku seseorang, tetapi lebih dari itu minat mendorong untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyebabkan seseorang menaruh perhatian dan merelakan dirinya untuk terikat pada suatu kegiatan. Sejalan dengan yang diungkapkan diatas maka dapat dikemukakan bahwa minat adalah kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu.

Menurut Shalahudin (dikutip dari Darmadi 2017:85) mengatakan minat adalah perhatian yang mengandung unsur-unsur perasaan. Pernyataan Salahudin di atas memberikan pengertian bahwa minat berkaitan dengan rasa senang atau tidak senang. Dengan demikian, minat sangat menentukan sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam satu pekerjaan atau situasi, atau dengan kata lain minat dapat menjadi sebab atau faktor motivasi dari suatu kegiatan.

Beberapa ahli lainnya juga telah menjelaskan pengertian dari minat, menurut Rahmat (2018:161) minat adalah suatu keadaan seseorang menaruh perhatian pada sesuatu, yang disertai dengan keinginan untuk mengetahui, memiliki, mempelajari, dan membuktikan. Minat terbentuk setelah diperoleh informasi tentang objek atau kemauan, disertai dengan keterlibatan perasaan terarah pada objek kegiatan tertentu, dan terbentuk oleh lingkungan.

Objek kegiatan yang difokuskan individu dalam minat beragam dapat berupa pekerjaan, status, dan kepemilikan suatu barang yang berharga bagi dirinya (Wijaya dan Purba (2020:225)). Dalam hal pekerjaan, minat mampu menjadi faktor penentu motivasi dan pemilihan bidang pekerjaan oleh individu (Djuwita, 2003:153). Sehingga dapat diketahui fokus minat dalam diri individu beragam tidak hanya terpatok pada satu titik yakni sebuah aktivitas, namun pemilihan pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh minat dalam diri individu.

Adapun Maryani (2011: 90) menjelaskan bahwa minat kerja individu yang masih berada dalam jenjang pendidikan tidak muncul secara tiba-tiba dan bukanlah modal awal yang dibawa dari lahir, melainkan minat kerja individu yang berada pada jenjang pendidikan tumbuh melalui beberapa proses pembelajaran dan pengetahuan terkait pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. Dengan demikian dapat dikatakan minat kerja dapat ditumbuhkan melalui kompetensi dan pengetahuan yang diterima individu dalam jenjang pendidikannya.

Lebih lanjut Maryani (2011:91) menjelaskan bahwa fokus minat kerja yang terdapat pada individu dengan jenjang pendidikan yang tinggi dapat menjadi lebih spesifik dibandingkan dengan individu dengan jenjang pendidikan yang rendah, karena adanya spesialisasi suatu bidang yang dipelajari mendorong individu untuk menekuni pekerjaan yang selaras dengan pengetahuan yang dimiliki. Sehingga dapat diketahui bahwa minat kerja pada individu dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih terfokus pada satu bidang atau objek yang menjadi tujuan pekerjaan

individu, dikarenakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki individu lebih spesifik dan mendorong individu menekuni bidang yang dipelajari.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa minat merupakan suatu rasa yang lebih suka atau rasa ketertarikan pada suatu kegiatan yang ditunjukkan dengan keinginan, kecenderungan untuk memperhatikan suatu objek kegiatan yang dapat berupa pekerjaan, status dan kepemilikan suatu barang yang berharga bagi dirinya. Selain itu minat kerja tidak dapat muncul secara tiba-tiba dan tidak dibawa dari lahir, namun diproses dan dikembangkan dalam jenjang pendidikan individu, semakin tinggi jenjang pendidikan individu semakin spesifik fokus minat kerja individu karena adanya spesialisasi dalam pembelajaran.

2. Aspek-aspek Minat Kerja

Terdapat beberapa aspek yang dapat menggambarkan minat kerja individu, aspek-aspek tersebut disampaikan oleh beberapa pendapat ahli, salah satunya Wartini (2012: 70) yang mengungkapkan bahwa aspek-aspek minat kerja meliputi:

a. Kesenangan

Kesenangan individu atas suatu objek kegiatan memberikan kenyamanan dan sikap kesukarelaan atas usaha-usaha yang dilaksanakan guna mencapai objek kegiatan yang disenangi, sebagai contoh individu yang memiliki kesenangan dalam bidang penulisan tidak merasa tertekan ketika melakukan usaha untuk menjadi penulis profesional.

b. Ketertarikan

Suatu objek kegiatan yang menjadi sumber pendorong usaha individu dalam melakukan usaha untuk mencapainya dapat dikatakan sebagai suatu ketertarikan, karena adanya daya gerak yang mendorong individu untuk mencapai objek kegiatan yang dituju, model daya gerak ini bermacam-macam mulai dari keinginan untuk mendapatkan barang yang berharga, pekerjaan bahkan hingga status dan kedudukan.

c. Keterlibatan

Individu yang menyukai dan tertarik atas suatu objek kegiatan cenderung berusaha untuk terlibat dalam mencapai tujuannya, keterlibatan ini digambarkan dengan berbagai usaha individu dalam mencapai objek kegiatan yang disukai dan ditarget sebelumnya.

d. Perhatian

Dalam mencapai objek kegiatan yang menarik kesenangan dan keterlibatan individu perlu memusatkan perhatian pada beberapa hal-hal penting yang memudahkan individu dalam meraih objek kegiatan tersebut, dengan tetap berkonsentrasi dan tetap berusaha ats objek kegiatan yang dituju.

Adapun menurut Djaali (2013:79) aspek-aspek minat kerja individu terbagi atas enam macam, sebagai berikut:

a. Realistik

Aspek realistik pada minat kerja individu mengarahkan individu ke dalam ketertarikan pekerjaan yang bersifat praktis, langsung, stabil, dan normal.

b. Investigatif

Aspek investigatif pada minat kerja individu mengarahkan individu ke dalam ketertarikan pekerjaan yang berorientasi pada keilmuan, bekerja secara individual, dan pekerjaan yang tidak memiliki kegiatan yang sama secara berulang-ulang

c. Artistik

Aspek artistik pada minat kerja individu mengarahkan individu dalam ketertarikan pekerjaan yang berorientasi pada kebebasan, non struktural, dan memberikan kesempatan untuk berekspresi.

d. Sosial

Individu dengan minat kerja sosial mampu memberikan menampilkan perilaku yang membangun bagi kelompok, mudah untuk bergaul dan dominan menggunakan pemecahan masalah melalui perasaan.

e. Enterprising

Enterprising ditunjukkan dengan kemampuan individu dalam menampilkan minat kerja yang mengutamakan tujuan, cenderung agresif dan sangat aktif

f. Konvensional

Individu yang memiliki minat kerja dapat dilihat dari aspek konvensional yang menunjukkan ketertinban individu dalam menyelesaikan tugas, efisien dalam pelaksanaan tugas, dan patuh atas aturan yang diterapkan.

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek minat kerja menurut dua ahli yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa terdapat sembilan aspek dari minat kerja yang meliputi; kesenangan, ketertarikan, keterlibatan, perhatian, realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.

Adapun dalam penelitian ini aspek-aspek minat kerja yang digunakan adalah aspek-aspek menurut Wartini (2012: 70) yang meliputi kesenangan, ketertarikan, keterlibatan dan perhatian. Aspek ini ditentukan karena dapat dengan mudah mengidentifikasi minat kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi yang akan diukur melalui skala minat kerja berdasarkan aspek-aspek tersebut.

3. Faktor-faktor Minat Kerja

Faktor yang mempengaruhi minat ada beberapa faktor yang mempengaruhi tumbuh berkembang suatu minat, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Syah (Elyani, 2010:55) faktor internal dan eksternal dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri siswa itu sendiri. Contoh: siswa kesulitan dalam belajar, maka ia akan belajar sendiri berulang-ulang, sehingga kesulitan itu dapat teratasi.

b. Faktor eksternal

1. Keluarga

Keluarga memegang peranan penting sebab keluarga adalah sekolah pertama dan terpenting. Dalam keluargalah seseorang dapat membina kebiasaan, cara berfikir, sikap dan cita-cita yang mendasari kepribadiannya.

2. Teman pergaulan

Lingkungan pergaulan ini mampu menumbuhkan minat seseorang sebagaimana lingkungan keluarga. Bahkan terkadang teman bermain/sepergaulan mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam menanam benih minat atau cita-cita.

Adapun menurut Crow dan Crow (1963: 159-160) terdapat tiga faktor minat kerja yang meliputi:

- a. *Factor of inner urge* merupakan faktor yang menimbulkan minat dari kebutuhan dan keinginan pada diri individu.
- b. *Factor of social motive* merupakan faktor yang mendorong timbulnya minat kerja individu yang berasal dari motif sosial untuk diakui.
- c. *Emosional factor* merupakan faktor yang mendorong timbulnya minat kerja individu yang berasal dari perasaan akan berhasil atau gagalnya individu dalam berusaha.

Berdasarkan pemaparan faktor-faktor minat kerja menurut dua ahli yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa terdapat lima faktor minat kerja yang meliputi; faktor internal, faktor eksternal, *factor of inner argue*, *factor of social motive*, dan *emosional factor*.

Adapun dalam penelitian ini, faktor-faktor minat kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang disampaikan oleh Crow dan Crow (1963:159-160) yang meliputi *factor of inner argue*, *factor of social motive*, dan *emosional factor*. Hal ini dikarenakan masing-masing

faktor timbulnya minat kerja dijelaskan dalam beberapa situasi yaitu kebutuhan atau keinginan, motif sosial, dan perasaan akan keberhasilan dan kegagalan individu.

4. Minat Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan agama Islam dalam melakukan pekerjaan hendaknya memperhatikan minat dan bakat yang dimiliki oleh masing-masing individu, hal ini termaktub dalam Al-Qur'an Surat Al Isra' ayat 84, Allah SWT berfirman:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا □ ٨٤

Terjemah Kemenag 2019:

84. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Dalam tafsir Al-Azhar jilid 4 (2004: 3119) ayat di atas memiliki makna bahwa dalam setiap pekerjaan atau perbuatan orang haruslah disesuaikan dengan pembawaan atau bakat atau minat yang dimiliki orang tersebut agar pekerjaan yang dilaksanakan memiliki hasil yang memuaskan dan tidak bersifat sia-sia. Dengan demikian dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau perbuatan diperlukan pembawaan atau minat yang tinggi dan mendukung pekerjaan tersebut.

