

**HUBUNGAN EFFIKASI DIRI DAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*  
DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA SMK NU 03 KALIWUNGU**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam

Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1)

Psikologi (S.Psi)



**MUHAMMAD NURULLAH**

**NIM 1807016136**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**TAHUN 2023**

## HALAMAN PENGESAHAN



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

Jalan Prof. Dr. Hamka Km. 1 Kampus III Ngaliyan Semarang Kode Pos 50185 Telepon (024)  
76433370, Email: fpk@walisongo.ac.id, Website: fpk.walisongo.ac.id

### PENGESAHAN

Naskah Skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*  
DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA SMK NU 03 KALIWUNGU

Nama : Muhammad Nurullah

NIM : 1807016136

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 24 Juni 2023

#### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si

NIP : 197304271996031001

Penguji II

Dr. Nikmah Rochmahwati, M.Si

NIP :

Penguji III

Dewi Khurra Aini, M.A

NIP : 198605232018012002

Penguji IV

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si

NIP : 197502052006042003

Pembimbing I

Dr. Nikmah Rochmahwati, M.Si

NIP :

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A

NIP : 199201012019032036

## NOTA 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

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

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

Judul : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL  
DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA SMK NU 03 KALIWUNGU

Nama : Muhammad Nurullah  
NIM : 1807016136  
Jurusan : Psikologi

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

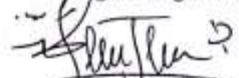
*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

  
Dr. Nikmah Rachmawati, M.Si  
NIP.

Semarang, 8 Juni 2023

Yang bersangkutan

  
Muhammad Nurullah  
NIM 1807016138

## NOTA 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

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

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

Judul : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL  
DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA SMK NU 03 KALIWUNGU

Nama : Muhammad Nurullah  
NIM : 1807016136  
Jurusan : Psikologi

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

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati S.Psi, M.A  
NIP 1992201012019032036

Semarang, 8 juni 2023  
Yang bersangkutan

Muhammad Nurullah  
NIM 1807016136

## PERNYATAAN KEASLIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI  
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Nurullah

Nim : 1807016136

Program studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DENGAN KESIAPAN  
KERJA SISWA SMK NU 03 KALIWUNGU**

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

Semarang, 16 Juni 2023

Pembuat Pernyataan

Muhammad Nurullah

NIM. 1807016136

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis curahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sholawat beserta salam senantiasa terucapkan kepada baginda kita nabi Muhammad SAW yang kelak kita nantikan syafaat nya di yaumul qiyamah. Amin amin ya rabbal ‘alamin.

Skripsi yang berjudul “Hubungan Efikasi Diri dan Internal Locus Of Control Dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK NU 03 Kaliwungu”. 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 yang dilakukan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kendala dan kekurangan. Namun hal tersebut dapat peneliti seselaikan dengan cara berdiskusi dan bimbingan dari dosen pembimbing serta dukungan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan trimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan kepada hamba-Nya sehingga penulisan tugas akhir ini dapat diselesaikan 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. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi.
5. Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si selaku pembimbing I sekaligus dosen wali yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan memberikan bimbingan, dukungan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Khairani Zikrinawati S.Psi., M.A selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan memberikan bimbingan, dukungan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Dosen Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis.
8. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.
9. Bapak Naimuddin, S.Ag., MSI. Selaku kepala sekolah SMK NU 03 Kaliwungu beserta seluruh pihak sekolah yang telah memberikan izin untuk tempat penelitian.
10. Kepada keluarga tercinta, khususnya kedua orang tua saya bapak Syukur dan ibu Amkanah, yang telah membesarkan saya dan selalu memberikan dukungan baik itu berupa materil, motivasi, semangat dan do'a yang tak pernah terlewatkan.
11. Sahabat-sahabati ku ANDALAS Luthfi, Zusrina, Lifiana, Mufin, Ririn, Nurul, Sabty, Olip, Aliza dan yang lainnya yang telah kebersamai berbagi dukungan dan banyak hal lainnya.
12. Kepada sahabat/i rayon psikologi dan kesehatan yang sudah memberikan berbagai pengalaman dan pembelajaran baru dalam masa perkuliahan saya.
13. Kepada Alvin, Mizano, Aan, Jafit, Haidar, Zaki, Rizki, Fahmi dan seluruh teman kelas maupun teman angkatan yang selalu kebersamai dan memberikan dukungan dan semangat selama menjalani masa perkuliahan.
14. Kepada Ulin Nuha, Tegar Tahta, Ade Yulian, Dipa Surya, Farel Farian, Bagus, Khoirurrozikin, Iqbal Hamdi selaku kakak tingkat yang selalu kebersamai dan memberikan dukungan dan semangat selama menjalani masa perkuliahan.
15. Kepada Khasan Arjuna, Ronal, Arif, Ghibran, Febrian, Rasikh, Hakim, Zamzam, Arvin, Gilang, Daffa, Risman selaku adek tingkat yang selalu kebersamai dan memberikan dukungan dan semangat selama menjalani masa perkuliahan.

16. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan kontribusi dalam bentuk apapun pada penulis. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun.

Semarang, 16 Juni 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhammad Nurullah', written in a cursive style.

Muhammad Nurullah



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si selaku pembimbing I sekaligus dosen wali dan Ibu Khairani Zikrinawati S.Psi., M.A selaku pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan bantuan, bimbingan dan masukan dalam proses studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
2. Bapak Syukur dan Ibu Amkanah serta seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a yang sangat berharga kepada penulis.
3. Seluruh teman-teman di Organisasi, PMII, FPK, IKAHASI, ISMANSA, serta orang-orang terdekat.
4. Kepada seluruh pihak sekolah SMK NU 03 Kaliwungu yang telah memberikan izin untuk tempat penelitian dan bersedia menjadi subjek penelitian.
5. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta berguna bagi banyak orang.

Semarang, 16 Juni 2023

Penulis,



Muhammad Nurullah

## **MOTTO**

“ Kebanyakan Orang Mengatakan Bahwa Kecerdasan Yang Melahirkan Seorang Ilmuwan Besar. Mereka Salah, Karakterlah Yang Melahirkanya ”

*~ Squidward Tentacles ~*

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN PENGESAHAN.....  | ii   |
| NOTA PEMBIMBING .....  | iii  |
| PERNYATAAN KEASLIAN.....   | v    |
| KATA PENGANTAR .....   | vi   |
| MOTTO .....  | x    |
| DAFTAR ISI.....  | xi   |
| DAFTAR TABEL.....  | xiii |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xiv  |
| ABSTRAK .....  | xv   |
| BAB I PENDAHULUAN.....   | 1    |
| A. Latar Belakang .....  | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....   | 5    |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 5    |
| D. Manfaat Penelitian .....  | 5    |
| E. Keaslian Penelitian .....   | 6    |
| BAB II LANDASAN TEORI .....  | 10   |
| A. Kesiapan Kerja .....  | 10   |
| 1. Pengertian Kesiapan Kerja.....  | 10   |
| 2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja .....  | 11   |
| 3. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja.....   | 14   |
| 4. Kesiapan Kerja Menurut Perspektif Islam .....   | 18   |
| B. Efikasi diri .....  | 19   |
| 1. Pengertian Efikasi Diri .....   | 19   |
| 2. Aspek-Aspek Efikasi Diri .....  | 23   |
| 3. Efikasi Diri Menurut Perspektif Islam .....   | 26   |
| C. Internal Locus Of Control .....   | 28   |
| 1. Pengertian <i>Internal Locus Of Control</i> .....                                     | 28   |
| 2. Aspek-Aspek <i>Internal Locus Of Control</i> .....                                    | 29   |
| 3. <i>Internal Locus Of Control</i> Menurut Perspektif Islam .....                       | 31   |
| D. Hubungan Antara Efikasi Diri dan Internal Locus Of Control dengan Kesiapan Kerja..... | 32   |
| E. Hipotesis .....   | 36   |
| BAB III METODE PENELITIAN.....   | 37   |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....  | 37   |
| B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....                                    | 37   |
| 1. Variabel Penelitian .....   | 37   |

|   |    |
|---|----|
| 2. Definisi Operasional.....  | 38 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 39 |
| 1. Tempat Penelitian.....   | 39 |
| 2. Waktu Penelitian .....   | 39 |
| D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....  | 39 |
| 1. Populasi .....   | 39 |
| 2. Sampel.....  | 40 |
| 3. Teknik Sampling .....  | 41 |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....   | 42 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....   | 45 |
| 1. Validitas .....  | 45 |
| 2. Reliabilitas.....  | 50 |
| G. Teknik Analisis Data .....   | 51 |
| 1. Uji Asumsi.....  | 51 |
| 2. Uji Hipotesis.....   | 52 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....   | 54 |
| A. Hasil Penelitian .....   | 54 |
| 1. Deskripsi Subjek .....   | 54 |
| 2. Kategorisasi Variabel Penelitian .....   | 55 |
| B. Uji Asumsi .....   | 59 |
| 1. Uji Normalitas .....   | 59 |
| 2. Uji Linearitas .....   | 60 |
| 3. Hasil Analisis Data.....   | 61 |
| C. Pembahasan .....   | 65 |
| 1. Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK NU<br>03 Kaliwungu .....  | 65 |
| 2. Hubungan <i>Internal Locus Of Control</i> dengan Kesiapan Kerja Pada<br>Siswa SMK NU 03 Kaliwungu .....  | 67 |
| 3. Hubungan Efikasi Diri Antara Efikasi Diri dan <i>Internal Locus Of<br/>            Control</i> Dengan Kesiapan kerja Siswa SMK NU 03 Kaliwungu . | 70 |
| BAB V PENUTUP.....  | 73 |
| A. Kesimpulan .....   | 73 |
| B. Saran.....   | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 75 |
| LAMPIRAN.....   | 81 |

## DAFTAR TABEL

### DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Jumlah Sample .....   | 40 |
| Tabel 2. Skala.....  | 42 |
| Tabel 3. Blueprint Kesiapan kerja.....   | 43 |
| Tabel 4. Blueprint Efikasi Diri.....   | 44 |
| Tabel 5. Blueprint Internal Locus Of Control .....   | 45 |
| Tabel 6. Hasil Uji Coba Skala Kesiapan Kerja.....  | 47 |
| Tabel 7. Hasil uji Coba Skala Efikasi Diri.....  | 48 |
| Tabel 8. Hasil uji Coba Skala internal Locus Of control .....  | 49 |
| Tabel 9. Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja.....  | 50 |
| Tabel 10. Reliabilitas Skala Efikasi Diri.....   | 51 |
| Tabel 11. Reliabilitas Skala Internal Locus Of Control.....  | 51 |
| Tabel 12. Siswa Berdasarkan kelas .....  | 54 |
| Tabel 13. Siswa berdasarkan Jurusan.....   | 55 |
| Tabel 14. Deskriptif Data Penelitian.....  | 55 |
| Tabel 15. Kategorisasi Skor Kesiapan kerja .....   | 56 |
| Tabel 16. Distribusi Variable Kesiapan kerja .....   | 56 |
| Tabel 17. Kategorisasi Skor Efikasi Diri .....   | 57 |
| Tabel 18. Distribusi Efikasi diri .....  | 57 |
| Tabel 19. Kategorisasi Skor Internal locus Of Control.....   | 58 |
| Tabel 20. Distribusi Variable Intrnal Locus of Control .....   | 58 |
| Tabel 21. Hasil Normalitas .....   | 59 |
| Tabel 22. Uji Linieritas Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja .....                                    | 60 |
| Tabel 23. Uji Linieritas Internal Locus Of Control dengan Kesiapan Kerja ...                         | 61 |
| Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja .....                               | 62 |
| Tabel 25. Hasil Uji Hipotesis Internal Locus Of control Dengan Kesiapan Kerja .....                  | 62 |
| Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri dan Internal Locus Of control Dengan Kesiapan Kerja ..... | 64 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hubungan Antar Variabel ..... 35

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND INTERNAL LOCUS OF CONTROL WITH WORK READINESS OF SMK NU 03 KALIWUNGU STUDENTS**

### **Abstract**

*Work readiness is an individual's ability to improve work skills which include personal knowledge, skills, understanding and personality attributes. This study aims to empirically examine the relationship between self-efficacy and internal locus of control with work readiness of SMK NU 03 kaliwungu students. The analysis was conducted using independent variables in the form of self-efficacy and internal locus of control. The dependent variable is job readiness. The subjects of this study consisted of 200 students of SMK NU 03 Kaliwungu. This research used quantitative approach. The sampling technique used cluster random sampling. The research instruments used were work readiness scale, self-efficacy scale, internal locus of control scale. The data analysis method uses multiple linear regression, descriptive analysis, classical assumptions, and hypothesis testing. The results showed that self-efficacy has a significant positive relationship to work readiness with a correlation coefficient value of 0.465 with  $p < 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Internal locus of control has a significant positive relationship to work readiness with a correlation coefficient value of 0.538 with  $p < 0.000$  ( $p < 0.05$ ). While the relationship between self-efficacy and internal locus of control has a significant positive relationship with work readiness with a significant value of 0.000 and a correlation coefficient value of 0.600. This means that the higher the self-efficacy and internal locus of control, the higher the work readiness. Conversely, the lower the self-efficacy and internal locus of control, the lower the work readiness.*

*Key words: work readiness, self-efficacy and internal locus of control, students.*

*Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu dalam meningkatkan kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan pribadi, keahlian, pemahaman dan atribut kepribadian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan efikasi diri dan internal locus of control dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 kaliwungu. Analisis dilakukan menggunakan variabel independen berupa efikasi diri dan internal locus of control. Variabel dependennya adalah kesiapan kerja. Subjek penelitian ini terdiri dari 200 siswa SMK NU 03 Kaliwungu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster random sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala kesiapan kerja, skala efikasi diri, skala internal locus of control. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis deskriptif, asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,465 dengan  $p < 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Internal locus of control memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,538 dengan  $p < 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Sedangkan hubungan antara efikasi diri dan internal locus of control memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,600. Artinya semakin tinggi efikasi diri dan internal locus of control maka semakin tinggi kesiapan kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri dan internal locus of control maka semakin rendah kesiapan kerja.*

*Kata kunci : kesiapan kerja, efikasi diri dan internal locus of control, siswa*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan formal di sekolah yang mempunyai tujuan menyiapkan lulusannya untuk siap bekerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pool dan Sewell (2007:280) mengemukakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan dalam memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman, juga kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan nyaman dengan suatu pekerjaannya sehingga terjadilah kepuasan dan bisa meraih suatu kesuksesan. Hart (2008:4) menyatakan bahwa banyak lulusan yang belum memenuhi kriteria yang diharapkan oleh para manajer di perusahaan, karena kesiapan kerja yang diharapkan manajer adalah kemampuan dalam bidangnya masing-masing dan keterampilan yang tidak diajarkan secara langsung di kelas. Menurut Ward dan Riddle (2002:4) kesiapan kerja yaitu suatu kemampuan yang datang dari dalam diri sendiri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari luar untuk mencari, memperoleh dan juga menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan juga dikehendaki oleh diri individu tersebut.

Menurut Suparno (2000:63) bekal yang diperlukan siswa SMK dalam menghadapi dunia kerja adalah, (1) Ilmu pengetahuan, dimana seseorang profesional harus mempunyai ilmu dan pengetahuan baik yang spesifik maupun yang umum. (2) keterampilan, pengetahuan saja tidak cukup karena pengetahuan merupakan suatu hal yang sifatnya teoritis untuk itu perlu di praktekan dalam segala kesempatan, terutama pada saat menjalankan tugas kerja. (3) Mental dan sikap, dalam menerapkan ilmu pengetahuan tidak cukup rasanya jika hanya keterampilan saja yang di kembangkan, akan tetapi harus diikuti dengan mental dan sikap profesionalisme. (4) integritas, seseorang akan bertindak dan melakukan tugas-tugasnya secara benar berdasarkan kesadaran akan kehormatan dan penghargaan pada orang lain. Adapun manfaat yang akan didapatkan dari



kesiapan kerja pada siswa SMK menurut Ruky (2003:107) adalah (1) Memperjelas standar dalam kerja dengan harapan yang ingin di capai (2) Sebagai alat seleksi karyawan (3) Memaksimalkan produktivitas (4) Untuk mengembangkan system renumerisasi (5) memudahkan adaptasi (6) menelaraskan perilaku kerja dengan nilai organisasi.

Tingginya jumlah lulusan sekolah terutama sekolah menengah kejuruan yang tidak terserap di dunia kerja, bukan hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja, melainkan disebabkan juga oleh persepsi perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan dari pada pelamar pekerjaan tersebut. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) dalam peluncuran Merdeka Belajar Episode 8, Nadiem (2021) mengatakan kalau SMK masih sulit dalam menjawab tantangan kerja, hal ini dikarenakan minimnya sinergi antara pemangku kepentingan sekolah vokasi dengan dunia kerja, SMK juga belum bisa mengembangkan kurikulumnya bersama dunia kerja dan industri. O'Leary (2016:2) Hampir semua perusahaan menjadi sangat selektif dalam memilih karyawan, karena pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan individu dengan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang baik. Thijssen, Heijden & Rocco (2008:5) menyebutkan bahwasanya sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung dengan kemampuan adaptasi karyawannya untuk bertahan dengan lingkungan baru perusahaan yang terus berubah dan sangat kompetitif. Akibatnya perusahaan akan selalu membutuhkan karyawan untuk terus mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru agar mereka dapat melakukan yang terbaik dan bersaing di pasar global.

