

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN DUKUNGAN
SOSIAL DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII DI SMK
MUHAMMADIYAH 02 BOJA KENDAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1)
dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)



**Diajukan Oleh :
RATNA LESTARI
NIM : 1707016096**

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2021**

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

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

Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESIAPAN KERJA KELAS XII DI SMK MUHAMMADIYAH 02 BOJA KENDAL

Nama : RATNA LESTARI

NIM : 1707016096

Jurusan : PSIKOLOGI

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

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, M.Si.
NIP. 197304271996031001

Semarang, 17 Maret 2021
Yang bersangkutan

Ratna Lestari
1707016096



NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

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

Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESIAPAN KERJA KELAS XII DI SMK
MUHAMMADIYAH 02 BOJA KENDAL

Nama : RATNA LESTARI
NIM : 1707016096
Jurusan : PSIKOLOGI

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

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Lucky Ade Sessani, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198512022019032010

Semarang, 17 Maret 2021
Yang bersangkutan

Ratna Lestari
1707016096



HALAMAN PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII
DI SMK MUHAMMADIYAH 02 BOJA KENDAL

Penulis : Ratna Lestari
NIM : 1707016096
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, 19 Juli 2021

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widyatusti M. Ag
NIP : 197503192009012003

Penguji II

Dr. Baidi Bukhori S. Ag., M. Si
NIP : 1973042719966031 001

Penguji III

Siti Khikmah S. Psi., M. Si
NIP : 197502052006042003



Penguji IV

Dewi Khurun Aini, S. Pd. I., M. A
NIP : 198605232018012002

Pembimbing I

Lucky Ade Setyiani, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP : 197304271996031001

Pembimbing II

Dr. Baidi Bukhori S. Ag., M. Si
NIP : 1973042719966031 001



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin.

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dalam peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak.

Pada penelitian kali ini, peneliti menyadari masih kurang dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 06 Juni 2021

Penulis,



Ratna Lestari

NIM: 1707016096

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ratna Lestari

NIM : 1707016096

Program Studi : Psikologi

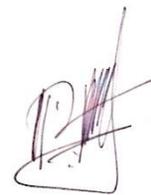
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN DUKUNGAN
SOSIAL DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII DI SMK
MUHAMMADIYAH 02 BOJA KENDAL**

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

Semarang, 06 Juli 2021

Pembuat Pernyataan



Ratna Lestari

NIM: 1707016096

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin.

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dalam peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada: Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Gusti Allah SWT Ingkang Maha Agung atas segala rahmat yang sudah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
5. Dr. Baidi Bukhori, M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen wali sekaligus pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
6. Dosen Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,

8. Orang keluarga tercinta, Kedua orang tua saya, Ibu Urip dan Bapak Saroja dan saudara saya Mas Adi Nugroho, Mas Adi Waluyo, Mba Aminatun Khomsah, dan Mba Winarni yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat.
9. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi berbagai siapapun.

Semarang, 30 Juni 2020

Penulis,



Ratna Lestari

NIM: 1707016096

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Gusti Allah SWT Inggang Maha Agung
2. Rasul kita Nabi Muhammad SAW
3. Bapak Dr. Baidi Bukhori, S.Ag, M.Si selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan selama menempuh studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
4. Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Sholihan dan Bunda Misbah Zulfa Elizabeth beserta saudara dan keluarga tercinta yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat kepada penulis.
6. Seluruh teman-teman seperguruan, seperjuangan dan seperangkatan 2017 Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya teman-teman Psikologi C yang telah menemani, menghibur, memotivasi dan membantu selama ini
7. Kepada seluruh pihak Yayasan Masjid At-Taqwa dan Kafalatul Yatama yang selalu mendukung pendidikan dari tingkat SMK sampai saat ini,
8. Kepada Ibu Umi Najikhah, dan Bapak Mansur yang telah bersedia memberikan semangat dan dukungan dalam menimba ilmu dari SMK sampai ke perkuliahan
9. Kepada seluruh pihak SMK Muhammadiyah 02 Boja dari guru maupun karyawan yang memberikan izin untuk menjadi tempat penelitian penulis, terutama siswa kelas XII yang bersedia menjadi subjek penelitian penulis,
10. Kepada guru SMK saya Bapak Sofani yang membimbing saya dari SMK sampai membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini,
11. Sahabat Alfira (Adelia Citra Choirulina, Luthfia Setyaningrum, dan Fifi Kristiyani) yang sudah menemani dari SMK sampai saat ini.
12. Kepada Maulana Cholid Mawardi, Safira Anisia, Inas Haifa Artanti, Maflifiatul Wulandari, Shella Cantika Budi, Mia Karlina, dan Soimatul Fitria yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan.

13. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 5 Juni 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the printed name.

Ratna Lestari

NIM: 1707016096

MOTTO

*Selalu coba hal-hal baru yang dapat menambah pengalaman, jangan putus asa dan percaya
Allah sudah merencanakan yang terbaik*

-Ratna Lestari-

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION OF ENTERING THE WORLD OF
WORK AND SOCIAL SUPPORT WITH THE WORK READINESS OF CLASS XII STUDENTS
AT SMK MUHAMMADIYAH 02 BOJA KENDAL**

RATNA LESTARI

ABSTRACT

Abstract: The purpose of this study to find out the correlation between motivation to enter the workforce and social support with the work readiness of class XII students at SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. The hypothesis proposed by the researcher is that there is a correlation between motivation to enter the workforce and social support with the work readiness of class XII students at SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. The research sample included in this study were 175 class XII students of SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. The measuring instrument uses three scales, namely, the scale of motivation to enter the world of work, the scale of social support, and the scale of work readiness. The data analysis method used multiple linear regression, descriptive analysis, classical assumptions, and hypothesis testing. The results showed that the relationship between motivation to enter the world of work and social support with work readiness of class XII students at SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal with a significance value of 0.000 with a correlation coefficient of 0.309.

Keywords: motivation to enter the world of work, social support, and job readiness

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah adanya korelasi antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Sampel penelitian yang termasuk dalam penelitian ini adalah 175 siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Alat ukur menggunakan tiga skala yaitu, skala motivasi memasuki dunia kerja, skala dukungan sosial, dan skala kesiapan kerja. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis deskriptif, asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,309.

Kata kunci: motivasi memasuki dunia kerja, dukungan sosial, dan kesiapan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengangguran merupakan suatu hal yang tidak asing lagi di Indonesia. Persaingan ketat di era globalisasi ini menuntut Indonesia untuk mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik (Idris, 2016: 1). Pemerintah telah bekerja keras untuk mengurangi pengangguran melalui pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu jembatan untuk meningkatkan sumber daya manusia (Zuniarti & Siswanto, 2013: 406). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan sekolah yang dibangun oleh pemerintah, dan lulusan sekolah ini diharapkan siap menggunakan keterampilan yang diberikan sekolah untuk bekerja. Sebagaimana tertuang dalam UU No.1 20 tahun 2003, pasal 15 Sistem Pendidikan Nasional yang memasukkan pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah, yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja di bidang tertentu. Namun kenyataannya, hal tersebut berbanding terbalik dengan harapan pemerintah, dan pengangguran lulusan sekolah menengah atas (SMK) mendominasi pengangguran di tanah air.

Sumber Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mendominasi jumlah pengangguran di Indonesia, hingga Februari 2020 jumlah pengangguran di industri ini mencapai 6,88 juta. Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menyumbang Tingkat Pengangguran Pertama (TPT) mencapai 8,49%. “Dilihat dari tingkat pembelajaran, Tingkat Pengangguran Pertama (TPT) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih sangat tinggi diantara jenjang pembelajaran lainnya yaitu mencapai 8,49% (Giri Hartono, 2020). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) selain itu data komposisi angkatan kerja di dunia kerja tahun 2018 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memberikan kontribusi sebesar 11,3%, dibandingkan dengan tamatan Sekolah Dasar (SD) 25,21%, Sekolah Menengah Pertama (SMP) 18,08%, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) 18,01%. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki angkatan kerja yang lebih sedikit dibandingkan lulusan dari tingkat pendidikan lainnya. Banyaknya siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang mendominasi angka pengangguran, yang mencerminkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) belum siap bekerja.

Kesiapan kerja merupakan kapasitas seseorang untuk meningkatkan kualitas ataupun kemampuan kerja yang dilihat dari keahlian, ilmu pengetahuan, serta sikap dari seseorang tersebut (Agusta, 2014: 135). Menurut Sugihartono (dalam Zuniarti, dkk, 2013: 412) kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara pengalaman kerja, kesiapan fisik serta mental, sehingga seseorang tersebut mampu melakukan kegiatan dengan baik dalam suatu pekerjaan tertentu. Menurut Chaplin (dalam

Sari, 2017: 355) kesiapan kerja merupakan keadaan siap siaga untuk menanggapi stimulus dan tingkat perkembangan kedewasaan untuk melakukan sesuatu. Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang, meliputi fisik, mental, dan pengalaman kematangan, serta keinginan dan kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan atau aktivitas (Hana, dkk, 2013: 4). Menurut Winkel (dalam Sari, 2017: 356) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi kematangan fisik dan mental, stress, motivasi, kreativitas, minat, bakat, kecerdasan, kemandirian, kemahiran, pengetahuan dan motivasi. Sementara itu faktor eksternal dari kesiapan kerja antara lain peran keluarga, masyarakat, infrastruktur, sekolah, informasi tentang lingkungan kerja, dan pengalaman praktik kerja industri. Dalam penelitian lain juga disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan siswa berasal dari siswa itu sendiri, sekolah dan masyarakat. Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kemampuan intelektual, motivasi, pengalaman kerja, sikap, bakat dan minat, sedangkan faktor eksternal atau eksternal meliputi bimbingan ataupun dukungan orang tua, status teman sebaya dan masyarakat. Kesiapan kerja sangat penting bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), karena siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan harapan masyarakat, yang mampu berkompeten sesuai bidang profesi yang diakui dunia kerja atau yang dapat berkembang menjadi lulusan yang bekerja sesuai kejuruan ataupun membuka sebuah usaha menjadi pengusaha. Dilihat dari faktor-faktor kesiapan kerja, salah satunya adalah faktor eksternal. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja.

Menurut Johnson dan Jhonson (dalam Saputri, 2011: 67) dukungan sosial mengacu pada kemampuan mengandalkan orang lain untuk memberikan bantuan, semangat, penerimaan dan perhatian untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang terlibat. Dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kesiapan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) biasanya berasal dari orang terdekat, seperti anggota keluarga terutama orang tua, teman sebaya, dan guru. Menurut Sarason (2001), dukungan sosial merupakan ketersediaan, kepedulian, serta keberadaan orang lain yang dapat diandalkan yang dapat menyayangi serta menghargai kita (Safitri, dkk, 2017: 249). Dukungan sosial yaitu dukungan dari seseorang saat menghadapi suatu permasalahan berupa kasih sayang, nasihat, petunjuk, perhatian, serta barang ataupun jasa yang berasal dari keluarga ataupun teman (Marni & Yuniawati, 2015: 3). Dalam hal ini seseorang merasa memperoleh dukungan sosial secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran ataupun kesan yang menyenangkan dirinya, di sinilah letak peran pentingnya lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam kesiapan dalam bekerja, karena dukungan sosial itu merupakan hal yang penting dalam memasuki dunia kerja. Seperti halnya hasil penelitian dari Evi Ratna Sari (2017) yang menunjukkan hasil

yang signifikan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa. Semakin tinggi dukungan sosial semakin tinggi pula kesiapan kerja seseorang.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja ialah motivasi. Motivasi dapat memberikan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk memasuki dunia kerja. Sukardi (dalam Pujiyanto, dkk, 2017: 176) mengatakan faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja ialah motivasi. Motivasi memasuki dunia kerja bermula dari minat dan keinginan siswa. Minat dan keinginan tersebut datang dalam bentuk harapan akan masa depan yang lebih baik. Setelah lulus Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) siswa pasti punya impian untuk bekerja. Seperti yang telah dinyatakan dalam psikologi perkembangan remaja, seseorang yang telah memasuki remaja akhir, dalam hal ini peserta didik akan lebih memilih karier meskipun dalam memilih karier masih mengalami kesulitan. Seperti halnya penelitian dari Jamilah, dkk (2019: 16) yang menerangkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

Selain faktor-faktor diatas, menurut Brady seseorang dapat dikategorikan memiliki kesiapan kerja jika memiliki enam aspek. Yang pertama ialah tanggungjawab, seseorang dikatakan bertanggung jawab jika ia memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan baik. Aspek yang kedua ialah fleksibilitas, fleksibilitas adalah keadaan dimana seseorang mampu beradaptasi dalam berbagai keadaan, seperti mampu beradaptasi dengan lingkungan baru, pekerjaan keterampilan, tugas baru, dan teman baru. Yang ketiga ialah keterampilan, seseorang dikatakan mempunyai keterampilan jika ia mampu mengubah sesuatu menjadi lebih bernilai atau bermakna. Yang keempat ialah komunikasi, seseorang memiliki aspek komunikasi yang baik jika seseorang tersebut mampu menyampaikan ide atau informasi dengan baik, sehingga seseorang bisa menerima ide dan informasi tersebut dengan baik. Yang kelima adalah pandangan terhadap diri sendiri, yang dimaksud dengan pandangan terhadap diri sendiri adalah kondisi dimana seseorang mampu mengenali diri sendiri baik dari perasaan, kemampuan, kondisi fisik maupun lingkungan terdekatnya. Yang terakhir adalah kesehatan dan keselamatan, seseorang yang memiliki kesiapan kerja baik maka akan memperhatikan kebersihan dan keselamatan dirinya dan lingkungannya dengan baik (Agustia, 2020: 18).

Permasalahan ini juga terjadi di SMK Muhammadiyah 02 Boja. Berdasarkan data dari Humas SMK Muhammadiyah 02 Boja banyak siswa lulusan SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal tahun 2018 banyak siswa yang bekerja sebesar 15%, menjadi pengusaha 0%, melanjutkan ke perguruan tinggi 0%, dan belum bekerja 53%. Dari paparan data diatas, dapat disimpulkan jumlah siswa yang belum bekerja atau menganggur lebih banyak dari siswa yang bekerja. Selain melalui data dari Humas SMK Muhammadiyah 02 Boja, data juga didapatkan melalui penyebaran kuisioner kepada sejumlah lulusan dari SMK

Muhammadiyah 02 Boja dari angkatan tahun 2015 sampai tahun 2019 yang menyatakan bahwa rata-rata mereka tidak langsung bekerja karena beberapa hal antara lain: takut diberi tanggungjawab yang mereka tidak bisa mengembannya, takut jika mereka tidak bisa menjalankan tugas sesuai yang diminta atasan, takut jika mereka tidak memiliki ketrampilan yang sesuai dengan apa yang mereka miliki, takut jika tidak bisa menggunakan bahasa yang sesuai dengan pekerjaannya serta takut jika tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan baru. Dengan kata lain mereka belum siap untuk diberi tanggung jawab, fleksibilitas, ketrampilan, serta komunikasi yang baik. Dari hasil kuisioner dapat disimpulkan bahwa beberapa lulusan dari SMK Muhammadiyah 02 Boja belum memenuhi beberapa aspek dari kesiapan kerja yang diungkapkan oleh Brady (2010), yaitu Tanggungjawab (*Responsibility*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Keterampilan (*Skills*), Komunikasi (*Communication*), Pandangan terhadap diri (*Self view*), dan Kesehatan & Keselamatan (*Healthy & safety*).

SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal yang merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang memiliki berbagai program keahlian yakni, Perbankan Syariah (PS), Tata Busana (TB), Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Teknik Audio Video (TAV), Teknik Kendaraan Ringan (TKR). SMK Muhammadiyah 02 Boja didirikan pada tanggal 18 Juli 1990, jadi tergolong sekolah yang sudah lama. SMK Muhammadiyah 02 Boja terletak di Jalan Semarang KM. 1 Boja Kendal RT 03 RW 04 Tampingan Boja Kendal. SMK Muhammadiyah 02 Boja mempunyai visi Menjadi sekolah yang Islami, berkarakter, profesional, enterpreneur, dan unggul. Misi dari SMK Muhammadiyah 02 Boja yaitu (1) Melaksanakan pendidikan berdasarkan iman, Islam, dan ihsan; (2) Membekali peserta didik dengan ahlaqul karimah; (3) Mencetak lulusan yang kompeten di bidangnya; (4) Membekali lulusan berwawasan enterpreneur; dan (5) Menyelenggarakan pendidikan unggul di bidang IPTEK berbasis ICT.

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas, peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya kaitan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul “Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal?
2. Adakah hubungan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal?
3. Adakah hubungan motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini ialah

1. Untuk menguji secara empiris hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.
2. Untuk menguji secara empiris hubungan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.
3. Untuk menguji secara empiris hubungan motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat. Adapun manfaat yang didapat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah literasi teoritis dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi bagi penelitian selanjutnya terutama terkait motivasi siap kerja, dukungan sosial dan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terkait kesiapan kerja, motivasi siap kerja, maupun dukungan sosial sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan tersebut.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kesiapan kerja telah banyak dilakukan. Berikut beberapa penelitian dengan tema kesiapan kerja dengan motivasi memasuki dunia kerja diantaranya penelitian milik Sulistyarini (2012), meneliti tentang *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif komparatif dengan subjek penelitian peserta didik kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel dengan jumlah subjek 93 siswa. Hasil penelitian tersebut adalah motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa begitupun sebaliknya.

Selanjutnya, penelitian milik Muhson (2017), meneliti tentang *Hubungan Antara Sikap Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 2 Wonosari*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 2 Wonosari dengan jumlah responden 90 siswa. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan antara sikap kerja dan motivasi kerja dengan kesiapan kerja. Sejalan dengan kedua penelitian diatas penelitian milik Triani dan Arief (2016) *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi, Dan Motivasi Memasuki Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Akuntansi*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh praktik kerja industri, hasil belajar mata pelajaran akuntansi, dan motivasi memasuki kerja terhadap kesiapan kerja siswa.

Sedangkan penelitian sebelumnya mengenai kesiapan kerja dengan dukungan sosial diantaranya penelitian milik Anisa Setyo Utami (2016), meneliti tentang **Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja SMK**. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian siswa kelas XII di SMK Bhakti Mulia Wonogiri dengan jumlah subjek 136 siswa. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya penelitian milik Amanullah (2020), meneliti tentang *Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sebanyak 149 mahasiswa. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan dengan kedua penelitian diatas penelitian milik Sari (2017) meneliti tentang *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja (Pada Siswa Kelas XII di SMK Farmasi Samarinda*. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek siswa kelas XII di SMK

Farmasi Samarinda dengan jumlah responden 102 siswa. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa. Artinya ada hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa.

Pada penelitian pertama, kedua, dan ketiga memiliki persamaan yaitu meneliti variabel motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja, namun tidak disertai dengan dukungan sosial. Penelitian ketiga, keempat dan kelima meneliti dukungan sosial dan kesiapan kerja, namun tidak disertai dengan penelitian motivasi memasuki dunia kerja. Karena pentingnya masalah tersebut untuk dijadikan solusi maka peneliti mengambil judul **Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.**

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konseptualisasi Variabel Kesiapan Kerja

1. Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua buah kata, yaitu kesiapan dan kerja. Kesiapan atau *readness* adalah ketersediaan seseorang untuk memberikan suatu tanggapan atau reaksi. Kesiapan merupakan keadaan seseorang dimana ia siap memberikan tanggapan/jawaban tertentu dengan cara dan situasi tertentu pula. Kesiapan ini meliputi kesiapan dalam kondisi siap mental, fisik, emosional, motif, tujuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengertian yang telah dipelajari sehingga dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan (Afriani & Setriyani, 2015: 455). Kesiapan diperlukan dalam sebuah pekerjaan agar supaya pekerjaan bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut Slameto (dalam Wibowo & Santoso, 2020: 148) kerja merupakan ketersediaan seseorang untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap sesuatu. Menurut Anoraga kerja yaitu suatu hal yang penting serta dibutuhkan bagi setiap individu (Wibowo & Santoso, 2020: 148). Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melakukan sesuatu. Kerja dilakukan untuk memenuhi nafkah bertujuan untuk mendapatkan imbalan atau gaji dari apa yang telah seseorang kerjakan. Seseorang bekerja karena ia mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sejalan dengan Miller dan Kuswana (dalam Lestari dan Siswanto, 2014: 187) kerja diartikan sebagai suatu himpunan dari aktivitas yang dilakukan secara rutin dan mempunyai tujuan hasil tertentu.