Hal ini memiliki kesesuaian pada pernyataan Djuwita (2003: 153) yang mengungkapkan bahwa minat kerja mampu mendorong individu dalam memilih pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan, lebih lanjut Maryani (2011:91) menjelaskan bahwa pemilihan pekerjaan dan pelaksanaannya akan lebih terarah dan terfokus pada beberapa bidang pekerjaan apabila individu memiliki jenjang pendidikan yang tinggi karena adanya spesialisasi.

C. Hubungan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi kesiapan individu secara pengalaman, mental dan fisik dalam menghadapi atmosfer dunia kerja di masa yang akan datang (Ulfa, 2022: 3), pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Sugihartono (2007: 78) yang mengungkapkan kesiapan kerja merupakan sebuah keselarasan antara kematangan fisik dan mental individu yang berhubungan pada kemampuan individu dalam hal pekerjaan.

Menurut Anoraga (2009:200) kesiapan kerja individu dapat diketahui melalui motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, kesungguhan dan keseriusan yang ditampakkan oleh individu, keterampilan yang dimiliki oleh individu, dan kedisiplinan dari individu tersebut. Selain itu Hersey dan Blanchard (dikutip dari Robbins, 2007: 100) menambahkan kemauan individu dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja juga menentukan kesiapan kerja individu tersebut.

Adapun menurut Anoraga (2009: 211) individu dengan kesiapan kerja yang rendah cenderung tidak memiliki motivasi yang pasti, tidak bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja, kurang memiliki keterampilan yang mumpuni dan berguna bagi dunia kerja serta cenderung indisipliner terkait manajemen waktu dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Lebih lanjut Hersey dan Blanchard (dikutip dari Robbins, 2007: 112) mengungkapkan bahwa individu dengan kesiapan kerja yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas terkait pekerjaan.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu, berdasarkan pendapat Ketut (2004: 96) kesiapan kerja individu secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor internal pada diri individu dan faktor eksternal di sekitar individu, dalam faktor internal pada diri individu terdapat 15 sub faktor salah satunya minat kerja. Selaras dengan pendapat tersebut Kartono (1991: 115) juga menentukan sembilan faktor kesiapan kerja dengan menampilkan salah satu faktornya yakni minat. Adanya faktor minat kerja dalam kesiapan kerja diperkuat melalui pernyataan Wartini (2012:98) yang mengungkapkan bahwa individu dengan minat kerja yang baik dapat

menentukan pilihan pekerjaan dan memungkinkan individu untuk melakukan persiapan terkait pekerjaan yang dipilih.

Adapun minat kerja individu yang berada pada tahap akhir di jenjang pendidikan memiliki fokus yang lebih spesifik sehingga membantu individu untuk mempersiapkan kemampuan terkait pekerjaan yang dituju menjadi lebih baik (Maryani, 2011:91) dengan demikian minat kerja mahasiswa tingkat akhir psikologi sejatinya dapat menampilkan fokus yang spesifik terkait pekerjaan yang dituju. Hal ini karena minat kerja memiliki pengertian suatu dorongan dan keinginan individu untuk melakukan aksi dan reaksi terkait suatu objek kegiatan yang dibutuhkan (Rahmat,2018:161).

Minat kerja pada diri individu dapat dilihat melalui empat aspek menurut (Wartini,2012: 70) yang menjelaskan bahwa individu dengan minat kerja yang tinggi memiliki kesenangan atas usaha-usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan kemampuannya dalam pekerjaan, individu memberikan kecenderungan dalam menggali informasi terkait pekerjaan dan menampilkan perilaku tertarik pada suatu pekerjaan seperti mengikuti kursus terkait pekerjaan yang dituju, individu juga cenderung melakukan keterlibatan yang mendalam terkait pekerjaan seperti sering mengikuti workshop career, individu juga cenderung memperhatikan hal-hal penting dalam pekerjaan yang akan dituju.

Lebih lanjut Maryani (2011:89) menjelaskan bahwa individu dengan minat kerja yang rendah ditunjukkan melalui kurang antusias dalam mempersiapkan kemampuannya untuk bekerja dan cenderung tidak ingin melakukan pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat diketahui berdasarkan dinamika individu yang memiliki minat kerja rendah mampu mempengaruhi antusiasme individu dalam persiapan kemampuan untuk bekerja. Hal ini diperkuat melalui pernyataan Nuri (2012: 44) yang mengungkapkan individu dengan minat kerja tinggi memiliki kecenderungan melakukan persiapan terkait kemampuan yang dimiliki untuk bekerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan dukungan adanya hubungan minat kerja terhadap kesiapan kerja, Yuniyanti (2021) menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh positif sebesar 0,721 terhadap kesiapan kerja

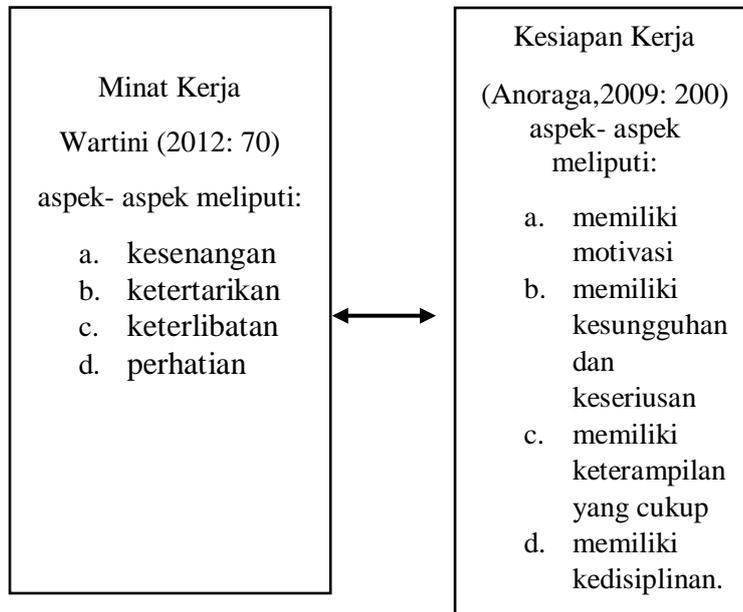
individu dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, selain itu penelitian oleh Gohae yang juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil temuan penelitian terdahulu diperkuat melalui pernyataan Fallevi (2010: 74) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja individu dapat menjadi tinggi ketika individu memiliki dorongan/minat dan harapan yang kuat atas pekerjaan yang dituju. Lebih lanjut Cahyono (2014: 84) mengungkapkan bahwa minat kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap kesiapan kerja individu, sehingga semakin rendah minat kerja individu maka semakin buruk kesiapan kerja individu dan hal ini berlaku sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan uraian terkait hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi mampu dipengaruhi oleh minat kerja individu tersebut, mengingat individu dengan jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki fokus minat terkait pekerjaan yang lebih spesifik, kriteria minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi dapat dilihat melalui kesenangan individu dalam mempersiapkan kemampuan dan usahanya dalam mencapai pekerjaan yang dituju, ketertarikan individu atas pekerjaan yang dituju, keterlibatan individu dalam mengalokasikan perilaku yang mendukung tercapainya pekerjaan yang dituju dan pemusatan perhatian individu dalam berkonsentrasi untuk mempersiapkan kemampuannya dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi maka semakin baik kesiapan kerjanya begitu juga sebaliknya.

D. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

H₁: Terdapat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Psikologi UIN Walisongo Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) metode atau penelitian kuantitatif adalah metode dengan hasil penelitian yang berupa angka atau numerik, kemudian dianalisis menggunakan statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian dengan tujuan untuk menemukan ada atau tidaknya sebuah korelasi antara dua atau lebih variabel dalam sebuah penelitian, dengan menghindari adanya manipulasi atau perubahan data yang sudah diperoleh (Sugiyono, 2018: 17).

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan jenis penelitian ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan hasil data yang berbentuk angka atau bilangan, kemudian data tersebut akan dianalisis menggunakan program SPSS 24.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di UIN Walisongo Semarang pada 25 Juni 2023

C. Populasi dan Sampel Penelitian

5. Populasi Penelitian

Sugiyono (2018: 46) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah atau daerah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu. populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi yang terbagi atas tiga angkatan yakni angkatan 2017, angkatan 2018, dan angkatan 2019 dimana jumlahnya 216.

6. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 50). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 216. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan penghitungan rumus slovin dengan taraf kesalahan sebesar 1%. Hal ini menurut Sugiyono (2017:141) penentuan ukuran sampel penelitian dapat menggunakan rumus slovin dengan menentukan taraf kesalahan yang digunakan, bisa menggunakan taraf 10% atau 5%.

Adapun rumus slovin dengan taraf 10% menurut Sugiyono (2018: 144) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = taraf kesalahan (menggunakan 10%)

Berdasarkan rumus di atas, dapat diketahui perhitungan penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{216}{216 \times 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{216}{216 \times 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{216}{0,475 + 1}$$

$$n = \frac{216}{3,16}$$

$n = 68,3$ dibulatkan menjadi 68 orang

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 68 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

7. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara *Non Probabilistic* yaitu *Convenience Sampling*. Sugiyono (2018: 55) menyatakan bahwa *Convenience Sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti. Metode pengambilan sampel ini dipilih untuk memudahkan pelaksanaan riset dengan alasan responden yang digunakan yaitu seluruh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel yaitu suatu definisi yang diberikan pada sebuah variabel dengan cara memberikan atau menspesialisasikan kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Gunawan, 2020: 60). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesiapan kerja (Y)

Ulfa (2022: 3) kesiapan kerja merupakan suatu kondisi kesiapan individu secara pengalaman, mental dan fisik dalam menghadapi atmosfer dunia kerja di masa yang akan datang. Dengan aspek-aspeknya menurut Anoraga (2009: 200) meliputi memiliki motivasi, memiliki kesungguhan dan keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup, dan memiliki kedisiplinan.