Data yang didapat dari Badan Pusat Statistik tahun 2018, menunjukkan data pengangguran di Indonesia berjumlah 5,34% atau sekitar 7,01 juta orang dari jumlah angkatan kerja di Indonesia yakni sebanyak 131,01 juta orang, sementara jumlah angkatan yang kerja hanya sebanyak 124,01 juta jiwa. Dan angka pengangguran terbanyak merupakan lulusan dari SMK yang berjumlah 11,24%, SMA berjumlah 7,95%, SD berjumlah 2,43% dan lulusan perguruan tinggi sekitar 5,89%. Dapat dilihat disini SMK

masih menjadi penyumbang tertinggi angkatan pengangguran jika dibandingkan dengan lulusan dari sistem pendidikan lain Andreas (2018).

Pada tanggal 13 April 2022 peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan survei pada 15 siswa untuk mengetahui keadaan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, sekolah tersebut memiliki 5 jurusan yaitu TAV, TITL, TKR, TSM, dan TKJ. Ditemukan sebanyak 12 siswa belum siap bekerja dan diketahui siswa masih belum memiliki karakteristik pribadi, tidak memiliki ketajaman organisasi, kurang memiliki kompetensi dalam pekerjaan, dan masih memiliki kecerdasan sosial yang rendah. Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan Caballero, Walker, dan Fuller (2011:50) kesiapan kerja suatu lulusan ditentukan oleh karakteristik pribadi (*Personal characteristics*), ketajaman organisasi (*Organisational acumen*), kompetensi kerja (*Work competence*), dan kecerdasan sosial (*Social intelligence*) yang membuat lulusan lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan bagi diri individu itu sendiri.

Menurut Latif, Yusuf & Efendi (2017:36) Kurangnya keyakinan diri siswa terhadap kemampuan mereka untuk menangani tuntutan dan tekanan di dunia kerja menyebabkan rendahnya kesiapan kerja, hal ini sesuai apa yang di kemukakan oleh Pool & Sewel (2007:286) yaitu faktor dari kesiapan kerja yang rendah dapat dipengaruhi oleh efikasi diri dari tiap-tiap individu itu sendiri.

Berkaitan dengan hal ini terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa diantaranya berupa faktor-faktor yang timbul dari dalam diri (*intern*) dan faktor yang datang dari luar (*ekstern*) Kardimin (2004:2-9) menjelaskan bahwa di dalam faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang terdapat kemampuan untuk melakukan evaluasi yang obyektif terhadap kemampuan seseorang dalam mengatasi masalah dan mencapai tujuan. Menurut Bandura (1997:15) mengungkapkan bahwa efikasi diri ialah sebuah keyakinan individu terhadap kemampuan diri agar individu tersebut dapat melakukan suatu tugas dan bisa mencapai tujuan

tertentu. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Coetzee & Oosthuizen (2013:240) menunjukkan bahwasanya kesiapan kerja yang dimiliki individu berkaitan dengan keyakinan individu dengan sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwasanya efikasi diri mengarahkan individu agar dapat paham dengan kondisi dirinya secara realistis, serta mengenali akan kelebihan maupun kelemahan yang dimilikinya, sehingga diri individu tersebut bisa menyesuaikan antara harapan terkait pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang dimilikinya, Siswa dengan efikasi diri tinggi akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja nanti, siswa juga bisa memahami situasi dengan baik, juga mampu mempersiapkan, merencanakan serta mengambil keputusan.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang ialah salah satunya *internal locus of control*. Menurut Robbins & Judge (2008:138) menjelaskan bahwa *internal locus of control* ialah tingkat keyakinan dari pada individu, bahwasanya individu tersebut adalah penentu nasibnya sendiri, hal ini bisa diartikan bahwasanya *internal locus of control* yaitu kepercayaan diri dalam mengontrol dan menentukan nasibnya harus siap untuk mempertanggung jawabkan atas apa yang sudah ditentukan, agar siswa memiliki kesiapan kerja yang baik maka dibutuhkan juga *internal locus of control* untuk mengendalikan pribadinya sendiri. Jika seseorang memiliki kemampuan atas kendali *internal locus of control* yang baik maka akan meningkatkan dalam hal kesiapan kerjanya. Dalam hal ini dipertegas juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Surahman, Suyitno, dkk (2021:8) yang menyatakan bahwa siswa dengan *internal locus of control* yang tinggi akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi pula. Dalam hal ini adanya *internal locus of control* pada dalam diri siswa dapat menumbuhkan keyakinan akan kapasitas dirinya yang mana bisa memaksimalkan usaha, dan keterampilannya, sehingga dapat memberikan tren positif yang searah

dengan meningkatnya tingkat kesiapan kerja agar bisa memasuki dunia industri.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang sudah di jelaskan diatas maka dari itu menunjukkan bahwasanya ada urgensi yang harus dilakukan untuk meneliti kesiapan kerja, oleh karena itu peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja siswa kelas 12 SMK NU 03 Kaliwungu”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu?
2. Adakah hubungan antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu?
3. Adakah hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 kaliwungu?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menguji secara empiris hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu
2. Untuk menguji secara empiris hubungan antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu
3. Untuk menguji secara empiris hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan di dapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan suatu ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi dan juga menambah menambah literasi teoritis.

- b. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk suatu penelitian selanjutnya terutama, terutama yang berkaitan dengan efikasi diri, *internal locus of control* dan kesiapan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Sekolah

Sekolah bisa memberikan suatu informasi tentang perkembangan pendidikan terutama dalam hal kesiapan kerja siswa untuk memasuki dunia kerja, sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi guru sekolah SMK NU 03 kaliwungu dalam membimbing siswa agar mempunyai kesiapan kerja yang matang.

### b. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada siswa mengenai kegunaan dari efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kaitan hubungannya dengan kesiapan kerja pada siswa.

## E. Keaslian Penelitian

Untuk menghindari terjadinya suatu pengulangan dalam hasil penelitian, maka penulis menguraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, penelitian sebelumnya mengenai kesiapan kerja sudah banyak dilakukan, diantaranya adalah :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvia Novianti Eka Saputri (2020) dengan judul “Pengaruh *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada sarjana fresh graduate” menunjukkan adanya sebuah korelasi yang positif antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja, yaitu sebanyak dari 272 responden penelitian yang dilakukan pada sarjana lulusan UMM, terdapat 143 (52,6%) orang yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi, sedangkan sebanyak 129 atau (47,4%) orang yang memiliki kesiapan kerja yang rendah ini bisa diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja dari pada individu tersebut, atau sebaliknya, *self efficacy* yang tinggi akan menambah kepercayaan diri ketika menghadapi situasi

yang tidak menentu dan penuh dengan tekanan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldino Radiansyah (2019) dengan judul “Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kedawung” menghasilkan kesimpulan bahwa ada suatu hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kesiapan kerja pada siswa, tentunya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Deila Adelina (2018) yang berjudul “Hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir” berdasarkan hasil analisis data ditemukan adanya hubungan yang positif dan juga signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, hubungan yang positif ini menandakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin siap juga mereka untuk bekerja, Adapun sebaliknya semakin rendah *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir, maka mereka semakin tidak siap untuk memasuki dunia kerja. Hal ini bisa membuktikan bahwasanya hipotesis awal sesuai dengan hasil penelitian, yaitu apabila *self efficacy* mahasiswa tingkat akhir itu tinggi maka akan memiliki suatu keyakinan yang kuat akan kemampuannya, sehingga lebih cenderung untuk siap bekerja ketika lulus nanti. Selain itu juga melalui hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwasanya *self efficacy* dapat memberikan sumbangsih yang efektif atau kontribusi sebesar 45,3% terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, sedangkan 54,7% sisanya dipengaruhi oleh beberapa factor lain, diantaranya ialah factor internal dan factor eksternal. Diketahui factor eksternal ialah merupakan factor yang datang dari luar individu itu sendiri, beberapa diantaranya ialah peran dari masyarakat, keluarga, sarana prasana, informasi terkait dunia kerja, serta pengalaman kerja (Kardimin dalam Syailla, 2017). Adapun

factor internal dari kesiapan kerja meliputi sebuah pemahaman, keterampilan, *metacognition* dan *self efficacy* (Knight & Yorke, 2004).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fajar Arif Budi Surahman, Suyitno, Parjiman (2021) dengan judul “ Hubungan locus of control internal dan kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja siswa kelas XII program kejuruan Teknik instalasi tenaga listrik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 34 Jakarta” memperoleh hasil kesimpulan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat sebuah hubungan positif antara internal locus of control dengan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji korelasi untuk menunjukkan nilai  $r$  hitung = 0,664, nilai ini lebih besar dari  $r$  tabel = 0,252 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Selain itu, mengingat konsekuensi dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah diselesaikan oleh peneliti, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan adversity dan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji korelasi untuk menunjukkan nilai  $r$  hitung = 0,665, nilai ini lebih besar dari  $r$  tabel = 0,252 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara internal locus of control dan kecerdasan adversity dengan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji korelasi untuk menunjukkan nilai  $r$  hitung = 0,722, nilai ini lebih besar dari  $r$  table = 0,252 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan hasil dari penelitian dalam pembahasan dan kesimpulan yang didapat, locus of control internal memiliki kaitan dengan kecerdasan siswa untuk memperoleh kesiapan kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hery Wiharja MS (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industry dan Internal Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK” memperoleh hasil kesimpulan akhir bahwa wawasan praktik kerja modern dan inward locus

of control dapat mempengaruhi status pekerjaan siswa kelas XII jurusan Jasa Boga SMK N 3 Meulaboh. Secara keseluruhan, semua aspek pengalaman praktik kerja dan locus of control internal yang dimiliki peserta didik dapat membangun kesiapan kerja mereka untuk memiliki pilihan untuk memasuki dunia industri sebagai tenaga kerja. Kemampuan teknis peserta didik dapat dipengaruhi oleh pengalaman praktik kerja mereka, yang pada gilirannya memengaruhi pertumbuhan kompetensi mereka yang telah disesuaikan untuk memenuhi persyaratan teknis tempat kerja dan industri. Namun demikian, locus of control internal mereka membuat mereka percaya bahwa kesuksesan hanya akan dicapai melalui usaha dan kerja keras. Oleh karena itu, akan ada kepercayaan diri yang menggunakan dan meningkatkan semua kapasitas dan pertemuan untuk mencapai hasil yang ideal.

Ditinjau dari beberapa penelitian terdahulu yang tercantum diatas penelitian ini berbeda, Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni, penelitian ini menggunakan tiga variable yang terdiri dari dua variable tergantung yakni *self efficacy* dan *locus of control*, dan satu variable terkait yakni kesiapan kerja. penelitian ini berbeda dari objek dan subjek, subjek penelitian ini adalah siswa kelas SMK NU 03 Kaliwungu.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kesiapan Kerja**

##### **1. Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tanpa menemui kesulitan atau hambatan dan mencapai hasil yang memuaskan (Sofyan, 1991: 17). Menurut Makki et al. (2015:1008) kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang membantu lulusan baru memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan mereka. Di sisi lain, dalam pandangan Brady (2010:4), kesiapan kerja lebih memperhatikan karakteristik pribadi yang dimiliki individu, seperti sikap dan karakteristik kerja, serta mekanisme perlindungan diri yang berguna untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.

Brady (2010:5) menyatakan bahwa kesiapan kerja lebih berfokus pada karakter individu, termasuk jenis sikap kerja dan mekanisme pertahanan fisik yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Menurut Mubiana (2010:25) interpretasi kematangan kerja menekankan pentingnya kemampuan emosional dan kognitif sebagai faktor pendukung yang membantu individu membuat keputusan yang lebih realistis.

Caballero dan Walker (2010:17) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di lingkungan kerja. Beberapa istilah digunakan untuk menggambarkan kesiapan kerja, termasuk kelayakan kerja lulusan. Menurut Yorke (2006:8) kesiapan kerja lulusan tergantung pada serangkaian prestasi, pengetahuan dan keterampilan yang membuat lulusan lebih mungkin untuk menemukan pekerjaan yang menguntungkan pribadi itu sendiri, definisi yang disebutkan York ini serupa dengan yang dikemukakan oleh Harvey (2010:100) yang

mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keterampilan yang dimiliki seseorang dan dapat menunjukkan kemampuan untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkannya, keterampilan itu akan muncul pada saat diperlukan, kemampuan tersebut diperoleh sebelum memasuki bangku sekolah, tinggal diasah dan dikembangkan.

Berdasarkan penjelasan yang paparkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan individu dalam meningkatkan kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan pribadi, keahlian, pemahaman dan atribut kepribadian, tingkat kesiapan kerja, sehingga mampu menerima dan mengamalkan. tunduk pada kedewasaan dan perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh pengalaman, serta keadaan mental dan emosional yang harmonis, agar memiliki kesiapan kerja membutuhkan beberapa syarat, seperti penguasaan keterampilan, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman yang membuat individu sadar akan dirinya sendiri. ide untuk merasa nyaman di tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk sukses di dalam dunia kerja.

## **2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja**

Pool & sewel (2007:279) menyatakan bahwasanya kesiapan kerja terdiri dari 4 aspek utama :

### **a. Keterampilan (*Skill*)**

Keterampilan adalah sebuah keahlian yang dibutuhkan dalam melakukan beberapa tugas, hasil dari pelatihan atau pengalaman yang sudah didapat, keterampilan terdiri dari pelbagai macam, diantaranya ialah keterampilan menghadapi suatu masalah atau *problem solving* keterampilan interpersonal dan intrapersonal, dan kreativitas. Menurut Gordon (1994:55) keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan mudah dan cepat, pemahaman ini umumnya mendukung aktivitas psikomotorik. Nadler (1986:73) mendefinisikan keterampilan adalah suatu kegiatan yang membutuhkan latihan

atau dapat diartikan sebagai implikasi suatu kegiatan, Dunnette (1976: 33) keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan banyak tugas, tugas adalah pengembangan hasil pelatihan dan akumulasi pengalaman.

b. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan landasan yang dapat menjadikan seseorang terampil dan ahli dalam bidangnya, lulusan baru harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang dunia kerja, dengan pendidikan holistik yang memperhitungkan pengetahuan, ide, keputusan, bakat, karier, hubungan, perspektif, dan konsep. Pengetahuan disimpan dalam otak individu atau dikodekan dalam proses organisasi, dokumen, produk, fasilitas dan sistem. Pengetahuan adalah tindakan, inovasi terfokus, keahlian, hubungan khusus, dan aliansi. Pengetahuan meliputi pengetahuan tacit (kombinasi pengetahuan kognitif dan teknis) dan pengetahuan eksplisit, yang dapat ditemukan dalam database, dokumen dan lain-lain. Menurut Skyrme (2000:382) pengetahuan tidak statis selalu berubah dan berkembang sepanjang siklus hidup suatu organisasi. Selain itu, bentuk pengetahuan memiliki kemungkinan untuk berubah, yaitu pengetahuan tacit saat ini dapat diubah menjadi pengetahuan eksplisit baru, dan pengetahuan eksplisit saat ini dapat diubah menjadi pengetahuan tacit baru.

c. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah kelebihan atau kemampuan seseorang untuk mengetahui dan mampu memahami apa yang telah didapatkan sehingga orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang memuaskan. Pemahaman juga terkait dengan kemampuan individu untuk mengerti sesuatu dan kemudian mampu mempersiapkan apa

yang akan terjadi dan mampu mengambil keputusan. Menurut Nana Sudjana (1995:24) pemahaman adalah hasil belajar, misalnya. siswa dapat menjelaskan dengan kalimat sendiri apa yang telah dibaca atau dengar, memberi contoh kepada orang lain tentang apa yang dicontohkan oleh guru, dan dalam hal lain menggunakan instruksi. Menurut Sudaryono (2012:44) pemahaman adalah kelebihan seseorang dalam menangkap arti dan makna dari materi yang telah dipelajari, yang diwujudkan dalam transformasi isi pokok bacaan atau data yang telah disajikan dalam satu bentuk ke dalam bentuk yang lain.

d. Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Kepribadian yang tepat mengembangkan rasa sejahtera di dalam diri suatu individu dan memungkinkan individu tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan konsentrasi penuh untuk mencapai hasil dan prestasi yang diinginkan. Hal ini karena atribut kepribadian dibutuhkan untuk mendidik kemampuan diri, atribut pribadi yang didukung kemauan individu untuk bekerja adalah etos kerja, tanggung jawab, semangat kewirausahaan, kemampuan bekerja dalam tim, optimisme, dan keberanian untuk bertindak dan mengambil keputusan. Menurut Wibowo (2007: 93) atribut pribadi adalah kemampuan intrinsik individu yang berkaitan dengan bagaimana orang berpikir, merasakan, belajar dan berkembang, pemikiran analitis dan konseptual.