Menurut Slameto kesiapan kerja merupakan keadaan seseorang dimana dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesulitan dan hambatan, serta dapat menyelesaikan sesuatu target dan hasil yang memuaskan. Seseorang dikatakan siap dalam bekerja ketika ia memiliki kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan dari masyarakat yang sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai macam pekerjaan yang bisa diterapkan dalam berbagai bidang pekerjaan (Triani & Arief, 2016: 851). Kesiapan kerja juga berkaitan dengan teori karier kognitif sosial (*Social Cognitive Career Theory*). Teori SCCT diturunkan dari Albert Bandura dengan umum teori sosial. Albert Bandura merupakan salah satu tokoh dari behaviorisme sekaligus kognitivisme, Menurut Bandura SCCT fokus dalam variabel kognitif seseorang (misalnya harapan, tujuan, *self efficacy*) dan bagaimana variabel tersebut berinteraksi dengan variabel lain, yaitu dari dalam orang tersebut atau dari lingkungan (jenis kelamin, dorongan sosial,

etnis, dan hambatan) untuk dapat membantu mengarahkan ke arah pengembangan karier (Arief, 2016: 851).

Menurut Caballero dan Walker kesiapan kerja bagi lulusan merupakan sejauh mana lulusan tersebut mempunyai keterampilan yang membuat ia sukses dalam pekerjaannya serta semakin diakui potensi dari lulusan tersebut yang dapat menunjang karier dan kinerjanya (Lestari & Siswanto, 2014: 188). Menurut Wagner (dalam Firdaus, 2012: 402) kesiapan kerja merupakan keterampilan serta perilaku yang sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan dalam bidang apapun. Keterampilan yang sering kita *soft skills* harusnya dimiliki seseorang yang akan bekerja, karena hal itu merupakan hal yang mendasar yang dibutuhkan dalam segala bidang kerja apapun. Kesiapan kerja memerlukan beberapa hal seperti, keterampilan ataupun keahlian dalam bidangnya, wawasan yang luas, kecerdasan, pemahaman dalam berpikir yang membuat individu tersebut nyaman dalam pekerjaannya, sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam pekerjaannya.

Kesiapan kerja yaitu suatu kondisi dari individu yang meliputi kematangan mental, fisik, pengalaman, serta keinginan dan kemauan dari individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan (Hana, 2013: 4). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Fitriyanto (dalam Rahman, 2017: 98) bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan dari kemampuan fisik, mental, pengalaman, ataupun kemampuan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sulistyarini dalam (Wiryani, Sunarya, & Santyadiputra, 2015: 2) kesiapan kerja merupakan kondisi individu memiliki kematangan fisik, mental, pengalaman, serta adanya kemampuan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Menurut Miller (dalam Lestari & Siswanto, 2014: 187) kesiapan kerja merupakan himpunan aktivitas yang sering dilakukan dan mempunyai tujuan serta hasil tertentu.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan ketersediaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didukung keterampilan, skills, pengetahuan, serta potensi dalam bidang tertentu dengan kondisi siap secara fisik, mental, maupun pengalaman untuk mendapatkan hasil sesuai yang ditargetkan dan semaksimal mungkin.

2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Menurut Brady (dalam Agustia, 2020: 18) aspek-aspek kesiapan kerja mengandung enam unsur antara lain sebagai berikut:

a. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pekerja adalah tanggung jawab. Tanggungjawab merupakan kesadaran dari individu perbuatan atau perilaku yang disengaja ataupun tidak disengaja. Dalam sebuah pekerjaan sifat tanggungjawab yang dimiliki individu tidak hanya untuk diri mereka sendiri, akan tetapi juga tanggungjawab terhadap teman atau rekan kerja, tempat kerja, serta pemenuhan tujuan kerja.

b. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang pekerja. Ketika pekerja ditempatkan ditempat yang baru pekerja harus bisa menyesuaikan dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Pekerja harus bisa beradaptasi dengan perubahan dari jadwal kerja, jabatan, tugas, jam kerja, ataupun lokasi kerja.

c. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang bisa mengubah sesuatu menjadi lebih bernilai serta bermakna. Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang meliputi keterampilan internal dan eksternal.

d. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi ide, sesuatu yang disampaikan kepada orang lain. Seseorang yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menjalankan perintah sesuai yang diperintah, menerima kritikan dengan baik, serta dapat menggunakan cara yang baik untuk meminta bantuan kepada orang lain.

e. Pandangan terhadap diri sendiri (*Self view*)

Konsep diri merupakan cara pandang seorang individu terhadap diri sendiri tentang bagaimana diri mengenali diri sendiri, dari segi perasaan, kemampuan, kondisi serta kondisi fisik dirinya maupun lingkungan terdekatnya. Artinya, jika *mindset* atau pemikiran dari individu bahwa dirinya akan berhasil, maka individu tersebut akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan keberhasilan. Begitu juga sebaliknya jika individu mempunyai *mindset* atau pemikiran gagal, maka sama saja individu tersebut hanya mempersiapkan kegagalannya.

f. Kesehatan dan Keselamatan (*Health and Safety*)

Kesehatan merupakan aset yang penting bagi setiap manusia. Seorang pekerja harus memperhatikan kesehatan, baik kesehatan fisik maupun mental, keselamatan kerja, serta menjaga kerapian diri. Untuk menjaga keselamatan saat bekerja, pekerja dihimbau untuk mematuhi penggunaan mesin, maupun alat lainnya sesuai prosedur yang telah ditentukan.

Menurut Slameto dalam (Wiyarni, Sunarya, & Santyadiputra, 2015: 3) aspek-aspek dari kesiapan kerja antara lain, sebagai berikut:

a. Aspek fisik, mental, dan emosional

Aspek fisik yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi kesehatan fisik seseorang. Aspek mental berhubungan dengan kecerdasan serta kesehatan mental seseorang. Sementara itu aspek emosional merupakan kondisi yang berhubungan dengan motif, dorongan serta motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Aspek kebutuhan, motif, dan tujuan

Kesiapan seseorang tergantung dari kebutuhan yang ia hadapi, motivasi yang kuat yang berasal dari diri sendiri, serta tingkat keinginan dan pengalaman juga menentukan kesiapan kerja seseorang. Aspek kebutuhan meliputi kebutuhan informasi dan hal lainnya yang mendukung seseorang untuk memasuki kerja. Motif dan tujuan seseorang memasuki kerja meliputi motivasi memasuki kerja serta tujuannya.

c. Aspek pengetahuan, keterampilan, serta pengertian lain yang telah dipelajari.

Keterampilan dan pengetahuan sangat penting saat seseorang memasuki dunia kerja, maka dari itu keterampilan dan pengetahuan harus dipersiapkan sebelum memasuki dunia kerja.

Menurut Wagner (dalam Firdaus, 2012: 402) beberapa aspek dari kesiapan kerja antara lain yaitu :

- a. Kemampuan untuk membaca sebuah informasi
- b. Mampu mengoperasikan perhitungan matematika
- c. Mampu berbisnis
- d. Mampu menulis sebuah informasi serta mencari informasi
- e. Memiliki kemampuan bekerja sama dengan tim
- f. Mampu melakukan pengamatan
- g. Mampu mendengarkan dengan baik sebuah instruksi
- h. Mampu menerapkan teknologi yang berkembang

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesiapan kerja merupakan kemauan individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, menurut Caballero (dalam Shinndy, 2019: 19) kesiapan kerja mempunyai 4 aspek, yaitu (1) *personal characteristics* (karakteristik pribadi), (2) *organizational acumen* (ketajaman organisasi), (3) *work competence* (kompetensi kerja), dan (4) *social intelegensi* (kecerdasan sosial). Berikut penjelasan dari masing-masing aspek:

- a. Karakteristik pribadi merupakan sesuatu yang menjadi ciri pribadi seseorang, diantaranya yaitu kemampuan diri, keterampilan diri, pengetahuan diri, pengarahan diri, serta fleksibilitas.
- b. Ketajaman organisasi merupakan unsur-unsur umum dari kompetensi diantaranya yaitu penilaian etika atau profesionalisme, tanggungjawab sosial, pengarahan diri atau pembelajaran hidup, dan pengetahuan global.
- c. Kompetensi kerja merupakan kompetensi yang berhubungan dengan berpikir kritis, kemampuan organisasi, kreativitas atau inovasi, serta pemecahan masalah.
- d. Kecerdasan sosial merupakan hal yang berhubungan dengan keterampilan interpersonal, kerja sama atau kolaborasi, keterampilan komunikasi, serta kemampuan beradaptasi.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja adalah individu yang mempunyai pengetahuan yang baik, mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja, kecerdasan, daya ingat, kematangan, motivasi, kecerdasan, daya pikir, minat, bakat, bertanggungjawab, mandiri, tangguh, tekun, fleksibel, rajin, memiliki komunikasi yang baik, mempunyai pandangan terhadap diri sendiri, serta menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

3. Faktor-faktor kesiapan kerja

Menurut Slameto (dalam Wibowo & Santoso, 2020: 149) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja dibagi menjadi tiga aspek, antara lain:

- a. Kondisi fisik, mental, serta emosional
- b. Kebutuhan-kebutuhan, motif, serta tujuan
- c. Pengetahuan, keterampilan, serta pengertian lain yang telah dipelajari.

Menurut Ketut (dalam Utami, 2016: 4) kesiapan kerja dipengaruhi dua faktor antara lain, sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri sendiri seseorang. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain kematangan fisik ataupun mental, dorongan, kreativitas, tekanan, minat, bakat, kemandirian, intelegensi, motivasi, ilmu pengetahuan, serta penguasaan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri. Faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain peran keluarga, masyarakat, sekolah, sarana, prasarana, pengalaman, serta informasi dunia kerja.

Menurut Sukardi (dalam Agustia, 2020: 29) kesiapan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor antara lain, sebagai berikut :

1. Faktor yang berasal dari diri sendiri

a. Kemampuan intelegensi

Kemampuan intelegensi merupakan faktor yang penting digunakan dalam mempertimbangkan memasuki jabatan, pekerjaan, ataupun karier.

b. Bakat

Bakat dikatakan faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja karena bakat dapat memprediksi dimana seorang individu masuk dalam suatu bidang atau pekerjaan. Bakat dapat berkembang seiring berjalannya waktu, dapat berkembang dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

c. Minat

Minat merupakan faktor penting dalam mempersiapkan suatu pekerjaan. Dengan minat seseorang bisa meraih prestasi pekerjaan, karier ataupun jabatan. Tanpa minat seseorang tidak akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.

d. Sikap

Reaksi yang baik atau positif seseorang terhadap pekerjaan ataupun karier yang dijalankan berpengaruh pada prestasi dalam pekerjaan tersebut.

e. Kepribadian

Kepribadian seseorang berperan atau berpengaruh dalam menentukan arah pilihan dari pekerjaan yang dijalankan.

f. Nilai

Nilai yang diikuti oleh setiap individu berpengaruh dalam menentukan pekerjaan apa yang akan dipilih serta bagaimana dapat berprestasi dalam bagian tersebut.

g. Hobi atau kegemaran

Dengan hobi yang dimiliki oleh setiap individu, maka individu tersebut dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan apa yang digemarinya. Hal ini bisa mendukung seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya, karena melakukan kegiatan sesuai dengan apa yang ia sukai.

h. Prestasi

Penguasaan materi pendidikan yang ditekuni dalam pembelajaran akan berpengaruh pada arah pilih jabatan di kemudian hari.

- i. Keterampilan

Keterampilan merupakan penguasaan seseorang dalam suatu bidang. Dengan keterampilan seseorang bisa mengerjakan pekerjaan atau kegiatan lainnya dengan cakap dan cekatan
 - j. Penggunaan waktu luang

Ketika memiliki waktu luang atau diluar jam sekolah dapat digunakan untuk hal-hal positif ataupun melakukan hobinya.
 - k. Aspirasi dan pengetahuan sekolah ataupun pendidikan sambungan

Perwujudan cita-cita seseorang juga tergantung dari aspirasi dan pengetahuan sekolah ataupun pendidikan sambungan yang sedang dijalaninya.
 - l. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja saat siswa duduk di sekolah atau luar sekolah berpengaruh pada kesiapan kerja siswa. Contoh pengalaman kerja didapat dari Praktik Kerja Lapangan (PKL).
 - m. Pengetahuan tentang dunia kerja

Hal yang termasuk pengetahuan tentang dunia kerja diantaranya kualifikasi, persyaratan, jabatan struktural, gaji yang diterima, promosi jabatan, hak dan kewajiban pekerja, dan lain-lain.
 - n. Kemampuan dan keterbatasan fisik serta penampilan lahiriah

Yang termasuk kemampuan fisik antara lain badan yang tinggi, tampan, cantik, badan yang kurus, dan lain-lain.
 - o. Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah yang timbul dari diri sendiri cenderung bertentangan jika menghadapi permasalahan tertentu. Misalnya, benci, takut, pasrah, bingung, marah, sedih, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan faktor internal seseorang yang mempengaruhi kesiapan kerja ialah kemampuan intelegensi, bakat, minat, sikap, kepribadian, nilai, hobi, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu luang, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, penampilan, serta masalah pribadi.
2. Faktor dari luar diri sendiri atau sosial
 - a. Kelompok primer

Kelompok primer merupakan bentuk hubungan yang bersifat pribadi ataupun erat dengan kehidupan sehari-hari. Yang termasuk kelompok primer adalah keluarga.

Peran pekerjaan telah dipelajari lewat anak oleh orang tua maupun saudaranya. Keluarga memberikan dukungan sosial yang penuh, informasi langsung, serta pengaruh kepada individu yang bersangkutan.

b. Kelompok sekunder

Kelompok sekunder didasari oleh kepentingan tertentu yang mengiringi aktivitas keseharian dari kelompok tersebut misalnya, teman sebaya, masyarakat, dan lain sebagainya. Tujuan dari kelompok sekunder yaitu mencapai tujuan masyarakat yang objektif, dan rasional secara bersama-sama. Kelompok sekunder berpengaruh dalam penentuan arah minat ataupun jabatan seseorang.

Menurut Kardimin (dalam Agustia, 2020: 32) faktor dari kesiapan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Faktor internal

a. Faktor kesiapan secara mental

Maksud dari siap secara mental adalah seseorang harus siap berkompetisi karena harus menghadapi keadaan dimana peluang sedikit namun saingan atau pesaingnya banyak. Seseorang tersebut harus siap secara mental jika gagal ataupun berhasil.

b. Faktor kesiapan secara psikis

Maksud dari kesiapan psikis atau kejiwaan adalah seseorang harus sadar bahwa harus berniat untuk bekerja untuk mendapatkan penghasilan tanpa ketergantungan dengan orang lain, terutama orang tua.

2. Faktor eksternal

a. Pengaruh teman

Teman memegang peran penting dalam kehidupan seseorang, karena dengan teman seseorang bisa menentukan bagaimana kepribadian ataupun karakter sikap etos kerja.

b. Pengaruh saudara atau lingkungan

Saudara atau lingkungan merupakan faktor penting dalam kesiapan kerja individu. Sebagai contoh, jika seseorang tinggal di lingkungan yang di dalamnya banyak orang menganggur, maka seseorang tersebut akan merasa biasa saja jika menganggur. Berbeda lagi jika seseorang tinggal di lingkungan yang semua warga bekerja, maka ia akan malu jika menganggur.

Menurut Sinndy (2019: 14) faktor-faktor kesiapan kerja digolongkan menjadi 2 hal, yaitu faktor internal dan eksternal, faktor tersebut dibagi menjadi 8, antara lain sebagai berikut:

a. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan keberadaan orang lain yang dapat memberi dorongan, motivasi, perhatian, serta semangat sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan individu yang bersangkutan. Dukungan sosial termasuk faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja. Menurut penelitian (Setyowati, 2016) menyebutkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

b. Peluang kerja

Peluang kerja merupakan kesempatan kerja yang ditujukan untuk individu ataupun kelompok. Peluang kerja merupakan bagian dari faktor eksternal dari kesiapan kerja. Dalam penelitian (Polard, 1998) menunjukkan bahwa peluang kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

c. Status sosial atau ekonomi

Status sosial ekonomi merupakan posisi ataupun kedudukan seseorang di lingkungan masyarakat. Status sosial ekonomi lebih mengarah ke faktor eksternal kesiapan kerja. Dalam penelitian (Harry & Mjoli, 2018) menunjukkan bahwa status sosial ekonomi seseorang berpengaruh pada kesiapan kerja.

d. Sistem pendidikan dan kurikulum

Menurut UU No. 20 Tahun 2003, Sistem pendidikan adalah keseluruhan system pendidikan yang saling terkait dan mempunyai tujuan pendidikan nasional. Dalam penelitian (Harry, 2018) menunjukkan bahwa kurikulum pendidikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

e. Tanggung jawab

Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah tanggungjawab. Tanggung jawab kepada diri sendiri maupun keluarga merupakan faktor internal dari kesiapan kerja (Pollard, 1998).

f. Intelegensi, Bakat, dan Minat

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengetahuan, bakat, minat, keadaan jasmani, nilai kehidupan, serta sifat-sifat. Faktor diatas termasuk dalam faktor internal dari kesiapan kerja.

g. Kecerdasan Emosional

Menurut penelitian dari (Masole, 2016), kesiapan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional termasuk dalam faktor internal dari kesiapan kerja.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu faktor internal kesiapan fisik, kesiapan mental, kondisi fisik, kebutuhan-kebutuhan, motif, emosional, pengetahuan, keterampilan, tujuan, kecerdasan, kemampuan, bakat, minat, nilai-nilai, sifat pribadi, kreativitas, sikap, kesempatan, motivasi, dan kemauan. Faktor eksternal yaitu keluarga, masyarakat, sekolah, karakteristik kerja, prospek dan peluang kerja, jenis kerja, pengalaman, sarana dan prasarana, dan informasi dunia kerja.

4. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja merupakan perintah dari Allah SWT, dan sunah dari Rasulullah SAW. Segala sesuatu harus dipersiapkan, termasuk bekerja. Selain itu kerja merupakan prinsip dari ekonomi Islam yang harus dilakukan untuk kelangsungan hidup, baik individu maupun masyarakat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sekedar kepentingan dunia namun juga kepentingan spiritual atau *ukhrawi*, sehingga semua yang dikerjakan mengandung nilai ibadah. Bekerja tidak hanya mencari makan namun juga harus berlandaskan nilai-nilai yang disebut tata nilai.

Allah memerintahkan kepada hamba-Nya untuk bekerja dan mempersiapkan sesuatu halnya dalam Q.S At-Taubah ayat 105 berikut ini :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ -

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan (Allah) Yang mengetahui gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Kementerian Agama, 2021).

Dari penjelasan dan firman diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan sunah Rasulullah SAW. Apapun yang dikerjakan Rasulullah merupakan sunah, Rasulullah dahulu juga bekerja sebagai pedagang. Sebaiknya sebelum bekerja seseorang harus mempersiapkannya segala sesuatunya serta mendapat ridho Allah SWT. Dalam bekerja bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan di dunia saja namun kebutuhan *ukhrawi* juga, sehingga bernilai ibadah.