2. Minat kerja (X)

Rahmat (2018:161) minat adalah suatu keadaan seseorang menaruh perhatian pada sesuatu, yang disertai dengan keinginan untuk mengetahui, memiliki, mempelajari, dan membuktikan. Adapun aspek-aspeknya menurut Wartini (2012: 70) adalah adanya kesenangan, ketertarikan, keterlibatan dan perhatian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Sugiyono (2018: 70) mengemukakan bahwa skala merupakan metode pengumpulan data yang berisi daftar pernyataan tertulis dan akan disampaikan kepada responden. Skala penelitian berupa pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh narasumber. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dependen penerimaan diri mahasiswa dan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Likert. Skala yang digunakan terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS), jika pernyataan pada skala sangat sesuai dengan keadaan dirinya.
2. Setuju (S), jika pernyataan pada skala sesuai dengan keadaan dirinya.
3. Tidak Setuju (TS), jika pernyataan pada skala tidak sesuai dengan keadaan dirinya.
4. Sangat Tidak Setuju (STS), jika pernyataan pada skala sangat tidak sesuai dengan keadaan dirinya.

Penilaian skala penelitian dilakukan dengan menggunakan skala likert penerimaan diri dan kecemasan menghadapi masa depan. Pengisian skala dengan cara memberi tanda check (√) di kolom yang tersedia, skala tersebut berisi beberapa pilihan jawaban. Pernyataan tersebut memiliki dua jenis, yaitu *Favorable* dan *Unfavorable*. *Favorable* mengacu pada konstruk yang akan diungkap, dan merugikan mengacu pada negasi dari konstruk yang akan diungkap (Peristianto, 2015). Berikut adalah kriteria evaluasinya:

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian Alat Ukur

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3

Sangat Tidak Sesuai	1	4
------------------------	---	---

Adapun dalam kuesioner yang akan disebarakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari aspek yang terdapat dalam masing-masing variabel, hingga menjadi suatu instrumen atau skala penelitian yang pantas untuk digunakan mengukur suatu fenomena, hal ini diperkuat melalui pernyataan Sugiyono (2018: 166) yang menyatakan bahwa dalam suatu penelitian kuantitatif diperlukan suatu instrumen untuk menguji dan mengetahui fenomena variabel yang digunakan.

Berdasarkan variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat tiga skala atau instrumen dalam penelitian ini dengan cara pengisian skala memberi tanda check (✓) di kolom yang tersedia, tiga skala tersebut meliputi:

1. Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja ini digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan rendahnya kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Skala kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala kesiapan kerja yang digunakan oleh Yuniyanti (2021: 43) yang mengacu pada aspek-aspek kesiapan kerja menurut Anoraga (2009: 200) meliputi memiliki motivasi, memiliki kesungguhan dan keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup, dan memiliki kedisiplinan. Modifikasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menyesuaikan tujuan penggunaan instrumen dengan responden dalam penelitian. Skala kesiapan kerja ini memiliki 32 item dengan sebaran item meliputi 16 item *favorable* (mendukung) dan 16 item *unfavorable* (tidak mendukung) ketentuan penilaian dalam skala kesiapan kerja ini menggunakan skala likert dengan penilaian 4 skor jawaban, semakin tinggi nilai yang didapatkan responden atau subjek penelitian maka semakin tinggi kesiapan kerja responden atau subjek penelitian tersebut dan semakin rendah nilai yang

didapatkan maka semakin rendah kesiapan kerja responden atau subjek penelitian tersebut. Berikut ini *blue print* atau rancangan skala minat kerja:

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Memiliki Motivasi	Adanya dorongan dari luar untuk bekerja	1, 17	5, 21	4
	Memiliki tujuan yang pasti dalam bekerja	9, 25	13, 29	4
Memiliki Kesungguhan dan Keseriusan	Adanya daya juang yang tinggi	2, 18	6, 22	4
	Adanya keberanian dalam mengambil keputusan	10, 26	14, 30	4
Memiliki Keterampilan Yang Cukup	Adanya usaha untuk menambah wawasan pekerjaan	3, 19	7, 23	4
	Rutin evaluasi terkait kemampuan yang dimiliki	11, 27	15, 31	4
Memiliki Kedisiplinan	Adanya rasa bertanggung jawab atas masa depan	4, 20	8, 24	4
	Mampu melakukan	12, 28	16, 32	4

	manajemen waktu dengan baik			
JUMLAH		16	16	32

2. Skala Minat Kerja

Skala minat kerja ini digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan rendahnya kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Skala minat kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala minat kerja yang digunakan oleh Gohae (2020: 50) yang mengacu pada aspek-aspek minat kerja menurut Wartini (2012: 70) meliputi kesenangan, ketertarikan, keterlibatan dan perhatian. Modifikasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menyesuaikan tujuan penggunaan instrumen dengan responden dalam penelitian. Skala minat kerja ini memiliki 32 item dengan sebaran item meliputi 16 item *favorable* (mendukung) dan 16 item *unfavorable* (tidak mendukung) ketentuan penilaian dalam skala minat kerja ini menggunakan skala likert dengan penilaian 4 skor jawaban, semakin tinggi nilai yang didapatkan responden atau subjek penelitian maka semakin tinggi minat kerja responden atau subjek penelitian tersebut dan semakin rendah nilai yang didapatkan maka semakin rendah minat kerja responden atau subjek penelitian tersebut. Berikut ini *blue print* atau rancangan skala minat kerja:

Tabel 3.3 Blueprint Skala Minat Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kesenangan	Adanya perasaan nyaman pada kegiatan produktif	1, 17	5, 21	4
	Adanya sikap sukarela atas	9, 25	13, 29	4

	kegiatan produktif			
Ketertarikan	Adanya rasa penasaran yang tinggi pada dunia kerja	2, 18	6, 22	4
	Adanya keinginan untuk memiliki suatu jabatan	10, 26	14, 30	4
Keterlibatan	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	3, 19	7, 23	4
	Adanya partisipasi aktif dalam mempersiapkan kemampuan bekerja	11, 27	15, 31	4
Perhatian	Mengetahui fokus utama dalam persiapan kerja	4, 20	8, 24	4
	Memusatkan tindakan persiapan kerja yang diperlukan	12, 28	16, 32	4
JUMLAH		16	16	32

F. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017: 192). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 5%) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 5%) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Adapun uji validitas korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dalam penelitian ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation* melalui bantuan SPSS, dengan demikian nilai r hitung antar item dapat diperoleh, sedangkan r tabel dalam penelitian ini menggunakan rumus $df = N - 1$ yang mana nilai N merupakan jumlah sampel saat *try out* dan 1 merupakan jumlah variabel independen dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini *try out* dilaksanakan kepada 40 responden dengan kriteria yang serupa dengan subjek penelitian yakni mahasiswa pada tingkat akhir di fakultas yang berbeda. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai r tabel ditentukan dengan $df = 40 - 1 = 39$ atau dapat dilihat pada tabel distribusi nilai r pada kolom df no 39 di baris pertama yaitu sebesar 0,308.

Dengan demikian uji validitas pada item-item instrumen skala kesiapan kerja dan item-item instrumen skala minat kerja dapat ditentukan

dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,308. Apabila nilai r hitung $> 0,308$ maka item-item instrumen dikatakan valid, sedangkan apabila r hitung $< 0,308$ maka item-item instrumen dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan. Adapun hasil *try out* yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

a. Hasil *try out* skala kesiapan kerja

Tabel 3.4 Distribusi Nilai r Hitung Skala Kesiapan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KK 1	0,435	0,308	VALID	KK 17	0,508	0,308	VALID
KK 2	0,246	0,308	GUGUR	KK 18	0,338	0,308	VALID
KK 3	0,715	0,308	VALID	KK 19	0,571	0,308	VALID
KK 4	0,497	0,308	VALID	KK 20	0,373	0,308	VALID
KK 5	0,606	0,308	VALID	KK 21	0,683	0,308	VALID
KK 6	0,269	0,308	GUGUR	KK 22	0,649	0,308	VALID
KK 7	0,597	0,308	VALID	KK 23	0,656	0,308	VALID
KK 8	0,577	0,308	VALID	KK 24	0,798	0,308	VALID
KK 9	0,514	0,308	VALID	KK 25	0,384	0,308	VALID
KK 10	0,596	0,308	VALID	KK 26	0,712	0,308	VALID
KK 11	0,567	0,308	VALID	KK 27	0,656	0,308	VALID
KK 12	0,789	0,308	VALID	KK 28	0,798	0,308	VALID
KK 13	0,156	0,308	GUGUR	KK 29	0,384	0,308	VALID
KK 14	0,289	0,308	GUGUR	KK 30	0,712	0,308	VALID
KK 15	0,488	0,308	VALID	KK 31	-0,053	0,308	GUGUR
KK 16	0,389	0,308	VALID	KK 32	0,114	0,308	GUGUR

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa item yang gugur merupakan item dengan nilai r hitung $< 0,308$ dan ditunjukkan melalui keterangan gugur dan warna merah pada beberapa item yang gugur,

adapun jumlah item-item yang gugur pada skala kesiapan kerja adalah sebanyak 6 item dengan sebaran item meliputi; 2,6,13,14,31, dan 32. Dengan demikian berdasarkan perolehan item yang valid dan gugur *blueprint* skala kesiapan kerja yang valid adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 *Blueprint* Skala Kesiapan Kerja Yang Valid

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Memiliki Motivasi	Adanya dorongan dari luar untuk bekerja	1, 17	5, 21	4
	Memiliki tujuan yang pasti dalam bekerja	9, 25	13, 29	3
Memiliki Kesungguhan dan Keseriusan	Adanya daya juang yang tinggi	2, 18	6, 22	2
	Adanya keberanian dalam mengambil keputusan	10, 26	14, 30	3
Memiliki Keterampilan Yang Cukup	Adanya usaha untuk menambah wawasan pekerjaan	3, 19	7, 23	4
	Rutin evaluasi terkait kemampuan yang dimiliki	11, 27	15, 31	3
Memiliki Kedisiplinan	Adanya rasa bertanggung jawab atas masa depan	4, 20	8, 24	4