Menurut Caballero, Walker, dan Fuller (2011:50) menyatakan aspek-aspek dari kesiapan kerja terdiri 4 macam aspek :

a. Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristics*)

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang berasal dari individu itu sendiri. Kor et al. (2007:1203) menjelaskan bahwa

karakter pribadi dikembangkan melalui didikan, interaksi sosial, pengalaman dan pendidikan.

b. Ketajaman Organisasi (*Organisational Acumen*)

Ketajaman organisasi adalah elemen yang sama dengan kompetensi, profesionalisme atau etika, penilaian moral, tanggung jawab sosial dan pengetahuan global.

c. Kompetensi Kerja (*Work Competence*)

Kompetensi kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja, seperti keterampilan berorganisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah dan kreativitas atau inovasi.

d. Kecerdasan Sosial (*Social Intelligence*)

Kecerdasan sosial adalah konsep yang didefinisikan seperti kerja tim atau kolaborasi dan sejauh mana individu dapat beradaptasi dan berinteraksi dalam situasi pekerjaan sosial.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja meliputi, karakteristik pribadi (*Personal characteristics*), ketajaman organisasi (*Organisational acumen*), kompetensi kerja (*Work competence*), kecerdasan sosial (*Social intelligence*).

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Arief & Pujianto (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah *self efficacy* dan *self motivation*. Menurut Yusuf, Latif & Effendi (2017) rendahnya kesiapan bekerja disebabkan oleh rendahnya rasa percaya diri siswa untuk mampu menghadapi tekanan dan tuntutan dunia kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Pool & Sewel (2007) bahwa faktor kesiapan kerja yang rendah dipengaruhi oleh efikasi diri masing-masing individu.

Musyarofah (2013) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang membentuk kesiapan kerja siswa dipengaruhi oleh *internal locus of*

*control* (keyakinan pribadi tentang tindakan yang dilakukan dapat mempengaruhi peristiwa penting) yang dapat memberikan efek positif pada peningkatan kesiapan kerja siswa, semakin baik pembentukan *internal locus of control* para siswa maka semakin tinggi pula kemauan siswa untuk bekerja.

Menurut Winkel (2007:647), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang didalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan maupun bidang kesenian.
- c. Minat, mengandung makna kecenderungan yang menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti pelbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dipunyai pada bidang pekerjaan dan mengenai diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, ketampanan, ketajaman suatu penglihatan, dan pendengaran baik maupun kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi maupun rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri kepribadian yang sama dalam memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, dan juga berpengaruh pada prestasi pekerjaan.

Menurut Ketut (1993:44) ada beberapa faktor terhadap kesiapan kerja diantaranya adalah :

Faktor yang berasal dari individu, yang meliputi:

- a. Kemampuan intelektual

Setiap orang memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda, di mana orang dengan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi akan mampu memecahkan suatu masalah lebih cepat daripada orang dengan tingkat kecerdasan yang lebih rendah. Kemampuan intelektual individu memegang peranan penting ketika mempertimbangkan apakah individu tersebut siap memasuki pekerjaan.

b. Bakat

Bakat adalah kondisi dan karakteristik individu untuk berkembang di masa depan, sehingga perlu untuk memahami kemampuan individu sedini mungkin dan mengajar siswa sesuai dengan bakatnya.

c. Minat

Minat adalah mekanisme psikologis yang terdiri dari kombinasi dan campuran perasaan, keinginan, prasangka, ketakutan, kekhawatiran, dan kecenderungan lain yang mengarahkan individu untuk membuat keputusan tertentu. Minat memiliki pengaruh besar terhadap realisasi niat kerja dan kinerja, serta pilihan pekerjaan atau pekerjaan.

d. Motivasi

Motivasi adalah pergeseran energi dalam kepribadian individu yang ditandai dengan perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat sangat berpengaruh dalam mendorong siswa untuk memasuki dunia kerja dan mempersiapkan siswa untuk bekerja sendiri.

e. Sikap

Sikap adalah kemauan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaan atau karir dapat mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja.

f. Kepribadian

Kepribadian seseorang memainkan peran penting dalam mempengaruhi pilihan karir dan kemauan untuk bekerja.

g. Nilai

Nilai-nilai seseorang memengaruhi pekerjaan yang mereka pilih dan bagaimana kinerja mereka di tempat kerja, dan menghasilkan keinginan untuk bekerja di dalamnya.

h. Hobi

Hobi adalah kegiatan yang dilakukan individu karena menyenangkan. Hobi seseorang menentukan pilihan pekerjaan, sehingga menimbulkan kemauan yang mendalam untuk bekerja.

i. Prestasi

Tingkat penguasaan mata pelajaran yang dipelajari mempengaruhi kemauan individu untuk bekerja.

j. Keterampilan

Keterampilan adalah keahlian individu untuk melakukan sesuatu, dan kemampuan individu mempengaruhi kemauan untuk bekerja.

k. Penggunaan waktu luang

Kegiatan yang dilakukan siswa di sela waktu luang mereka untuk kesenangan atau hiburan.

l. Aspirasi dan pengetahuan sekolah

Sambungan antara cita-cita pendidikan berkaitan dengan perwujudan cita-citanya.

m. Pengetahuan tentang dunia kerja

Informasi terkini individu tentang kehidupan kerja, persyaratan, kualifikasi, posisi struktural, promosi, gaji yang diterima, hak dan tanggung jawab, tempat kerja, dll.

n. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang diperoleh mahasiswa di dalam atau di luar kampus, baik melalui magang atau magang.

o. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan



Kemampuan fisik seperti badan kuat, tinggi, dan tampan, keterbatasan fisik seperti kurus dan pendek, dan penampilan seperti tidak bermoral dan kasar.

p. Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah pribadi dan konflik yang muncul serta keterbatasan pribadi, seperti ingin menang sendiri dan tidak mampu mengendalikan diri sendiri dan orang lain.

Faktor sosial, antara lain bimbingan orang tua, kondisi teman sebaya, kondisi masyarakat sekitar, dll.

#### 4. Kesiapan Kerja menurut Perspektif Islam

Kebutuhan seseorang terpenuhi secara terhormat ketika seseorang bekerja dan berusaha, terutama ketika seseorang mampu berkontribusi kepada masyarakat, bekerja sama dan membantu, dan nilai kemasyarakatan akan terselenggara apabila masyarakatnya bersedia bekerja dan berkontribusi, nilai-nilai komunitas juga akan dijunjung tinggi, seseorang tidak pantas untuk menunggu meminta bantuan atau mengemis untuk mencari nafkah bukan lah hal yang dibenarkan. Sebagaimana dijelaskan dalam surat At-taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيُرَدُّوْنَ  
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah ayat 105)

Menurut M. Quraish Shihab dalam tafsir al misbah (2006:711) menjelaskan bahwa kata *Wakuli'malu* artinya bekerja hanya untuk Allah, melakukan berbagai kebaikan dan kemaslahatan untuk masyarakat umum, artinya Allah akan melihat perbuatan yaitu

penghakiman dan pahala atas perbuatan yang dilakukan. Rasul-Nya dan orang-orang beriman juga akan melihat dan menilainya, kemudian mereka akan menyesuaikan penyembuhannya dengan tindakan seseorang, kemudian anda akan kembali kepada Allah setelah kematian dan diberitahu hukuman dan pahala dari apa yang telah kamu lakukan, apakah kamu melakukannya atau tidak dan lihatlah, apakah itu di permukaan atau sesuatu yang kamu sembunyikan di dalam hati. Setelah menyampaikan harapan akan ampunan Allah, ayat tersebut selanjutnya mengajak manusia untuk beramal saleh.

Ahmad Musthofa Al-Maraghi menjelaskan dalam Tafsir Al-Maraghi (1993:20) bahwa Allah memerintahkan Rasulullah SAW untuk menyampaikan kepada orang-orang yang bertaubat, bekerja untuk kebahagiaan dunia dan kebahagiaan akhirat, untuk diri mereka sendiri dan untuk masa depan bangsa, karena bekerja adalah kunci kebahagiaan, dan kebahagiaan hanyalah alasan bagi seseorang untuk tidak melakukan apa-apa, atau berpura-pura berusaha secara aktif. Tuhan melihat pekerjaan yang dilakukan manusia apakah itu baik atau buruk. Tuhan mengetahui tujuan pekerjaan manusia dan niat manusia bahkan jika itu tidak diucapkan.

## **B. Efikasi Diri**

### **1. Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura, Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self efficacy*). Bandura (1989) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Menurut Arthur (2010) efikasi diri adalah istilah Bandura yang mengacu pada perasaan kompetensi dan kemampuan individu untuk menghadapi serangkaian kondisi tertentu yang ditempatkan kehidupan di

hadapan mereka. Ghufron & Risnawita (2011:73) menjelaskan bahwa efikasi diri berpusat pada keyakinan atau kemampuan pribadi yang mendorong motivasi, kemampuan kognisi, dan tindakan yang dibutuhkan untuk dapat memenuhi tuntutan situasi.

Bandura (1989:2) menyatakan bahwa efikasi diri memainkan peran penting ketika proses pengaturan dengan melalui motivasi pribadi dan prestasi kerja yang telah ditentukan sebelumnya, dan pertimbangan efikasi diri menentukan seberapa banyak usaha yang dilakukan orang saat melakukan tugasnya dan butuh waktu berapa lama yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan yang lebih penting secara halus orang dengan efikasi diri tinggi akan mampu melakukan yang terbaik untuk mengatasi kesulitan, sedangkan individu dengan efikasi diri rendah akan cenderung mengurangi usahanya atau menghindari kesulitan yang ada. Menurut Baron dan Bryne (2003:183) ketika orang merasa bahwa mereka akan menerima hasil dari tindakan yang telah dilakukan, individu biasanya bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi ketika individu tidak yakin apakah tindakannya akan berhasil, individu merasa bahwa tindakan pengembalian seringkali tidak ada atau relatif kecil.

Teori Bandura (1997:31) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan guna mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Sepemahaman dengan yang dikatakan, Alwisol (2009:287) menjelaskan self-efficacy sebagai bentuk penilaian pribadi dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik buruk, benar atau salah, kompeten ataupun tidak ketika melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, Baron & Byrne (2004: 183) mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian individu terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Bandura (1997) menyatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi berasal dari keadaan pikiran, emosi, dan dorongan individu itu sendiri untuk menggambarkan semua kemampuan yang dimilikinya. Efikasi diri sangat penting bagi siswa, khususnya siswa, karena seseorang dengan efikasi diri yang tinggi memahami seberapa mampu dirinya dapat menangani situasi dengan baik, dapat merencanakan sesuatu, dan mengambil sikap, kurang percaya diri dalam persiapan, perencanaan, dan pengambilan keputusan. Siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa berhasil dengan sendirinya, mereka mampu mengatasi kegagalan dengan merasa bangga akan diri mereka sendiri (Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. 2019:73).

Menurut Santrock (2007:286) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menguasai suatu situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Niu (2010: 745) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme adaptasi dan keterampilan pribadi, pengalaman dan pendidikan. Ghufron dan Risnawita (2011:76) percaya bahwa efikasi diri merupakan indikator positif dari evaluasi diri, dan evaluasi diri dapat membantu pemahaman diri. Bahkan efikasi diri adalah suatu aspek *self knowledge* atau pemahaman yang paling berpengaruh dengan kehidupan nyata sehari-hari manusia, karena itu adalah milik dirinya sendiri evaluasi tantangannya.

Menurut Alfinuha dan Nuqul (2017:14) siswa harus memiliki efikasi diri sehingga memiliki kemampuan untuk mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. Pada dasarnya efikasi diri adalah proses kognitif dalam bentuk keputusan, keyakinan, atau penghargaan yang melibatkan sejauh mana individu memperkirakan kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas atau tindakan tertentu agar hasil yang diinginkan bisa tercapai. Efikasi diri tidak berhubungan dengan sebuah keterampilan yang dimiliki seseorang,

tetapi dengan keyakinan yang terdapat pada individu terhadap apa yang dapat dia capai tidak peduli seberapa terampilnya dia.

Siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki performa yang lebih baik di sekolah. Dengan kata lain, siswa yang bersekolah di sekolah yang mengikuti kurikulum asrama mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pembelajaran (Mudzkiyyah, L., Wahib A., Bulut S. 2022:33).

Efikasi diri berpengaruh dengan beberapa aspek kognitif dan tingkah laku seseorang. Giat dan Mitchell menunjukkan bahwa efikasi diri bisa menimbulkan perilaku yang berbeda pada suatu individu dengan keahlian yang sama, karena efikasi diri berpengaruh pada pilihan, tujuan, pemecahan masalah dan kemampuan bertahan dalam berusaha. Ghufron Risnawita (2011: 75) menemukan bahwa orang dengan efikasi diri yang tinggi tampil lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, secara umum efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menangani berbagai situasi keyakinan, efikasi diri mengacu bukan pada kemampuan yang seseorang miliki, tetapi pada kepercayaan individu pada apa yang mereka dapat dengan mencapai kemampuan yang mereka miliki, tidak peduli dengan seberapa baik keterampilan tersebut. Efikasi diri dipengaruhi berbagai aspek persepsi dan perilaku suatu individu, akibatnya seseorang akan berperilaku berbeda dari orang lain, dan orang dengan efikasi diri yang tinggi

juga cenderung menyelesaikan tugas lebih berhasil daripada mereka yang memiliki efikasi diri rendah.

## **2. Aspek-aspek Efikasi Diri**

Bandura (1997) menyatakan aspek-aspek efikasi diri terdiri dari beberapa hal, yakni :

### **a. Aspek Magnitude (Kesulitan Tugas)**

Percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menangani ketidak pastian, ambiguitas, dan situasi stres. Efikasi diri menekankan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk menangani situasi yang tidak dapat diprediksi dan seringkali membuat stres. Dalam hal ini, kepercayaan individu agar bisa melakukan berbagai tugas dengan benar akan berdampak pada perilaku dan tindakan yang akan dilakukan dan seberapa besar usaha yang perlu dilakukan individu untuk mencapai tujuan.

Aspek ini mengacu pada tingkat kesulitan suatu tugas yang menuntut seseorang untuk menyelesaikannya, mulai dari yang mudah sampai yang cukup menuntut sampai yang membutuhkan usaha maksimal (sulit). Individu yang percaya pada memandang tugas sulit sebagai tantangan yang harus diatasi daripada ancaman yang harus dihindari. Minat dan perhatian pribadi dalam mengembangkan aktivitas, menetapkan tujuan, komitmen tinggi, dan berusaha lebih keras dalam menghadapi kegagalan. Individu mendapatkan kembali kepercayaan diri lebih cepat setelah kegagalan, menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak mencukupi dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Individu prima meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan kepercayaan diri individu. Di sisi lain, efikasi diri yang rendah dikaitkan dengan menyerah. Individu membiarkan kegagalan, membangun kepercayaan, dan melemahkan

semangat. Aspek kesulitan tugas digambarkan dalam pelatihan sebagai sesi usaha/pertempuran yang tinggi.

b. Aspek Generality (Generalisasi)

Keyakinan pada kemampuan sendiri untuk memecahkan masalah. Efikasi diri memengaruhi keahlian individu untuk menangani masalah ataupun situasi yang menantang. Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki tingkat kecemasan yang rendah. Sebaliknya, jika efikasi diri rendah, individu cenderung memiliki kecemasan yang tinggi.

Aspek ini terkait dengan ruang lingkup tugas yang akan dilakukan, dengan pelbagai keyakinan pribadi terbatas akan aktivitas maupun situasi tertentu, dan yang lain mencakup berbagai aktivitas dan situasi. Orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih percaya diri dalam mempertahankan kemampuan pribadi mereka untuk tampil meskipun stres dan cemas terkait pekerjaan. Orang dengan self-efficacy tinggi mencegah sumber stres dan kecemasan dengan merancang beban pekerjaan mereka terlebih dahulu untuk menghindari kekacauan dan bekerja dengan waktu singkat. Pada dasarnya, efikasi diri yang cenderung tinggi menunjukkan bahwa individu percaya bahwa mereka memiliki potensi untuk mengatasi kecemasan dan stres lebih efektif daripada efikasi diri yang rendah. Orang dengan efikasi diri yang tinggi dapat secara aktif menghadapi problem dan tidak akan menghindarinya. Aspek generalisasi dalam penelitian ini dijelaskan dalam sesi-sesi untuk meminimalisir sumber-sumber kecemasan dengan mengatur waktu atau manajemen waktu dan sesi pengembangan strategi.

c. Aspek Keyakinan (Kekuatan Keyakinan)

Keyakinan dalam mencapai tujuan ditetapkan. Orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung bisa memilih dan bisa menetapkan tujuan yang tinggi begitupun bisa tetap konsisten

dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang rendah juga akan menetapkan tujuan yang rendah, dan seringkali tidak konsisten dengan tujuan yang dimaksudkan.

Keyakinan akan kelebihan seseorang untuk mengembangkan motivasi, keterampilan kognitif, dan perlu mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi pribadi, kemampuan kognitif, dan konsistensi merupakan hal mendasar agar tercapainya hasil yang maksimal. Maka sebab itu, keahlian dan motivasi suatu individu dalam keadaan bekerja sangat menentukan efikasi diri individu.

Aspek kekuatan yang berkaitan dengan tingkat kemampuan pribadi berkaitan dengan kekuatan maupun kemantapan keyakinan pribadi (Bandura, 1986). Salah satu dasar dari evaluasi diri dan pemahaman diri adalah efikasi diri. efikasi diri adalah salah satu bagian yang paling punya pengaruh dalam kehidupan sehari-hari, karena hal ini juga memengaruhi pilihan seseorang tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tantangan yang harus dihadapi.