B. Konseptualisasi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

1. Definisi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berasal dari bahasa Latin yang artinya bergerak. Motivasi menurut Mc. Donald merupakan perubahan energi dari dalam diri individu yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” serta didahului dengan tanggapan terhadap tujuan. Menurut Uno motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan tindakan (Alfan, 2012: 116). Seseorang yang akan mempunyai suatu tujuan maka sangat membutuhkan motivasi, karena motivasi merupakan bagian penting dari sebuah tujuan. Seperti yang dinyatakan dalam penelitian Sulistiyobudi dan Kardiyono dalam (Ariska, dkk, 2016: 194) bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan.

Menurut Uno, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal dari dalam diri seseorang untuk melakukan perubahan yang mempunyai beberapa indikator antara lain, adanya keinginan atau hasrat untuk melakukan suatu kegiatan, adanya sebuah harapan serta cita-cita, adanya penghargaan terhadap diri sendiri, adanya lingkungan yang mendukung, serta kegiatan yang menarik (Triani & Arief, 2016: 852). Menurut Mc Clelland, motivasi merupakan sebuah usaha seseorang untuk mencapai tujuan berupa keberhasilan atau kesuksesan dalam sebuah kompetisi yang didalamnya terdapat standar keunggulan dimana motivasi akan muncul ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain maupun lingkungan di sekitarnya (dalam Andjarwati, 2015: 50). Hal yang sama juga dinyatakan oleh Mc Cromick (dalam Alfan, 2014: 116) bahwa motivasi merupakan kondisi dimana dapat mempengaruhi, membangkitkan, memelihara, serta mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan kerja.

Dalam salah satu aliran psikologi yaitu aliran humanistik, motivasi dibahas oleh Abraham Maslow. Aliran humanistik muncul karena adanya ketidakpuasan dari pendekatan psikoanalisa behavioristik. Dalam aliran humanistik lebih menekankan dari segi nilai manusia, hak individu, Tindakan diri dan harga diri dalam menentukan suatu tindakan yang diambil. Teori ini lebih menekankan kepada pelajar dan pelajar diibaratkan klien. Menurut Maslow hierarki kebutuhan manusia jika diurutkan dari yang terendah sampai yang tertinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, serta aktualisasi diri. Seseorang termotivasi untuk bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sehingga merasa aman dan nyaman untuk melangsungkan kehidupannya. Seseorang dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi berdasarkan urutan kadar kebutuhan dari yang paling rendah hingga paling tinggi (Tri, 2015: 4).

Selain beberapa konsep motivasi diatas, terdapat konsep baru tentang motivasi Islam yang dikemukakan oleh Al Ghazali. Dapat digambarkan konsep dari teori ini adalah ilmu yang berkarakter ilmiah, tidak hanya wacana agama belaka, karena karya dari Al Ghazali diimplementasikan dan diaktualisasikan untuk kepentingan yang melebar serta meluas. Teori motivasi dari Al Ghazali didasari dalam buku *Ihya Ulumuddin*, yaitu *khauf wa raja'* (takut dan harap). Konsep motivasi teori motivasi Islam dari Al Ghazali adalah perasaan takut, dan harapan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah menuju derajat yang mulia. Sikap takut dan hanya berharap kepada Allah adalah tingkatan bagi pencari ridho Allah, pencari ilmu, atau mencari jalan yang lurus.

Perlunya ada pengembangan potensi dari rohaniah yang lebih ke arah positif ini, digagas oleh Al Ghazali dalam Psikologi Sufistiknya, dikarenakan menurut Al Ghazali potensi *nafs* yang pada dasarnya memiliki dampak positif ini bila selalu dikembangkan secara terus menerus sampai ideal, maka akan membawa implikasi positif yaitu bagi pembentukan kepribadian yang mempunyai moral yang lebih baik. Dalam istilah Al Ghazali disebut dengan *mutakhalliqlihi akhlak Allah* (Fauzi, 2019: 97)

Menurut Djaali, motivasi adalah keadaan fisik dan psikis dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan mencapai suatu tujuan atau kebutuhan tertentu (Triani & Arief, 2016: 852). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi fisik maupun psikis yang dapat mendorong dirinya untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Danim, motivasi memasuki dunia kerja merupakan dorongan dari diri individu yang dilakukan secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu (Sigiyanto & Harnanik, 2016: 430). Menurut Anoraga, motivasi memasuki dunia kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat untuk bekerja (Triani & Arief, 2016: 852). Menurut Fajriyah dan Sudarma (2016: 423), motivasi dunia kerja juga dapat menimbulkan semangat atau dorongan seseorang untuk memasuki dunia kerja, baik dari dalam maupun luar dirinya. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja motivasi memasuki dunia kerja juga sumber ataupun hal-hal yang dapat mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja (Tania, Maksum, & Fernandez (2017: 2). Menurut Anoraga, motivasi memasuki dunia kerja menentukan besar kecilnya dari prestasi yang didapat di dunia kerja (Fajriyah & Sudarma, 2016: 423).

Menurut Stanton motivasi merupakan kebutuhan yang diberi stimulus yang mempunyai orientasi tujuan ke depan serta mendapatkan rasa puas. Motivasi dapat timbul karena adanya keinginan atau cita-cita dari setiap individu (Fajriyah & Sudarma, 2016: 423). Menurut Sugiyanto dan Harnanik (2016: 431) motivasi kerja merupakan usaha yang dilakukan secara sadar melakukan suatu pekerjaan yang sedang dihadapi. Motivasi memasuki dunia kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang. Besar kecilnya pengaruh yang didapatkan dari motivasi tergantung dari intensitas seseorang mendapat motivasi, baik dari dalam maupun dari luar diri.

Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli diatas, motivasi memasuki dunia kerja merupakan semangat atau dorongan seseorang untuk memasuki dunia kerja serta mengarahkan perilaku seseorang untuk dapat bekerja secara efektif dan bersinergi yang berasal dari dalam maupun luar diri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Siswa lulusan SMK sangat membutuhkan motivasi untuk memasuki dunia kerja. Hal ini akan mendorong siswa untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memasuki dunia kerja.

2. Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi memasuki dunia kerja penting untuk dimiliki oleh calon pekerja. Semakin tinggi motivasi dunia kerja semakin tinggi pula hasil kerja yang dilakukan. Menurut Hata (2017: 16) bahwa fungsi dari motivasi dunia kerja yaitu:

- a. Mendorong timbulnya perbuatan atau kelakuan. Seseorang akan mencari sebuah pekerjaan karena adanya motivasi dalam dirinya.
- b. Sebagai pengarah. Artinya motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi mempunyai peran untuk mendekatkan seseorang dari tujuan yang akan dicapai.
- c. Sebagai penggerak. Semakin besar motivasi maka semakin cepat pula seseorang dalam mencari pekerjaan.

Menurut Tania, Maksun, dan Fernandez (2017: 2) motivasi memasuki dunia kerja mempunyai beberapa fungsi, diantaranya yaitu:

- a. Sebagai penggerak. Ibarat oli pada mobil, motivasi menentukan seberapa cepatnya seseorang untuk mencari sebuah pekerjaan.
- b. Menentukan arah kelakuan atau perbuatan. Perbuatan yang dilakukan mengarah ke tujuan atau cita-cita dari seseorang.
- c. Mencegah adanya penyelewengan perilaku yang seharusnya ditempuh.
- d. Menyeleksi perbuatan yang akan dilakukan. Menentukan mana perbuatan yang dapat mengarah ke tujuan dan mana yang tidak.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi memasuki dunia kerja yaitu berfungsi sebagai dorongan dalam diri seseorang dalam menentukan arah dan tujuan untuk memasuki dunia kerja, sebagai pengarah seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan yang telah ditentukan, sebagai penggerak seseorang untuk selalu berusaha mencari pekerjaan, sebagai pengingat jika ada perbuatan yang menyeleweng dari tujuan, serta sebagai penyeleksi agar selalu berperilaku yang mengarah ke tujuan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut Slameto (dalam Wibowo & Santoso, 2020: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memasuki dunia kerja antara lain, sebagai berikut:

a. Faktor psikologi

Faktor psikologi terdiri dari kondisi mental, keinginan atau minat, semangat atau semangat, emosi, kematangan berpikir, serta kesiapan berprestasi.

b. Faktor fisiologi

Faktor fisiologi terdiri dari system saraf, panca indera, serta otot-otot yang berfungsi dengan baik.

c. Faktor pengalaman

Faktor pengalaman terdiri dari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan pengetahuan.

d. Faktor Ekstern

Faktor ekstern terdiri dari pendidikan, lingkungan keluarga, serta dunia kerja.

Menurut Sukardi (dalam Sugiyanto & Harnanik, 2016: 431) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memasuki dunia kerja, antara lain:

a. Faktor dari dalam diri sendiri (*internal*)

Faktor *internal* meliputi, kemampuan intelegensi, sikap, bakat, minat, kepribadian, hobi atau kegemaran, nilai, prestasi, penggunaan waktu senggang, keterampilan, aspirasi pengetahuan sekolah, pengalaman dunia kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik, masalah dan keterbatasan individu dan penampilan lahiriah, serta pengetahuan tentang dunia kerja.

b. Faktor dari luar individu (*eksternal*)

Faktor *eksternal* meliputi, Kelompok primer (bentuk hubungan yang bersifat pribadi ataupun erat dengan kehidupan sehari-hari) dan kelompok sekunder (kelompok sekunder didasari oleh kepentingan tertentu yang mengiringi aktivitas keseharian dari kelompok tersebut misalnya, teman sebaya, masyarakat, dan lain sebagainya).

Menurut Hata (2017: 19) faktor-faktor motivasi memasuki dunia kerja antara lain, sebagai berikut :

- a. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja
Seseorang akan termotivasi memasuki dunia kerja apabila mempunyai keinginan atau kemauan yang kuat untuk bekerja.
- b. Harapan atau cita-cita
Seseorang bisa termasuk memasuki dunia kerja dikarenakan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik serta tercapai apa yang ia cita-citakan.
- c. Desakan atau dorongan lingkungan
Seseorang dapat termotivasi memasuki dunia kerja karena melihat dari desakan atau dorongan lingkungan. Lingkungan yang dimaksud bisa lingkungan keluarga ataupun masyarakat. Sebagai contoh, desakan dari keluarga yang mempunyai keadaan ekonomi yang kurang mampu, menjadikan seseorang bisa termotivasi untuk bekerja dengan tujuan memperbaiki status ekonomi keluarga.
- d. Kebutuhan fisiologis atau penghormatan atas diri sendiri
Seseorang bisa mempunyai motivasi untuk memasuki dunia kerja dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya secara mandiri tanpa tergantung dengan orang tua ataupun orang lain.

Berdasarkan pendapat-pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memasuki dunia kerja berasal dari dalam individu (*internal*) dan luar individu (*eksternal*). Faktor dari dalam individu berupa kebutuhan, tujuan atau keinginan, kemampuan, sikap, bakat, minat, hobi, serta prestasi. Sementara itu faktor dari luar individu berupa gaji, sesama pekerja, keamanan pekerjaan, pujian, serta dorongan dari lingkungan.

4. Motivasi Memasuki Dunia Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai apa yang diinginkan. Dalam Islam juga dibahas tentang motivasi kerja, salah satunya dalam QS Al-Jumu'ah ayat 10, sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (Kementerian Agama, 2021).

Melalui ayat di atas dapat kita ketahui bahwa setiap insan manusia yang berada di dunia atau di bumi harus memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik lagi, dikarenakan Allah SWT hanya memberi rahmat, karunia, serta rezeki kepada orang-orang yang memiliki semangat atau motivasi yang kuat dalam dirinya. Menurut Muawik Saleh dalam (Safitri, 2017: 13) mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam mempunyai unsur niat yang baik dan benar, takwa dalam bekerja, serta ikhlas dalam bekerja.

C. Konseptualisasi Variabel Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial terdiri tersusun dari dua kata, yaitu dukungan dan sosial. Dukungan adalah menyediakan atau memberikan sesuatu untuk kebutuhan orang lain, bisa berupa semangat, dorongan, kebutuhan atau nasihat dalam suatu kondisi yang dibutuhkan (Chaplin dalam Marni & Yuniawati, 2015: 3). Sedangkan sosial menurut KBBI adalah sesuatu yang berhubungan dengan orang lain dan masyarakat. Jadi dukungan sosial dukungan yang berasal dari orang lain bisa berupa semangat, nasihat, atau hal yang lain yang dibutuhkan orang tersebut. Menurut Taylor, dukungan sosial adalah suatu bentuk penerimaan informasi, nasihat, perhatian, ataupun material, sehingga individu merasa disayangi, dihormati, diperhatikan, serta dikasihi dari lingkungan sekitar (Sari, 2017: 256).

Menurut Hull dukungan atau dorongan merupakan energi atau daya yang dapat mengarahkan individu pada tingkah laku tertentu. Sejalan dengan Hull, menurut Dollard dan Miller mengemukakan bahwa dorongan sendiri terbagi menjadi 2, yaitu dorongan primer dan dorongan sekunder (Sarwono, 1991: 17). Dorongan primer terdiri dari kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, serta seks. Sedangkan kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan dorongan bersifat sosial Menurut Johnson dan Jhonson, dukungan sosial merupakan keberadaan orang lain yang dapat membuat individu semangat, merasa disayangi, diperhatikan serta bisa mendapat bantuan ketika dibutuhkan yang dapat diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan individu tersebut (Saputri & Indrawati, 2011: 69). Menurut Sarafino dukungan sosial mengacu pada kepedulian, kenyamanan, harga diri, atau kelompok yang berasal dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial bisa juga dikatakan peran yang diberikan oleh teman-teman berupa nasihat, bantuan, maupun tempat untuk mencurahkan perasaan pribadi (Sekarina dan Indriana, 2018: 383). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sarason (dalam Safitri, Binahayati, dan Taftazani, 2017: 249) bahwa dukungan sosial merupakan keberadaan atau ketersediaan orang lain sehingga seseorang merasa disayangi dan dihargai.

Menurut Sears dkk dalam (Bukhori, 2012: 4) dukungan sosial adalah hubungan interpersonal antara individu satu dengan individu lainnya, dimana salah satu individu tersebut memberikan bantuan berupa partisipasi, motivasi, emansipasi, penghargaan atau penilaian terhadap individu, serta penghargaan. Menurut Taylor, dukungan sosial adalah bentuk pemberian informasi serta merasa bahwa dirinya dicintai, dihargai, diperhatikan, serta dihormati (Saputri & Indrawati, 2011: 68). Menurut Sarafino dan Smith dalam (Evi, 2017: 356) dukungan sosial merupakan sebuah bentuk penerimaan atas diri sendiri dari seseorang ataupun kelompok yang menimbulkan persepsi atas dirinya bahwa ia dihargai, disayangi, diperhatikan, serta ditolong.

Dukungan sosial merupakan kondisi yang mengacu pada persepsi dari kenyamanan, penghargaan, kepedulian, serta bantuan dari orang lain yang membuat seseorang merasa disayangi serta dipelihara. Menurut Zimet, Dahlem, Zimet dan Farley dukungan sosial merupakan keyakinan individu atas ketersediaan dari dukungan sosial dari keluarga, teman, dan orang-orang yang dekat sewaktu seseorang tersebut membutuhkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Bukhori, Hasan, Hajar, dan Hidayah menyatakan bahwa dukungan sosial adalah hubungan interpersonal yang mana orang-orang sekitar atau orang terdekat memberikan bantuan kepada individu (Hasibuann, Anindhita, Maulida, dan Nashori, 2018: 105). Menurut Malecky dan Demary 2002, 2006 (dalam Abdul, dkk, 2020: 78) dukungan sosial merupakan dukungan yang dapat dirasakan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan kepada seseorang dari keluarga, teman, atau lingkungan sekitar berupa kasih sayang, penghargaan, serta diberi informasi, sehingga seorang tersebut merasa nyaman dan merasa dipelihara, dan dikasihi.

2. Aspek-aspek Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki beberapa aspek yang menurut Smet dan Taylor (dalam Utami & Hasanat, 1998: 47) sebagai berikut:

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional merupakan dukungan melalui penyaluran perasaan antar individu berupa kepedulian, perhatian serta empati ketika individu terkena masalah, dan memberikan rasa pada individu di saat tertekan, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dihargai, disayangi, serta dipedulikan. Dukungan emosional bisa berupa pemberian perhatian serta bersedia mendengar apa masalah dan keluh kesah individu yang bersangkutan.

b. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental merupakan dukungan langsung berupa pemberian bantuan finansial, memberikan pinjaman uang saat membutuhkan, memberikan pekerjaan, serta bisa juga fasilitas transportasi ataupun akomodasi.

c. Dukungan informative

Dukungan informative merupakan pemberian informasi dalam bentuk nasihat serta saran, pengarahan terhadap sesuatu yang sudah dilakukan atau akan dilakukan individu.

d. Penghargaan

Dukungan penghargaan dapat berupa bantuan ungkapan yang positif ataupun dorongan untuk terus maju pada seseorang yang membutuhkan suatu dukungan.

Dukungan penghargaan diri dapat membentuk kepercayaan diri serta merasa dihargai ketika seorang individu mendapat tekanan.

Menurut Zimet dkk dalam (Sinndy, 2019: 31) mengkonsepkan bahwa dukungan sosial terbentuk dari tiga dimensi yang berasal dari sumber yang dapat dirasakan, yaitu keluarga, teman, dan orang penting lainnya. Penjelasan dari masing-masing dimensi sebagai berikut :

a. Dukungan keluarga

Dukungan dari keluarga sangat dibutuhkan karena keluarga dapat memberikan dukungan fisik, psikis, serta materi.

b. Dukungan teman

Dukungan teman dibutuhkan karena dewasa ini seseorang lebih sering bertemu atau berkumpul dengan teman dari pada keluarga, maka teman dapat memberikan dukungan berupa fisik, psikis, maupun materi juga.

c. Dukungan orang-orang penting lainnya

Dukungan orang penting dapat memberikan seseorang dukungan berupa dukungan psikologis, fisik, maupun materi. Contoh dari orang-orang penting yaitu, guru, rekan kerja, atau orang-orang lainnya yang dianggap penting dalam kehidupan seseorang tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informative, dukungan jejaring sosial, dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan dari orang-orang penting lainnya.

3. Faktor-faktor Dukungan Sosial

Menurut Myers dalam (Evi, 2017: 357) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut :

a. Empati

Empati adalah perasaan ikut merasakan kesusahan yang dialami orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain serta mengurangi kesusahannya.

b. Pertukaran sosial

Pertukaran sosial adalah hubungan saling timbal balik antar individu atau dalam suatu perilaku sosial berupa informasi, cinta, serta pelayanan. Hubungan interpersonal yang baik akan tercipta jika pertukaran sosial seimbang. Dengan adanya pertukaran sosial maka individu atau kelompok akan lebih percaya bahwa individu atau kelompok lain memberikan dukungan.

c. Norma dan nilai sosial

Dengan adanya norma sosial seseorang mempunyai acuan bimbingan untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

Menurut Stanley (Agustia, 2020: 41) faktor-faktor dari dukungan sosial adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik bisa berupa sandang, papan, serta pangan. Jika seseorang belum terpenuhi kebutuhan fisiknya, maka seseorang akan kurang mendapat dukungan sosial.

b. Kebutuhan psikis

Kebutuhan psikis merupakan hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Hal yang termasuk kebutuhan psikis diantaranya rasa ingin tahu, perasaan religious, rasa aman, yang pastinya membutuhkan orang lain. Terlebih lagi jika seseorang sedang mengalami masa yang sulit, mempunyai permasalahan baik ringan atau berat, maka seseorang akan cenderung akan mencari orang lain untuk mendapatkan dukungan sosial dari orang sekitar sehingga seseorang tersebut merasa dicintai, dihargai, serta diperhatikan.

c. Kebutuhan sosial

Orang yang sering bersosialisasi dengan masyarakat sekitar akan mudah dikenal oleh masyarakat, dibandingkan dengan orang yang jarang pernah bersosialisasi. Orang yang mudah berinteraksi dengan orang lain cenderung untuk mendapatkan pengakuan dari masyarakat. Untuk itu sebuah pengakuan sangat penting untuk mendapatkan penghargaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dukungan sosial yaitu empati, pertukaran sosial, norma dan nilai sosial, kebutuhan fisik, kebutuhan psikis, kebutuhan sosial.