	Mampu melakukan manajemen waktu dengan baik	12, 28	16, 32	3
JUMLAH		15	11	26

Dapat diketahui dari tabel diatas semua indikator dan aspek kesiapan kerja masih tetap dan tidak gugur seluruhnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang sesuai karena keutuhan aspek dan indikator yang ada

b. Hasil *try out* skala minat kerja

Tabel 3.6 Disrtibusi Nilai r Hitung Skala Minat Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
MK 1	0,342	0,308	VALID
MK 2	0,322	0,308	VALID
MK 3	0,346	0,308	VALID
MK 4	0,394	0,308	VALID
MK 5	0,417	0,308	VALID
MK 6	0,515	0,308	GUGUR
MK 7	0,541	0,308	VALID
MK 8	0,705	0,308	VALID
MK 9	0,138	0,308	GUGUR
MK 10	0,322	0,308	VALID
MK 11	0,544	0,308	VALID
MK 12	0,499	0,308	VALID
MK 13	0,406	0,308	GUGUR
MK17	0,580	0,308	VALID
MK18	0,297	0,308	GUGUR
MK19	0,256	0,308	GUGUR
MK20	0,362	0,308	VALID
MK21	0,299	0,308	GUGUR
MK22	0,484	0,308	VALID
MK23	0,283	0,308	GUGUR
MK24	0,373	0,308	VALID
MK25	0,656	0,308	VALID
MK26	0,325	0,308	VALID
MK27	0,413	0,308	VALID
MK28	0,589	0,308	VALID
MK29	0,431	0,308	VALID

MK 14	0,343	0,308	GUGUR	MK30	0,516	0,308	VALID
MK 15	0,566	0,308	VALID	MK31	-0,118	0,308	GUGUR
MK 16	-0,731	0,308	GUGUR	MK32	0,417	0,308	VALID

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa item yang gugur merupakan item dengan nilai r hitung $< 0,308$ dan ditunjukkan melalui keterangan gugur dan warna merah pada beberapa item yang gugur, adapun jumlah item-item yang gugur pada skala minat kerja adalah sebanyak 6 item dengan sebaran item meliputi; 9, 16, 18, 19, 21,23, dan 31.

Dengan demikian berdasarkan perolehan item yang valid dan gugur *blueprint* skala minat kerja yang valid adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 *Blueprint* Skala Minat Kerja Yang Valid

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kesenangan	Adanya perasaan nyaman pada kegiatan produktif	1, 17	5, 21	3
	Adanya sikap sukarela atas kegiatan produktif	9, 25	13, 29	3
Ketertarikan	Adanya rasa penasaran yang tinggi pada dunia kerja	2, 18	6, 22	3
	Adanya keinginan untuk memiliki suatu jabatan	10, 26	14, 30	4
Keterlibatan	Mampu menyesuaikan diri dengan	3, 19	7, 23	2

	lingkungan kerja			
	Adanya partisipasi aktif dalam mempersiapkan kemampuan bekerja	11, 27	15, 31	3
Perhatian	Mengetahui fokus utama dalam persiapan kerja	4, 20	8, 24	4
	Memusatkan tindakan persiapan kerja yang diperlukan	12, 28	16, 32	3
JUMLAH		13	12	25

Dapat diketahui dari tabel diatas semua indikator dan aspek minat kerja masih tetap dan tidak gugur seluruhnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang sesuai karena keutuhan aspek dan indikator yang ada

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:76).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja (*one short*) dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient cronbach's*

alpha. *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan merupakan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument.

Kriteria pengujian uji reliabilitas menurut Ghazali (2013: 79) adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang buruk.
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 hingga 0,85 maka memiliki reliabilitas yang sedang.
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,85$ maka memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Adapun dalam penelitian ini uji reliabilitas dilaksanakan pada kedua instrumen skala kesiapan kerja dan skala minat kerja yang telah valid, berikut ini hasil reliabilitas instrumen skala dalam penelitian ini:

- a. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala kesiapan kerja didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936 yang memiliki pengertian bahwa reliabilitas skala kesiapan kerja sangat baik karena $0,936 > 0,85$.

- b. Hasil Uji Reliabilitas Skala Minat Kerja

Tabel 3 9 Reliabilitas Skala Minat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala minat kerja didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895 yang memiliki pengertian bahwa reliabilitas skala kesiapan kerja sangat baik karena $0,895 > 0,85$.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:226) teknik analisis data merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk mengubah dan mengolah data kedalam bentuk informasi yang berisikan karakteristik dari data dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga teknik analisis data yang berupa uji deskriptif untuk memperlihatkan karakteristik subjek penelitian dan kategori masing-masing variabel pada subjek penelitian, uji asumsi klasik yang digunakan sebagai pra syarat sebelum melakukan uji hipotesis sehingga memberi gambaran data yang terdapat dalam penelitian ini normal dan linear, dan uji hipotesis guna menjawab hipotesis dari penelitian ini yaitu adanya hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017: 228) yang mengungkapkan dalam teknik analisis data dapat meliputi analisis deskriptif dan diperlukan uji asumsi klasik sebelum memasuki tahap uji hipotesis.

Dengan demikian berdasarkan paparan uraian sebelumnya, peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran karakteristik sampel dalam penelitian yang nantinya akan dideskripsikan menjadi beberapa kategori yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2018: 29). Dengan demikian dalam penelitian ini sampel penelitian akan dideskripsikan menjadi dua kategori yakni berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan angkatan.

Selain itu uji deskriptif juga memiliki fungsi untuk memberikan informasi terkait variabel-variabel yang dimiliki oleh sampel penelitian

(Sugiyono,2018: 30). Adapun dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang terdapat pada subjek penelitian, peneliti menggunakan kategorisasi tiga skor, rendah, sedang dan tinggi untuk memberikan informasi deskripsi terkait variabel-variabel penelitian pada subjek.

Selaras dengan pendapat Sugiyono (2018: 35) yang mengungkapkan analisis deskriptif variabel pada subjek penelitian dapat dibagi menjadi beberapa kategori dengan dasar penghitungan melalui nilai *mean* dan nilai *standard deviation*. Peneliti melakukan tiga kategorisasi bagi masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu kesiapan kerja dan minat kerja dengan dasar sebagai berikut:

Tabel 3.10 Rumus Kategorisasi Skor Variabel

Norma	Kategorisasi
$(M + 1SD) \geq X$	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	Sedang
$X < (M - 1SD)$	Rendah

Keterangan:

X : Skor Subjek

M : *Mean*

SD : *Standard Deviation*

Melalui dasar kategorisasi, skor dari subjek dalam penelitian ini akan ditentukan kategorisasinya sehingga informasi deskripsi dari masing-masing variabel pada subjek penelitian jelas dan terarah.

2. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis pada penelitian, diperlukan adanya pelaksanaan uji asumsi sebagai nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid (Sugiyono 2018: 229). Pelaksanaan uji asumsi ini berguna untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data dan menduga

ada hubungan yang linear antar variabel dalam penelitian (Gunawan, 2020: 108).

Dengan demikian dapat diketahui dalam penelitian ini diperlukan adanya uji asumsi untuk pra syarat sebelum melakukan uji hipotesis dengan melihat normal atau tidaknya distribusi data dalam penelitian dan linear atau tidaknya hubungan antar variabel dalam penelitian. Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada variabel-variabel dalam penelitian, data yang baik untuk penelitian dan pengambilan hipotesis adalah data yang berdistribusi dengan normal (Gunawan, 2020: 109).

Adapun dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah pengujian nilai residu pada variabel-variabel penelitian dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan SPSS. Hal ini diperkuat melalui pernyataan Sahab (2019: 58) yang mengungkapkan bahwa dalam uji normalitas dapat menggunakan nilai selisih/penduga (residu) pada variabel-variabel dalam penelitian dengan memperhatikan nilai *sig* pada *unstandardized residual* dan membandingkannya dengan nilai signifikansi sebesar 0,05.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kaidah dalam pengambilan keputusan normalitas dapat dilihat pada nilai *sig unstandardized residual* yang apabila $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Sahab,2019: 59)

b. Uji Linearitas

Dasmadi (2021: 67) menerangkan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar variabel dalam penelitian. Penggunaan uji linearitas bukan untuk menjawab hipotesis terkait adanya hubungan signifikan antar variabel, namun sebagai syarat pra duga sebelum melakukan uji korelasi pada masing-masing variabel penelitian (Qomsuddin,2019: 38).

Adapun dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan metode *Test of Linearity* pada masing-masing variabel dalam penelitian atau variabel kesiapan kerja dan variabel minat kerja. Lebih lanjut penggunaan metode *Test of Linearity* menurut Nisfiannoor (2009:103) merupakan sebuah uji linearitas menggunakan metode *Test of Linearity* dapat dilaksanakan dengan memperhatikan nilai pada *linearity* dan *deviation from linearity* dengan nilai 0,05 maka terdapat hubungan linear antar variabel.

Dengan demikian kaidah pengambilan keputusan dalam uji linearitas pada penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai *linearity* pada masing-masing variabel apabila $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antar variabel namun apabila $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel dan membandingkan nilai *deviation from linearity* pada masing-masing variabel apabila $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear namun apabila $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Hipotesis

Setelah melalui uji asumsi dan data dapat diketahui normal dan linear, untuk menguji hipotesis suatu penelitian dapat digunakan uji hipotesis penelitian (Sugiyono 2018: 389). Adapun pada penelitian ini pengujian hipotesis guna menjawab adanya hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

Pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* melalui bantuan SPSS, hal ini menurut Kusprayogi dan Nashori (2016: 19) penelitian yang mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat ditentukan melalui uji korelasi *Product Moment*. Adapun dalam penelitian ini variabel independennya merupakan minat kerja dan variabel dependennya kesiapan kerja.

Adapun kaidah pengambilan keputusan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* didasarkan pada nilai p atau nilai signifikansi (Sugiyono, 2018: 231), dengan demikian apabila nilai $p < 0,05$

maka hipotesis adanya hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja diterima namun apabila nilai $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak atau tidak ada hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja.