Pandangan yang berbeda terhadap aspek efikasi diri tentunya juga dipegang oleh Corsini (1994: 368-369) yang berpendapat bahwasanya terdapat beberapa aspek efikasi diri termasuk berikut ini:

a. Kognitif

Kognitif atau kognisi adalah kemampuan atau keahlian individu untuk berpikir tentang metode yang akan digunakan untuk merancang sebuah tindakan yang bisa diambil untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan. Tujuan yang ditetapkan dipengaruhi oleh evaluasi efikasi diri, semakin besar efikasi diri seorang individu, maka semakin tinggi juga tujuan yang sudah ditetapkan pada seorang individu tersebut.



b. Motivasi

Motivasi adalah keahlian individu dalam menggunakan pikiran agar bisa memotivasi dirinya sendiri untuk mengambil suatu tindakan maupun keputusan untuk bisa tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi efikasi diri digunakan untuk memprediksi keberhasilan atau kegagalan individu.

c. Afektif

Efikasi diri memengaruhi jenis dan intensitas dari pengalaman emosional seseorang dan karenanya memiliki dimensi afektif. Afektif adalah kemampuan untuk mengatasi emosi yang dihasilkan secara internal untuk menggapai suatu tujuan yang diinginkan. Afektif diperuntukkan untuk mengendalikan kecemasan dan depresi individu agar tujuan yang diinginkannya bisa tercapai.

d. Seleksi

Seleksi adalah suatu kelebihan agar memilih perilaku dan keadaan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa orang akan lebih menghindari aktivitas maupun situasi yang berada di luar kemampuan mereka, tetapi akan senang terlibat dalam aktivitas atau tantangan yang dianggap sesuai dengan kemampuan mereka.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa aspek-aspek dari efikasi diri meliputi Magnitude (kesulitan tugas), Aspek Generality (generalisasi), Aspek keyakinan (kekuatan keyakinan).

3. **Efikasi diri menurut Perspektif Islam**

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk berhasil menyelesaikan tugas. Umat Islam didorong untuk selalu tetap optimis dan percaya diri dengan kemampuannya dalam menghadapi berbagai persoalan. Islam juga menganjurkan umatnya untuk memiliki rasa percaya diri yang

tinggi, manusia adalah makhluk ciptaan-Nya dengan derajat tertinggi karena dibekali dengan kelebihan akal, sehingga harus yakin dengan hasilnya. Efikasi diri adalah persepsi seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan, yang mempengaruhi motivasi seseorang, yang selanjutnya mendorong orang tersebut untuk bekerja lebih giat. Allah swt berfirman dalam surat al-ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.* (surat Ar-ra'ad ayat 11)

Surah al-Ra'd ayat 11 yang diturunkan di Makkah menunjukkan bahwa manusia diberi kesempatan untuk mengubah kondisinya dengan mengubah situasi dalam dirinya, menurut M. Quraish Shihab (2006) perubahan yang terjadi akibat perubahan “internal” adalah segala bentuk perubahan dari positif ke negatif atau sebaliknya (negatif ke positif). Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang menentukan apakah seseorang terlibat dalam perilaku tertentu, dan kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan. Tanpa efikasi diri, seseorang akan ragu bahkan untuk mencoba sesuatu karena individu tersebut tidak yakin dengan kemampuannya.

### C. *Internal Locus Of Control*

#### 1. **Pengertian *Internal Locus Of Control***

*Internal locus of control* ialah sebuah orientasi dari *locus of control* dimana individu mempercayai bahwa sesuatu peristiwa yang dialaminya terjadi sebagai akibat tindakan dari individu itu sendiri, *locus of control* adalah sejauh mana seorang individu percaya bahwa individu tersebut dapat atau tidak dapat mengendalikan kejadian-kejadian dalam hidupnya (Rotter, 1996). Kreitner dan Kinicki (2001) poin *locus of control* terbagi dalam dua skala, adapun yaitu internal dan eksternal, dalam *locus of internal* individu mempunyai kepercayaan diri untuk menghadapi setiap masalah yang muncul, serta mampu mengontrol dan bertanggung jawab atas semua keputusan yang dipilih.

Sementara itu menurut penjelasan Robbins & Judge (2008: 138) *internal locus of control* adalah tingkat keyakinan individu bahwa dirinya merupakan faktor penentu dalam menentukan nasibnya sendiri. Menurut Smet (1994: 181) *locus of control internal* mengarahkan pada sejauh mana individu merasakan peristiwa kehidupan sebagai konsekuensi perilaku dan dengan demikian dapat mengendalikan peristiwa ini. Menurut Duffy & Atwarer (2005:88) *internal locus of control* didefinisikan sebagai sumber-sumber keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan kejadian-kejadian internal.

Lefcourt dan Martin (1983:121) mendefinisikan *internal locus of control* sebagai keyakinan tentang interaksi antara individu dan peristiwa mereka. Lau (1988: 52) mendefinisikan *locus of control* sebagai penegndalian yang berhubungan dengan isu-isu sosial yang berkaitan dengan orang tersebut. Orang yang memiliki banyak kendali diri akan melihat bahwa orang lain memiliki kendali

atas tindakan mereka sendiri. (*internal locus of control*). Pandangan ini didukung oleh Sarafino (1990: 114) yang menyatakan bahwa Orang yang memiliki *locus of control internal* percaya bahwa kesuksesan dan kegagalan hidup mereka bergantung pada diri sendiri.

Ghufron dan Risnawati (2010) menjelaskan terdapat beberapa ciri-ciri individu dengan *internal locus of control*, antara lain : (1) Senang berusaha keras, (2) memiliki banyak inisiatif, (3) selalu berusaha mencari solusi atas masalah, (4) berpikir sebaik mungkin, (5) dan selalu percaya bahwa usaha diperlukan untuk meraih kesuksesan. Menurut Friedman & Schustack (2008) berpendapat *locus of control internal* dapat diukur dengan tiga cara: internalitas (kapasitas untuk mengerahkan usaha dan membuat keputusan sendiri), keberuntungan atau kesempatan (nasib, keberuntungan, kebetulan), dan kekuatan lain (kebergantungan dengan orang lain, kurang percaya diri serta sering menyalahkan orang lain).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa penyebab utama dari kejadian atau peristiwa dalam kesehariannya dipengaruhi oleh dirinya sendiri dan perilakunya.

## **2. Aspek-aspek *Internal locus of control***

Pengukuran internal locus of control didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ghufron & S (2012). Adapun aspek-aspek internal locus of control yaitu sebagai berikut :

- a. Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas

Kemampuan seseorang untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu tugas sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan dirinya, yang merupakan perpaduan antara sikap dan keyakinan yang bersifat internal, sangat relatif, dan dinamis

dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. Kepercayaan diri akan mempengaruhi pikiran, energi, dorongan, daya cipta, keberanian, keteguhan hati, sikap kerja keras, dan kegairahan dalam berkarya (Esharaghi : 2011). Kemampuan seseorang untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu tugas sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan dirinya, yang merupakan perpaduan antara sikap dan keyakinan yang bersifat internal, sangat relatif, dan dinamis dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. Kepercayaan diri akan mempengaruhi pikiran, energi, dorongan, daya cipta, keberanian, keteguhan hati, sikap kerja keras, dan kegairahan kerja. (Peter Lauster : 2002).

- b. Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi

Kerja keras adalah cara bersikap atau melakukan sesuatu yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas (pekerjaan atau sekolah) dengan sebaik-baiknya. Usaha yang tidak kenal lelah, atau terus menyelesaikan tugas meskipun mengalami kesulitan atau hambatan (Mustari, 2014 : 43).

- c. Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

Sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya bergantung pada bagaimana ia memandang kesesuaian atau konflik antara tujuan dan hasil pekerjaannya (yang didapatnya).

Phares (1992) menjelaskan aspek-aspek *internal locus of control* lebih terperinci ada 3 aspek *internal locus of control* yaitu, Sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya bergantung pada bagaimana ia memandang kesesuaian atau konflik antara tujuan dan hasil pekerjaannya.

Faktor aspek internal diantaranya ialah kemampuan, minat, usaha.

1) Kemampuan (Ability)

Seseorang memiliki keyakinan bahwa kemampuan yang dimilikinya memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan dan kegagalannya. Menurut Kartono dan Gulo (2003:1) Kemampuan diartikan sebagai kapasitas atau potensi untuk menguasai suatu keahlian, serta kepemilikan keahlian itu sendiri.

2) Minat (Interest)

Seorang individu memiliki minat yang lebih diperhatikan dalam melakukan kontrol, kesempatan dan kegiatan. Tampubolan (2004:28) mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kesiapan yang dapat tercipta apabila terdapat motivasi.

3) Usaha (Effort)

Individu yang optimis dan teguh dengan *locus of control internal* akan berusaha keras untuk mengendalikan perilakunya. Ghufroon & Risnawita (2010: 95) berpendapat bahwa pola pikir optimis adalah pendekatan yang positif dan realistis terhadap suatu masalah, dan bahwa berpikir positif adalah upaya untuk membuat yang terbaik dari situasi yang buruk.

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka bisa disimpulkan bahwasanya aspek-aspek dari *internal locus of control* meliputi aspek kemampuan (Ability), aspek minat (Interest) dan aspek usaha (Effort).

### **3. *Internal Locus Of Control* dalam Perspektif Islam**

Seorang muslim dan mukmin harus percaya diri dengan kemampuan diri sendiri karena hal ini merupakan faktor penting

yang dapat mengatur kewajiban bekerja keras bagi siapa saja yang ingin maju dan sukses. Individu dengan *internal locus of control* akan selalu memiliki pandangan yang positif untuk mendorong sikap dan tindakan yang positif. Jiwa seseorang yang berpikir dengan positif akan terlihat lebih ceria, penuh dengan energi, antusiasme dan keberanian serta kepercayaan diri yang tinggi.. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an, Surat Al -Insyirah Ayat 5-6.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6)

M. Quraish Shihab (2002) berpendapat bahwa dalam surat Al-Insyirah ayat 5 dan 6, motivasi di balik memahami salah satu sunnah yang sifatnya umum dan dapat diprediksi adalah bahwa “setiap kesulitan pasti disertai atau diikuti dengan kemudahan selama yang bersangkutan bertekad untuk mengatasinya”. Hal itu ditunjukkan antara lain oleh teladan yang tulus dalam pribadi Nabi Muhammad SAW. Surat Al Insyirah ayat 5 membawa pesan bahwa kebahagiaan dan kesusahan memiliki titik putus, kesenangan dan kesusahan tidaklah abadi. Mereka akan berpindah-pindah, kesenangan dan kesusahan adalah contoh ujian dari Allah. Setiap Muslim harus mampu mengobati diri sendiri untuk menjawab ujian tersebut. Kewajiban seorang muslim adalah tetap berusaha dan tidak menyerah meskipun Allah memberikan kesulitan karena pada hakikatnya suka dan duka adalah cara Allah untuk menyempurnakan segala nikmat-Nya. karena Allah akan memastikan kemudahan dan keringanan setelahnya.

#### **D. Hubungan Antara Efikasi Diri dan *Internal Locus Of Control* dengan Kesiapan Kerja**

Sebagai langkah awal untuk memasuki dunia kerja, para siswa diharapkan memiliki pilihan untuk mengembangkan kapasitas, informasi, kemampuan, dan atribut kepribadian mereka sebagai persiapan untuk siap bekerja dan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, mengingat semakin banyaknya lulusan sekolah, terutama sekolah menengah kejuruan (SMK), yang tidak masuk kedalam dunia kerja setiap tahunnya. Kesiapan kerja adalah keadaan umum seseorang yang mencakup perkembangan fisik, mental, dan pengalaman serta keinginan dan kapasitas untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan. Menurut Chung-Khain Wye, dkk (2012:149) tingkat penempatan kerja yang rendah disebabkan rendahnya tingkat kesiapan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.

Menurut Winkel (2007:653), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah sebagai berikut (Taraf intelegensi) kemampuan untuk mencapai prestasi yang didalamnya berfikir memegang peranan. (Bakat) kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan maupun bidang kesenian. (Minat) mengandung makna kecenderungan yang menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti pelbagai kegiatan. (Pengetahuan) informasi yang dipunyai pada bidang pekerjaan dan mengenai diri sendiri. (Keadaan) jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, ketampanan, ketajaman suatu penglihatan, dan pendengaran baik maupun kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi maupun rendah dan jenis kelamin. (Sifat-sifat) ciri kepribadian yang sama dalam memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup ceroboh. (Nilai-nilai kehidupan) individu berpengaruh terhadap



pekerjaan yang dipilihnya, dan juga berpengaruh pada prestasi pekerjaan.

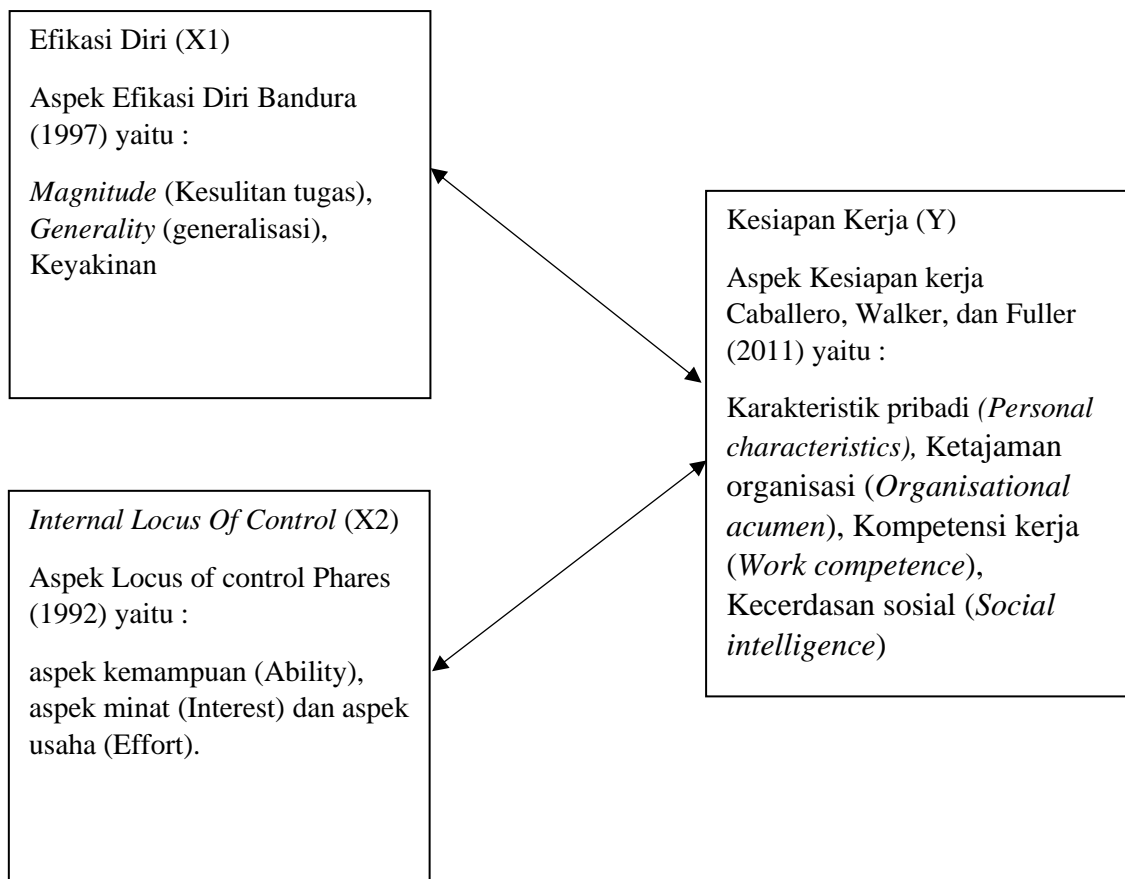
Sapariyah (2011:7) mengemukakan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi mempunyai kinerja lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil. Feist J. & Gregory JF (2011:213-214) menyatakan bahwa efikasi diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut : (1) pengalaman menguasai sesuatu (*master experience*) (2) permodelan sosial (3) persuasi sosial (4) kondisi fisik dan emosional. Pengalaman menguasai atau menguasai sesuatu Pengalaman merupakan faktor yang paling mempengaruhi efikasi diri seseorang, keberhasilan akan mampu meningkatkan ekspektasi keterampilan, sementara kegagalan cenderung menurunkannya, Permodelan sosial (*social modelling*) keberhasilan atau kegagalan orang lain sering dijadikan ukuran kemampuan diri sendiri. Efikasi diri dapat ditingkatkan dengan melihat keberhasilan seseorang dengan keterampilan yang sama, persuasi sosial (*social persuasion*) dampak kepercayaan sosial terhadap peningkatan atau penurunan efikasi diri tentu saja sangat terbatas dan perlu dilakukan dalam kondisi yang tepat, kondisi fisik dan emosional (*physical and emotional states*) Ketika seseorang mengalami kecemasan, kecemasan yang tinggi, dan stres yang tinggi, tidak menutup kemungkinan seseorang akan memiliki efikasi diri yang rendah, sehingga emosi yang tinggi cenderung menurunkan kinerja seseorang.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi seseorang dalam kesiapan kerja adalah *internal locus of control*, Menurut Winner (1994), yang mempengaruhi *locus of control* terbagi menjadi tiga faktor, antara lain (faktor lingkungan) lingkungan terutama keluarga tempat seseorang tumbuh, dapat mempengaruhi *internal locus of control* ke dalam diri mereka. Orang tua yang mengajari anak-anak nya mewakili nilai dan sikap atas kualitas dan mentalitas kelas

sosialnya. (Faktor motivasi) kepuasan kerja, kepercayaan diri, kepuasan pribadi (Motivasi internal) dan pekerjaan yang baik, Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup mempengaruhi *internal locus of control*. (Faktor pelatihan) pelatihan merangsang *internal locus of control* yang lebih tinggi, kinerja dan meningkatkan keputusan karir.