4. Dukungan Sosial dalam Perspektif Islam

Dukungan sosial merupakan dukungan dengan memberikan bantuan ataupun informasi yang diberikan oleh keluarga, teman, ataupun orang sekitar sehingga individu bisa merasa diperhatikan, disayang, dan dihargai. Dalam Islam dukungan sosial disebut dengan *ta'awun* atau tolong menolong.

Tolong menolong merupakan sesuatu yang sangat dianjurkan oleh Islam. Yang kita tahu manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari orang lain, dalam Islam disebut juga *habluminnas*. Seperti firman Allah SWT tentang tolong-menolong dalam QS. Al-Maidah ayat 2. Ayatnya sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجْلُوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ
وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى
وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Hai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan qurban) dan qalaid (hewan-hewan qurban yang diberi tanda) dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitul Haram; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil Haram, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya.” (Kementerian Agama RI, 2021)

Berdasarkan firman Allah diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dianjurkan dalam agama Islam. Sebagai seorang manusia harus saling tolong-menolong dalam kebaikan dan tidak diperkenankan untuk tolong-menolong dalam kejelekan yang tidak bermanfaat.

D. Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sebuah perusahaan mempunyai kriteria-kriteria khusus dalam menerima seorang karyawan. Maka dari itu sebelum bekerja, seseorang harus mempersiapkan secara fisik, mental, sosial, pengalaman, dan hal lainnya. Menurut Ketut (dalam Utami, 2016: 4) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mendukung kesiapan kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Salah satu faktor *internal* yang mempengaruhi kesiapan kerja ialah motivasi, motivasi dalam hal ini adalah motivasi memasuki dunia kerja. Dengan adanya motivasi seseorang bisa mempunyai dorongan dan semangat dalam memasuki dunia kerja. Seseorang akan mempunyai daya juang yang tinggi untuk bekerja jika dirinya mempunyai motivasi yang ada dalam diri seseorang tersebut itu tinggi. Dengan adanya motivasi seseorang mampu berpikir logis, mampu berkerja sama dengan orang lain, mengendalikan emosi, serta kritis dengan hal-hal baru ataupun yang

kurang sesuai dengan pemikiran dengan seseorang tersebut. Selain itu dengan adanya motivasi memasuki dunia kerja menjadikan seseorang mempunyai keberanian dan rasa tanggung jawab secara individual tanpa menggantungkan orang lain, mampu beradaptasi dengan lingkungan ataupun perkembangan teknologi serta mempunyai ambisi untuk tetap maju dan lebih baik. Semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja semakin tinggi pula kesiapan kerja seseorang, dan sebaliknya semakin rendah motivasi memasuki dunia kerja semakin rendah pula kesiapan kerja seseorang. Seperti dalam penelitian (Epa, 2018: 9) yang mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja siswa semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa dan begitu juga sebaliknya.

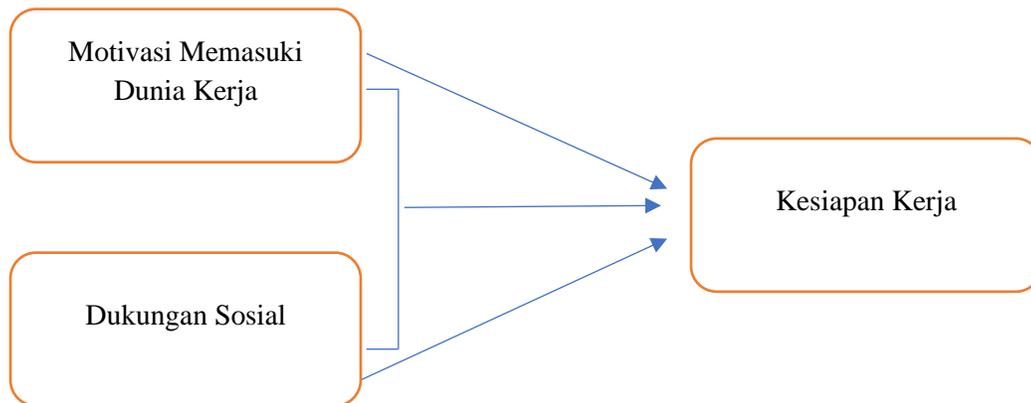
Selain itu *internal*, terdapat juga faktor *eksternal* yang mempengaruhi kesiapan kerja. Salah satu faktor *eksternal* yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah dukungan sosial. Dengan ketersediaan dukungan sosial seseorang mampu merasakan adanya pengaruh ketika menghadapi situasi masuk kedalam dunia kerja, dengan kata lain dukungan sosial berpengaruh dalam kesiapan kerja seseorang. Seperti dalam penelitian (Anita, 2016: 6) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Menurut Sears dkk dalam (Bukhori, 2012: 4) dukungan sosial adalah hubungan interpersonal antara individu satu dengan individu lainnya, dimana salah satu individu tersebut memberikan bantuan berupa partisipasi, motivasi, emansipasi, penghargaan atau penilaian terhadap individu, serta penghargaan. Dukungan sosial terdekat diperoleh dari keluarga.

Keluarga merupakan taman pendidikan pertama yang didapat oleh seorang anak. Keluarga dapat memberikan dukungan berupa fisik, psikis, maupun materi. Bentuk dukungan keluarga bisa jaminan kesejahteraan untuk anak, jaminan kesehatan untuk anak, pemahaman suatu karakter, budaya, keterampilan dan adat, membantu mempromosikan kekuatan hidup serta membangun kapasitas anak, mengikuti perkembangan anak dan kebutuhan yang unik di setiap anak, memberikan akses yang cukup serta layanan untuk kesejahteraannya (Firdaus, 2007: 401). Dengan adanya dukungan keluarga maka seseorang semakin siap untuk bekerja. Karena keluarga akan berusaha dengan sepenuhnya agar supaya anggota keluarga lain dapat hidup menjadi lebih baik.

Selain dukungan keluarga, dukungan teman sebaya juga diperlukan dalam mempersiapkan memasuki dunia kerja. Seperti yang kita ketahui intensitas seseorang bertemu teman jauh lebih banyak dibanding dengan keluarga atau masyarakat sekitarnya. Jadi dapat kita ketahui teman lebih banyak waktu atau kesempatan untuk mempengaruhi seseorang, sehingga dapat membentuk sifat atau sikap, pembicaraan, minat penampilan, kepribadian, sikap etos kerja, serta perilaku seseorang. Jika seseorang berkumpul dengan orang-orang yang mempunyai minat untuk bekerja dan mempunyai usaha yang tinggi untuk dapat bekerja, maka seseorang tersebut secara tidak langsung akan berada di lingkungan yang mendukung ia untuk mempersiapkan diri untuk bekerja. Maka teman sangat menentukan bagaimana sifat kita terbentuk.

Selain keluarga dan teman sebaya, faktor dukungan sosial lainnya yang mendukung kesiapan kerja adalah dukungan orang yang dianggap penting juga dibutuhkan. Seperti dalam penelitian (Utami, 2016: 7) yang mengatakan bahwa dukungan orang yang dianggap penting mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Sebagai contoh arahan, masukan, bimbingan dari guru yang mengarahkan siswanya untuk bekerja sesuai dengan bidang yang diminati. Semakin banyak orang-orang penting yang mendukung untuk bekerja maka akan semakin siap pula untuk bekerja.

- E. Skema Hubungan antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal”.



F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan landasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal
- H2 : Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal
- H3 : Ada hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah cara yang digunakan untuk menemukan sebuah jawaban dari permasalahan atau pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan prosedur yang ilmiah serta sistematis (Latipun, 2015: 1). Penelitian dilakukan untuk memecahkan sebuah permasalahan melalui hipotesis yang telah disusun dengan cara dikumpulkan, diolah, dianalisis, serta disajikan dengan objektif dan sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan terhadap suatu kajian yang empiris dengan cara mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dengan bentuk angka dari pada bentuk naratif (Donmoyer dalam Prajitno, 2013: 1). Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian *korelasional*. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain serta mengukur seberapa besar tingkat dari hubungan antar kedua atau lebih variabel tersebut (Latipun, 2015: 5). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengukur sejauh mana hubungan kesiapan kerja dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat ataupun penilaian orang, kegiatan atau objek yang mempunyai variasi tertentu, subjek satu dengan subjek yang lain, objek satu dengan yang lain, ataupun kasus satu dengan kasus yang lain, yang angkanya dapat berbeda antara yang ditentukan atau ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Azwar, 2018: 32). Adapun dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu :

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam Bahasa Indonesia merupakan variabel terikat. Variabel ini disebut juga variabel hasil, keluaran, ataupun konsekuensi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Azwar, 2018: 34). bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel konsekuensi yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat atau dependen dalam penelitian adalah kesiapan kerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam Bahasa Indonesia merupakan variabel bebas. Variabel ini disebut juga dengan variabel stimulus atau variabel prediksi terhadap variabel dependen. Menurut (Azwar, 2018: 34). Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan adanya perubahan terhadap variabel dependen atau yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen atau variabel bebas yaitu motivasi memasuki dunia kerja (X1) dan dukungan sosial (X2).

2. Definisi Operasional

a. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah ketersediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu yang didukung dengan keterampilan, skills, pengetahuan, serta potensi-potensi dalam suatu bidang tertentu dengan kondisi siap secara fisik, mental, maupun pengalaman untuk mendapatkan hasil sesuai yang ditargetkan dan semaksimal mungkin. Variabel kesiapan kerja diukur menggunakan skala kesiapan kerja yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Brady (2010), yaitu Tanggungjawab (*Responsibility*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Keterampilan (*Skills*), Komunikasi (*Communication*), Pandangan terhadap diri (*Self view*), dan Kesehatan & Keselamatan (*Healthy & safety*). Semakin tinggi skor yang didapatkan menandakan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja. Sedangkan, semakin rendah skor yang didapatkan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja yang didapatkan oleh individu.

b. Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi memasuki dunia kerja merupakan semangat atau dorongan seseorang untuk memasuki dunia kerja serta mengarahkan perilaku seseorang untuk dapat bekerja secara efektif dan bersinergi yang berasal dari dalam maupun luar diri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Variabel motivasi memasuki dunia kerja diukur dengan skala motivasi memasuki dunia kerja yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Hata, 2017: 19), yaitu mempunyai lima indikator penelitian diantaranya keinginan dan minat untuk memasuki kerja, harapan dan cita-cita setelah bekerja, desakan dan dorongan dari lingkungan sekitar, kebutuhan fisiologis akan pribadi, dan kebutuhan penghormatan atas diri pribadi. Semakin tinggi skor yang didapatkan menandakan semakin tingginya tingkat motivasi memasuki dunia kerja. Sedangkan, semakin rendah skor yang didapatkan menandakan semakin minimnya motivasi memasuki dunia kerja yang didapatkan oleh individu.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan kepada seseorang dari keluarga, teman, atau lingkungan sekitar berupa kasih sayang, penghargaan, serta diberi informasi, sehingga seorang tersebut merasa nyaman dan merasa dipelihara, dan dikasihi. Variabel dukungan sosial diukur dengan skala dukungan sosial yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Zimet, Dahlem, Zimet dan Farley (1998), yaitu dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan orang penting lainnya. Semakin tinggi skor yang didapatkan menandakan semakin tingginya tingkat dukungan sosial. Sedangkan, semakin rendah skor yang didapatkan menandakan semakin minimnya dukungan sosial yang didapatkan oleh individu.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat akan dilaksanakannya penelitian ini adalah di SMK Muhammadiyah 02 Boja yang beralamat di Jalan Semarang KM. 1 Boja Kendal RT 03 RW 04 Tampingan Boja, Kendal, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu dimana penelitian ini akan dilaksanakan yaitu pada bulan April 2021.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau suatu objek penelitian dengan kualitas dan karakteristik sama yang telah ditentukan oleh seorang peneliti guna dipelajari sampai ditemukan kesimpulan (Latipun, 2015: 29).

Populasi dalam penelitian merupakan seluruh kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja yang berjumlah 329 siswa.

Berikut merupakan rincian jumlah santri baru yang diperoleh dari guru kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja:

Tabel 3.1

Jumlah siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja

Jurusan	Jumlah Kelas	Jumlah
Teknik Audio Video (TAV)	1	30
Teknik Kendaraan Ringan 1 (TKR 1)	4	138
Teknik Komputer Jaringan 1 (TKJ 1)	3	106
Tata Busana (TB)	1	30
Perbankan Syariah (PS)	1	25
Total	10	329

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari suatu populasi yang hasilnya dijadikan untuk gambaran dari seluruh populasi (Latipun, 2015: 30). Dalam penelitian ini menggunakan teknik yang tergolong *probability sampling*. Menurut Gunawan (2014: 3), dijelaskan bahwa teknik *probability sampling* merupakan teknik penghimpunan sampel yang memberikan kesempatan yang sama dan merata bagi seluruh populasi yang telah ditentukan. Sampel dalam penelitian ini diambil dari perhitungan sampel dari suatu populasi berdasarkan rumus perhitungan oleh Krejckie dan Morgan (1970). Berikut rumus dari penghitungan jumlah sample dari Krejckie dan Morgan (1970):

Tabel 3.2

Tabel jumlah sample Krejckie dan Morgan

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	250	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351

90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	383

Berdasarkan perhitungan table diatas, jika populasi berjumlah 329 orang siswa, maka dalam penelitain ini jumlah subjek yang dibutuhkan berjumlah 175 orang siswa.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah metode untuk pengambilan sampel dari sebuah populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitain ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam (Latipun, 2015: 35) dijelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota sebuah populasi dan setiap unit sampling dengan pemilihan sampel sesuai dengan yang dikehendaki atau sesuai dengan karakteristik populasi. Adapun kriteria dari responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tercatat sebagai siswa SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal
- 2) Siswa kelas XII angkatan 2020/2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala. Skala digunakan sebagai alat ukur untuk menghasilkan sebuah data yang bersifat kuantitatif. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah sebuah penilaian mengenai sikap, perasaan, serta pengalaman seorang individu ataupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial yang terjadi (Kharina & Sahrah, 2018: 405).

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala kesiapan kerja, skala motivasi memasuki dunia kerja, dan skala dukungan sosial. Skala ini menggunakan 4 skor jawaban, yaitu sangat sering, sering, jarang, dan tidak pernah. Kemudian skala dibentuk dalam bentuk item pertanyaan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Angka penelitian dalam skala ini dibuat berurutan, yaitu 1 sampai 4.

Beban penilaian untuk pernyataan *favorable*, yaitu : sangat setuju = 4, setuju = 3, kurang setuju = 2, tidak setuju = 1. Adapun untuk pernyataan *unfavorable*, yaitu : sangat setuju = 1, setuju = 2, kurang setuju = 3, tidak setuju = 4.

Adapun skala yang digunakan, sebagai berikut :

1) Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Brady (2010) yang telah di sesuaikan dengan subjek penelitian yaitu siswa kelas XII SMK. Adapun aspek-aspek dari Brady (2010) antara lain yaitu Tanggungjawab (*Responsibility*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Keterampilan (*Skills*), Komunikasi (*Communication*), Pandangan terhadap diri (*Self view*), dan Kesehatan & Keselamatan (*Healthy & safety*).

Tabel 3.3

Blue print skala kesiapan kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>)	Bertanggung jawab akan diri sendiri	1, 27, 35, 38, 55	12, 17, 25, 51, 59	10
Fleksibilitas (<i>Flexibility</i>)	Bisa beradaptasi	7, 14, 22, 37, 50	2, 16, 29, 49, 60	10
Keterampilan (<i>Skills</i>)	Keyakinan akan keterampilan diri sendiri	9, 24, 31, 39, 46	5, 13, 20, 44, 56	10
Komunikasi (<i>Communication</i>)	Skills komunikasi yang baik	3, 15, 21, 40, 45	10, 8, 28, 43, 47	10
Pandangan terhadap diri (<i>Self view</i>)	Mempunyai pandangan diri yang positif	4, 11, 19, 41, 48	23, 30, 33, 53, 57	10
Kesehatan & Keselamatan (<i>Healthy & safety</i>)	Menjaga kesehatan dan keselamatan diri dan lingkungan	6, 32, 36, 52, 54,	18, 26, 34, 42, 58	10
Jumlah		30	30	60

2) Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Skala motivasi memasuki dunia kerja mengacu pada Hata (2017), yang telah di sesuaikan dengan subjek penelitian yaitu siswa kelas XII SMK. Skala ini mempunyai lima aspek penelitian diantaranya keinginan dan minat untuk memasuki kerja, harapan dan cita-cita setelah bekerja, desakan dan dorongan dari lingkungan sekitar, kebutuhan fisiologis akan pribadi, dan kebutuhan penghormatan atas diri pribadi.

Tabel 3.4

Blue print skala motivasi memasuki dunia kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Keinginan dan minat untuk memasuki kerja	Mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja	1, 20, 22, 40	9, 19, 36, 33	8
Harapan dan cita-cita setelah bekerja	Mempunyai harapan cita-cita setelah bekerja	2, 18, 26, 28	6, 15, 21, 31	8
Desakan dan dorongan dari lingkungan sekitar	Adanya desakan dan dorongan dari orang sekitar	3, 10, 16, 32	11, 17, 23, 25	8
Kebutuhan fisiologis akan pribadi	Bekerja karena ada kebutuhan fisiologis	4, 13, 24, 30	8, 27, 34, 39	8
Kebutuhan penghormatan atas diri pribadi.	Merasa bangga akan diri sendiri	5, 12, 35, 41	7, 14, 29, 38	8
Jumlah		20	20	40

3) Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial mengacu pada Zimet, Dahlem, Zimet dan Farley (1998), yang telah di sesuaikan dengan subjek penelitian yaitu siswa kelas XII SMK. Skala ini terdiri dari beberapa aspek yaitu dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan orang penting lainnya.

Tabel 3.5

Blue print skala dukungan sosial

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Dukungan keluarga	Dukungan Emosional	1, 25, 60	13, 37, 61	6
	Dukungan Instrumental	2, 26, 59	14, 38, 62	6
	Dukungan Informative	3, 27, 58	15, 39, 63	6
	Penghargaan	4, 28, 57	16, 40, 64	6
Dukungan teman	Dukungan Emosional	5, 29, 56	17, 41, 65	6
	Dukungan Instrumental	6, 30, 55	18, 42, 66	6
	Dukungan Informative	7, 31, 54	19, 43, 67	6
	Penghargaan	8, 32, 54	20, 44, 68	6
Dukungan orang penting lainnya	Dukungan Emosional	9, 33, 52	21, 45, 69	6
	Dukungan Instrumental	10, 34, 51	22, 46, 70	6
	Dukungan Informative	11, 35, 50	23, 47, 71	6
	Penghargaan	12, 36, 49	24, 48, 72	6
Jumlah		36	36	

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah kemampuan sebuah alat tes yang digunakan untuk mengukur secara akurat atribut yang diukur (Azwar, 2018: 95). Suatu tes dikatakan valid jika tes mampu mengukur apa yang hendak diukurnya secara akurat. Suatu alat ukur atau tes akan memiliki angka validasi yang tinggi dan memiliki angka akurasi yang tinggi akan menghasilkan error minimal dalam pengukuran (Azwar, 2018: 96). Maka diperlukan adanya suatu pengujian validitas dari sebuah instrument dalam suatu penelitian.