Selain itu besaran tingkat hubungan antara dua variabel dapat diketahui melalui nilai koefisien korelasi yang dimiliki, Sugiyono (2018: 240) membagi pedoman pengambilan keputusan terkait besaran tingkat hubungan berdasarkan nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.11 Kaidah Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sehingga dalam penelitian ini tingkat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi diukur dengan melihat hasil nilai *Pearson Correlation* dan dicocokkan dengan interval koefisien pada tabel diatas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian merupakan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Walisongo Semarang sebanyak 68 mahasiswa dengan total populasi mencapai 216 mahasiswa dan terdistribusi kedalam tiga angkatan yakni angkatan 2017, angkatan 2018, dan angkatan 2019

Penentuan jumlah subjek penelitian didasarkan pada rumus slovin sehingga ditemukan subjek yang diperlukan sebanyak 68 dari 216 mahasiswa dan pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling* yang menentukan sampel secara bebas dan insidental sesuai dengan temuan peneliti di Fakultas Psikologi UIN Walisongo Semarang.

Adapun deskripsi subjek dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu berdasarkan jenis kelamin dan kelas, dengan distribusi deskripsi sebagai berikut:

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil perolehan data pada subjek penelitian dapat diketahui distribusi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Menurut Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	33	48,5	48,5	48,5
	PEREMPUAN	35	51,5	51,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 35 responden atau 51,5% dari 68 mahasiswa dan jumlah subjek penelitian

dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden atau 48,5% dari 68 mahasiswa.

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Angkatan

Berdasarkan hasil perolehan data pada subjek penelitian dapat diketahui distribusi subjek penelitian berdasarkan angkatan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Menurut Angkatan

ANGKATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2019	33	48,5	48,5	48,5
	2018	30	44,1	44,1	92,6
	2017	5	7,4	7,4	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian berasal dari angkatan 2019 dengan jumlah sebanyak 33 responden atau 48,5% dari 68 mahasiswa selanjutnya berasal dari angkatan 2018 dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 30 responden atau 44,1% dari 68 mahasiswa dan paling sedikit berasal dari angkatan 2017 sebanyak 5 responden atau 7,4 % dari 68 mahasiswa.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel pada subjek penelitian, adapun dalam penelitian ini kategorisasi penelitian dibagi kedalam tiga tingkatan rendah, sedang, dan tinggi.

Penentuan kategorisasi variabel penelitian pada subjek didasarkan pada penghitungan nilai *mean* dan *standard deviation*. Adapun nilai *mean* dan *standard deviation* dapat diperoleh melalui analisis deskriptif, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada masing-masing variabel dalam penelitian ini berikut ini patokan nilai *mean* dan *standard deviation* yang dihasilkan:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KESIAPAN KERJA	68	55	104	72,84	9,977
MINAT KERJA	68	56	88	70,59	7,798
Valid N (listwise)	68				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa nilai *mean* dan *standard deviation* pada variabel kesiapan kerja sebesar 73,18 dan 9,701 adapun ilai *mean* dan *standard deviation* pada variabel minat kerja sebesar 70,89 dan 7,520. Selain itu nilai maksimum yang dicapai oleh subjek penelitian pada variabel kesiapan kerja sebesar 104 dengan nilai terendah 55 dan variabel minat kerja sebesar 88 dengan nilai terendah 56. Berikutnya nilai *mean* dan *standard deviation* dimasukkan kedalam rumusan kategorisasi variabel tiga tingkatan sebagai berikut:

- a. Kategorisasi variabel kesiapan kerja

Tabel 4.4 Pengolahan Kategorisasi Skor Kesiapan Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$ $X < (72,84 - 9,977)$	$X < 62,86$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X$ $< (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $(72,84 - 9,977) \leq X$ $\leq (72,84 + 9,977)$	62,86 – 81,81	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $X \geq (72,84 + 9,977)$	$X \geq 82,81$	Tinggi

Berdasarkan hasil rumusan kategorisasi variabel kesiapan kerja dapat diketahui bahwa kategori skor rendah akan diterima subjek penelitian dengan skor $< 62,86$, kategori skor sedang akan diterima subjek penelitian dengan skor antara 62,86 hingga 81,81 dan kategori skor

tinggi akan diterima subjek penelitian dengan skor 82,81 atau di atasnya.

Adapun perolehan distribusi kategorisasi variabel kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi berdasarkan standar skor yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja

KESIAPAN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	7	10,3	10,3	10,3
	SEDANG	49	72,1	72,1	82,4
	TINGGI	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 7 mahasiswa atau 10,3% dari 68 mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah, sebanyak 49 mahasiswa atau 72,1% dari 68 mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja sedang dan sebanyak 12 mahasiswa atau 17,6% dari 68 mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi. dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi memiliki tingkat kesiapan kerja yang sedang.

b. Kategorisasi variabel minat kerja

Tabel 4.6 Pengolahan Kategorisasi Skor Minat Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$ $X < (70,59 - 7,798)$	$X < 62,79$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X$ $< (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $(70,59 - 7,798) \leq X$ $\leq (70,89 + 7,798)$	$62,79 - 77,38$	Sedang

$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 78,38$	Tinggi
$X \geq (70,59 + 7,798)$		

Berdasarkan hasil rumusan kategorisasi variabel minat kerja dapat diketahui bahwa kategori skor rendah akan diterima subjek penelitian dengan skor $< 62,79$, kategori skor sedang akan diterima subjek penelitian dengan skor antara $62,79$ hingga $77,38$ dan kategori skor tinggi akan diterima subjek penelitian dengan skor $78,38$ atau di atasnya.

Adapun perolehan distribusi kategorisasi variabel minat kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi berdasarkan standar skor yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Minat Kerja

MINAT KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	13	19,1	19,1	19,1
	SEDANG	43	63,2	63,2	82,4
	TINGGI	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 13 mahasiswa atau 19,1% dari 68 mahasiswa memiliki tingkat minat kerja yang rendah, sebanyak 43 mahasiswa atau 63,2% dari 68 mahasiswa memiliki tingkat minat kerja sedang dan sebanyak 12 mahasiswa atau 17,6% dari 68 mahasiswa memiliki tingkat minat kerja yang tinggi. dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi memiliki tingkat minat kerja yang sedang.

B. HASIL UJI ASUMSI

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada variabel-variabel dalam penelitian, data yang baik

untuk penelitian dan pengambilan hipotesis adalah data yang berdistribusi dengan normal (Gunawan, 2020: 109).

Adapun dalam penelitian ini uji normalitas dilaksanakan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* kaidahnya membandingkan nilai *Asymp Sig.* pada *Unstandardized Residual* dengan nilai signifikansi 0,05. Sehingga apabila nilai *Asymp Sig.* lebih besar dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang peneliti laksanakan:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,98831474
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,071
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi data pada penelitian ini normal, hal ini terlihat dari nilai *Asymp. Sig* pada *Unstandardized Residual* sebesar $0,200 > 0,05$.

2. Hasil Uji Linearitas

Penggunaan uji linearitas bukan untuk menjawab hipotesis terkait adanya hubungan signifikan antar variabel, namun sebagai syarat pra duga sebelum melakukan uji korelasi pada masing-masing variabel penelitian

(Qomsuddin,2019: 38).

Adapun dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan metode *Test of Linearity* pada masing-masing variabel dalam penelitian atau variabel kesiapan kerja dan variabel minat kerja.

Dengan kaidah pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *linearity* pada masing-masing variabel apabila $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antar variabel namun apabila $> 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel dan membandingkan nilai *deviation from linearity* pada masing-masing variabel apabila $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear namun apabila $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan uji linearitas yang dilaksanakan oleh peneliti didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KESIAPAN KERJA * MINAT KERJA	Between Groups	(Combined)	3233,304	25	129,332	1,581	,093
		Linearity	1256,304	1	1256,304	15,357	,000
		Deviation from Linearity	1977,000	24	82,375	1,007	,479
	Within Groups		3435,917	42	81,808		
Total			6669,221	67			

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi *linearity* pada variabel minat kerja dengan variabel kesiapan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antar kedua variabel hal ini juga ditunjukkan melalui nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0,479 > 0,05$. Dengan demikian diambil kesimpulan terdapat hubungan yang linear antar variabel minat kerja dengan variabel kesiapan kerja dalam penelitian ini.

C. HASIL UJI HIPOTESIS

Dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini, perlu diketahui hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Dengan demikian guna menguji hipotesis adanya hubungan antar variabel, peneliti

menggunakan uji hipotesis dengan metode uji *Product Moment Pearson*.

Adapun kaidah pengambilan keputusan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* didasarkan pada nilai p atau nilai signifikansi (Sugiyono, 2018: 231), dengan demikian apabila nilai $p < 0,05$ maka hipotesis adanya hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja diterima namun apabila nilai $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak atau tidak ada hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil uji *Product Moment Pearson* yang telah dilaksanakan peneliti melalui bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Pearson Correlation

		Correlations	
		KESIAPAN KERJA	MINAT KERJA
KESIAPAN KERJA	Pearson Correlation	1	,434**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
MINAT KERJA	Pearson Correlation	,434**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kesiapan kerja dan variabel minat kerja memiliki nilai signifikansi pada *pearson correlation* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$) yang diartikan terdapat hubungan signifikan antara minat kerja dengan kesiapan kerja.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yakni terdapat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Adapun besaran tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat melalui nilai *pearson correlation* sebesar 0,434 yang mana nilai ini berada pada interval hubungan tingkat sedang (0,40 – 0,599), nilai ini juga menunjukkan hubungan positif dengan tidak adanya tanda minus pada nilai *pearson correlation* dengan demikian hubungan positif diinterpretasikan sebagai semakin tinggi minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi maka semakin tinggi juga kesiapan kerjanya begitu juga sebaliknya semakin

rendah minat kerja individu maka semakin rendah kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

D. PEMBAHASAN

Dapat diketahui bahwa responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi yang memiliki populasi sebesar 216, melalui penghitungan rumus slovin peneliti menentukan jumlah sampel menjadi 68 dari 216 mahasiswa.

Berdasarkan perolehan data ditemukan bahwa mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 35 responden atau 51,5% dari 68 mahasiswa dan laki-laki sebanyak 33 responden atau 48,5% dari 68 mahasiswa, selain itu perolehan data juga menunjukkan mayoritas subjek penelitian berasal dari angkatan 2019 dengan jumlah sebanyak 33 responden atau 48,5% dari 68 mahasiswa selanjutnya berasal angkatan 2018 dengan jumlah subjek penelitian masing-masing sebanyak 30 responden atau 44,1% dari 68 mahasiswa dan paling sedikit berasal dari angkatan 2017 sebanyak 5 responden atau 7,4 % dari 68 mahasiswa.