Berdasarkan uraian landasan teori diatas maka peneliti menemukan kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Hubungan antar Variable



### **E. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan landasan teori di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu
2. Terdapat hubungan antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu
3. Terdapat hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja SMK NU 03 Kaliwungu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian adalah metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah atau topik tertentu dengan menggunakan metode ilmiah dan sistematis (Latipun, 2015:1). Penelitian adalah suatu kegiatan dengan pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pokok permasalahan (Kasiram, 2010:4). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metodologi yang berlandaskan pada positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang sebelumnya telah disusun oleh peneliti, tujuan dari analisis data adalah untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan. (Sugiyono, 2013: 8).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian korelasional, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antar variable. Singkatnya, penelitian korelasional ini menggunakan koefisien korelasi untuk memastikan sejauh mana adanya hubungan antar variabel. (Azwar, 2017:7). Penelitian ini akan mengukur sejauh mana adanya hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja yang akan diukur dalam penelitian ini.

#### **B. Variable Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variable Penelitian**

Variabilitas merupakan bentuk yang memiliki variabilitas dan bisa diamati langsung dan diukur, pengukuran adalah karakteristik dari sebuah variabel (Latipun, 2015: 41). Variabel penelitian adalah simbol atau atribut yang memiliki nilai variabilitas tertentu antar subjek dengan subjek lainnya, antar objek dengan objek lainnya, atau antar kasus dengan kasus lainnya (Azwar, 2016: 32). Penelitian ini memiliki dua variable, yaitu :

a. Variable Dependen (Y)

Variabel terikat ini memiliki beberapa sebutan atau istilah lain misalnya variabel terikat, keluaran, kriteria, maupun hasil (Sugiyono, 2013: 39). Variabel terikat biasanya dilambangkan dengan Y (Azwar, 2016: 34). Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat berubah jika dikaitkan dengan variabel bebas atau variabel independent (Latipun, 2015: 44). Dengan kata lain, variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh atau variabel yang bisa berubah sebagai akibat munculnya variabel bebas (independen). Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kesiapan kerja.

b. Variable Independent (Y)

Variabel pemicu atau variable bebas bisa juga disebut prediktor, atau antecedent. Nama-nama tersebut merupakan kata umum untuk variabel independen (Sugiyono, 2013: 39). Variabel prediktor, di sisi lain, adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen atau menjadi penyebab perubahan dalam variabel dependen. (Azwar, 2016: 34). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu efikasi diri (X1) dan *internal locus of control* (X2).

2. Definisi Operasional

a. Kesiapan Kerja

kesiapan kerja merupakan kapasitas yang ada dalam individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu mengembangkan karir. Kesiapan kerja dapat di ukur dan dilihat menggunakan skala kesiapan kerja berdasarkan aspek yang disusun dari teori Caballero, Walker, dan Fuller (2011:50) : karakteristik pribadi (*Personal characteristics*), ketajaman organisasi (*Organisational acumen*), kompetensi kerja (*Work competence*), kecerdasan sosial (*Social intelligence*). Perolehan skor yang tinggi pada skala ini menandakan bahwa subjek memiliki kesiapan kerja

yang tinggi. Dan sebaliknya, perolehan skor yang rendah akan menandakan subjek memiliki kesiapan kerja yang rendah pula.

b. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri dapat diukur menggunakan skala efikasi diri berdasarkan aspek dari teori Bandura (1997) yaitu : Magnitude (kesulitan tugas), Generality (generalisasi), keyakinan (kekuatan keyakinan). Perolehan skor yang tinggi pada skala ini menandakan bahwa subjek memiliki efikasi diri yang tinggi. Dan sebaliknya, perolehan skor yang rendah akan menandakan subjek memiliki efikasi diri yang rendah pula.

c. Internal Locus of Control

*Internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa upaya dan tindakan mereka mempengaruhi penyebab peristiwa atau kejadian dalam hidup mereka. *internal locus of control* dapat diukur menggunakan skala *internal locus of control* berdasarkan aspek dari teori Phares (1992) : aspek kemampuan, aspek minat dan aspek usaha. Perolehan skor yang tinggi pada skala ini menandakan bahwa subjek memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Dan sebaliknya, perolehan skor yang rendah akan menandakan subjek memiliki *internal locus of control* yang rendah pula.

**C. Tempat dan waktu penelitian**

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di SMK NU 03 Kaliwungu yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta, Karangtengah Lor, Karangtengah, Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei 2023

**D. Populasi Sampel dan Teknik Sampling**

1. Populasi

Populasi adalah cakupan wilayah luas yang bersifat umum yang berisi objek atau subjek dengan kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi adalah jumlah keseluruhan atau objek yang akan diteliti yang memiliki kriteria kualitas yang sama, dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh peneliti untuk mencapai suatu kesimpulan (Latipun, 2015:29). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMK NU 03 Kaliwungu yang berjumlah 393 siswa.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dengan jumlah dan karakteristik yang sama. Sampel adalah bagian atau bagian yang representatif yang dapat mewakili keadaan suatu populasi (Latipun, 2015:30). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dimana teknik sampel ini memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi semua anggota populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:120). Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus perhitungan sampel yang dikemukakan oleh Krejckie dan Morgan (1970) dalam sebuah tabel perhitungan rumus sebagai berikut :

Tabel 1 jumlah sampel

| N  | S  | N   | S   | N   | S   |
|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 10 | 10 | 90  | 73  | 240 | 148 |
| 15 | 14 | 95  | 76  | 250 | 152 |
| 20 | 19 | 100 | 80  | 260 | 155 |
| 25 | 24 | 110 | 86  | 270 | 159 |
| 30 | 28 | 120 | 92  | 280 | 162 |
| 35 | 32 | 130 | 97  | 290 | 165 |
| 40 | 36 | 140 | 103 | 300 | 169 |
| 45 | 40 | 150 | 108 | 320 | 175 |
| 50 | 44 | 160 | 113 | 340 | 181 |
| 55 | 48 | 170 | 118 | 360 | 186 |
| 60 | 52 | 180 | 123 | 380 | 191 |
| 65 | 56 | 190 | 127 | 400 | 196 |
| 70 | 59 | 200 | 132 | 420 | 201 |

|    |    |     |     |     |     |
|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 75 | 63 | 210 | 136 | 440 | 205 |
| 80 | 66 | 220 | 140 | 460 | 210 |
| 85 | 70 | 230 | 144 | 480 | 214 |

Dengan jumlah siswa di SMK NU 03 Kaliwungu adalah 393 siswa. Maka berdasarkan tabel di atas, jumlah sampel dari penelitian ini adalah 196 siswa.

### 3. Teknik Sampling

Prosedur pengambilan sampel adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling*. Dimana populasi akan dibagi menjadi beberapa kelompok (klaster) tertentu, dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* dalam penelitian ini setelah itu, klaster-klaster tersebut akan dipilih secara acak, dan setelah sebuah klaster terpilih maka penelitian ini akan mengambil sampel dari semua orang yang ada di dalam klaster tersebut (Baro, 2016:95). Ketika sampel dari populasi yang memiliki cakupan yang luas, seperti penduduk negara, provinsi, atau kabupaten, maka teknik sampling daerah (cluster) digunakan. Dalam teknik ini, populasi dibagi menjadi daerah-daerah atau klaster, dan sampel diambil dari setiap daerah yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan teknik ini adalah untuk menentukan populasi mana yang akan menjadi sumber data dengan mengambil sampel dari setiap daerah yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sugiyono, 2010:83).

Tabel 2 Jumlah Siswa

| Kelas | Jurusan | Jumlah siswa |
|-------|---------|--------------|
| 10    | TKRO    | 21           |
|       | TAV     | 21           |
|       | TKJ 1   | 19           |
|       | TKJ 2   | 22           |
|       | TITL    | 23           |
|       | TBSM    | 22           |
| 11    | TKRO    | 21           |
|       | TAV     | 20           |
|       | TKJ 1   | 24           |



|    |       |     |
|----|-------|-----|
|    | TKJ 2 | 22  |
|    | TITL  | 21  |
|    | TBSM  | 23  |
| 12 | TKRO  | 22  |
|    | TAV   | 23  |
|    | TKJ 1 | 23  |
|    | TKJ 2 | 19  |
|    | TITL  | 24  |
|    | TBSM  | 23  |
|    | Total | 393 |

Berdasarkan jumlah kelas di atas, maka peneliti mengambil secara random kelas yang digunakan dalam pengambilan sampel dan didapati beberapa kelas antara lain, kelas 10 (TKRO 21 orang, TKJ 19 orang, TAV 21 orang), kelas 11 (TKJ 1 24 orang, TKJ 2 26 orang, TITL 20 orang), dan kelas 12 (TBSM 1 24 orang, TKRO 22 orang, TAV 23 orang). Sehingga didapati jumlah sampel sebanyak 196 subyek, kemudian di genapkan menjadi 200 subjek.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan skala untuk mengukur perspektif, pendapat, dan pandangan orang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel-variabel tersebut nantinya akan dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang akan diikuti oleh butir-butir pernyataan instrumen sebagai pernyataan (Sugiyono, 2013:93).

Adapun kriteria penelitian skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Table 3 Skala

| <i>Favorable</i>          |   | <i>Unfavprable</i>        |   |
|---------------------------|---|---------------------------|---|
| Sangat Sesuai (SS)        | 4 | Sangat Sesuai (SS)        | 1 |
| Sesuai (S)                | 3 | Sesuai (S)                | 2 |
| Tidak Sesuai (TS)         | 2 | Tidak Sesuai (TS)         | 3 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1 | Sangat Tidak Sesuai (STS) | 4 |

Adapun skala yang digunakan sebagaimana berikut :

1) Skala Kesiapan Kerja

Variable kesiapan kerja akan diukur menggunakan skala yang disusun dari teori Caballero, Walker, dan Fuller (2011:50) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari aspek : karakteristik pribadi (*Personal characteristics*), ketajaman organisasi (*Organisational acumen*), kompetensi kerja (*Work competence*), kecerdasan sosial (*Social intelligence*).

Tabel 4 *Blueprint* Kesiapan Kerja

| Aspek   | indikator   | Favorable | Unfavorable | jumlah |
|---|---|-----------|-------------|--------|
| Karakteristik Pribadi ( <i>Personal characteristics</i> ) | 1. Mengetahui keterampilan pribadi                      | 4,7,      | 9,27        | 4      |
|   | 2. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru         | 13,25     | 18,21       | 4      |
| Ketajaman Organisasi ( <i>Organisational acumen</i> )     | 1. Mempunyai tanggung jawab                             | 1,10,     | 3,31        | 4      |
|   | 2. Memiliki sikap profesionalisme                       | 29,23     | 14,20       | 4      |
| Kompetesi Kerja ( <i>Work competence</i> )                | 1. Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja | 6,2       | 5,30        | 4      |
|   | 2. Berfikir kritis dan pemecahan masalah                | 19,24     | 17,28       | 4      |
| Kecerdasan Sosial ( <i>Social intelligence</i> )          | 1. Memiliki keterampilan interpersonal atau sosial      | 22,16     | 26,12       | 4      |
|   | 2. Mampu bekerja sama dengan tim                        | 11,8      | 15,32       | 4      |
| Total   |   | 16        | 16          | 32     |

2) Skala Efikasi Diri

Variable efikasi diri akan diukur menggunakan skala yang disusun dari teori Bandura (1997) yang menyebutkan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa aspek yaitu Aspek Magnitude (kesulitan tugas), Aspek Generality (generalisasi), Aspek keyakinan (kekuatan keyakinan).

Table 5 *Blueprint* Efikasi Diri

| <b>Aspek</b>                            | <b>Indikator</b>  | <b>Favorable</b> | <b>Unfavorable</b> | <b>Jumlah</b> |
|---|---|------------------|--------------------|---------------|
| Magnitude<br>(kesulitan tugas)          | 1. Menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan.                     | 4,9              | 3,12               | 4             |
|   | 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.   | 19,5             | 16,2               | 4             |
| Aspek Generality<br>(generalisasi)      | 1. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.                             | 17,1             | 6,10               | 4             |
|   | 2. Mampu beradaptasi dalam segala situasi.  | 8,21             | 20,23              | 4             |
| Aspek keyakinan<br>(kekuatan keyakinan) | 1. Memiliki keyakinan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan.                  | 11,14            | 7,24               | 4             |
|   | 2. Mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan. | 15,22            | 13,18              | 4             |
| <b>Total</b>                            |   | 12               | 12                 | 24            |

### 3) Skala *Internal Locus Of Control*

Variable *internal locus of control* akan diukur menggunakan skala yang disusun dari teori Menurut Phares (1992) yang menyebutkan bahwa *internal locus of control* terdiri berdasarkan 3 aspek yaitu, aspek kemampuan (Ability), aspek minat (Interest) dan aspek usaha (Effort).

Tabel 6 *Blueprint Internal Locus Of Control*

| Aspek               | Indikator   | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|---------------------|---|-----------|-------------|--------|
| Kemampuan (Ability) | 1. kemampuan fisik, bisa menyelesaikan suatu pekerjaan  | 3, 11     | 1, 17       | 4      |
|                     | 2. kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah | 19,9      | 22,14       | 4      |
| Minat (interest)    | 1. ketertarikan individu dengan dunia kerja             | 2, 10     | 20, 12      | 4      |
|                     | 2. keterlibatan dalam melakukan pekerjaan               | 18,7      | 4,21        | 4      |
| Usaha (Effort)      | 1. suka bekerja keras                                   | 13, 5     | 6, 15       | 4      |
|                     | 2. pantang menyerah                                     | 8,24      | 23,16       | 4      |
| <b>Total</b>        |   | 12        | 12          | 24     |

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas adalah tingkat keberhasilan sebuah tes dalam mengukur apa yang dimaksudkan untuk dinilai (Sudaryono, 2017:301). Validitas tinggi diberikan kepada alat tes atau alat pengukur ketika memenuhi fungsi pengukurannya atau menghasilkan hasil pengukuran yang sesuai

dengan tujuan pengukuran. Hal ini menunjukkan bahwa besaran yang diperoleh dari pengukuran tersebut secara akurat mencerminkan keadaan atau fakta yang sebenarnya (Sudaryono, 2017:302).

Dalam penelitian ini tem-item skala telah menggunakan uji validitas isi atau konten. Menurut Azwar (2015), validitas isi menyinggung keabsahan yang mengukur kecukupan isi tes melalui pemeriksaan normal oleh orang yang ahli atau melalui *expert judgement*. Dosen pembimbing skripsi menggunakan *expert judgement* untuk melakukan uji validitas isi pada skala efikasi diri, skala *internal locus of control*, dan skala kesiapan kerja. Penilaian ini berarti mempunyai tujuan untuk melihat kesesuaian aitem dengan apa yang ingin diukur. Dosen ahli diminta untuk mengevaluasi aitem-aitem dalam skala penelitian ini, meliputi bahasa yang digunakan, kesesuaian isi dengan indikator setiap aspek, dan jumlah aitem yang digunakan.

Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *corrected item-total correlation* dengan standar  $(r_{xy}) \geq 0,30$  untuk setiap item yang akan digunakan untuk menilai uji validitas. Perangkat lunak SPSS 16.0 untuk Windows akan digunakan untuk membantu dalam perhitungan tingkat validitas penelitian ini. Jika koefisien validitas kurang dari 0,03 item tersebut akan dieliminasi atau dianggap tidak valid. Sebaliknya, jika koefisien validitas lebih dari 0,30 item tersebut dianggap valid.

#### a. Skala Kesiapan Kerja

Pada tahap uji coba penelitian ini, skala kesiapan kerja yang terdiri dari 32 item digunakan, jumlah responden yang terlibat dalam uji coba penelitian ini adalah sebanyak 33 siswa SMK. Berdasarkan hasil dari analisis *Corrected Item-Total Correlation* Sebanyak 31 item dianggap valid, sedangkan 1 item dianggap tidak valid dikarenakan memiliki nilai  $r$  di bawah 0,30. Adapun item nomor 18 dianggap tidak valid dalam skala kesiapan kerja.

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

Tabel 7 Hasil uji coba skala kesiapan kerja

| Aspek   | indikator   | Favorable | Unfavorable | jumlah |
|---|---|-----------|-------------|--------|
| Karakteristik Pribadi ( <i>Personal characteristics</i> ) | 1. Mengetahui keterampilan pribadi                      | 4,7,      | 9,27        | 4      |
|   | 2. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru         | 13,25     | 21, *18     | 3      |
| Ketajaman Organisasi ( <i>Organisational acumen</i> )     | 1. Mempunyai tanggung jawab                             | 1,10,     | 3,31        | 4      |
|   | 2. Memiliki sikap profesionalisme                       | 29,23     | 14,20       | 4      |
| Kompetesi Kerja ( <i>Work competence</i> )                | 1. Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja | 6,2       | 5,30        | 4      |
|   | 2. Berfikir kritis dan pemecahan masalah                | 19,24     | 17,28       | 4      |
| Kecerdasan Sosial ( <i>Social intelligence</i> )          | 1. Memiliki keterampilan interpersonal atau sosial      | 22,16     | 26,12       | 4      |
|   | 2. Mampu bekerja sama dengan tim                        | 11,8      | 15,32       | 4      |
| Total   |   | 16        | 16          | 32     |

Keterangan : Tanda \* berarti aitem gugur

b. Skala Efikasi diri

Pada tahap uji coba penelitian ini, efikasi diri yang terdiri dari 24 item digunakan, jumlah responden yang terlibat dalam uji coba penelitian ini adalah sebanyak 33 siswa SMK. Berdasarkan hasil dari analisis *Corrected Item-Total Correlation* Sebanyak 22 item dianggap valid, sedangkan 2 item dianggap tidak valid dikarenakan memiliki nilai  $r$  di bawah 0,30. Adapun item nomor 20, 22 dianggap tidak valid dalam skala efikasi diri.