Tingkat validitas yang tinggi dari sebuah instrument menunjukkan bahwa instrument tersebut memiliki kecermatan dan tingkat kebenaran yang tinggi untuk digunakan dalam mengumpulkan data suatu penelitian tertentu. Penghitungan tingkat validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Pendekatan validitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan validitas isi (*content*), indikasi terpenuhinya validitas isi dapat diperoleh melalui prosedur validasi terhadap aitem-aitem dalam skala, kelayakan suatu aitem disimpulkan dari hasil penilaian, pendapat, masukan oleh *expert judgement*, dalam penelitian ini dilakukan oleh dua dosen pembimbing.

Selanjutnya skala akan diuji coba terlebih dahulu kepada 86 siswa. Hal ini diperlukan peneliti untuk mengetahui butir-butir item yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dan mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Penilaian validitas masing-masing butir item pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan item (Azwar, 2013:95). Menurut Azwar (2002: 86) standar yang digunakan untuk mengukur validitas suatu aitem sebesar $r_{xy} \geq 0,30$. Tujuan dilakukannya pengujian validitas yaitu untuk menjamin agar hasil pengukuran sesuai dengan apa yang diukur (Reksoatmodjo, 2009: 188). Dalam penelitian ini koefisien validitas yang akan digunakan oleh peneliti yaitu sebesar $r_{xy} = 0,30$. Apabila hasil koefisien validitas yang dihasilkan kurang dari 0,30 maka skala pengukurannya kurang valid. Sedangkan, jika hasil koefisien validitas yang dihasilkan lebih dari 0,30 maka skala pengukuran yang digunakan mempunyai tingkat validitas yang tinggi..

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Responden dalam uji coba penelitian ini yaitu siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal yang berjumlah 86 orang.

a) Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Skala motivasi memasuki dunia kerja yang digunakan pada uji coba berjumlah 40 aitem. Dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*, aitem yang dinyatakan valid terdapat 23 aitem dan 17 aitem dinyatakan gugur karna nilai $r \leq 0,30$. Adapun aitem yang gugur dari skala motivasi memasuki dunia kerja yaitu 1, 6, 12, 13, 14, 15, 18, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 35, 38 dan 39.

Berikut adalah *blue print* skala motivasi memasuki dunia kerja yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 3.6
Blueprint skala motivasi memasuki dunia kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Keinginan dan minat untuk memasuki kerja	Mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja	1*, 20, 22*, 40	9, 19, 36, 33	6
Harapan dan cita-cita setelah bekerja	Mempunyai harapan cita-cita setelah bekerja	2, 18*, 26*, 28*	6*, 15*, 21*, 31	2
Desakan dan dorongan dari lingkungan sekitar	Adanya desakan dan dorongan dari orang sekitar	3, 10, 16, 32	11, 17, 23*, 25	7
Kebutuhan fisiologis akan pribadi	Bekerja karena ada kebutuhan fisiologis	4, 13*, 24*, 30	8, 27*, 34, 39*	4

Kebutuhan penghormatan atas diri pribadi.	Merasa bangga akan diri sendiri	5, 12*, 35*, 40	7, 14*, 29, 38*	4
Jumlah		11	12	23

Keterangan: *Item yang gugur

b) Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial yang digunakan pada uji coba berjumlah 72 aitem. Dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*, aitem yang dinyatakan valid terdapat 45 aitem dan 27 aitem dinyatakan gugur karna nilai $r \leq 0,30$. Adapun aitem yang gugur dari dukungan sosial yaitu 1, 2, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 34, 62, 64, 65, 67, 69, 71 dan 72 sehingga menyisakan 45 item yang valid.

Berikut adalah *blue print* skala dukungan sosial yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 3.7
Blueprint skala dukungan sosial

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Dukungan keluarga	Dukungan Emosional	1*, 25*, 60	13*, 37, 61	3
	Dukungan Instrumental	2*, 26*, 59	14*, 38, 62*	2
	Dukungan Informative	3, 27*, 58	15*, 39, 63	4
	Penghargaan	4*, 28, 57	16, 40, 64*	4
Dukungan teman	Dukungan Emosional	5*, 29, 56	17*, 41, 65*	3
	Dukungan Instrumental	6, 30, 55	18, 42, 66	6
	Dukungan Informative	7, 31, 54	19*, 43, 67*	4

	Penghargaan	8*, 32, 54	20*, 44, 68	4
Dukungan orang penting lainnya	Dukungan Emosional	9, 33, 52	21*, 45, 69*	4
	Dukungan Instrumental	10*, 34*, 51	22*, 46, 70	3
	Dukungan Informative	11, 35, 50	23*, 47, 71*	4
	Penghargaan	12*, 36, 49	24, 48, 72*	4
Jumlah		25	20	45

Keterangan: *Item yang gugur

c) Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja yang digunakan pada uji coba berjumlah 60 aitem. Dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*, aitem yang dinyatakan valid terdapat 33 aitem dan 27 aitem dinyatakan gugur karna nilai $r \leq 0,30$. Adapun aitem yang gugur dari kesiapan kerja yaitu : 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 39, 42, 46, 48, 51, dan 57 sehingga menyisakan 33 item yang valid.

Berikut adalah *blue print* skala kesiapan kerja yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 3.8
Blueprint skala kesiapan kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>)	Bertanggung jawab akan diri sendiri	1*, 27*, 35, 38, 55	12, 17*, 25*, 51*, 59	5
Fleksibilitas (<i>Flexibility</i>)	Bisa beradaptasi	7*, 14*, 22, 37, 50	2*, 16, 29*, 49, 60	6
Keterampilan (<i>Skills</i>)	Keyakinan akan keterampilan diri sendiri	9*, 24*, 31, 39*, 46*	5*, 13*, 20, 44, 56	4
Komunikasi (<i>Communication</i>)	Skills komunikasi yang baik	3*, 15*, 21*, 40, 45	10*, 8*, 28*, 43, 47	4

Pandangan terhadap diri (<i>Self view</i>)	Mempunyai pandangan diri yang positif	4, 11*, 19, 41, 48*	23*, 30*, 33, 53, 57*	5
Kesehatan & Keselamatan (<i>Healthy & safety</i>)	Menjaga kesehatan dan keselamatan diri dan lingkungan	6, 32, 36, 52, 54,	18, 26, 34, 42*, 58	9
Jumlah		17	16	33

Keterangan: *Item yang gugur

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reability* yang artinya sejauh mana penelitian tersebut dapat dipercaya (Matondang, 2009: 93). Reliabilitas instrument ialah ketetapan dari suatu instrument terhadap hasil pengukuran meskipun sudah dilakukan secara berulang-ulang. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut menghasilkan hasil yang sama serta mendapat kesimpulan yang sama meskipun dilakukan beberapa kali pelaksanaan pengukuran

Sebuah instrument yang reliabel akan memiliki hasil yang sama meskipun dilakukan dengan objek yang berbeda, dilakukan oleh peneliti yang sama di waktu yang berbeda, dilakukan oleh dua atau lebih orang peneliti yang berbeda di waktu yang bersamaan dengan model pengujian yang berbeda, dan memiliki konsistensi internal dalam item pertanyaan yang terkandung di dalamnya (Matondang, 2009: 96). Penghitungan tingkat validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS teknik Alfa Cronbach.

Instrumen dapat dikatakan baik jika konsisten dengan butir yang diukurnya. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yaitu dalam rentang 0 sampai 1,00 yang artinya semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2016: 181). Keandalan instruemn dalam penelitian ini akan dilihat dari hasil cronbach's alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronsbach's alpha (α) > 0,6. Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini peneliti menggunakan program software SPSS 22. Dengan melihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.9
Interpretasi nilai (r) validitas dan reabilitas instrument

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1.	Antara 0,800-1,000	Sangat Tinggi
2.	Antara 0,600-0,799	Tinggi
3.	Antara 0,400-0,599	Cukup Tinggi
4.	Antara 0,200-0,399	Rendah
5.	Antara 0,000-0,199	Sangat Rendah

Berikut hasil uji Reliabilitas masing-masing skala

a) Tabel Perolehan Reliabilitas Skala Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Tabel 3.10.
Reliabilitas Skala Motivasi Measuki Dunia Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.841	40

b) Tabel perolehan Reliabilitas skala dukungan sosial

Tabel 3.11
Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.904	72

c) Tabel perolehan Reliabilitas skala kesiapan kerja

Tabel 3.12
Reliabel Skala kesiapan kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.872	60

Berdasarkan hasil uji Reliabelitas yang telah dilakukan oleh peneliti, *Cronbach's Alpha* 0.822 untuk skala motivasi memasuki dunia kerja, 0.900 untuk skala dukungan sosial dan 0.869 untuk skala kesiapan kerja. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 .

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau nilai dari residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana apabila data yang diperoleh memiliki signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak terdistribusi secara normal, sebaliknya jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut dikatakan terdistribusi secara normal (Ghozali dalam Mulyono, 2019: 1).

2. Uji Linarites

Uji linarites merupakan sebuah pengujian apakah hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak. Uji linarites dapat dikatakan sangat penting karena berhubungan dengan adanya bias dari keseluruhan hasil analisis.

Dapat dikatakan linier apabila dalam suatu hubungan memiliki signifikansi nilai F yang diamati lebih dari taraf signifikansi 0,05 (dalam Riduwan, 2008: 172). Uji linarites dalam penelitian ini menggunakan metode *test of linearity* melalui program SPSS dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi berganda (*multiple correlation*) untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel independen atau lebih secara bersamaan dengan satu variabel dependen. Untuk melakukan analisis korelasi

berganda terdapat prasyarat yang harus dipenuhi sebelumnya yaitu diharuskan agar terlebih dahulu menghitung korelasi sederhana antar variabel dengan menggunakan analisis korelasi *product moment pearson*. Analisis korelasi *product moment pearson* perlu dilakukan untuk mengetahui terlebih dahulu adakah hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014: 248).

a) Uji Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama peneliti menggunakan uji korelasi sederhana. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*. *Korelasi Product Moment* dalam penelitian ini berarti korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan variabel motivasi memasuki dunia kerja (X_1) dengan kesiapan kerja (Y).

Menurut Siregar (2017: 352), untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antar variabel, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-), sehingga:

- a) Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel x dan variabel y, bila variabel x naik maka variabel y turun.
- b) Apabila $r = 1$ artinya korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel x dan variabel y, bila variabel x naik, maka variabel y naik.

Sugiyono (2014: 231) menjelaskan penafsiran terhadap koefisien yang ditemukan dalam penelitian dengan melihat tabel sebagai berikut :

Tabel 3.13
Kriteria Koefisien Korelasi

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

b) Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis kedua digunakan untuk menguji hubungan antara X_2 dengan Y. Pengujian hipotesis kedua cara mencarinya sama dengan pengujian hipotesis Pertama

c) **Uji Hipotesis Ketiga**

Uji hipotesis ketiga peneliti menggunakan analisis korelasi ganda. Menurut Sugiyono (2013:232), analisis korelasi ganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen yaitu variabel motivasi memasuki dunia kerja (X_1) dan variabel dukungan sosial (X_2) dengan kesiapan kerja (Y).

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungannya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.14
Koefisien Korelasi Nilai “r”

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 sd 1,000	Korelasi sangat kuat
0,600 sd 0,799	Korelasi kuat
0,400 sd 0,599	Korelasi cukup
0,200 sd 0,399	Korelasi rendah
0,000 sd 1,999	Korelasi sangat rendah

Riduwan (2012, di kutip dari Wiranti & Ida, 2019:159), menyatakan dasar keputusan dari uji korelasi berganda dengan membandingkan nilai probabilitas. Jika, probabilitas $0,05 > sig. F change$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, jika probabilitas $0,05 < sig. F change$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini yaitu siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Populasi dalam penelitian ini 329 siswa yang terdiri dari 5 jurusan, yaitu Perbankan Syariah (PS), Tata Busana (TB), Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Teknik Audio Video (TAV), Teknik Kendaraan Ringan (TKR). Adapun responden yang diambil berjumlah 175 siswa dari 329 siswa, mengacu pada perhitungan sampel dari suatu populasi oleh Krejckie dan Morgan (1970). Deskripsi data dari motivasi memasuki dunia kerja, dukungan sosial dan kesiapan kerja kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja diperoleh skor dengan menggunakan SPSS.

a) Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian, maka sebaran subjek dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1 Persentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

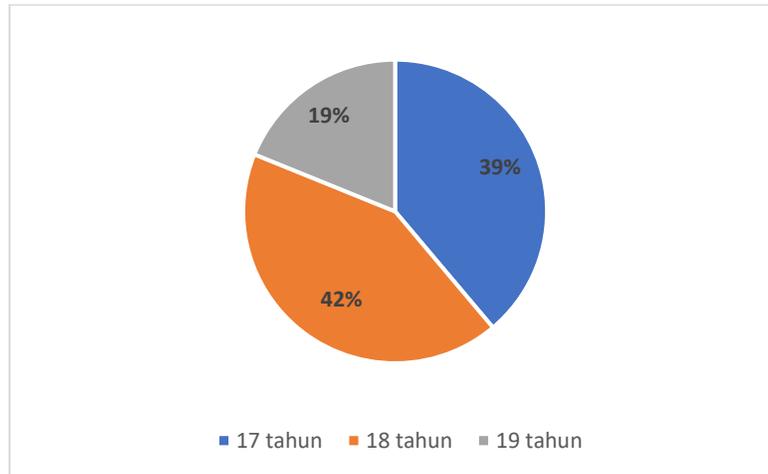


Diketahui sebanyak 103 orang atau sekitar 59% adalah laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 72 orang atau sekitar 41% subjek penelitian adalah perempuan.

b) Berdasarkan usia

Berdasarkan usia subjek penelitian, maka sebaran subjek dapat dilihat pada gambar 4.2

Gambar 4.2 Persentase Subjek Berdasarkan Usia

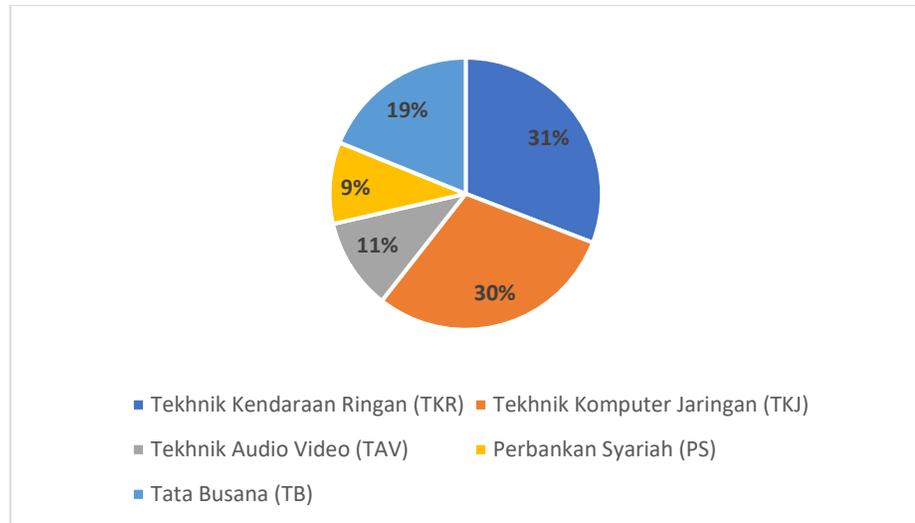


Berdasarkan rentang usia subjek penelitian, maka diperoleh gambaran bahwa 68 siswa atau 39% subjek penelitian berusia 17 tahun, 74 siswa atau 42% berusia 18 tahun, dan sisanya yakni 33 siswa atau 19% berusia 19 tahun.

c) Berdasarkan jurusan

Berdasarkan program studi subjek penelitian, maka sebaran subjek dapat dilihat pada gambar 4.3, bahwa 17 siswa atau 9% subjek penelitian merupakan siswa jurusan Perbankan Syariah (PS), 33 siswa atau 11% merupakan siswa jurusan Tata Busana (TB), 52 siswa atau 30% merupakan siswa jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ), 19 siswa atau 19% merupakan siswa jurusan Teknik Audio Video (TAV), dan 54 siswa atau 31% merupakan siswa Teknik Kendaraan Ringan (TKR).

Gambar 4.3 Persentase Subjek Berdasarkan Jurusan



2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor dan standar deviasi setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 3 (tiga) kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4.1
Deskripsi Data Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dukungan Sosial dan Kesiapan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Memasuki Dunia Kerja	175	73.00	86.00	78.9714	2.90546
Dukungan Soaial	175	144.00	165.00	157.6229	4.79889
Kesiapan Kerja	175	94.00	112.00	102.4971	3.89794
Valid N (listwise)	175				

Berdasarkan hasil tabel deskripsi diatas dapat diketahui bahwa, pada variabel motivasi memasuki dunia kerja yang diukur dengan skala motivasi memasuki dunia kerja (X_1) skor data minimum yaitu 73 dan skor data maksimum adalah 94 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 78,9714, serta *standard deviation* sebesar 2,90546. Pada variabel dukungan sosial skor data minimum yaitu 144 dan skor data maksimum adalah 165 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 157,6229, serta *standard deviation* sebesar 4,79889. Sedangkan pada variabel kesiapan kerja didapatkan skor data minimum yaitu 94 dan skor data maksimum adalah 112 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 102,4971, serta *standard deviation* sebesar 3.89794. Dari hasil diatas dapat dikategorikan sebagai berikut:

a) Kategorisasi variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Tabel 4.2
Kategori Skor Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	< 77	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	77– 82	Sedang
$X \geq (Mean) + 1SD)$	≥ 82	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala motivasi memasuki dunia kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja dinyatakan memiliki motivasi memasuki dunia kerja tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 82, dinyatakan memiliki motivasi memasuki dunia sedang atau cukup apabila skor diantara 77 - 82, dan dikatakan memiliki motivasi memasuki dunia rendah atau negatif jika skor kurang dari 77. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tabel Distribusi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

		KATEGORI			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	4	2.3	2.3	2.3
	Senang	123	70.3	70.3	72.6
	Tinggi	48	27.4	27.4	100.0
	Total	175	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui sebanyak 48 siswa (27,4%) tergolong memiliki motivasi memasuki dunia kerja tinggi, 123 siswa (70,3%) tergolong memiliki motivasi memasuki dunia kerja sedang, sisanya 4 siswa (2,3%) memiliki motivasi memasuki dunia kerja kategori rendah.

b) Kategorisasi variabel Dukungan Sosial

Tabel 4.4. Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	< 151	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	151-158	Sedang
$X \geq (Mean) + 1SD)$	≥ 158	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala dukungan sosial pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja dinyatakan memiliki dukungan sosial tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 159, dinyatakan memiliki motivasi memasuki dunia sedang atau cukup apabila skor diantara 139 - 159 dan dikatakan memiliki dukungan sosial rendah atau negatif jika skor kurang dari 139. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel Distribusi Variabel Dukungan Sosial

KATEGORI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	14.9	14.9	14.9
	Sedang	44	25.1	25.1	40.0
	Tinggi	105	60.0	60.0	100.0
	Total	175	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui sebanyak 105 siswa (60%) tergolong memiliki dukungan sosial tinggi, 44 siswa (25,1%) tergolong memiliki dukungan sosial sedang, sisanya 26 siswa (14,9%) memiliki dukungan sosial kategori rendah.

c) Kategorisasi variabel Kesiapan Kerja

Tabel 4.6. Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	< 100	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	100 – 106	Sedang
$X \geq (Mean) + 1SD)$	≥ 106	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja dinyatakan memiliki dukungan sosial tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 101, dinyatakan memiliki motivasi memasuki dunia sedang atau cukup apabila skor diantara 89 - 101 dan dikatakan memiliki dukungan sosial rendah atau negatif jika skor kurang dari 89. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tabel Distribusi Variabel Kesiapan Kerja

KATEGORI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	20.0	20.0	20.0
	Sedang	74	42.3	42.3	62.3
	Tinggi	66	37.7	37.7	100.0
	Total	175	100.0	100.0	

Selanjutnya pada variabel kesiapan kerja pada tabel 4.7 dapat diketahui sebanyak 66 siswa (37,7%) tergolong memiliki kesiapan kerja tinggi, 74 siswa (42,3%) tergolong memiliki kesiapan kerja sedang, sisanya 35 siswa (20%) memiliki kesiapan kerja kategori rendah.

B. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29682536
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.039
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

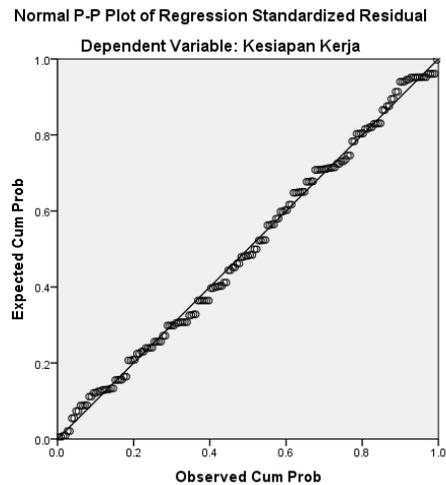
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*



Berdasarkan tabel 4.8, pada uji *One Sample Kolomogorof-Smirnov* bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,200. Berdasarkan tabel nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 atau $P > 0,05$. Kemudian pada tabel 4.4 hasil uji normalitas *probability plot* terlihat data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka data residual pada penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi linear lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Data yang digunakan adalah skala motivasi memasuki dunia kerja, dukungan sosial, dan kesiapan kerja. Data masing-masing variabel diolah dengan menggunakan teknik *Anova* dengan menggunakan SPSS 2.2 *for windows*.

Adapun hasil uji linieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Linieritas Motivasi Memasuki Dunia Kerja dengan Kesiapan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	314.247	13	24.173	1.671	.072
		Deviation from Linearity	55.350	1	55.350	3.825	.052
			258.896	12	21.575	1.491	.132
	Within Groups		2329.502	161	14.469		
Total			2643.749	174			

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat pada kolom *deviation of linierity* pada skala motivasi memasuki dunia kerja dan kesiapan kerja, kedua variabel memiliki nilai signifikansi $0,132 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linear antara motivasi memasuki dunia kerja dan kesiapan kerja

Tabel 4.13
Uji Linieritas Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined) Linearity	483.037	29	16.656	1.118	.325
		Deviation from Linearity	6.434	1	6.434	.432	.512
			476.603	28	17.022	1.142	.299
Within Groups			2160.71	145	14.901		
Total			2643.74	174			

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada kolom *deviation of linierity* pada variabel dukungan sosial dan kesiapan kerja, kedua variabel memiliki nilai signifikansi $0,299 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel dukungan sosial dan kesiapan kerja.

3. Hasil Analisis Data

Tahap selanjutnya setelah uji asumsi yaitu uji hipotesis. Uji hipotesis akan menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 2.2 *for Windows* yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu motivasi memasuki dunia kerja (X_1), dukungan sosial (X_2), dan kesiapan kerja (Y), maka untuk uji hipotesis dilakukan dengan tiga tahap, yaitu:

a) Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Berikut tabel hasil uji korelasi antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Hipotesis Motivasi Memasuki Dunia Kerja dengan Kesiapan Kerja

		Correlations	
		Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Kesiapan Kerja
Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Pearson Correlation	1	.383**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	175	175

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

Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* didapatkan nilai koefisien korelasi 0,383 dalam kategori korelasi rendah dan nilai *sig. (2-tailed)* antara motivasi memasuki dunia kerja dan kesiapan kerja adalah 0,000. Korelasi terbukti signifikan jika $p < 0,05$. Nilai signifikansi (*Pvalue*) hasil uji hipotesis penelitian ini adalah 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga korelasi kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan.

Dari hasil pengujian motivasi memasuki dunia kerja dan kesiapan kerja, dilihat dari nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

b) Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

Tabel 4.17
 Hasil Uji Hipotesis Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

		Correlations	
		Dukungan Soaial	Kesiapan Kerja
Dukungan Soaial	Pearson Correlation	1	.303**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.303**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	175	175

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

Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* didapatkan nilai koefisien korelasi 0,303 dalam kategori korelasi srendah dan nilai sig. variabel dukungan sosial dan variabel kesiapan kerja adalah 0,000. Hasil uji hipotesis penelitian ini adalah 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga korelasi kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan.

Dilihat dari nilai koefisien dan signifikansi, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

c) Uji Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis ketiga peneliti menggunakan analisis korelasi ganda. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

Tabel 4.18

Hasil Uji Hipotesis Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.309 ^a	.096	.085	3.72812	.096	9.107	2	172	.000

a. Predictors: (Constant), Dukungan Soaial, Motivasi Memasuki Dunia Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,309, hal ini menunjukkan hubungan yang rendah. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja adalah 8,5% sedangkan 91,5% ditentukan oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dilihat dari nilai probabilitas (*sig. F change*) = 0,000. Karena nilai *sig. F change* $0,000 < 0,05$, maka korelasi antara variabel tersebut dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal

Berdasarkan hasil analisis diatas, dilihat dari nilai koefisien korelasi dan signifikansi dapat disimpulkan *pertama*, bahwa terdapat hubungan yang rendah antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. *Kedua*, terdapat hubungan yang sedang antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. *Ketiga*, terdapat hubungan sedang antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

C. Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini yaitu siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Sampel pada penelitian ini yaitu 175 siswa. Berdasarkan data distribusi subjek, diketahui sebanyak 103 subjek berjenis kelamin laki-laki dan 72 subjek berjenis kelamin perempuan. Subjek berasal dari 5 jurusan, yaitu 17 siswa atau 9% subjek penelitian merupakan siswa jurusan Perbankan Syariah (PS), 33 siswa atau 11% merupakan siswa jurusan Tata Busana (TB), 52 siswa atau 30% merupakan siswa jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ), 19 siswa atau 19% merupakan siswa jurusan Teknik Audio Video (TAV), dan 54 siswa atau 31% merupakan siswa Teknik Kendaraan Ringan (TKR). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Dalam penelitian ini terdapat tiga pokok bahasan yaitu hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal, hubungan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal, dan hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

1. Hubungan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal

Hipotesis pertama didapatkan nilai koefisien korelasi tercatat 0,383 dan nilai sig. (*2-tailed*) antara motivasi memasuki dunia kerja dan kesiapan kerja adalah 0,000. Pada penelitian ini sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi yang digunakan $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Dari hasil pengujian motivasi memasuki dunia kerja dan kesiapan kerja, dilihat dari nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi memasuki dunia kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Avindo dan Erizon (2019) tentang hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan

kerja peserta didik kelas XII teknik permesinan di SMK Negeri 5 Padang dengan hasil nilai koefisien korelasi 0,478 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya tingkat motivasi memasuki dunia kerja pada peserta didik kelas XII teknik permesinan di SMK Negeri 5 Padang akan berdampak pada kesiapan kerja dari peserta didik tersebut. Adapun bentuk hubungan antara kedua variabel adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi memasuki dunia kerja peserta didik maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi memasuki dunia kerja peserta didik, maka semakin rendah pula kesiapan kerjanya. Selain itu penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania, Maksun, dan Fernandez (2018) tentang hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII teknik otomotif di SMK Negeri 1 Batipuh dengan hasil nilai koefisien korelasi yaitu 0,518 dan dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya tingkat motivasi memasuki dunia kerja pada peserta didik kelas XII teknik otomotif di SMK Negeri 1 Batipuh berdampak pada kesiapan kerja dari peserta didik tersebut. Adapun bentuk hubungan antara kedua variabel adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi memasuki dunia kerja peserta didik maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi memasuki dunia kerja peserta didik, maka semakin rendah pula kesiapan kerjanya.

Uno (2011: 123) menjelaskan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan sebuah kinerja seseorang. Besar kecilnya motivasi pada kinerja seseorang tergantung dari seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi memasuki dunia kerja akan memberikan suatu fungsi bagi siswa untuk mempersiapkan keterampilan. Motivasi juga menentukan siswa setelah lulus akan bekerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang diminati atau tidak, melanjutkan ke perguruan tinggi atau menganggur. Motivasi memasuki dunia kerja timbul dari dalam diri maupun dari luar diri sendiri. Motivasi dari dalam diri sendiri timbul karena adanya dorongan dan keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi dari luar timbul karena ada desakan ekonomi ataupun lingkungan sekitar. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki

dunia kerja sehingga dapat menciptakan kesiapan kerja siswa.

2. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal

Hipotesis kedua didapatkan nilai koefisien korelasi tercatat 0,303 dan nilai signifikansi dari hasil uji dua sisi (*2-tailed*) pada penelitian ini sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi yang digunakan $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017), tentang hubungan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK farmasi Samarinda. Hasil analisis diperoleh hasil bahwa, terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja, dimana koefisien korelasi diperoleh 0,268 dan nilai signifikansi 0.000 (<0.05). Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi kesiapan kerja, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial, maka semakin rendah kesiapan kerja. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa, dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting dalam diri individu menentukan kesiapan kerja siswa. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Utami (2016) tentang hubungan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK Bhakti Mulia Wonogori. Hasil analisis penelitian ini diperoleh bahwaterdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja, dimana koefisien korelasi diperoleh 0,653 dan nilai signifikansi 0.000 (<0.05). Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi kesiapan kerja, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial, maka semakin rendah kesiapan kerja. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa, dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting dalam diri individu menentukan kesiapan kerja siswa

Sukardi (2020: 95) menyebutkan bahwa salah satu faktor dari kesiapan kerja adalah dukungan dari orang tua, teman sebaya, maupun lingkungan sekitar. Menurut Baron (2020: 96) dukungan sosial merupakan kenyamanan fisik maupun psikologis yang diberikan oleh keluarga, teman, dan lingkungan sekitar individu tersebut. Dukungan sosial yang berpengaruh dalam kesiapan kerja siswa SMK umumnya berasal dari orang-orang terdekat, seperti keluarga khususnya orang tua, teman sebaya, maupun masyarakat sekitar. Dukungan yang diberikan yaitu dukungan emosional, instrumental, informatif, dan penghargaan. Dukungan emosional yang diberikan berupa pemberian perhatian serta bersedia mendengar apa masalah dan keluhan kesah kepada siswa yang akan menghadapi dunia kerja. Dukungan instrumental yang diberikan berupa pemberian bantuan materi, memberikan pinjaman uang saat membutuhkan, serta bisa juga fasilitas transportasi ataupun akomodasi. Dukungan informatif yang diberikan berupa informasi dalam bentuk nasihat serta saran, pengarahan terhadap sesuatu yang sudah dilakukan atau akan dilakukan siswa. Sementara itu bentuk dukungan berupa penghargaan berupa bantuan ungkapan positif ataupun dorongan untuk terus maju pada siswa tersebut.

3. Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal

Nilai koefisien korelasi motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal adalah 0,309 dan dengan nilai probabilitas *sig of Change* variabel memasuki dunia kerja, dukungan sosial, kesiapan kerja adalah 0,000. Karena $0,00 < 0,05$, maka korelasi antara variabel tersebut dinyatakan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal.

Motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial memberikan dasar dalam menumbuhkan tingkat kesiapan kerja peserta didik kelas XII dengan baik, sehingga apabila motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial maka siswa tersebut memiliki tingkat kesiapan memasuki dunia kerja baik juga, begitu pula sebaliknya jika motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial siswa kurang baik, maka dapat dikatakan siswa tersebut kurang memiliki kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial membuat peserta didik untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/ emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Penelitian ini juga sudah mencapai tujuannya yaitu untuk membuktikan dan menguatkan teori dengan realita yang senyatanya terjadi yang telah dikemukakan sebelumnya yakni bahwa jika siswa mempunyai motivasi yang tinggi untuk memasuki dunia kerja maka semakin siap pula siswa tersebut untuk memasuki dunia kerja (Fernandez, 2018: 9). Selain itu penelitian ini juga membuktikan bahwa jika siswa mendapat dukungan dari berbagai lingkungan sekitar, maka semakin siap pula siswa untuk bekerja (Sari, 2017: 283). Belum ada penelitian yang meneliti 3 variabel sekaligus yaitu variabel motivasi memasuki dunia dan dukungan sosial dan kesiapan kerja. Penelitian terdahulu yang menjadi referensi hanya meneliti hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja ataupun dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Maka dari itu peneliti meneliti variabel tersebut untuk pembaharuan penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya tingkat korelasi yang rendah, sehingga dalam penelitian ini terdapat beberapa kelemahan diantaranya pertama, peneliti belum bisa mengontrol faktor-faktor yang dapat mempengaruhi subjek dalam mengisi skala. Faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Hal-hal yang termasuk faktor internal antara lain, kondisi fisik subjek maupun kondisi psikologis subjek. Selain itu faktor eksternal yang mempengaruhi hasil penelitian antara lain kondisi lingkungan subjek, kondisi keluarga subjek, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Kedua, peneliti kurang

memperhatikan pemilihan karakteristik subjek. Peneliti kurang memperhatikan dalam hal latar belakang subjek seperti, pola asuh, keadaan keluarga, tempat tinggal, keadaan lingkungan, dan lain-lain. Misalnya siswa akan memiliki motivasi yang berbeda pada siswa yang memiliki keluarga yang sempurna dan bahagia dengan siswa yang memiliki keluarga tidak utuh, dan jauh dari kedamaian dan kenyamanan. Siswa juga akan berbeda dalam menerima dukungan yang berasal dari keluarga, teman, atau lingkungannya jika latar belakang keluarga, teman, dan lingkungannya juga berbeda. Dan contoh lainnya yang seharusnya diperhatikan oleh peneliti yang dapat menjadi karakteristik subjek pada penelitian.

Saran berikutnya adalah peneliti dapat menggunakan faktor-faktor penentu kesiapan kerja lainnya sehingga dapat menghasilkan kategori tingkat korelasi yang tinggi, seperti pengalaman praktik industri, prestasi belajar dasar kejuruan, informasi dunia kerja, dan *internal locus of control*, serta memperluas cakupan populasi untuk diteliti dan menemukan metode atau cara-cara yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, kesimpulan yang didapat bahwa pertama, motivasi memasuki dunia kerja memiliki hubungan terhadap dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Kedua dukungan sosial memiliki hubungan terhadap dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Ketiga motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki hubungan terhadap dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Dengan demikian, dapat disimpulkan ketiga hipotesis diatas dalam penelitian ini diterima, dengan pemahaman bahwa semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa, dan sebaliknya rendah semakin motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial maka semakin rendah pula kesiapan kerja siswa.

B. Saran

Beberapa saran yang diberikan peneliti berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

1. Bagi Subjek Penelitian

Siswa diharapkan untuk meningkatkan motivasi diri untuk memasuki dunia kerja agar nanti siap dan percaya diri untuk terjun ke dunia kerja yang berbeda dengan dunia sekolah.

2. Bagi Orang Tua dan Guru dari Siswa di SMK Muhammadiyah 02 Boja Kendal

Bagi pihak guru, diharapkan agar dapat memberikan motivasi, dukungan, serta membantu siswa dalam mempersiapkan diri ke jenjang karir, juga memberikan bantuan langsung seperti memberikan nasehat, memberikan pelatihan dalam mempersiapkan karir, dan membantu siswa yang mengalami kesulitan untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi dunia kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama untuk memperluas cakupan bahasan dalam penelitian ini dengan melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, seperti pengalaman praktik industri, prestasi belajar

dasar kejuruan, informasi dunia kerja, dan *internal locus of control*. Serta memperluas cakupan populasi untuk diteliti.

REFERENCES

- Abdullah, F. P., & Giatman, M. (2020). Hubungan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii program keahlian teknik bangunan SMK negeri 5 Padang. *sekolah dasar*, 2, 41.
- Afriani, R., & Setiyani, R. (2015). Pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan soft skill, dan kematangan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii akuntansi SMK Negeri 2 Magelang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).
- Alfan, M. Z. (2014). Pengaruh bimbingan karir dan lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK negeri 2 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1).
- Alvi, A. F., & Efrizon, E. (2019). Kontribusi motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman prakerin terhadap hasil ukk. *VoteTEKNIKA: Jurnal Vocational Teknik Elektronika dan Informatika*, 7(3), 112-119.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(01).
- Azwar, Saifudin. (2018). *Dasar-dasar psikometrika* (ed. 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baiti, A. A., & Munadi, S. (2014). Pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2).
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2018). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.

- Bukhori, B., Said, H., Wijaya, T., & Nor, F. M. (2019). The effect of smartphone addiction, achievement motivation, and textbook reading intensity on students' academic achievement.
- Fajriah, U. N., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan bimbingan karir pada kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 421-432.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitasi sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 29-42.
- Hasibuan, M. A. I., Anindhita, N., Maulida, N. H., & Nashori, H. F. (2018). Hubungan antara amanah dan dukungan sosial dengan kesejahteraan subjektif mahasiswa perantau. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 101-116.
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191-200.
- Latipun. (2015). *Psikologi Eksperimen* (ed.3). Malang: UMM Press.
- Lestari, I., & Siswanto, B. T. (2015). Pengaruh pengalaman prakerin, hasil belajar produktif dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(2), 183-194.
- Lestari, I., & Siswanto, B. T. (2016). Pengaruh Pengalaman Prakerin, Hasil Belajar Produktif Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains*, 4(1).
- Marni, A., & Yuniawati, R. (2015). Hubungan antara dukungan sosial dengan penerimaan diri pada lansia di panti wredha budhi dharma yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).
- 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.

- Rahman, A. F. (2016). Hubungan internal locus of control dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1).
- Sarwono & Sarlito, W. (1991). *Teori-teori psikologi sosial* (ed. 3). Jakarta Utara: CV. Rajawali.
- Sekarina, D. P., & Indriana, Y. (2020). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa kelas xii smk yudya karya magelang. *Jurnal Empati*, 7(1), 381-386.
- Senawi, S. (2017). Motivasi kerja dalam persepektif alquran. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2).
- Shaleh, A. R., Rahayu, A., Zubeir, A., & Istiqlal, A. (2020). Gratitude and social support as predictors for fishermen's subjective well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 75-88.
- Sugiyanto, A. R., & Harnanik, H. (2016). Pengaruh minat kerja, prestasi belajar dan lingkungan keluarga terhadap motivasi siswa smk memasuki dunia kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 5(2), 428-428.
- Tania, E., Maksum, H., & Fernandez, D. (2018). Hubungan motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII Teknik Otomotif DI SMK Negeri 1 Batipuh. *Automotive Engineering Education Journals*, 1(1).
- Triani, D., & Arief, S. (2016). Pengaruh praktik kerja industri, hasil belajar mata pelajaran akuntansi, dan motivasi memasuki kerja terhadap kesiapan kerja siswa akuntansi. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 849-849.
- Utami, A. S., & Dwityanto, A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Utami, A. S., & Dwityanto, A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Utami, M. S., & Hasanat, N. U. (1998). Dukungan sosial pada penderita kanker. *Jurnal Psikologi*, 25(1), 44-54.
- Utami, Y. G. D. (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(1), 40-52.
- Wibowo, R. E., & Santoso, J. T. B. (2020). Pengaruh praktik kerja industri, prestasi belajar dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas xi SMK. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 147-155.
- Wiryani, N. P. R., Sunarya, I. M. G., & Santyadiputra, G. S. (2015). Survei deskriptif faktor motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa smk negeri di bidang tik se-bali tahun ajaran 2014/2015. *KARMAPATI (Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika)*, 4(4), 208-218.
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan soft skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas xii kompetensi keahlian akuntansi di smk negeri 2 semarang tahun ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).