Berdasarkan distribusi kategorisasi variabel menunjukkan mayoritas mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat kesiapan kerja pada tingkat sedang (49 mahasiswa atau 72,1% dari 68 mahasiswa) dan memiliki tingkat minat kerja yang mayoritas berada pada tingkatan sedang (43 mahasiswa atau 63,2% dari 68 mahasiswa). Perolehan kategori variabel kesiapan kerja dan minat kerja pada tingkatan sedang dapat menjadi perhatian penting bagi mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi dalam mempersiapkan kemampuan di dunia kerja, mengingat hipotesis dalam penelitian ini yakni terdapat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja diterima dengan ditunjukkan signifikansi pada *pearson correlation* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$) dengan arah hubungan positif dan memiliki tingkat hubungan sedang sebesar 0,434 (pada interval 0,40 – 0,599). Sehingga semakin tinggi minat kerja yang dimiliki individu mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi maka semakin tinggi juga kesiapan kerja yang dimilikinya begitu juga sebaliknya semakin

rendah minat kerja yang dimiliki individu mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi maka semakin rendah kesiapan kerja yang dimiliki.

Perolehan dalam penelitian ini dikarenakan menurut Cahyono (2014: 84) minat kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap kesiapan kerja individu, sehingga semakin rendah minat kerja individu maka semakin buruk kesiapan kerja individu dan hal ini berlaku sebaliknya. Lebih lanjut Fallevi (2010: 75) menyatakan bahwa kesiapan kerja individu dapat menjadi tinggi ketika individu memiliki dorongan/minat dan harapan yang kuat atas pekerjaan yang dituju.

Hal ini dikarenakan menurut penjelasan Maryani (2011:91) minat kerja individu yang berada pada tahap akhir di jenjang pendidikan memiliki fokus yang lebih spesifik sehingga membantu individu untuk mempersiapkan kemampuan terkait pekerjaan yang dituju menjadi lebih baik. Sehingga menurut Maryani (2011: 89) individu dengan minat kerja yang rendah ditunjukkan melalui kurang antusias dalam mempersiapkan kemampuannya untuk bekerja dan cenderung tidak ingin melakukan pekerjaan tersebut. Dengan demikian individu yang memiliki minat kerja rendah menampilkan indikator perilaku yang tidak mendukung persiapan kemampuan untuk bekerja.

Indikator perilaku tersebut memiliki keselarasan dengan indikator individu dengan kesiapan kerja yang rendah menurut Anoraga (2009: 211) yaitu cenderung tidak memiliki motivasi yang pasti, tidak bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja, kurang memiliki keterampilan yang mumpuni dan berguna bagi dunia kerja serta cenderung indiscipliner terkait manajemen waktu dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Adapun minat kerja dari individu dapat timbul karena individu ingin meraih suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, hal ini selaras dengan pendapat Wijaya dan Purba (2020:225) yang mengungkapkan bahwa beban suatu pekerjaan yang mampu dicapai oleh seorang dindividu dapat meningkatkan kepuasan psikologis mereka, sehingga individu memiliki kecenderungan untuk menilai dan melihat seberapa besar beban kerja dan seberapa mampu melaksanakannya. Selain itu tipe pekerjaan yang fleksibel

dan mampu memudahkan individu dalam beradaptasi dan membeur dengan lingkungan pekerjaan sehingga keputusan individu untuk tertarik dalam pekerjaan lebih besar (Normasari dan Syabadhyni, 2020: 202).

Serta individu dengan minat kerja yang tinggi menampilkan indikator perilaku sesuai aspek-aspek yang mendukung sebagaimana menurut Wartini (2012:98) yang menjelaskan bahwa individu dengan minat kerja yang tinggi memiliki kesenangan atas usaha-usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan kemampuannya dalam pekerjaan, individu memberikan kecenderungan dalam menggali informasi terkait pekerjaan dan menampilkan perilaku tertarik pada suatu pekerjaan seperti mengikuti kursus terkait pekerjaan yang dituju, individu juga cenderung melakukan keterlibatan yang mendalam terkait pekerjaan seperti sering mengikuti workshop career, individu juga cenderung memperhatikan hal-hal penting dalam pekerjaan yang akan dituju. Indikator perilaku tersebut memiliki keselarasan dan mendukung aspek-aspek pada kesiapan kerja individu yang tinggi sebagaimana menurut Anoraga (2009:200) kesiapan kerja yang tinggi dapat diketahui melalui motivasi individu tersebut, kesungguhan dan keseriusan yang ditampakkan oleh individu, keterampilan yang dimiliki oleh individu, dan kedisiplinan dari individu tersebut.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli dapat diketahui hasil penelitian ini memberikan kontribusi sumbangan pada hubungan antara minat kerja mahasiswa dengan kesiapan kerja mahasiswa, dengan meningkatkan minat kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi dapat dengan mudah mempersiapkan kemampuannya dalam berkecimpung di dunia kerja yang akhirnya dapat berdampak pada peningkatan pada kesiapan kerja mahasiswa.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil dalam penelitian ini adalah penelitian Yuniyanti (2021) menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh positif sebesar 0,721 terhadap kesiapan kerja dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan penelitian oleh Gohae (2020) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar $0,000 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Temuan hubungan ini menjawab dan menerima hipotesis dalam penelitian ini. Adapun tingkat hubungan antara minat kerja dengan kesiapan kerja berada pada tingkatan sedang dengan arah hubungan positif sehingga semakin tinggi minat kerja mahasiswa maka semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi, begitu juga sebaliknya semakin rendah minat kerja mahasiswa maka semakin rendah tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat didapatkan beberapa saran yang dapat diberikan peneliti terhadap beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi Mahasiswa

Perolehan data yang menunjukkan mayoritas mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi memiliki tingkatan minat kerja yang sedang, peneliti merekomendasikan agar meningkatkan minat terhadap dunia kerja dengan sering mencari informasi terkait pekerjaan yang disukai dan penambahan wawasan lewat kursus maupun pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan minat mahasiswa atas dunia kerja dan mampu mempersiapkan diri menjadi lebih baik dalam menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian yang tertarik dengan topik pembahasan dan fokus permasalahan yang sama diharapkan menggunakan pendekatan yang lebih beragam seperti pendekatan kualitatif atau eksperimen kepada subjek agar dapat memberikan temuan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Cahyono, S. D (2014) *Kontribusi minat kerja dan bimbingan karir terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa kelas XI SMKN 2 Pengasih kompetensi keahlian teknik permesinan tahun pelajaran 2012/2013*. (Skripsi tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Darmadi. (2017). *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*. Yogyakarta: Deepublish..
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi pegawai studi pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Klaten*. [Penerbit Lakeisha]. Diunduh dari: <https://books.google.co.id/books?id=kUY-EAAAQBAJ>.
- Djaali (2013) *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djuwita, E. (2003) *Memilih dan mencari kerja sesuai dengan bakat dan kepribadian*. Jakarta: Kawan Pustaka.
- Elyani, Yanti. 2010. *Peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar baca tulis Al-q'uran (BTQ) pada siswa kelas VII MTs Negeri Karangmojo Gunungkidul* Yogyakarta. (Skripsi tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Fallevi, R. R (2010) Kontribusi minat kerja dan kemampuan akademis siswa teknik mekanik otomotif terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Pendidikan teknik mesin*, 10(2), 72-76
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gohae, A. (2020). Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1954-1964. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.748>
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Deepublish.
- Hamka. (2004). *Tafsir al-azhar, juz 5*. Jakarta : Pustaka Panjimas
- Handayani, G. (2019). Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja. *e-Jurnal Inovasi Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(3).
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource*. New Jersey : Prentice – Hall.
- H. Idris, Meity. (2014). *Strategi Pembelajaran yang Menyenangkan*. Jakarta: PT. Luxima Metro Media.
- Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.

- Kartono, K. (1991) *Menyiapkan memandu karier*. Jakarta: Rajawali.
- Ketut S. D. (2004) *Psikologi pemilihan karier suatu uraian teoritis tentang tipe kepribadian dan model lingkungan*. Jakarta: Rajawali.
- Kusprayogi, Y., & Nashori, F. (2016). Kerendahhatian dan Pemaafan pada Mahasiswa. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 12-29. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.963>
- Lester D. Crow & Alice D. Crow. (1963) *An Outline of General Psychology*.
- Maria Ulfa (2022) *Pengaruh minat dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa di smk yasemi karangrayung* (Skripsi tidak dipublikasikan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Maryani, S. (2011) *Hubungan prestasi hasil belajar mata pelajaran produktif dan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program keahlian teknik elektronika industri SMK Negeri 2 Pengasih tahun ajaran 2010/2011*. (Skripsi tidak dipublikasikan) Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muayati, R., & Margunani, M. (2014). Pengaruh praktik kerja industri (prakerin), penguasaan mata diklat produktif akuntansi dan minat kerja siswa terhadap kesiapan menghadapi dunia kerja siswa SMK program keahlian akuntansi di SMK N 1 Salatiga tahun ajaran 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2)
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial* (D. Ishardini (ed.)). Penerbit Salemba.
- Normasari, P., & Sjabadhyni, B. (2020). The effect of flexible work arrangements on ethical decision-making. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 197-206. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.4279>
- Nuri (2012) "pengaruh minat kerja dan prestasi praktik industri terhadap kesiapan menghadapi dunia kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Depok Sleman tahun ajaran 2011-2012" Laporan Penelitian. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pujianto, P., & Arief, S. (2017). Pengaruh pengalaman on the job training dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 173-187. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13483>
- Qomusuddin, I. F. (2019). *Statistik pendidikan (Lengkap dengan aplikasi IMB SPSS Statistic 20.0)*. Sleman: Deepublish.
- Rahmat Pupu Saeful (2018) *Psikologi Pendidikan*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara
- Robbins, P. S., & Judge, A.T. (2007) *Perilaku Organisasi* (Ed. 12). Jakarta: Salemba Empat
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugihartono, F. K., Harahap, F., Setiawati, F. A., & Nurhayati, S. R. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187-196.
- Varadhilla, I. (2016). Persepsi siswa smk ypm 3 taman terhadap kesempatan memperoleh pekerjaan. *Undergraduate thesis*.
- Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wartini, S. (2012) Peningkatan minat belajar seni tari melalui Hypoteaching di SD Negeri 1 Prambanan Klaten, Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Yuniyanti. (2021) *Hubungan pengembangan diri dan minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa politeknik LP3I jakarta kampus depok*. (Tesis tidak dipublikasikan) Jakarta : Institut PTIQ Jakarta.

LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Skala Try Out Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Keadaan yang saya miliki, memacu saya untuk siap bekerja				
2.	Kegagalan memacu saya untuk siap bekerja lebih keras				
3.	Saya tekun belajar dan menghimpun informasi terkait pekerjaan				
4.	Saya bertanggungjawab penuh atas kemampuan bekerja di masa mendatang				
5.	Lingkungan sekitar tidak mendukung saya untuk siap bekerja				
6.	Saya merasa usaha untuk mempersiapkan kerja sia-sia				
7.	Dalam bekerja saya tidak perlu membawa bekal ilmu apalagi menambah wawasan terkait pekerjaan				
8.	Masa depan pekerjaan saya bukan merupakan tanggung jawab saya				
9.	Saya perlu mempersiapkan diri untuk bekerja demi kebutuhan masa depan				
10.	Saya tidak takut akan kegagalan atas keputusan persiapan kerja yang saya buat				

11.	Saya tekun belajar dari kegagalan yang diderita				
12.	Saya mengisi hari-hari dengan mempersiapkan pekerjaan saya dimasa depan				
13.	Untuk apa bersiap kerja karena saya tidak tahu tujuan dari bekerja				
14.	Saya tidak memutuskan persiapan kerja dimasa mendatang karena takut kecewa				
15.	Kegagalan yang saya terima adalah angin lalu, jadi tidak perlu untuk dipelajari				
16.	Saya mengerjakan suatu hal tanpa membagi waktu yang saya miliki				
17.	Arahan dan nasehat orang tua memacu saya untuk mempersiapkan kemampuan dalam bekerja				
18.	Saya tidak berhenti berusaha mempersiapkan kemampuan bekerja hingga dianggap berhasil				
19.	Saya menambah relasi dan koneksi pada rekan yang telah bekerja dibidang yang saya inginkan				
20.	Saya bertanggung jawab lulus tepat waktu dan mempersiapkan kemampuan bekerja				
21.	Saya tidak perlu bekerja karena latar belakng keluarga kaya raya				
22.	Saya tidak berusaha lagi setelah kegagalan menimpa				

23.	Saya bersikap acuh tak acuh pada setiap informasi pekerjaan				
24.	Saya bertindak sesuka hati tidak memperdulikan masa depan saya				
25.	Saya mempersiapkan kemampuan untuk bekerja dengan tujuan untuk menjadi individu dengan karir yang baik				
26.	Saya siap menerima konsekuensi atas keputusan pekerjaan yang saya buat				
27.	Saya melakukan introspeksi atas kemampuan bekerja yang dimiliki				
28.	Saya disiplin atas peraturan waktu yang diterapkan dalam pekerjaan				
29.	Saya bekerja tanpa memikirkan target dan tujuannya				
30.	Saya lebih memilih disetir oleh orang lain daripada memutuskan pekerjaan saya karena takut gagal				
31.	Saya merasa tidak perlu untuk mengevaluasi kemampuan				
32.	Saya menggunakan waktu dengan sembarangan.				

2. Lampiran 2 Skala Try Out Minat Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman ketika melakukan kegiatan yang produktif				

2.	Saya tertarik untuk mencari informasi terkait pekerjaan				
3.	Saya pandai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja				
4.	Untuk meraih pekerjaan yang saya inginkan saya perlu meningkatkan kemampuan dalam bekerja				
5.	Saya jenuh pada kegiatan produktif yang dilakukan				
6.	Saya beranggapan tidak ada yang membuat saya penasaran atas dunia kerja				
7.	Saya tidak mampu mengikuti ritme dan aturan yang diterapkan dalam pekerjaan				
8.	Saya beranggapan kemampuan bekerja tumbuh seiring waktu jadi saya tidak perlu mempersiapkan diri untuk bekerja				
9.	Saya dengan senang hati melakukan kegiatan yang produktif				
10.	Saya berminat pada pekerjaan karena ingin memiliki suatu jabatan tertentu				
11.	Saya mengikuti workshop, seminar dan pelatihan kerja				
12.	Saya membentuk kebiasaan yang mendukung kemampuan bekerja				
13.	Kegiatan produktif yang saya lakukan dilakukan secara terpaksa				
14.	Saya tidak tertarik memiliki jabatan di lingkungan saya				

15.	Saya hanya perlu memperhatikan rekan yang sudah bekerja saja				
16.	Saya bertindak sesuka hati tanpa memikirkan kemampuan saya untuk bekerja di masa mendatang				
17.	Saya rutin melakukan kegiatan produktif karena bahagia dan membuat hati saya tenang				
18.	Saya selalu ingin tahu tentang informasi pekerjaan yang beredar				
19.	Peraturan dan suasana pekerjaan dengan mudah mampu saya taati dan sesuaikan				
20.	Kemampuan bekerja saya dapat bertumbuh karena saya mengasah dan menambah wawasan				
21.	Saya membenci kegiatan produktif yang harus saya lakukan				
22.	Saya tidak peduli pada kabar terbaru terkait pekerjaan dan dunia kerja				
23.	Saya bersikap acuh tak acuh pada setiap informasi pekerjaan				
24.	Saya enggan dan sulit untuk diatur oleh pekerjaan dan suasananya				
25.	Saya melakukan kegiatan produktif atas kesadaran dan keinginan hati				
26.	Suatu jabatan yang tinggi meningkatkan usaha saya untuk mempersiapkan kemampuan kerja lebih baik				

27.	Saya berinisiatif untuk magang di beberapa tempat kerja yang mampu meningkatkan kemampuan bekerja saya				
28.	Saya bersikap aktif pada saat magang guna menambah kemampuan dalam bekerja				
29.	Saya tidak akan melakukan kegiatan yang produktif jika tidak dikomando atau disuruh				
30.	Saya tidak terlalu tertarik untuk bekerja karena tidak ingin mengemban suatu jabatan				
31.	Saya tidak peduli dan tidak akan mengikuti kursus dan pelatihan kerja karena sia-sia				
32.	Saya pasif dan tidak memiliki inisiatif untuk melakukan magang diberbagai tempat yang mampu meningkatkan kemampuan bekerja saya.				

3. Lampiran 3 Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	87,05	106,459	,435	,918
Y2	87,42	108,661	,246	,920
Y3	87,10	102,605	,715	,914
Y4	87,10	106,810	,497	,917
Y5	87,35	100,541	,606	,916
Y6	87,62	107,471	,269	,921
Y7	87,37	103,163	,597	,916
Y8	87,35	104,028	,577	,916
Y9	87,55	104,818	,514	,917
Y10	87,30	105,856	,596	,916
Y11	87,30	102,985	,567	,916
Y12	87,40	101,785	,789	,913
Y13	87,17	109,687	,156	,922
Y14	87,42	107,840	,289	,920
Y15	87,10	106,349	,488	,917
Y16	87,10	106,605	,389	,919
Y17	87,37	105,266	,508	,917
Y18	87,65	106,797	,338	,920
Y19	87,07	103,148	,571	,916
Y20	87,02	108,794	,373	,919
Y21	87,17	102,815	,683	,915
Y22	86,98	104,435	,649	,915
Y23	87,12	104,266	,656	,915
Y24	87,40	101,682	,798	,913
Y25	87,00	108,462	,384	,919
Y26	87,27	101,640	,712	,914
Y27	87,12	104,266	,656	,915
Y28	87,40	101,682	,798	,913
Y29	87,00	108,462	,384	,919
Y30	87,27	101,640	,712	,914
Y31	87,45	112,254	-,053	,926
Y32	87,27	109,999	,114	,923

4. Lampiran 4 Validitas Skala Minat Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	88,18	66,199	,342	,854
X2	88,18	67,635	,322	,854
X3	88,15	67,823	,346	,854
X4	88,10	66,451	,394	,852
X5	88,40	66,144	,417	,852
X6	87,93	67,302	,515	,851
X7	87,88	66,317	,541	,849
X8	87,98	63,563	,705	,843
X9	88,05	69,690	,138	,858
X10	87,98	68,589	,322	,854
X11	88,48	64,615	,544	,848
X12	88,48	65,435	,499	,849
X13	88,40	66,554	,406	,852
X14	88,48	67,076	,343	,854
X15	88,03	64,128	,566	,847
X16	89,20	78,574	-,731	,879
X17	88,25	64,654	,580	,847
X18	88,10	68,246	,297	,855
X19	88,13	69,292	,256	,855
X20	88,48	66,871	,362	,853
X21	88,20	67,754	,299	,855
X22	87,95	67,690	,484	,851
X23	88,30	67,600	,283	,855
X24	88,65	67,259	,373	,853
X25	88,33	63,917	,656	,845
X26	88,25	67,833	,325	,854
X27	88,55	66,562	,413	,852
X28	88,10	66,708	,589	,849
X29	88,08	66,533	,431	,851
X30	88,25	64,962	,516	,849
X31	88,15	72,028	-,118	,863
X32	88,50	66,256	,417	,852

5. Lampiran 5 Skala Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Ilham Vidiyanto mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang semester 14. Sebagai upaya mendapat gelar Sarjana Psikologi, mahasiswa diharuskan menyusun tugas akhir berupa skripsi. Untuk itu saya memohon bantuan saudara meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian ini.

Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga saudara tidak perlu merasa takut atau ragu untuk memberikan jawaban. Dimohon agar saudara dapat mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kondisi saudara saat ini. Perlu saudara ketahui bahwa data diri yang masuk akan terjaga kerahasiaannya. Nama responden dan identitas diri yang disertakan dalam skala ini tidak akan tersebar ke pihak yang tidak berkepentingan.

Saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Setiap jawaban yang saudara berikan merupakan suatu kontribusi yang sangat penting bagi kualitas data yang diperoleh nanti.