Berikut adalah *blue print* skala efikasi diri yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil uji coba skala efikasi diri

| Aspek   | Indikator  | Favorabl<br>e | Unfavorab<br>le | Jumla<br>h |
|---|--|---------------|-----------------|------------|
| Magnitude<br>(kesulitan<br>tugas)             | 1. Menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan.    | 4,9           | 3,12            | 4          |
|   | 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.                            | 19,5          | 16,2            | 4          |
| Aspek<br>Generality<br>(generalisas<br>i)     | 1. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.            | 17,1          | 6,10            | 4          |
|   | 2. Mampu beradaptasi dalam segala situasi.                               | 8,21          | 23, *20         | 3          |
| Aspek<br>keyakinan<br>(kekuatan<br>keyakinan) | 1. Memiliki keyakinan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan. | 11,14         | 7,24            | 4          |

|              |   |         |       |    |
|--------------|---|---------|-------|----|
|              | 2. Mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan. | 15, *22 | 13,18 | 3  |
| <b>Total</b> |   | 12      | 12    | 24 |

Keterangan : Tanda \* berarti aitem gugur

c. Skala *Internal Locus of control*

Pada tahap uji coba penelitian ini, *internal locus of control* yang terdiri dari 24 item digunakan, jumlah responden yang terlibat dalam uji coba penelitian ini adalah sebanyak 33 siswa SMK. Berdasarkan hasil dari analisis *Corrected Item-Total Correlation* Sebanyak 19 item dianggap valid, sedangkan 5 item dianggap tidak valid dikarenakan memiliki nilai  $r$  di bawah 0,30. Adapun item nomor 6,11,12,16,20 dianggap tidak valid dalam skala *internal locus of control*.

Berikut adalah *blue print* skala *internal locus of control* yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil uji coba skala *internal locus of control*

| Aspek               | Indikator   | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|---------------------|---|-----------|-------------|--------|
| Kemampuan (Ability) | 1. kemampuan fisik, bisa menyelesaikan suatu pekerjaan  | 3, *11    | 1, 17       | 3      |
|                     | 2. kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah | 19,9      | 22,14       | 4      |
| Minat (interest)    | 1. ketertarikan individu                                | 2, 10     | *20, *12    | 2      |



|                |   |      |         |    |
|----------------|---|------|---------|----|
|                | dengan dunia kerja                        |      |         |    |
|                | 2. keterlibatan dalam melakukan pekerjaan | 18,7 | 4,21    | 4  |
| Usaha (Effort) | 1. suka bekerja keras                     | 13,5 | 15, *6  | 3  |
|                | 2. pantang menyerah                       | 8,24 | 23, *16 | 4  |
| <b>Total</b>   |   | 11   | 8       | 19 |

Keterangan : Tanda \* berarti aitem gugur

## 2. Reliabilitas

Istilah reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat kekonsistenan hasil pengukuran untuk gejala yang sama dengan alat ukur yang sama secara berulang (Siregar, 2013:55). Tingkat reliabilitas yang tinggi bisa dinyatakan dengan koefisien reliabilitas, alat ukur yang dianggap reliabel ialah alat ukur yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Sudaryono, 2017:397).

Reliabilitas penelitian ini diukur dengan menggunakan metode alpha Cronbach. Jika koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) lebih besar dari  $\geq 0,6$  instrumen itu dianggap reliabel, tetapi jika ( $r_{11}$ ) kurang dari  $\leq 0,6$  itu dianggap tidak reliabel (Siregar, 2013:57). Koefisien reliabilitas alat ukur dianggap reliabel jika nilainya berada di antara 0,00 dan 1,00 nilai yang lebih dekat dengan 1,00 dianggap lebih reliabel, dan nilai yang lebih jauh dari 0,00 dianggap lebih rendah. Peneliti mengolah, menguji, dan menganalisis data menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Tujuannya adalah untuk membuktikan validitas dan reliabilitas alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

### a. Tabel perolehan reliabilitas skala kesiapan kerja

Tabel 10 reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .936                   | 31         |

- b. Tabel perolehan reliabilitas skala efikasi diri

Tabel 11 reliabilitas Skala Efikasi Diri

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .905                   | 22         |

- c. Tabel perolehan reliabilitas *internal locus of control*

Tabel 12 reliabilitas Skala Internal Locus of Control

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .910                   | 19         |

Setelah menyelesaikan uji reliabilitas, peneliti memperoleh skor Cronbach's Alpha sebesar 0,936 untuk skala kesiapan kerja, 0,905 untuk skala efikasi diri, dan 0,910 untuk skala *internal locus of control*. Karena skor Cronbach's Alpha lebih besar dari  $\geq 0,6$  maka ketiga variabel yang telah diuji tersebut bisa dianggap reliable.

## G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi
  - a. Uji Normalitas

Ketika selisih antara setiap titik observer di atas dan di bawah rata-rata observer hampir sama, data dapat dikatakan mengikuti distribusi normal karena populasi dianggap memiliki distribusi normal, data harus mengikuti distribusi normal, teknik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengevaluasi normalitas,

distribusi data ini dilakukan dengan program SPSS 16.0 untuk Windows. Jika tingkat signifikansi uji normalitas distribusi lebih besar dari 0,05 data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 data dianggap tidak mengikuti distribusi normal (Gani & Amalia, 2018).

b. Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah variabel sudah linier atau tidak secara signifikan maka digunakanlah uji linieritas dalam penelitian. Dua variabel bisa dikatakan linear apabila *p value (linearity)* tidak lebih 0,05 dan nilai *sig. deviation from linearity* lebih tinggi dari 0,05 (Priyatno, 2009). Dalam uji linieritas ini dapat diketahui apabila tingkat signifikan  $>0,05$  maka hubungan yang linier antara variabel dependent dan independent adalah linier, sebaliknya apabila tingkat signifikansi  $<0,05$  maka hubungan antara variabel dependent dan independent tidak linier (Gani & Amalia, 2018).

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product moment* dan korelasi ganda. Uji hipotesis 1 dilakukan untuk mengetahui “apakah terdapat korelasi antara efikasi diri dengan kesiapan kerja?”, uji hipotesis 2 dilakukan untuk mengetahui “apakah terdapat korelasi antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja?”, dan uji hipotesis 3 dilakukan untuk mengetahui “apakah terdapat korelasi antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja?”.

Menurut Siregar (2017), koefisien korelasi yang berkisar diantara -1 dan 1 digunakan untuk menentukan seberapa kuat atau tidak kuatnya hubungan antara variabel dan arah hubungannya, yang dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Ketika nilai korelasi ( $r$ ) = -1, itu menunjukkan korelasi negatif sempurna, yang berarti terdapat hubungan yang berlawanan diantara variabel tersebut. Ketika variabel x meningkat, berarti variabel y akan menurun. Begitupun sebaliknya, jika

nilai korelasi ( $r$ ) = 1, maka hal itu menunjukkan korelasi positif sempurna, yang berarti bahwasanya terdapat hubungan yang searah antara variabel tersebut. Ketika variabel  $x$  meningkat, maka variabel  $y$  juga akan meningkat. Hipotesis dapat dikatakan diterima jika taraf signifikansi atau  $p < 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini melibatkan siswa SMK NU 03 Kaliwungu. Terdapat 393 siswa dalam populasi penelitian ini, yang terdiri dari enam jurusan yaitu, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Audio Video (TAV), Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), dan Teknik dan Bisnis Kendaraan Motor (TBSM). Menurut perhitungan sampel Krejcie dan Morgan (1970) sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi yang berjumlah 393 yang kemudian diambil sample yang terdiri dari 200 siswa. Untuk mendapatkan skor maka digunakan SPSS untuk menjelaskan data tentang efikasi diri, *internal locus of control*, dan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu.

##### a) Berdasarkan Kelas

Berdasarkan kelas subjek penelitian, maka sebaran subjek dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 13 Siswa berdasarkan Kelas

| No. | Kelas | Jumlah | Presentase |
|-----|-------|--------|------------|
| 1.  | 10    | 61     | 30,5%      |
| 2.  | 11    | 70     | 35%        |
| 3.  | 12    | 69     | 34,5%      |

Diketahui sebanyak 61 siswa atau sekitar 30,5% adalah siswa kelas 10, sebanyak 70 siswa atau sekitar 35% adalah siswa kelas 11 dan sebanyak 69 siswa atau 34,5 merupakan siswa kelas 12.

##### b) Berdasarkan Jurusan

Berdasarkan jurusan subjek penelitian, maka subjek tersebar dalam beberapa kelas, untuk lebih spesifiknya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 14 Siswa berdasarkan Jurusan

| No. | Jurusan                                 | Jumlah | Presentase |
|-----|---|--------|------------|
| 1.  | Teknik Komputer Jaringan (TKJ)          | 69     | 34,5%      |
| 2.  | Teknik Audio Video (TAV)                | 44     | 22%        |
| 3.  | Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO) | 43     | 21,5%      |
| 4.  | Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM)   | 24     | 12%        |
| 5.  | Teknik Instalasi Listrik (TITL)         | 20     | 10%        |

Berdasarkan jurusan pada subjek penelitian, bisa tergambar bahwa 69 siswa atau 34,5% subjek berasal dari jurusan Teknik Komputer jaringan (TKJ), 44 siswa atau 22% subjek berasal dari jurusan Teknik Audio Video (TAV), 43 siswa atau 21,5% berasal dari jurusan Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), 24 siswa atau 12% berasal dari jurusan Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM), dan 20 siswa atau 10% merupakan siswa yang berasal dari jurusan Teknik Instalasi Listrik (TITL).

## 2. Kategorisasi Variable Penelitian

Semua variabel dalam penelitian ini kemudian dikategorisasikan berdasarkan skor rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variable. Kemudian variabel tersebut dikategorikan menjadi tingkat rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 15 Deskriptif Data Penelitian

| Descriptive Statistics |     |         |         |       |                |
|------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Efikasi Diri           | 200 | 44      | 81      | 67.66 | 4.658          |

|                                  |     |    |     |       |       |
|----------------------------------|-----|----|-----|-------|-------|
| <i>Internal Locus Of Control</i> | 200 | 40 | 73  | 55.54 | 5.170 |
| Kesiapan Kerja                   | 200 | 80 | 119 | 98.96 | 5.308 |
| Valid N (listwise)               | 200 |    |     |       |       |

Berdasarkan tabel deskripsi diatas menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian (N) sebanyak 200, pada variable efikasi diri memiliki mean sebesar 67.66 dan standar deviasi 4.658, serta minimum sebesar 44 dan nilai maksimum sebesar 81. Variable *internal locus of control* memiliki mean sebesar 55.54 dan standar deviasi 5.170, serta minimum sebesar 40 dan nilai maksimum sebesar 73. Variable kesiapan kerja memiliki mean sebesar 98.96 dan standar deviasi 5.308, serta nilai minimum sebesar 80 dan nilai maksimum sebesar 119.

Dari hasil diatas kemudian dapat dikategorikan menjadi (3) tiga kategori sebagai berikut:

a. Kategorisasi Variable Kesiapan Kerja

Tabel 16 Kategorisasi Skor Kesiapan Kerja

| Rumus Interval                          | Rentang Nilai | Kategorisasi Skor |
|---|---------------|-------------------|
| $X < (Mean - ISD)$                      | < 93          | Rendah            |
| $(Mean - ISD) \leq X \leq (Mean + ISD)$ | 93 – 104      | Sedang            |
| $X \geq (Mean) + ISD$                   | >104          | Tinggi            |

Dalam rumusan kategori di atas, kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu dapat diklasifikasikan tinggi jika skor skala kesiapan kerja lebih besar dari 104. Sementara itu, kesiapan kerja diklasifikasikan sedang jika skor berada dalam rentang 93-104. Untuk tingkat kesiapan kerja yang rendah, skor kesiapan kerja harus lebih kecil dari 93. Berdasarkan data yang diperoleh pada rumusan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 17 Distribusi Variable Kesiapan Kerja

|       |        | Kategorisasi |         |               | Cumulative |
|-------|--------|--------------|---------|---------------|------------|
|       |        | Frequency    | Percent | Valid Percent | Percent    |
| Valid | Rendah | 18           | 9.0     | 9.0           | 9.0        |
|       | Sedang | 159          | 79.5    | 79.5          | 88.5       |
|       | Tinggi | 23           | 11.5    | 11.5          | 100.0      |
|       | Total  | 200          | 100.0   | 100.0         |            |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18 siswa (9 %) memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah, 159 siswa (79,5 %) memiliki tingkat kesiapan kerja yang sedang dan 23 siswa (11,5 %) memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel kesiapan kerja (Y) berada dalam ketegorisasi sedang.

b. Kategorisasi Variable Efikasi Diri

Tabel 18 Kategorisasi Skor Efikasi Diri

| Rumus Interval                          | Rentang Nilai | Kategorisasi Skor |
|---|---------------|-------------------|
| $X < (Mean - ISD)$                      | < 63          | Rendah            |
| $(Mean - ISD) \leq X \leq (Mean + ISD)$ | 63 - 72       | Sedang            |
| $X \geq (Mean) + ISD$                   | > 72          | Tinggi            |

Dalam rumusan kategori di atas, efikasi diri siswa SMK NU 03 Kaliwungu dapat diklasifikasikan tinggi jika skor skala efikasi diri lebih besar dari 72. Sementara itu, efikasi diri diklasifikasikan sedang jika skor berada dalam rentang 63-72. Untuk tingkat efikasi diri yang rendah, skor efikasi diri harus lebih kecil dari 63. Berdasarkan data yang diperoleh pada rumusan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 19 Distribusi Efikasi Diri



**kategorisasi**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 28        | 14.0    | 14.0          | 14.0               |
|       | sedang | 149       | 74.5    | 74.5          | 88.5               |
|       | Tinggi | 23        | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total  | 200       | 100.0   | 100.0         |                    |

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 28 siswa (14 %) memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, 149 siswa (74,5 %) memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dan 23 siswa (11,5 %) memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Oleh sebab itu bisa disimpulkan dalam penelitian ini variabel efikasi diri (X1) berada dalam ketegorisasi sedang.

c. Kategorisasi Variable *Internal Locus Of Control*

Tabel 20 Kategorisasi Skor *Internal Locus Of Control*

| Rumus Interval                          | Rentang Nilai | Kategorisasi Skor |
|---|---------------|-------------------|
| $X < (Mean - ISD)$                      | < 50          | Rendah            |
| $(Mean - ISD) \leq X \leq (Mean + ISD)$ | 50 – 60       | Sedang            |
| $X \geq (Mean) + ISD$                   | >60           | Tinggi            |

Dalam rumusan kategori di atas, *internal locus of control* siswa SMK NU 03 Kaliwungu dapat diklasifikasikan tinggi jika skor skala *internal locus of control* lebih besar dari 60. Sementara itu, *internal locus of control* diklasifikasikan sedang jika skor berada dalam rentang 50-60. Untuk tingkat *internal locus of control* yang rendah, skor *internal locus of control* harus lebih kecil dari 50. Berdasarkan data yang diperoleh pada rumusan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 21 Distribusi Variable *Internal Locus Of Control*

|       |        | Kategorisasi |         |               | Cumulative |
|-------|--------|--------------|---------|---------------|------------|
|       |        | Frequency    | Percent | Valid Percent | Percent    |
| Valid | Rendah | 25           | 12.5    | 12.5          | 12.5       |
|       | Sedang | 146          | 73.0    | 73.0          | 85.5       |
|       | Tinggi | 29           | 14.5    | 14.5          | 100.0      |
|       | Total  | 200          | 100.0   | 100.0         |            |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 23 siswa (12,5 %) memiliki *internal locus of control* yang rendah dan 146 (73 %) siswa memiliki *internal locus of control* yang tinggi dan 29 (14,5 %) siswa. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel *internal locus of control* (X2) berada dalam ketegorisasi sedang.

## B. Uji Asumsi

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel berdistribusi normal. Ini dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS. Jika nilai Asymp. Sig. (2 tailed) pada hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (sig) > lebih besar dari 0,05 maka data dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig kurang dari < 0,05 maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal. Tabel berikut menunjukkan hasil uji normalitas :

Tabel 22 Hasil Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized |
|------------------------------------|----------------|----------------|
|                                    |                | Residual       |
| N                                  |                | 200            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000       |
|                                    | Std. Deviation | 4.24743846     |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .054           |
|                                    | Positive       | .054           |

|                        |          |                     |
|------------------------|----------|---------------------|
|                        | Negative | -.039               |
| Test Statistic         |          | .054                |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | .200 <sup>c,d</sup> |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Menurut tabel data di atas, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Linearitas

Menurut Sugiono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variable terikat dengan variable bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*, kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada  $linearity \leq 0,05$  maka dapat diartikan bahwa antara variable bebas dari variable terikat terdapat hubungan yang linear. Jika variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan linier yang signifikan maka uji linieritas dapat digunakan, uji linearitas bertujuan mengetahui antara kedua variable memiliki hubungan linier yang signifikan atau tidak. Jika nilai signifikansi linier lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) hubungan antara dua variabel dianggap linier. Perangkat lunak SPSS 26 for Windows digunakan untuk melakukan uji linieritas dalam penelitian ini.