LAMPIRAN 1

Blue Print

Penelitian Hubungan Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja di SMK Muhammadiyah 02 Boja, Kendal

1. Skala Kesiapan Kerja

Tabel 1

Blue Print Skala Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Item	
			<i>Favoureble</i>	<i>Unfavoureble</i>
1	Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>)	Bertanggung jawab akan diri sendiri	(1) saya selalu berusaha dengan maksimal saat mengerjakan sesuatu (27) saya mampu menjaga apapun rahasia di tempat pekerjaan yang akan saya tempati (35) jika salah, saya berani mengakui kesalahan (38) jika saya diberi tugas, saya merasa tugas itu tanggung jawab saya (55) jika saya diberi tugas, maka saya akan lakukan sebaik mungkin	(12) saya mudah sekali menyalahkan orang lain ketika ada masalah (17) saya tidak taat dengan aturan (25) saya berani meninggalkan tugas ketika saya merasa suntuk dan bosan (51) jika diberi tugas yang banyak, saya akan membagi kepada teman untuk mengerjakan (59) rahasia tempat kerja yang akan saya tempati bukan tanggung jawab saya
2	Fleksibilitas (<i>Fleksibility</i>)	Bisa beradaptasi	(7) saya selalu siap dengan segala perubahan lingkungan (14) tugas baru merupakan tantangan bagi saya	(2) ketika saya mengerjakan hal yang baru saya merasa kesulitan

			<p>(22) saya sangat yakin dapat menyesuaikan diri di segala situasi</p> <p>(37) jika ditempatkan di tempat baru, saya senang karena akan mendapat teman baru</p> <p>(50) saya dengan mudah beradaptasi di lingkungan baru</p>	<p>(16) saya merasa kesulitan beradaptasi dengan lingkungan yang baru</p> <p>(29) saya sangat mudah cemas ketika adanya perubahan</p> <p>(49) tugas baru merupakan beban bagi saya</p> <p>(60) saya takut jika ditempatkan di tempat baru</p>
3	Keterampilan (Skills)	Keyakinan akan keterampilan diri sendiri	<p>(9) saya selalu berusaha mengasah keterampilan saya dalam mempersiapkan diri untuk bekerja</p> <p>(24) saya yakin dapat menerapkan keterampilan yang saya terima di SMK secara maksimal</p> <p>(31) saya yakin keterampilan saya di butuhkan di dunia kerja</p> <p>(39) saya yakin keterampilan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan</p> <p>(46) saya merasa mempunyai keterampilan untuk diterapkan di dunia kerja</p>	<p>(5) saya tidak yakin jika keterampilan saya sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan</p> <p>(13) saya merasa keterampilan yang saya miliki masih terbatas</p> <p>(20) saya merasa keterampilan saya lebih buruk dari orang lain</p> <p>(44) saya tidak yakin perusahaan butuh keterampilan saya</p> <p>(56) saya merasa tidak punya keterampilan apapun</p>
4	Komunikasi (Communication)	Skills komunikasi yang baik	<p>(3) saya paham etika berkomunikasi dengan baik</p> <p>(15) ketika rapat ataupun diskusi saya aktif mengutarakan pendapat</p>	<p>(10) saya mudah menyela ketika orang lain berbicara</p> <p>(18) ketika rapat ataupun diskusi saya tidak dapat menjelaskan sesuatu dengan jelas</p>

			<p>(21) saya yakin dalam mengutarakan pendapat saya</p> <p>(40) saya merasa bisa berkomunikasi dengan semua kalangan</p> <p>(45) saya merasa kemampuan komunikasi yang baik dibutuhkan di perusahaan</p>	<p>(28) saya tidak jujur saat mengutarakan pendapat saya</p> <p>(43) saya tidak paham etika berkomunikasi yang baik</p> <p>(47) komunikasi bukan hal yang penting dalam dunia pekerjaan</p>
5	Pandangan terhadap diri (<i>Self view</i>)	Mempunyai pandangan diri yang positif	<p>(4) saya yakin dapat meraih apa cita-cita saya</p> <p>(11) saya merasa orang-orang sekitar menyukai saya</p> <p>(19) saya merasa pendapat yang saya utarakan itu penting</p> <p>(41) saya merasa orang lain menerima kehadiran saya</p> <p>(48) saya merasa pendapat saya baik dan sesuai dengan permasalahan</p>	<p>(23) saya merasa orang lain tidak menerima kehadiran saya</p> <p>(30) saya menganggap pendapat saya tidak penting</p> <p>(33) saya merasa orang lain lebih baik dari pada saya</p> <p>(53) saya tidak punya cita-cita</p> <p>(57) saya merasa apapun yang saya utarakan salah dimata orang lain</p>
6	Kesehatan & Keselamatan (<i>Healty & savety</i>)	Menjaga kesehatan dan keselamatan diri dan lingkungan	<p>(6) jika saya berada di ruang yang tidak rapi saya merasa terganggu</p> <p>(32) saya selalu berusaha berpenampilan rapi</p> <p>(36) setelah saya selesai menggunakan barang saya akan mengembalikan ketempat semula</p> <p>(52) saya harus menjaga kesehatan, karena berpengaruh bagi orang lain</p>	<p>(8) saya tidak menyimpan barang dengan benar setelah digunakan</p> <p>(26) saya tidak peduli dengan kebersihan lingkungan saya</p> <p>(34) saya menaruh barang-barang dengan berserakan</p> <p>(42) selesai makan saya akan memiarkan bungkus makanan berserakan</p> <p>(58) saya tidak mempermasalahakan jika ruangan saya berantakan</p>

			(54) saya selalu mengunci kamar atau rumah demi keamanan	
Jumlah total			36	34
Total			70	

2. Skala Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Tabel 2

Blue Print Motivasi Memasuki Dunia Kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Item	
			<i>Favoureble</i>	<i>Unfavoureble</i>
1	Keinginan dan minat untuk memasuki kerja	Mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja	(1) saya ingin langsung bekerja setelah lulus dari pada kuliah (20) saya ingin segera lulus karena ingin segera bekerja (22) saya sekolah di SMK karena ingin lulus dan mempunyai skill yang bisa digunakan untuk bekerja (40) saya berminat bekerja dimanapun yang penting baik dan halal	(9) saya ingin menganggur terlebih dahulu setelah lulus dari pada bekerja (19) saya ingin segera lulus karena ingin menikmati hidup terlebih dahulu dari pada bekerja (36) saya bekerja dimanapun meskipun itu tidak baik (43) saya tidak ada keinginan sama sekali untuk bekerja
2	Harapan dan cita-cita setelah bekerja	Mempunyai harapan cita-	(2) harapan dan cita-cita saya adalah menjadi orang sukses	(6) saya tidak yakin dengan bekerja bisa sukses

		cita setelah bekerja	<p>(18) saya berharap hidup saya akan lebih sejahtera setelah bekerja</p> <p>(26) saya bercita-cita bisa bekerja di tempat yang saya inginkan</p> <p>(28) saya bekerja karena ingin membahagiakan keluarga saya</p>	<p>(15) bekerja bukan merupakan cita-cita saya</p> <p>(21) saya tidak ada keinginan sama sekali untuk bekerja</p> <p>(31) bekerja merupakan pilihan terakhir ketika keuangan keluarga saya memburuk</p>
3	Desakan dan dorongan dari lingkungan sekitar	Adanya desakan dan dorongan dari orang penting lainnya	<p>(3) setelah lulus saya ingin langsung bekerja karena desakan ekonomi dari orang tua</p> <p>(10) setelah lulus saya ingin bekerja karena melihat teman-teman maupun tetangga saya sudah bekerja</p> <p>(32) bekerja merupakan dorongan dari guru saya, agar guru saya bangga</p> <p>(44) saya bekerja karena ingin membuktikan ke semua orang kalau saya bisa</p> <p>(16) saya bekerja karena saya tidak tega orang tua saya banting tulang sendiri</p>	<p>(11) saya akan tetap tidak ingin bekerja setelah lulus, meskipun keluarga saya membutuhkan saya untuk meringankan kebutuhan ekonomi</p> <p>(17) meskipun teman-teman saya bekerja saya tidak akan bekerja</p> <p>(23) saya mau bekerja atau tidak bukan urusan keluarga saya</p> <p>(25) desakan orang lain tidak mempengaruhi saya untuk saya tetap tidak bekerja</p>
4	Kebutuhan fisiologis akan pribadi	Bekerja karena ada kebutuhan fisiologis	<p>(4) saya ingin bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan saya</p>	<p>(8) saya tidak ingin bekerja dan tetap menggantungkan kebutuhan saya kepada orang tua saya</p> <p>(45) saya tidak ingin bekerja karena kebutuhan saya sudah</p>

			(13) saya ingin bekerja karena ingin punya penghasilan sendiri (24) saya bekerja karena saya sadar kebutuhan saya banyak (30) saya bekerja karena ingin hidup enak	terpenuhi semua oleh orang tua saya (27) saya tidak bekerja karena kebutuhan saya sedikit (34) saya tidak bekerja karena saya sudah merasa cukup
5	Kebutuhan penghormatan atas diri pribadi.	Merasa bangga akan diri sendiri	(5) saya merasa lebih mulia dan merasa terpandang di lingkungan masyarakat jika bekerja dari pada menganggur (12) saya merasa bangga jika saya telah bekerja (35) bekerja merupakan suatu keberhasilan tersendiri untuk saya (41) bekerja merupakan kegiatan yang dapat mengisi hari-hari saya	(7) saya merasa malu jika bekerja (14) saya merasa terbebani jika saya bekerja (29) menurut saya bekerja merupakan hal yang buruk (38) dengan bekerja saya tetap merasa tidak disegani masyarakat
Jumlah total			20	20
Total			40	

3. Skala Dukungan Sosial

Tabel 3
Blue Print Skala Dukungan Sosial

No.	Aspek	Indikator	No. Item	
			<i>Favoureble</i>	<i>Unfavoureble</i>

1	Dukungan keluarga	Dukungan Emosional	<p>(1) keluarga saya selalu memberikan semangat kepada saya untuk bekerja</p> <p>(25) keluarga saya selalu mendukung apapun keputusan saya dalam memilih pekerjaan</p> <p>(60) keluarga saya selalu ada ketika saya mempunyai masalah</p>	<p>(13) keluarga saya tidak pernah peduli jika saya bekerja atau tidak</p> <p>(37) keluarga saya tidak pernah mendukung keputusan saya untuk bekerja</p> <p>(61) keluarga saya tidak bisa menjadi tempat saya untuk mengeluh ketika mempunyai masalah</p>
		Dukungan Instrumental	<p>(2) keluarga saya ada ketika saya membutuhkan biaya untuk melamar pekerjaan</p> <p>(26) ketika saya ingin mencari pekerjaan, keluarga saya siap untuk mendampingi</p> <p>(59) keluarga saya ada ketika saya membutuhkan pertolongan</p>	<p>(14) keluarga saya tidak peduli ketika saya membutuhkan biaya untuk melamar pekerjaan</p> <p>(38) keluarga saya tidak pernah mendampingi saya ketika saya mencari pekerjaan</p> <p>(62) keluarga saya tidak pernah ada ketika saya membutuhkan pertolongan</p>
		Dukungan Informative	<p>(3) keluarga saya selalu memberikan saran ketika saya bingung mencari pekerjaan</p> <p>(27) ketika saya salah keluarga saya selalu memberikan nasihat</p> <p>(58) keluarga saya selalu memberikan arahan yang baik kepada saya</p>	<p>(15) keluarga saya tidak pernah memberikan saran apapun ketika saya akan melamar pekerjaan</p> <p>(39) keluarga saya tidak pernah nasihat apapun kepada saya</p> <p>(63) keluarga saya tidak pernah memberikan arahan kepada saya ketika saya salah</p>
		Penghargaan	<p>(4) ketika saya tertekan keluarga saya selalu memberikan semangat</p> <p>(28) keluarga saya percaya apapun keputusan saya jika hal itu positif</p> <p>(57) keluarga saya selalu mendorong saya untuk maju kedepan</p>	<p>(16) keluarga saya selalu menyalahkan saya ketika saya bersalah</p> <p>(40) keluarga saya tidak pernah memberikan rasa kepercayaan kepada saya</p> <p>(64) keluarga saya tidak peduli apakah saya bisa sukses maju kedepan ataupun tidak</p>

2	Dukungan teman	Dukungan Emosional	(5) teman saya selalu memberikan semangat kepada saya untuk bekerja (29) teman saya mendukung saya dalam mencari bekerja (56) teman saya selalu ada ketika saya mempunyai masalah	(17) teman saya tidak peduli saya kerja ataupun tidak (41) teman saya lebih suka saya menganggur (65) ketika saya mempunyai masalah teman saya pergi
		Dukungan Instrumental	(6) teman saya membutuhkan pinjaman uang untuk melamar kerja (30) teman saya selalu mendampingi saya saat saya mencari pekerjaan (55) teman saya ada ketika saya membutuhkan pertolongan	(18) teman saya tidak pernah meminjami saya uang ketika saya butuh (42) teman saya tidak pernah menemani saya ketika saya mencari pekerjaan (66) teman saya tidak pernah ada ketika saya membutuhkan pertolongan
		Dukungan Informative	(7) teman saya selalu memberikan saran ketika saya bingung mencari pekerjaan (31) ketika saya salah teman saya selalu memberikan nasihat (54) teman saya selalu memberikan arahan yang baik kepada saya	(19) teman saya tidak pernah memberikan saran apapun ketika saya akan melamar pekerjaan (43) teman saya tidak pernah nasihat apapun kepada saya (67) teman saya tidak pernah memberikan arahan yang baik kepada saya ketika saya salah
		Penghargaan	(8) ketika saya tertekan teman saya selalu memberikan semangat (32) teman saya percaya apapun keputusan saya jika hal itu positif (53) teman saya selalu mendorong saya untuk maju kedepan	(20) teman saya selalu menyalahkan saya saat salah memilih pekerjaan (44) teman saya tidak pernah kepada saya saat saya ,mencari pekerjaan yang sesuai menurut saya (68) teman saya tidak peduli apakah saya bisa sukses maju kedepan ataupun tidak

3	Dukungan orang penting lainnya	Dukungan Emosional	<p>(9) guru saya selalu memberikan semangat kepada saya untuk bekerja</p> <p>(33) guru saya selalu mendukung apapun keputusan saya dalam memilih pekerjaan</p> <p>(52) guru saya selalu ada ketika saya mempunyai masalah</p>	<p>(21) guru saya tidak pernah peduli jika saya bekerja atau tidak</p> <p>(45) guru saya tidak pernah mendukung keputusan saya untuk bekerja</p> <p>(69) guru saya tidak bisa menjadi tempat untuk mencurahkan isi hati ketika ada masalah</p>
		Dukungan Instrumental	<p>(10) guru saya menjadi keluarga kedua saya ketika saya membutuhkan bantuan</p> <p>(34) ketika saya ingin mencari pekerjaan, guru saya mengarahkan saya</p> <p>(51) guru saya ada ketika saya membutuhkan pertolongan dalam mencari pekerjaan</p>	<p>(22) guru tidak ada artinya bagi saya saat saya mencari pekerjaan</p> <p>(46) guru saya tidak pernah mendampingi saya ketika saya mencari pekerjaan</p> <p>(70) guru saya tidak pernah ada ketika saya membutuhkan pertolongan</p>
		Dukungan Informative	<p>(11) guru saya selalu memberikan saran ketika saya bingung mencari pekerjaan</p> <p>(35) guru saya selalu memberikan nasihat yang baik</p> <p>(50) guru saya selalu memberikan arahan yang baik kepada saya</p>	<p>(23) guru saya tidak pernah memberikan saran apapun ketika saya akan melamar pekerjaan</p> <p>(47) guru saya tidak pernah nasihat apapun kepada saya</p> <p>(71) guru saya tidak pernah memberikan arahan kepada saya ketika saya salah</p>
		Penghargaan	<p>(12) ketika saya tertekan guru saya selalu memberikan semangat</p> <p>(36) guru saya percaya apapun keputusan saya untuk memilih pekerjaan</p> <p>(49) guru saya selalu mendorong saya untuk maju kedepan</p>	<p>(24) guru saya selalu menyalahkan saya ketika saya bersalah</p> <p>(48) guru saya tidak pernah memberikan rasa kepercayaan kepada saya dalam mencari pekerjaan</p> <p>(72) guru saya tidak peduli apakah saya bisa sukses maju kedepan ataupun tidak</p>

Jumlah total	36	36
Total	72	

LAMPIRAN 2

IDENTITAS RESPONDEN

Dengan ini saya secara sukarela bersedia untuk mengisi angket ini.

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Jurusan :

Nomor. Tlp :

PETUNJUK PENGISIAN

Setelah mengisi data diri, silahkan ikuti petunjuk pengisian dan informasi di bawah ini.

1. Di bawah ini akan disajikan pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan diri anda. Mohon dibaca dengan teliti dan berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Ada empat pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan dengan maksud sebagai berikut:
 - 1 : Tidak Setuju
 - 2 : Kurang Setuju
 - 3 : Setuju
 - 4 : Sangat Setuju
2. Tolong berikan jawaban sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan teman-teman yang sebenarnya
3. Tidak ada jawaban benar maupun salah
4. Data yang masuk aman karena hanya digunakan untuk kepentingan penelitian sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain
5. Apabila ada pertanyaan bisa hubungi ke Whatsapp 089609732927 (Ratna Lestari)

1. Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	1 TS	2 KS	3 S	4 SS
1	Jika salah, saya berani mengakui kesalahan				
2	Saya sangat yakin dapat menyesuaikan diri di segala situasi				
3	Saya yakin keterampilan saya di butuhkan di dunia kerja				
4	Saya merasa bisa berkomunikasi dengan semua kalangan				
5	Saya yakin dapat meraih apa cita-cita saya				
6	Jika saya berada di ruang yang tidak rapi saya merasa terganggu				
7	Saya merasa kesulitan beradaptasi dengan lingkungan yang baru				
8	Saya merasa keterampilan saya lebih buruk dari orang lain				
9	Saya tidak paham etika berkomunikasi yang baik				
10	Saya merasa orang lain lebih baik dari pada saya				
11	Jika saya diberi tugas, saya merasa tugas itu tanggung jawab saya				
12	Jika ditempatkan di tempat baru, saya senang karena akan mendapat teman baru				
13	Saya merasa kemampuan komunikasi yang baik dibutuhkan di perusahaan				
14	Saya merasa pendapat yang saya utarakan itu penting				
15	Saya selalu berusaha berpenampilan rapi				
16	Rahasia tempat kerja yang akan saya tempati bukan tanggung jawab saya				
17	Tugas baru merupakan beban bagi saya				
18	Saya tidak yakin perusahaan butuh keterampilan saya				

19	Komunikasi bukan hal yang penting dalam dunia pekerjaan				
20	Saya tidak punya cita-cita				
21	Saya tidak peduli dengan kebersihan lingkungan saya				
22	Jika saya diberi tugas, maka saya akan lakukan sebaik mungkin				
23	Saya dengan mudah beradaptasi di lingkungan baru				
24	Saya merasa orang lain menerima kehadiran saya				
25	Setelah saya selesai menggunakan barang saya akan mengembalikan ke tempat semula				
26	Saya takut jika ditempatkan di tempat baru				
27	Saya merasa tidak punya keterampilan apapun				
28	Saya merasa apapun yang saya utarakan salah di mata orang lain				
29	Saya menaruh barang-barang dengan berserakan				
30	Saya harus menjaga kesehatan, karena berpengaruh bagi orang lain				
31	Saya tidak mempermasalahkan jika ruangan saya berantakan				
32	Saya selalu mengunci kamar atau rumah demi keamanan				
33	Saya merasa pendapat saya baik dan sesuai dengan permasalahan				

2. Motivasi Memasuki Dunia Kerja

No	Pernyataan	1 TS	2 KS	3 S	4 SS
1	Saya ingin segera lulus karena ingin segera bekerja				
2	Harapan dan cita-cita saya adalah menjadi orang sukses				
3	Setelah lulus saya ingin langsung bekerja karena desakan ekonomi dari orang tua				