Semarang, 25 Juni 2023

Peneliti

IDENTITAS DIRI

INSTRUKSI PENGISIAN DATA DIRI

1. Diharapkan bagi teman-teman untuk bisa mengisi data diri dengan baik dan benar

2. Data diri yang dituliskan disini hanya menjadi arsip bagi peneliti dan tidak akan dipublikasikan ke pihak lain.

Nama :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Berikut ini ada sejumlah pernyataan. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang diberikan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom opsi yang ada disebelah kanan
2. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi pernyataan yang ada.
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda sendiri.
4. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar
5. Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberikan jawaban pada pernyataan-pernyataan yang ada.

Adapun empat pilihan jawaban yang disediakan, yaitu:

SS : Jawaban ini dapat anda pilih, bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan

S : Jawaban ini dapat anda pilih, bila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan

TS : Jawaban ini dapat anda pilih, bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan

STS : Jawaban ini dapat anda pilih, bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan

Contoh :

Cara menjawab

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan skripsi meskipun malas melanda	X			

Jika ingin mengganti jawaban

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas meskipun malas melanda	X		X	

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Keadaan yang saya miliki, memacu saya untuk siap bekerja				
2.	Kegagalan memacu saya untuk siap bekerja lebih keras				
3.	Saya tekun belajar dan menghimpun informasi terkait pekerjaan				
4.	Saya bertanggungjawab penuh atas kemampuan bekerja di masa mendatang				
5.	Lingkungan sekitar tidak mendukung saya untuk siap bekerja				
6.	Saya merasa usaha untuk mempersiapkan kerja sia-sia				
7.	Dalam bekerja saya tidak perlu membawa bekal ilmu apalagi menambah wawasan terkait pekerjaan				

8.	Masa depan pekerjaan saya bukan merupakan tanggung jawab saya				
9.	Saya perlu mempersiapkan diri untuk bekerja demi kebutuhan masa depan				
10.	Saya tidak takut akan kegagalan atas keputusan persiapan kerja yang saya buat				
11.	Saya tekun belajar dari kegagalan yang diderita				
12.	Saya mengisi hari-hari dengan mempersiapkan pekerjaan saya dimasa depan				
13.	Untuk apa bersiap kerja karena saya tidak tahu tujuan dari bekerja				
14.	Saya tidak memutuskan persiapan kerja dimasa mendatang karena takut kecewa				
15.	Kegagalan yang saya terima adalah angin lalu, jadi tidak perlu untuk dipelajari				
16.	Saya mengerjakan suatu hal tanpa membagi waktu yang saya miliki				
17.	Arahan dan nasehat orang tua memacu saya untuk mempersiapkan kemampuan dalam bekerja				
18.	Saya tidak berhenti berusaha mempersiapkan kemampuan bekerja hingga dianggap berhasil				
19.	Saya menambah relasi dan koneksi pada rekan yang telah bekerja dibidang yang saya inginkan				

20.	Saya bertanggung jawab lulus tepat waktu dan mempersiapkan kemampuan bekerja				
21.	Saya tidak perlu bekerja karena latar belakang keluarga kaya raya				
22.	Saya tidak berusaha lagi setelah kegagalan menimpa				
23.	Saya bersikap acuh tak acuh pada setiap informasi pekerjaan				
24.	Saya bertindak sesuka hati tidak memperdulikan masa depan saya				
25.	Saya mempersiapkan kemampuan untuk bekerja dengan tujuan untuk menjadi individu dengan karir yang baik				
26.	Saya siap menerima konsekuensi atas keputusan pekerjaan yang saya buat				
27.	Saya melakukan introspeksi atas kemampuan bekerja yang dimiliki				
28.	Saya disiplin atas peraturan waktu yang diterapkan dalam pekerjaan				
29.	Saya bekerja tanpa memikirkan target dan tujuannya				
30.	Saya lebih memilih disetir oleh orang lain daripada memutuskan pekerjaan saya karena takut gagal				
31.	Saya merasa tidak perlu untuk mengevaluasi kemampuan				
32.	Saya menggunakan waktu dengan sembarangan.				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman ketika melakukan kegiatan yang produktif				
2.	Saya tertarik untuk mencari informasi terkait pekerjaan				
3.	Saya pandai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja				
4.	Untuk meraih pekerjaan yang saya inginkan saya perlu meningkatkan kemampuan dalam bekerja				
5.	Saya jenuh pada kegiatan produktif yang dilakukan				
6.	Saya beranggapan tidak ada yang membuat saya penasaran atas dunia kerja				
7.	Saya tidak mampu mengikuti ritme dan aturan yang diterapkan dalam pekerjaan				
8.	Saya beranggapan kemampuan bekerja tumbuh seiring waktu jadi saya tidak perlu mempersiapkan diri untuk bekerja				
9.	Saya dengan senang hati melakukan kegiatan yang produktif				
10.	Saya berminat pada pekerjaan karena ingin memiliki suatu jabatan tertentu				
11.	Saya mengikuti workshop, seminar dan pelatihan kerja				

12.	Saya membentuk kebiasaan yang mendukung kemampuan bekerja				
13.	Kegiatan produktif yang saya lakukan dilakukan secara terpaksa				
14.	Saya tidak tertarik memiliki jabatan di lingkungan saya				
15.	Saya hanya perlu memperhatikan rekan yang sudah bekerja saja				
16.	Saya bertindak sesuka hati tanpa memikirkan kemampuan saya untuk bekerja di masa mendatang				
17.	Saya rutin melakukan kegiatan produktif karena bahagia dan membuat hati saya tenang				
18.	Saya selalu ingin tahu tentang informasi pekerjaan yang beredar				
19.	Peraturan dan suasana pekerjaan dengan mudah mampu saya taati dan sesuaikan				
20.	Kemampuan bekerja saya dapat bertumbuh karena saya mengasah dan menambah wawasan				
21.	Saya membenci kegiatan produktif yang harus saya lakukan				
22.	Saya tidak peduli pada kabar terbaru terkait pekerjaan dan dunia kerja				
23.	Saya bersikap acuh tak acuh pada setiap informasi pekerjaan				

24.	Saya enggan dan sulit untuk diatur oleh pekerjaan dan suasananya				
25.	Saya melakukan kegiatan produktif atas kesadaran dan keinginan hati				
26.	Suatu jabatan yang tinggi meningkatkan usaha saya untuk mempersiapkan kemampuan kerja lebih baik				
27.	Saya berinisiatif untuk magang di beberapa tempat kerja yang mampu meningkatkan kemampuan bekerja saya				
28.	Saya bersikap aktif pada saat magang guna menambah kemampuan dalam bekerja				
29.	Saya tidak akan melakukan kegiatan yang produktif jika tidak dikomando atau disuruh				
30.	Saya tidak terlalu tertarik untuk bekerja karena tidak ingin mengemban suatu jabatan				
31.	Saya tidak peduli dan tidak akan mengikuti kursus dan pelatihan kerja karena sia-sia				
32.	Saya pasif dan tidak memiliki inisiatif untuk melakukan magang diberbagai tempat yang mampu meningkatkan kemampuan bekerja saya.				

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAANNYA

SEMOGA SELALU DIBERIKAN KELANCARAN DAN KESUKSESAN

6. Lampiran 6 Reliabilitas Kesiapan Kerja dan Minat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	26

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	25

7. Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,98831474
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,071
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

8. Lampiran 8 Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KESIAPAN KERJA * MINAT KERJA	Between Groups	(Combined)	3233,304	25	129,332	1,581	,093
		Linearity	1256,304	1	1256,304	15,357	,000
		Deviation from Linearity	1977,000	24	82,375	1,007	,479
	Within Groups		3435,917	42	81,808		
Total			6669,221	67			

9. Lampiran 9 Hasil Hipotesis

Correlations

		KESIAPAN KERJA	MINAT KERJA
KESIAPAN KERJA	Pearson Correlation	1	,434**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
MINAT KERJA	Pearson Correlation	,434**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

10. Lampiran 10 Skor Skala Kesiapan Kerja

Subjek	Skor KK	Subjek	Skor KK	Subjek	Skor KK
1.	69	33.	76	65.	63
2.	74	34.	76	66.	65
3.	65	35.	85	67.	83
4.	82	36.	69	68.	75
5.	66	37.	77		
6.	77	38.	58		
7.	90	39.	77		
8.	90	40.	65		
9.	92	41.	90		
10.	61	42.	73		
11.	62	43.	72		
12.	65	44.	67		
13.	79	45.	61		

14.	71	46.	70
15.	62	47.	68
16.	74	48.	69
17.	76	49.	7DAFTA R 8
18.	104	50.	69
19.	73	51.	66
20.	67	52.	74
21.	85	53.	76
22.	77	54.	64
23.	77	55.	81
24.	78	56.	56
25.	71	57.	78
26.	81	58.	55
27.	82	59.	74
28.	65	60.	83
29.	67	61.	65
30.	65	62.	101
31.	67	63.	64
32.	63	64.	64

11. Lampiran 1 11 Skor Skala Minat Kerja

Subjek	Skor MK	Subjek	Skor MK	Subjek	Skor MK
1.	65	33.	77	65.	68
2.	66	34.	70	66.	70
3.	62	35.	87	67.	73
4.	71	36.	71	68.	75
5.	56	37.	80		
6.	75	38.	59		
7.	83	39.	72		
8.	85	40.	66		
9.	79	41.	79		
10.	66	42.	75		
11.	58	43.	58		
12.	60	44.	66		
13.	74	45.	62		
14.	67	46.	78		
15.	60	47.	68		
16.	73	48.	76		
17.	66	49.	67		
18.	80	50.	71		
19.	70	51.	70		
20.	68	52.	71		

21.	77	53.	65
22.	75	54.	79
23.	87	55.	60
24.	72	56.	71
25.	74	57.	62
26.	80	58.	69
27.	75	59.	74
28.	69	60.	62
29.	84	61.	88
30.	65	62.	66
31.	67	63.	58
32.	70	64.	58

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Vidianto
2. Tempat & Tgl. Lahir : Tangerang, 26 oktober 1998
3. Alamat Rumah : Jl. Prof. Dr. Hamka. No 33D Rt 003 Rw
004, Larangan Selatan, Larangan, Tangerang, Banten
4. Hp/WA : 089668516426
5. e-mail : ilhamvidianto26@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Larangan Selatan 01 (2004-2010)
2. SMPN 11 Tangerang (2010-2013)
3. SMK Budi Mulia (2013-2016)

Semarang, 27 Juni 2023



Ilham Vidianto

NIM 1607016056