Tabel 23 Uji Linieritas Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja

| No | Variable                           | <i>Test for Linearity</i> | <i>Deviation from Linearity</i> | Keterangan |
|----|------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|------------|
| 1. | Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja | 0,000                     | 0,076                           | Linier     |

|    |  |       |       |        |
|----|--|-------|-------|--------|
| 2. | <i>Internal Locus of control</i> dengan Kesiapan Kerja | 0,000 | 0,010 | Linier |
|----|--|-------|-------|--------|

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas nomor 1 antara skala efikasi diri dan kesiapan kerja, ditemukan bahwa nilai p-value (Linierity) adalah 0,000. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang linier antara dua variable, yaitu variabel efikasi diri dan variabel kesiapan kerja, karena nilai p-value (Linierity) lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya berdasarkan tabel hasil uji linearitas nomor 2 antara skala internal locus of control dan kesiapan kerja, ditemukan bahwa nilai p-value (Linierity) adalah 0,000. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang linier antara dua variable, yaitu variabel internal locus of control dan variabel kesiapan kerja, karena nilai p-value (Linierity) lebih kecil dari 0,05.

### 3. Hasil Analisis data

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 for Windows untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini melibatkan tiga variabel yaitu efikasi diri ( $X_1$ ), *internal locus of control* ( $X_2$ ), dan kesiapan kerja ( $Y$ ). Uji hipotesis dilakukan melalui tiga tahapan sebagai berikut:

#### a. Uji Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 24 Hasil Uji Hipotesis Efikasi diri dengan Kesiapan Kerja

### Correlations

|                |                     | Efikasi Diri | Kesiapan Kerja |
|----------------|---------------------|--------------|----------------|
| Efikasi Diri   | Pearson Correlation | 1            | .465**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |              | .000           |
|                | N                   | 200          | 200            |
| Kesiapan Kerja | Pearson Correlation | .465**       | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         |                |
|                | N                   | 200          | 200            |

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

Menurut tabel yang disajikan diatas, uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,465, yang berarti menunjukkan kategori korelasi yang cukup kuat, dalam variable ini memiliki hubungan korelasi yang positif atau satu arah. Selain itu, nilai sig. (2-tailed) antara variable efikasi diri dengan variable kesiapan kerja adalah 0,000. Korelasi terbukti signifikan jika nilai p-value kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat efikasi diri dan tingkat kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, dan memiliki hubungan yang cukup kuat antara efikasi diri dan kesiapan kerja yang dilihat dari nilai koefisien korelasi dan tingkat signifikansi.

#### b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu.

Tabel 25 Uji Hipotesis *Internal locus Of Control* dengan Kesiapan Kerja

### Correlations

|                              |                        | Internal<br>Locus Of<br>Control | Kesiapan<br>kerja |
|------------------------------|------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Internal Locus Of<br>Control | Pearson<br>Correlation | 1                               | .538**            |
|                              | Sig. (2-tailed)        |                                 | .000              |
|                              | N                      | 200                             | 200               |
|                              |                        |                                 |                   |
| Kesiapan kerja               | Pearson<br>Correlation | .538**                          | 1                 |
|                              | Sig. (2-tailed)        | .000                            |                   |
|                              | N                      | 200                             | 200               |
|                              |                        |                                 |                   |

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

Menurut tabel yang disajikan diatas, uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,538 yang berarti menunjukkan kategori korelasi yang cukup kuat, dalam variable ini memiliki hubungan korelasi yang positif atau satu arah. Selain itu, nilai sig. (2-tailed) antara variable *internal locus of control* dengan variable kesiapan kerja adalah 0,000. Korelasi terbukti signifikan jika nilai p-value kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat *internal locus of control* dan tingkat kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, dan memiliki hubungan yang cukup kuat antara *internal locus of control* dan kesiapan kerja yang dilihat dari nilai koefisien korelasi dan tingkat signifikansi.

#### c. Uji Hipotesis Ketiga

Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel efikasi diri, *internal locus of control* dan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu berhubungan satu sama lain. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 26 Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri dan *Internal Locus Of Control* dengan Kesiapan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1     | .600 <sup>a</sup> | .360     | .353              | 4.269                      | .360            | 55.330            | 2   | 197 | .000          |

a. Predictors: (Constant), Internal Locus Of Control, Efikasi Diri

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel efikasi diri (X1) dan *internal locus of control* (X2) dengan kesiapan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. F Change yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu, terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri (X1) dan *internal locus of control* (X2) dengan kesiapan kerja (Y), yang ditunjukkan oleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,600, yang berarti variabel tersebut memiliki hubungan korelasi yang positif atau satu arah.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan pertama bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan signifikansi yang mendukung hubungan antara kedua variabel tersebut, dalam variabel tersebut terdapat korelasi yang positif atau satu arah. Kedua, terdapat hubungan yang cukup kuat antara *internal locus of control*

dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, dalam variabel tersebut terdapat korelasi yang positif atau satu arah. Ketiga, terdapat hubungan yang tinggi antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 kaliwungu, dalam variabel tersebut terdapat korelasi yang positif atau satu arah.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk tujuan mengetahui adanya hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja. Sampel pada penelitian ini yaitu 200 siswa. Berdasarkan data distribusi subjek, diketahui sebanyak 61 subjek merupakan siswa kelas 10, 70 subjek merupakan siswa kelas 11 dan sebanyak 69 subjek merupakan siswa kelas 12. Subjek berasal dari 5 jurusan, yaitu 69 subjek penelitian merupakan siswa jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ), 44 subjek merupakan siswa jurusan Teknik Audio Video (TAV), 43 subjek merupakan siswa jurusan Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), 24 subjek merupakan siswa Teknik dan Bisnis Kendaraan Ringan (TBSM), 20 subjek merupakan siswa Teknik Instalasi Listrik (TITL). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu. Dalam penelitian ini terdapat tiga pokok bahasan yaitu hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, hubungan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU Kaliwungu, dan hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of controll* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu.

#### **1. Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK NU 03 Kaliwungu**

Hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu berdasarkan nilai koefisien korelasi 0,465 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000 dengan menggunakan taraf signifikansi  $\leq 0,05$ . Hubungan yang



terjadi antara variabel tersebut adalah hubungan yang positif atau satu arah dan dengan kategorisasi cukup kuat yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu, dan begitupun sebaliknya. Dari hasil pengujian efikasi diri dan kesiapan kerja, menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, bahwa ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu.

Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ghufroon & Risnawita (2011:75) mengemukakan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi mempunyai kinerja lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil. Bandura (1997) yang menyebutkan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa aspek yaitu magnitude (kesulitan tugas), aspek generality (generalisasi), aspek keyakinan (kekuatan keyakinan). Caballero, Walker, dan Fuller (2011:50) menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari aspek karakteristik pribadi (*Personal characteristics*), ketajaman organisasi (*Organisational acumen*), kompetensi kerja (*Work competence*), kecerdasan sosial (*Social intelligence*). Siswa yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan, menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu beradaptasi dalam segala situasi, memiliki keyakinan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan, mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan. Siswa yang mengetahui keterampilan pribadi, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru, mempunyai tanggung jawab, memiliki sikap profesionalisme, mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja, berfikir kritis dan bisa melakukan pemecahan masalah, memiliki keterampilan interpersonal atau sosial, mampu bekerja sama dengan tim. Siswa

dengan efikasi diri yang baik akan lebih siap untuk bekerja ketika sudah lulus sekolah nanti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Radiansyah (2019) dengan judul “Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kedawang” menghasilkan kesimpulan bahwa ada suatu hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kesiapan kerja pada siswa, tentunya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Adelina (2018) yang berjudul “Hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir” berdasarkan hasil analisis data ditemukan adanya hubungan yang positif dan juga signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, hubungan yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir maka semakin siap juga mereka untuk bekerja, Adapun sebaliknya semakin rendah *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir, maka mereka semakin tidak siap untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Itryah, dan Anggraini (2022) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI SMK Pembina 1 Palembang” menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi Diri dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Pembina 1 Palembang, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

## **2. Hubungan *Internal Locus Of Control* dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK NU 03 Kaliwungu**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan antara internal locus of control dan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,538 dan nilai

signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi kurang dari  $<0,05$ . Hubungan yang terjadi antara variabel tersebut adalah hubungan yang positif atau satu arah dan dengan kategorisasi cukup kuat yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *internal locus of control* maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu, dan begitu juga sebaliknya. Dari hasil pengujian *internal locus of control* dan kesiapan kerja, menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, bahwa ada hubungan antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu.

Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ghufron dan Risnawati (2010) menjelaskan terdapat beberapa ciri-ciri individu dengan *internal locus of control*, antara lain : (1) Suka bekerja keras, (2) Memiliki inisiatif yang tinggi, (3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, (4) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, dan (5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Individu dengan *internal locus of control* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri (Sarafino, 1990 : 114). Phares (1992) yang menyebutkan bahwa *internal locus of control* terdiri berdasarkan 3 aspek yaitu, aspek kemampuan (*ability*), aspek minat (*interest*) dan aspek usaha (*effort*). Caballero, Walker, dan Fuller (2011:50) menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari aspek karakteristik pribadi (*Personal characteristics*), ketajaman organisasi (*Organisational acumen*), kompetensi kerja (*Work competence*), kecerdasan sosial (*Social intelligence*). Sehingga siswa dengan kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah, kemampuan fisik yang bisa menyelesaikan suatu pekerjaan, ketertarikan individu dengan dunia kerja, keterlibatan dalam melakukan pekerjaan, suka bekerja keras dan pantang menyerah akan meningkatkan *internal locus of control* dalam diri siswa. Dan siswa yang mengetahui keterampilan

pribadi, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru, mempunyai tanggung jawab, memiliki sikap profesionalisme, mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja, berfikir kritis dan bisa melakukan pemecahan masalah, memiliki keterampilan interpersonal atau sosial, mampu bekerja sama dengan tim. Hal ini tentunya akan menambah kesiapan kerja siswa ketika sudah lulus sekolah.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiharja (2019) memperoleh hasil kesimpulan Pengalaman praktek kerja industri dan *internal locus of control* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik di jurusan Tata Boga SMK N 3 Meulaboh. Dengan kata lain, setiap bagian dari pengalaman praktek kerja dan *internal locus of control* yang peserta didik miliki dapat meningkatkan tingkat kesiapan kerja mereka untuk bisa masuk ke dunia industri sebagai tenaga kerja. Pengalaman praktik kerja yang pernah dilaksanakan peserta didik dapat mempengaruhi kemampuan teknis mereka yang berdampak pada peningkatan kompetensi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan teknis yang dipatok oleh dunia kerja/industri. Sedangkan *internal locus of control* yang mereka miliki, menempatkan diri mereka pada asumsi akan sebuah keberhasilan yang hanya akan diperoleh melalui sebuah usaha dan kerja keras. Dengan demikian akan tumbuh keyakinan akan kapasitas diri yang mendayagunakan serta memaksimalkan segala kemampuan dan pengalaman untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Surahman, Suyitno, dan Parjiman (2021) dengan judul “ Hubungan locus of control internal dan kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja siswa kelas XII program kejuruan Teknik instalasi tenaga listrik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 34 Jakarta” memperoleh hasil kesimpulan penelitian dan pengolahan data yang sudah dilakukan oleh penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja

### 3. Hubungan Efikasi Diri Antara Efikasi Diri dan *Internal Locus Of Control* Dengan Kesiapan kerja Siswa SMK NU 03 Kaliwungu

Korelasi antara efikasi diri dan internal locus of control dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu memiliki hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan internal locus control dengan kesiapan kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 dan nilai signifikansi probabilitas (sig of change) untuk variabel efikasi diri, internal locus control, dan kesiapan kerja adalah 0,000. Karena nilai 0,00 kurang dari  $<0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan locus internal control dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu. Hubungan yang terjadi antara variabel tersebut adalah hubungan yang positif atau satu arah dan dengan kategorisasi kuat yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri dan *internal locus of control* maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu, dan begitupun sebaliknya.

Efikasi diri dan *internal locus of control* memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kesiapan kerja pada siswa SMK. Apabila efikasi diri dan *internal locus of control* siswa baik, maka siswa tersebut cenderung memiliki tingkat kesiapan yang baik dalam memasuki dunia kerja. Sebaliknya, jika efikasi diri dan *internal locus of control* siswa kurang baik, maka siswa tersebut mungkin mengalami kurangnya kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Efikasi diri dan *internal locus of control* membuat peserta didik mampu untuk menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan, mampu beradaptasi dalam segala situasi, memiliki keyakinan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan, mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan, kemampuan fisik, bisa menyelesaikan suatu pekerjaan, kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah,

ketertarikan individu dengan dunia kerja, keterlibatan dalam melakukan pekerjaan, suka bekerja keras dan pantang menyerah, siswa yang mengetahui keterampilan pribadi, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru, mempunyai tanggung jawab, memiliki sikap profesionalisme, mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja, berfikir kritis dan bisa melakukan pemecahan masalah, memiliki keterampilan interpersonal atau sosial, mampu bekerja sama dengan tim.

Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya dengan membuktikan dan menguatkan teori yang telah diajukan sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kesiapan kerja pada siswa disebabkan oleh rendahnya tingkat efikasi diri dalam menghadapi tekanan dan tuntutan di dunia kerja, seperti yang telah dikemukakan oleh (Yusuf, Latif, dan Effendi : 2017). Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor pembentukan kesiapan kerja dipengaruhi oleh internal locus of control, yaitu kepercayaan individu terhadap pengaruh yang dimilikinya terhadap peristiwa besar. Semakin baik pembentukan internal locus of control, semakin tinggi kemungkinan siswa untuk meningkatkan tingkat kesiapan kerjanya, seperti yang telah disampaikan oleh (Musyarofah : 2013). Penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Zulaehah, Rustiana, dan Sakitri (2018) dengan judul “Pengaruh Minat Kejuruan, Praktik Kerja Industri, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja” juga menjelaskan bahwasanya semakin tinggi minat kejuruan yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa, begitu pula jika pengalaman praktik kerja industri yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa, dan apabila semakin tinggi pengalaman praktik kerja industri yang dimiliki siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa. Dan dapat disimpulkan bahwa, semakin baik perencanaan karier dan semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Menariknya, penelitian ini juga

menggabungkan ketiga variabel tersebut, yaitu efikasi diri, internal locus of control, dan kesiapan kerja, yang sebelumnya belum banyak diteliti secara bersamaan. Studi-studi sebelumnya hanya memfokuskan pada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja atau internal locus of control dengan kesiapan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pemahaman dan pembaharuan penelitian di bidang ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Salah satu kelemahan penelitian ini adalah kurangnya kontrol terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi subjek dalam mengisi skala. Faktor internal meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis subjek, sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan, kondisi keluarga, tempat tinggal, dan faktor lainnya. Keterbatasan kontrol terhadap faktor-faktor ini dapat mempengaruhi hasil penelitian. Selanjutnya, penelitian ini juga memiliki kelemahan dalam pemilihan karakteristik subjek. Peneliti kurang memperhatikan latar belakang subjek, seperti pola asuh, keadaan keluarga, tempat tinggal, dan faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Selain itu, peneliti juga kurang memperhatikan pemilihan waktu subjek, seperti kehadiran peneliti di kelas pada saat jam pembelajaran dimulai, serta situasi yang kurang kondusif di dalam kelas ketika peneliti menjelaskan tata cara pengisian angket penelitian. Hal-hal ini seharusnya menjadi karakteristik subjek yang diperhatikan dengan baik oleh peneliti. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dan perhatian lebih lanjut dalam mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan berupa :

1. Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, variabele efikasi diri dengan kesiapan kerja memiliki hubungan yang positif atau satu arah dengan pemahaman bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa, begitu juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kesiapan kerja pada siswa.
2. Terdapat hubungan antara *internal locus of control* dengan kesiapan kerja pada siswa SMK NU 03 Kaliwungu, variable *internal locus of control* dengan kesiapan kerja memiliki hubungan yang positif atau satu arah dengan pemahaman bahwa semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa, begitu juga sebaliknya semakin rendah *internal locus of control* maka semakin rendah juga kesiapan kerja pada siswa.
3. Terdapat hubungan antara efikasi diri dan *internal locus of control* dengan kesiapan kerja siswa SMK NU 03 Kaliwungu, variable efikasi diri dan *internal locus of control* dengan variable kesiapan kerja memiliki hubungan yang positif atau satu arah dengan pemahaman bahwa semakin tinggi efikasi diri dan *internal locus of control* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada siswa, begitu juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan *internal locus of control* maka semakin rendah pula kesiapan kerja pada siswa.

#### B. Saran

Beberapa saran yang diberikan peneliti berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

1. Bagi Subjek



Siswa diharapkan untuk meningkatkan efikasi diri dan *internal locus of control* agar nantinya bisa semakin siap memasuki dunia kerja, karena kehidupan di dunia kerja berbeda dengan sekolah maka perlu disiapkan agar memiliki kesiapan kerja yang matang.