4	Saya ingin bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan saya				
5	Saya merasa lebih mulia dan merasa terpandang di lingkungan masyarakat jika bekerja dari pada menganggur				
6	Saya bekerja dimanapun meskipun itu tidak baik				
7	Saya tidak ada keinginan sama sekali untuk bekerja				
8	Saya akan tetap tidak ingin bekerja setelah lulus, meskipun keluarga saya membutuhkan saya untuk meringankan kebutuhan ekonomi				
9	Meskipun teman-teman saya bekerja saya tidak akan bekerja				
10	Saya tidak ingin bekerja dan tetap menggantungkan kebutuhan saya kepada orang tua saya				
11	Saya merasa malu jika bekerja				
12	Saya berminat bekerja dimanapun yang penting baik dan halal				
13	Saya berharap hidup saya akan lebih sejahtera setelah bekerja				
14	Setelah lulus saya ingin bekerja karena melihat teman-teman maupun tetangga saya sudah bekerja				
15	Saya bekerja karena ingin hidup enak				
16	Bekerja merupakan suatu keberhasilan tersendiri untuk saya				
17	Saya tidak ada keinginan sama sekali untuk bekerja				
18	Saya mau bekerja atau tidak bukan urusan keluarga saya				
19	Saya tidak bekerja karena kebutuhan saya sedikit				
20	Menurut saya bekerja merupakan hal yang buruk				
21	Saya bekerja karena ingin membahagiakan keluarga saya				
22	Saya bekerja karena ingin membuktikan ke semua orang kalau saya bisa				

23	Saya bekerja karena saya tidak tega orang tua saya banting tulang sendiri				
----	---	--	--	--	--

3. Dukungan Sosial

No	Pernyataan	1 TS	2 KS	3 S	4 SS
1	Keluarga saya selalu mendukung apapun keputusan saya dalam memilih pekerjaan				
2	Keluarga saya ada ketika saya membutuhkan pertolongan				
3	Keluarga saya selalu memberikan saran ketika saya bingung mencari pekerjaan				
4	Keluarga saya percaya apapun keputusan saya jika hal itu positif				
5	Teman saya mendukung saya dalam mencari bekerja				
6	Teman saya ada ketika saya membutuhkan pinjaman uang untuk melamar kerja				
7	Teman saya selalu memberikan saran ketika saya bingung mencari pekerjaan				
8	Teman saya percaya apapun keputusan saya jika hal itu positif				
9	Guru saya selalu memberikan semangat kepada saya untuk bekerja				
10	Guru saya ada ketika saya membutuhkan pertolongan dalam mencari pekerjaan				
11	Guru saya selalu memberikan saran ketika saya bingung mencari pekerjaan				
12	Guru saya percaya apapun keputusan saya untuk memilih pekerjaan				
13	Keluarga saya tidak pernah peduli jika saya bekerja atau tidak				
14	Keluarga saya tidak pernah ada ketika saya membutuhkan pertolongan				

15	Keluarga saya tidak pernah nasihat apapun kepada saya				
16	Keluarga saya selalu menyalahkan saya ketika saya bersalah				
17	Teman saya lebih suka saya menganggur				
18	Teman saya tidak pernah meminjami saya uang ketika saya butuh				
19	Teman saya tidak pernah diberi nasihat apapun oleh teman saya				
20	Teman saya tidak pernah kepada saya saat saya ,mencari pekerjaan yang sesuai menurut saya				
21	Guru saya tidak pernah mendukung keputusan saya untuk bekerja				
22	Guru tidak ada artinya bagi saya saat saya mencari pekerjaan				
23	Guru saya tidak pernah nasihat apapun kepada saya				
24	Guru saya selalu menyalahkan saya ketika saya bersalah				
25	Keluarga saya selalu memberikan arahan yang baik kepada saya				
26	Keluarga saya selalu mendorong saya untuk maju kedepan				
27	Teman saya selalu ada ketika saya mempunyai masalah				
28	Teman saya selalu mendampingi saya saat saya mencari pekerjaan				
29	Ketika saya salah teman saya selalu memberikan nasihat				
30	Teman saya selalu mendorong saya untuk maju ke depan				
31	Guru saya selalu mendukung apapun keputusan saya dalam memilih pekerjaan				
32	Guru saya selalu memerikan nasihat yang baik				
33	Guru saya selalu mendorong saya untuk maju kedepan				
34	Keluarga saya tidak pernah mendukung keputusan saya untuk bekerja				
35	Keluarga saya tidak pernah memberikan arahan kepada saya ketika saya salah				

36	Keluarga saya tidak pernah memberikan rasa kepercayaan kepada saya				
37	Teman saya tidak pernah menemani saya ketika saya mencari pekerjaan				
38	Eman saya tidak peduli apakah saya bisa sukses maju ke depan ataupun tidak				
39	Guru saya tidak pernah ada ketika saya membutuhkan pertolongan				
40	Guru saya tidak pernah memberikan rasa kepercayaan kepada saya dalam mencari pekerjaan				
41	Teman saya ada ketika saya membutuhkan pertolongan				
42	Teman saya selalu memberikan arahan yang baik kepada saya				
43	Guru saya selalu ada ketika saya mempunyai masalah				
44	Guru saya selalu memberikan arahan yang baik kepada saya				
45	Teman saya tidak pernah ada ketika saya membutuhkan pertolongan				

LAMPIRAN 3 : UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. SKALA KESIAPAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.872	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesker1	184.0698	128.207	.093	.	.870
Kesker2	186.2442	126.257	.218	.	.868
Kesker3	184.0814	126.523	.230	.	.868
Kesker4	184.1047	122.730	.493	.	.864
Kesker5	186.2558	129.298	-.013	.	.872
Kesker6	183.9070	123.074	.498	.	.864
Kesker7	184.0930	125.874	.285	.	.867
Kesker8	183.9419	127.350	.180	.	.869
Kesker9	186.3256	125.846	.275	.	.867
Kesker10	186.3023	129.578	-.032	.	.872
Kesker11	183.9419	126.761	.236	.	.868
Kesker12	183.9535	123.692	.453	.	.865

Kesker13	184.0116	126.882	.203	.	.868
Kesker14	183.9651	126.740	.220	.	.868
Kesker15	183.8721	128.136	.094	.	.870
Kesker16	183.9884	122.341	.498	.	.864
Kesker17	186.2442	128.916	.014	.	.872
Kesker18	183.9767	124.447	.369	.	.866
Kesker19	183.9419	123.632	.461	.	.865
Kesker20	184.0814	124.170	.381	.	.866
Kesker21	184.0000	126.165	.266	.	.868
Kesker22	183.9070	124.203	.405	.	.866
Kesker23	183.9302	127.407	.177	.	.869
Kesker24	184.0000	129.176	.006	.	.871
Kesker25	186.2093	130.144	-.071	.	.873
Kesker26	184.0349	125.116	.310	.	.867
Kesker27	183.8721	127.219	.209	.	.868
Kesker28	183.9419	126.926	.220	.	.868
Kesker29	186.1860	128.624	.033	.	.872
Kesker30	186.2791	127.333	.128	.	.870
Kesker31	184.0465	122.610	.470	.	.864
Kesker32	183.9419	125.891	.301	.	.867
Kesker33	184.0698	124.983	.346	.	.866
Kesker34	184.0349	124.152	.401	.	.866
Kesker35	183.9070	123.732	.464	.	.865
Kesker36	184.0349	124.458	.361	.	.866
Kesker37	184.0349	124.152	.401	.	.866
Kesker38	183.8837	124.927	.409	.	.866
Kesker39	186.1744	127.463	.113	.	.870
Kesker40	184.0349	122.928	.501	.	.864
Kesker41	183.9186	123.205	.505	.	.864
Kesker42	184.1047	126.212	.256	.	.868
Kesker43	184.1047	124.754	.364	.	.866
Kesker44	183.8605	123.133	.537	.	.864
Kesker45	184.0233	124.776	.385	.	.866
Kesker46	184.1047	126.283	.227	.	.868
Kesker47	183.9302	122.254	.517	.	.864
Kesker48	186.1047	126.424	.184	.	.869
Kesker49	186.1744	125.157	.307	.	.867
Kesker50	183.9884	125.588	.319	.	.867
Kesker51	186.1977	127.196	.151	.	.869
Kesker52	184.1163	123.280	.468	.	.865

Kesker53	184.0698	124.560	.351	.	.866
Kesker54	183.9186	123.276	.499	.	.864
Kesker55	183.9884	123.918	.409	.	.865
Kesker56	184.0814	122.711	.461	.	.864
Kesker57	186.0814	127.393	.127	.	.870
Kesker58	184.1047	123.742	.414	.	.865
Kesker59	184.0465	125.127	.336	.	.867
Kesker60	183.9302	123.501	.476	.	.865

2. SKALA MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.841	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	131.0930	54.156	.258	.	.819
Motivasi2	131.1512	53.753	.301	.	.818
Motivasi3	131.1279	53.078	.407	.	.815

Motivasi4	131.1628	53.267	.369	.	.816
Motivasi5	131.1395	53.557	.333	.	.817
Motivasi6	132.8721	52.254	.259	.	.821
Motivasi7	131.1744	53.416	.345	.	.817
Motivasi8	131.1512	53.259	.373	.	.816
Motivasi9	131.1744	53.205	.375	.	.816
Motivasi10	131.1744	53.722	.301	.	.818
Motivasi11	131.1512	53.659	.315	.	.817
Motivasi12	131.1512	54.247	.230	.	.820
Motivasi13	131.1628	53.832	.288	.	.818
Motivasi14	133.1744	53.134	.207	.	.823
Motivasi15	131.1628	54.514	.191	.	.821
Motivasi16	131.1628	53.432	.345	.	.817
Motivasi17	131.1395	53.227	.381	.	.816
Motivasi18	131.0698	54.301	.243	.	.819
Motivasi19	133.0581	51.820	.316	.	.818
Motivasi20	131.0465	53.857	.322	.	.817
Motivasi21	131.0116	54.600	.218	.	.820
Motivasi22	131.0233	54.282	.265	.	.819
Motivasi23	131.0000	54.471	.245	.	.819
Motivasi24	130.9651	54.552	.252	.	.819
Motivasi25	133.3721	52.048	.303	.	.819
Motivasi26	133.3953	52.736	.242	.	.821
Motivasi27	130.9884	54.435	.258	.	.819
Motivasi28	131.0698	54.301	.243	.	.819
Motivasi29	131.1744	53.346	.355	.	.816
Motivasi30	131.1163	53.422	.359	.	.816
Motivasi31	131.0465	53.786	.333	.	.817
Motivasi32	133.3140	51.912	.313	.	.818
Motivasi33	131.1860	53.565	.321	.	.817
Motivasi34	131.0581	53.773	.329	.	.817
Motivasi35	131.1512	54.012	.264	.	.819
Motivasi36	131.0698	53.454	.373	.	.816
Motivasi37	131.1163	53.657	.325	.	.817
Motivasi38	131.0814	54.405	.224	.	.820
Motivasi39	131.1512	53.800	.295	.	.818
Motivasi40	131.0465	53.480	.381	.	.816

3. SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.904	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DukSos1	226.18605	199.283	.156	.	.900
DukSos2	226.22093	198.009	.233	.	.899
DukSos3	226.30233	196.284	.359	.	.898
DukSos4	226.23256	197.686	.229	.	.899
DukSos5	226.23256	197.404	.275	.	.899
DukSos6	228.48837	194.229	.319	.	.898
DukSos7	226.36047	196.351	.328	.	.898
DukSos8	226.31395	197.630	.222	.	.899
DukSos9	226.30233	196.660	.314	.	.898
DukSos10	226.36047	199.080	.148	.	.900
DukSos11	226.33721	195.732	.341	.	.898
DukSos12	226.34884	197.100	.277	.	.899
DukSos13	226.32558	197.869	.238	.	.899
DukSos14	226.30233	199.766	.102	.	.900
DukSos15	226.30233	196.990	.264	.	.899
DukSos16	228.52326	192.911	.395	.	.898
DukSos17	226.26744	197.586	.269	.	.899
DukSos18	226.33721	196.108	.347	.	.898
DukSos19	228.59302	196.244	.247	.	.899
DukSos20	226.19767	199.596	.128	.	.900
DukSos21	226.30233	199.084	.152	.	.900
DukSos22	226.29070	197.526	.254	.	.899
DukSos23	226.20930	197.132	.272	.	.899

DukSos24	226.27907	195.568	.397	.	.898
DukSos25	226.29070	197.526	.269	.	.899
DukSos26	228.59302	194.927	.278	.	.899
DukSos27	226.22093	197.327	.284	.	.899
DukSos28	226.34884	195.477	.372	.	.898
DukSos29	226.31395	195.253	.392	.	.898
DukSos30	226.23256	194.863	.403	.	.898
DukSos31	226.29070	194.444	.453	.	.897
DukSos32	226.31395	195.253	.411	.	.898
DukSos33	226.34884	195.853	.363	.	.898
DukSos34	226.30233	197.296	.269	.	.899
DukSos35	226.19767	195.478	.410	.	.898
DukSos36	226.26744	195.210	.426	.	.897
DukSos37	226.30233	194.778	.448	.	.897
DukSos38	228.60465	192.454	.429	.	.897
DukSos39	226.27907	194.556	.448	.	.897
DukSos40	226.30233	194.778	.448	.	.897
DukSos41	226.36047	195.174	.409	.	.898
DukSos42	226.31395	196.618	.315	.	.898
DukSos43	226.17442	196.805	.341	.	.898
DukSos44	226.25581	195.887	.380	.	.898
DukSos45	226.29070	195.456	.402	.	.898
DukSos46	228.60465	194.171	.331	.	.898
DukSos47	226.27907	196.745	.312	.	.898
DukSos48	226.37209	194.542	.399	.	.898
DukSos49	226.33721	196.038	.336	.	.898
DukSos50	226.16279	197.197	.316	.	.898
DukSos51	226.26744	196.434	.337	.	.898
DukSos52	228.65116	193.783	.368	.	.898
DukSos53	226.37209	196.731	.300	.	.898
DukSos54	226.26744	196.292	.347	.	.898
DukSos55	228.58140	194.387	.302	.	.899
DukSos56	226.23256	196.745	.324	.	.898
DukSos57	226.37209	196.236	.319	.	.898
DukSos58	226.36047	194.774	.385	.	.898
DukSos59	226.20930	195.556	.400	.	.898
DukSos60	228.60465	192.289	.437	.	.897
DukSos61	228.59302	193.444	.376	.	.898
DukSos62	226.20930	197.438	.279	.	.899
DukSos63	226.40698	196.644	.305	.	.898

DukSos64	226.32558	197.046	.283	.	.899
DukSos65	228.51163	195.170	.261	.	.899
DukSos66	228.51163	193.923	.319	.	.899
DukSos67	226.39535	196.807	.294	.	.899
DukSos68	228.59302	193.915	.343	.	.898
DukSos69	226.36047	198.774	.161	.	.900
DukSos70	228.51163	194.065	.313	.	.899
DukSos71	226.39535	197.442	.250	.	.899
DukSos72	226.33721	197.379	.259	.	.899

4. LAMPIRAN 4: DESKRIPTIF DATA

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Memasuki Dunia Kerja	175	73.00	86.00	78.9714	2.90546
Dukungan Soaial	175	144.00	165.00	157.6229	4.79889
Kesiapan Kerja	175	94.00	112.00	102.4971	3.89794
Valid N (listwise)	175				

a. Perhitungan Kategorisasi Skor Skala Motivasi Memasuki Dunia Kerja

N :23

Xmax :86

Xmin :73

Range :Xmax- Xmin = 13

Mean : $(X_{max}+X_{min}) :2= (86+73) : 2= (159) : 2 = 79,5$

SD = Range : 6 = 13 : 6 = 2.16

Rendah	$X < M -1SD$ $X < 79,5 - 2,16$ $X < 77$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $79,5 - 2,16 \leq X < 79,5 - 2,16$ $77 \leq X < 82$

Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $79,5 - 2,16 \leq X$ $82 \leq X$
--------	---

KATEGORI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	4	2.3	2.3	2.3
Senang	123	70.3	70.3	72.6
Tinggi	48	27.4	27.4	100.0
Total	175	100.0	100.0	

b. Perhitungan Kategorisasi Skor Skala Dukungan Sosial

N :45

Xmax :165

Xmin :144

Range :Xmax- Xmin = 21

Mean : $(X_{max} + X_{min}) : 2 = (309) : 2 = 154,5$

SD : Range : $6 = (21) : 6 = 3,5$

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 154,5 - 3,5$ $X < 151$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $154,5 - 3,5 \leq X < 154,5 + 3,5$ $151 \leq X < 158$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $154,5 + 3,5 \leq X$ $158 \leq X$

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	14.9	14.9	14.9
	Sedang	44	25.1	25.1	40.0
	Tinggi	105	60.0	60.0	100.0
	Total	175	100.0	100.0	

c. Perhitungan Kategorisasi Skor Skala Kesiapan Kerja

N :33

Xmax : 112

Xmin : 94

Range : Xmax- Xmin = 18

Mean : (Xmax+ Xmin) :2= (206) :2 = 103

SD : Range : 6 = (18) : 6 = 3

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 103 - 3$ $X < 100$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $103 - 3 \leq X < 103 + 3$ $100 \leq X < 106$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $100 + 10,6 \leq X$ $106 \leq X$

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	20.0	20.0	20.0
	Sedang	74	42.3	42.3	62.3
	Tinggi	66	37.7	37.7	100.0
	Total	175	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5: UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

a. Uji Normalitas

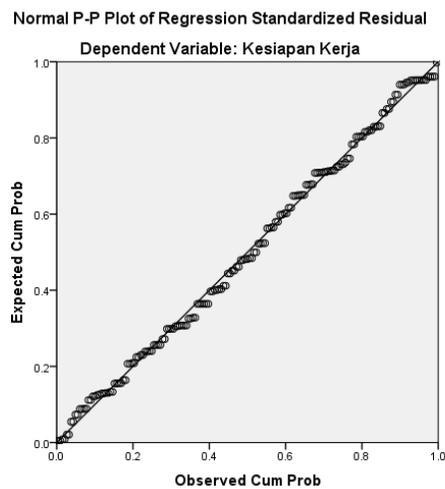
		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29682536
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.039
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



b. Uji Linearitas

1) Motivasi Memasuki Dunia Kerja dengan Kesiapan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	314.247	13	24.173	1.671	.072
		Deviation from Linearity	55.350	1	55.350	3.825	.052
			258.896	12	21.575	1.491	.132
	Within Groups		2329.502	161	14.469		
Total			2643.749	174			

2) Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Dukungan Soaial	Between Groups	(Combined) Linearity	483.037	29	16.656	1.118	.325
		Deviation from Linearity	6.434	1	6.434	.432	.512
			476.603	28	17.022	1.142	.299
	Within Groups		2160.711	145	14.901		
Total			2643.749	174			

c. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Pertama

		Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Kesiapan Kerja
Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Pearson Correlation	1	.383**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	175	175

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

2) Uji Hipotesis Kedua

		Dukungan Soaial	Kesiapan Kerja
Dukungan Soaial	Pearson Correlation	1	.303**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.303**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	175	175

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

3) Uji Hipotesis Ketiga

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.309 ^a	.096	.085	3.72812	.096	9.107	2	172	.000

a. Predictors: (Constant), Dukungan Soaial, Motivasi Memasuki Dunia Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ratna Lestari
2. Tempat & Tgl. Lahir : Magelang, 22 November 1998
3. Alamat Rumah : Dsn. Ngemplak RT 03 RW 04 Ds. Gondosuli, Kec. Muntilan,
Kab.Magelang
HP : 089609732927
E-mail : lestarir677@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. SD N Gondosuli 2 Muntilan, Magelang
 - b. SMP Negeri 2 Muntilan, Magelang
 - c. SMK Muhammadiyah 2 Boja, Kendal
 - d. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal:
 - a. Madrasah Diniyah Miftahul Huda
 - b.
 - c.

C. Karya Ilmiah

- a. Buku ber-ISBN dengan judul: Problematika Covid-19 Menuju Era New Normal/2020

Semarang, 16 Juni 2021

Penulis,



Ratna Lestari

NIM: 1707016096