2. Bagi Sekolah SMK NU 03 kaliwungu

Bagi pihak sekolah diharapkan untuk selalu meningkatkan efikasi diri dan *internal locus of control* siswa melalui kegiatan yang mendukung agar efikasi siswa menjadi tinggi, serta membantu siswa agar mempersiapkan diri untuk mencapai jenjang karir. Selain itu pihak sekolah SMK NU 03 kaliwungu juga perlu memberikan tambahan wawasan siswa terkait efikasi diri, *internal locus of control* dan kesiapan kerja. Sekolah bisa memberikan suatu informasi tentang perkembangan pendidikan terutama dalam hal kesiapan kerja siswa untuk memasuki dunia kerja, sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi guru sekolah SMK NU 03 kaliwungu dalam membimbing siswa agar mempunyai kesiapan kerja yang matang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama memperluas lingkup penelitian mereka dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Faktor-faktor seperti pengalaman praktik industri, prestasi dalam pendidikan dasar kejuruan, informasi tentang dunia kerja, dan keinginan untuk masuk ke dunia kerja dapat dipertimbangkan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan representatif tentang fenomena yang diamati, disarankan juga untuk memperluas cakupan populasi yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfinuha, S., Nuqul, L.F. (2017). Bahagia dalam meraih cita-cita: kesejahteraan subjektif mahasiswa teknik arsitektur ditinjau dari regulasi emosi dan efikasi diri. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2 (1), 12-28.
- Al-Maraghi, A.M. (1993). *Tafsir Al-Maraghi*, 4. Darul Ulum
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian edisi revisi*. UMM Press.
- Amung. (2000). *Perkembangan gerak dan belajar gerak*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Bandura, A. & Schunk, D.H. (1989). “ Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest trough proximal self motivation”. *Journal of psychology and social psychology*, 41 (3), 586-598.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action : A social cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy – the exercise of control (fifth printing, 2002)*. W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: latihan kontrol*. WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2003). *Social psychology*. Pearson Education.
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory-administrator’s guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1–16.
- Caballero, C.L., & Walker, A. (2010). Work readiness ingraduate recruitment and selection: a review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*,1(1) 13-25.
- Caballero, C.L., Walker, A, & Fuller, M. (2011). The work readiness scale (WRS): Devolving a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(2), 41-54.
- Coertse, S., & Schepers. J.M. (2004). “Some personality and cognitive correlates of career maturity”. *Journal of Industrial Psychology*. 30(2). 56-73.
- Coetzee, M., & Oosthuizen, R.M. (2013). Examining the mediating effect of open distance learning students’ study engagement in relation to their life orientation and self efficacy. *Journal of Psychology in Africa*, 2, (2), 235–242.
- Corsini, R. J. (1994). *Encyclopedia of psychology*. Second Edition. 3. John Wiley and Son.

- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–28.
- Duffy, K. G. & Atwater, E. (2005). *Psychology for living: adjustment, growth, and behavior today*. (8). Prentice Hall.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2011). *Teori kepribadian, theories of personality*. Salemba Humanika.
- Friedman, H. S. & Schustack. M.W. (2008). *Kepribadian: teori klasik & riset modern*. Terjemahan Fransiska Dian Ikarini, Maria Hani, dan Andreas Provita Prima. Erlangga.
- Ghufron, N.M., & Risnawati, R.S. (2011). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Ghufron, N.M., & Risnawati, R.S. (2012). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media
- Ghufron, N.M., & Risnawita, R.S. (2010). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media
- Ghufron, N.M., & Risnawita, R.S. (2016). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Gist , M. E., & Mitchell. (1992). Self efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability, *Academy of Management Review*, 17 (2)183-211.
- Hart, P. D. (2008). *How should colleges assess and improve student learning? employers' views on the accountability challenge*. In Association of American Colleges and Universities Report.
- Harvey, L. (2001). Quality in higher education defining and measuring employability defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Horton, P.B., & Hunt, L.C. (1984). “*Sosiologi*”. Penerbit Erlangga.
- Kardimin, A. (2004). *Strategi melamar kerja dan bimbingan karier*. Pustaka Belajar.
- Kartono, Kartini, Dali, Gulo. (2003). *Kamus psikologi*. CV Pionir Jaya.
- kemendikbud.go.id. 17 Maret 2021. Kemendikbud Luncurkan Merdeka belajar Kedelapan:SMK Pusat Unggulan. Diakses pada 16 Oktober 2022, dari <https://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2021/03/kemendikbud-luncurkan-merdeka-belajar-kedelapan-smk-pusat-keunggulan>
- Ketut, D.S (1993), *Bimbingan karir di sekolah-sekolah*. Ghalia Indonesia.

- Kor, Y.Y., Mahoney, J.T., Michael, S.C. (2007). Resources, capabilities and entrepreneurial perceptions. *Journal of Management Studies*. 44(7), 1187-1212.
- Kreitner, R. & Kinicki A. (2000). *Organizational behavior 5th edition*, Mc Graw-Hill.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Effendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 29-38.
- Lau, R. (1988). *Belief about control and health behavior*. Plenum Press
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior*. McGraw Hill Company.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 1007-1011.
- Malone, L.K. (2007). The convergence of knowledge organization, problem-solving behavior, and metacognition research with the modeling method of physics instruction – Part II. *Journal Physics Teacher Education*.
- Manahan, P., Tampubolon. (2004). *Manajemen operasional*. Ghalia Indonesia.
- Martin, R.A. & H.M. Lefcourt. (1998). Sense of humor as a moderator of the relation between stressor and mood. *Journal Of Personality And Social Psychology*.
- Mubiana., Bupe, P. (2010), Career maturity, career knowledge, and self knowledge among psychology honours students. *An Exploratory Study*.
- Mudzkiyyah, L., Wahib A., Bulut S. (2022). Well-being among boarding school students: academic self-efficacy and peer attachment as predictors. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7 (1), 27-38.
- Mustari, M. (2014). "Nilai karakter refleksi untuk pendidikan". PT Raja Grafindo Persada.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743-750.
- O'Leary, S. (2016). Graduates' experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes; trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work*. 1 – 22.
- Peter., Lauster., Gulo, D.H. (2002). *Tes kepribadian*. PT. Bumi Aksara.

- Phares, E. J. (1992). *Clinical psychology, concept methods and profession* (4th ed). Books, Publishing Company.
- pool, l. d., & sewell, p. (2007). The key to employability, developing a practical model of graduate employability. *journal of education and training*, 49(4), 277- 289.
- Pool, L.D., & Sewell, P. (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability* [Preston]: Education + Training, 49 (4). 277-289.
- Riinawati. (2021). *Pengantar evaluasi pendidikan*. Tim Thema Publishing.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational behavior* Edisi 12. Salemba Empat.
- Robbins., Stephen, P., Judge., Timothy, A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robert, A., Baron., & Byrne, D. (2004). *Psikologi sosial*, Vol. 1. Erlangga.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*.
- Rotter, J. B., (1996). Generalized expectancies for internal versus external control reinforcement, *Psychological Monographs*, 80, (609).
- Ruky, A. S. (2006). *SDM Berkualitas mengubah visi menjadi realitas: pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Santrock, J.W. (2007). *Adolescent* (11th ed.) McGraw-Hill.
- Sapariyah, Rina Ani. (2011). Pengaruh self esteem, self efficacy and locus of control terhadap kinerja karyawan dalam persfektif balance scorecard. *STIE AUB*, 19, (18).
- Sarafino, E. P. (1990). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons, Inc
- Sarwono., Wirawan, S. (2010). *Psikologi sosial individu dan teori-teori psikologi sosial*, Balai Pustaka.
- Schneider, W., & Artelt, C. (2010). Metacognition and mathematics education. *ZDM- International Journal on Mathematics Education*, 42 (2).
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir al-Misbah; pesan, kesan, dan keserasian Alquran* Vol. 5. Lentera Hati.

- Shihab, Q.M. (2006). *Tafsir Al-Misbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati.
- Skyrme. (2000). Fact or fad: ten shifts in knowledge management. *David Skyrme Associated*.
- Smet. B. (1994). *Psikologi kesehatan*. Grasindo.
- Sofyan, H. (1991). Kesiapan kerja siswa STM sejawat. *FPTK IKIP*
- Sudaryono. (2012) *Dasar-dasar evaluasi pembelajaran*. Graha Ilmu.
- Sudjana, S. (1995). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Surahman,F.A.B, Suyitno, Parjiman. (2021). Hubungan locus of control internal dan kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja siswa kelas XII program kejuruan Teknik instalasi tenaga listrik di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kejuruan Listrik*,1(6), 37-43.
- Thijssen, J.G.L., Heijden, B.I.J.M.V., & Rocco, T.S. (2008). Toward the employability. Link model: current employment transition to future employment perspectives. *Research article of human resource development review*. 1-19.
- Thobroni, M. (2010). *The power of senyum, menumbuhkan dan memaksimalkan kekuatan*
- Tirto.id. 9 Mei 2018. Mengapa pengangguran terbanyak justru lulusan SMK?. Diakses pada 16 Oktober 2022, dari <https://tirto.id/mengapa-pengangguran-terbanyak-justru-lulusan-smk-cJ6Y>
- Ward, V. G & Riddle, D. I. (2002). Ensuring effective employment services. *NATCON Papers 2002 Les actes du CONAT*
- Weiner, B. (1985). "Social learning theory and personal responsibility" ,Human Motivation.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winkel S.J dan MM. Sri Hastuti. (2006). *Bimbingan dan konseling di Institusi pendidikan*. Media Abadi.
- Winkel, W.S & MM Sri Hastuti. (2007). *Bimbingan konseling di Institusi pendidikan*. Media Abadi.
- Wye, Chung-Khain. (2012). Perceived job readiness of business students at the institutes of higher learning in Malaysia. *International of Advances in Management and Economics*, 1, (6). Hlm, 149-156.

- Yorke, M. (2006). Learning & employability in higher education : what it is – what it is not. Learning and teaching support network (LTSN) and the enhancing student employability co-ordination team (ESECT). The Higher Education Academy, 1(1), 1-20.
- Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65-76.

## LAMPIRAN

### BLUE PRINT ALAT UKUR SEBELUM UJI COBA

#### Lampiran 1

##### 1. Blue Print Skala Kesiapan Kerja

| Aspek  | indikator   | Favorable | Unfavorable | jumlah |
|--|---|-----------|-------------|--------|
| Karakteristik Pribadi<br>( <i>Personal characteristics</i> ) | 1. Mengetahui keterampilan pribadi                      | 4,7,      | 9,27        | 4      |
|  | 2. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru         | 13,25     | 18,21       | 4      |
| Ketajaman Organisasi<br>( <i>Organisational acumen</i> )     | 1. Mempunyai tanggung jawab                             | 1,10,     | 3,31        | 4      |
|  | 2. Memiliki sikap profesionalisme                       | 29,23     | 14,20       | 4      |
| Kompetensi Kerja ( <i>Work competence</i> )                  | 1. Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja | 6,2       | 5,30        | 4      |
|  | 2. Berfikir kritis dan pemecahan masalah                | 19,24     | 17,28       | 4      |
| Kecerdasan Sosial ( <i>Social intelligence</i> )             | 1. Memiliki keterampilan interpersonal atau sosial      | 22,16     | 26,12       | 4      |



|       |                                  |      |       |    |
|-------|----------------------------------|------|-------|----|
|       | 2. Mampu bekerja sama dengan tim | 11,8 | 15,32 | 4  |
| Total |                                  | 16   | 16    | 32 |

| Aspek  | Indikator                                       | Item  |   |
|--|---|---|---|
|  |   | Favorable   | Unfavorable   |
| Karakteristik Pribadi<br>( <i>Personal characteristics</i> ) | 1. Mengetahui keterampilan pribadi              | 4. Saya mempunyai keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja<br>7. Saya paham dengan kelebihan yang ada pada diri saya | 9. Saya kesulitan mengenali peluang di masa depan<br>27. Saya sulit memahami keterampilan yang saya miliki                          |
|  | 2. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru | 13. Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan baru<br>25. Saya mudah berbaur   | 18. Saya sulit beradaptasi dengan lingkungan baru<br>21. Sulit bagi saya untuk membangun kepercayaan dan hubungan dengan orang baru |
| Ketajaman Organisasi   | 1. Mempunyai tanggung jawab                     | 1. Saya adalah orang yang   | 3. Terkadang saya menunda   |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <i>(Organisational acumen)</i>             |   | bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan<br>10. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan  | pekerjaan yang diberikan<br>31. Saya seperlunya berkontribusi dalam kerja kelompok                                      |
|  | 2. Memiliki sikap profesionalisme                       | 29. Saya berkomitmen dalam suatu pekerjaan<br>23. Ketika mendapatkan suatu tugas saya bisa menyelesaikannya tepat waktu  | 14. Masalah pribadi mempengaruhi kinerja saya<br>20. Saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu               |
| Kompetesi Kerja ( <i>Work competence</i> ) | 1. Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja | 6. Saya mampu untuk menganalisa dan menemukan solusi dari suatu masalah<br>2. Saya yakin dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah saya pelajari | 5. Saya kurang tertarik mempelajari hal baru<br>30. Saya tidak mengetahui apa yang harus dilakukan ketika bekerja nanti |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   |   | ditempat kerja<br>nantinya   |  |
|   | 2. Berfikir kritis<br>dan pemecahan<br>masalah              | 19. Saya mampu<br>melakukan<br>Analisa suatu<br>masalah untuk<br>menyelesaikan<br>masalah yang<br>rumit<br>24. Saya mampu<br>menemukan ide<br>baru yang<br>membuat<br>pekerjaan lebih<br>efektif | 17. Saya<br>kesulitan<br>menemukan<br>sebuah solusi<br>28. Saya<br>kesulitan dalam<br>menganalisa<br>suatu<br>permasalahan   |
| Kecerdasan<br>Sosial ( <i>Social<br/>intelligence</i> ) | 1. Memiliki<br>keterampilan<br>interpersonal<br>atau sosial | 22. Membangun<br>hubungan dengan<br>orang lain adalah<br>salah satu<br>kekuatan saya<br>16. Orang lain<br>mengatakan saya<br>terbuka dan<br>mudah berteman                                       | 26. Saya tidak<br>mengetahui apa<br>yang harus saya<br>lakukan ketika<br>rencana saya<br>gagal<br>12. Saya merasa<br>tidak mampu<br>mengerjakan<br>tugas yang<br>diberikan |
|   | 2. Mampu<br>bekerja sama<br>dengan tim                      | 11. Saya senang<br>bekerja dalam<br>kelompok   | 15. Saya sulit<br>untuk<br>membangun<br>kepercayaan  |

|        |  |  |  |
|--------|--|--|--|
|        |  | 8. Bekerja dalam tim membuat hasil kerja lebih optimal | dan hubungan baik dengan orang lain<br>32. Saya lebih memilih bekerja sendiri dibandingkan berkelompok |
| Jumlah |  | 32   |  |

*Lampiran 2*

2. *Blue Print* Skala Efikasi Diri

| Aspek                              | Indikator   | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|------------------------------------|---|-----------|-------------|--------|
| Magnitude<br>(kesulitan tugas)     | 1. Menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan. | 4,9       | 3,12        | 4      |
|                                    | 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.                         | 19,5      | 16,2        | 4      |
| Aspek Generality<br>(generalisasi) | 1. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.         | 17,1      | 6,10        | 4      |
|                                    | 2. Mampu beradaptasi  | 8,21      | 20,23       | 4      |

|                                      |   |       |       |    |
|--------------------------------------|---|-------|-------|----|
|                                      | dalam segala situasi.   |       |       |    |
| Aspek keyakinan (kekuatan keyakinan) | 1. Memiliki keyakinan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan.                  | 11,14 | 7,24  | 4  |
|                                      | 2. Mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan. | 15,22 | 13,18 | 4  |
| <b>Total</b>                         |   | 12    | 12    | 24 |

| Aspek                       | Indikator   | Item  |   |
|-----------------------------|---|---|---|
|                             |   | Favorable   | Unfavorable   |
| Magnitude (kesulitan tugas) | 1. Menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan. | 4. Saya dapat mengendalikan diri saat dibawah tekanan<br>9. Saya akan melaksanakan semua tugas yang telah diberikan | 3. Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan<br>12. Saya merasa tertekan saat mengelola banyak pekerjaan |
|                             | 2. Mampu menyelesaikan  | 19. Saya berusaha   | 16. Saya membiarkan   |

|                                 |   |  |  |
|---------------------------------|---|--|--|
|                                 | pekerjaan dengan baik.  | menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan<br>5. Saya menyegerakan untuk mengerjakan tugas                         | pekerjaan saya menumpuk<br>2. Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                       |
| Aspek Generality (generalisasi) | 1. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. | 17. Saya mampu menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri<br>1. Saya bisa menyelesaikan masalah dengan berbagai cara | 6. Saya sulit menyelesaikan setiap permasalahan yang saya alami<br>10. Saya bingung dalam menyelesaikan sebuah masalah |
|                                 | 2. Mampu beradaptasi dalam segala situasi.                    | 8. Saya mampu berteman dengan semua orang<br>21. Saya senang dengan situasi baru   | 20. Saya cenderung menarik diri saat berada di keramaian<br>23. Saya merasa lelah atas tantangan dan situasi yang ada  |
| Aspek keyakinan                 | 1. Memiliki keyakinan dalam mencapai suatu                    | 11. Saya yakin dapat melaksanakan  | 7. Saya sulit mencapai tujuan  |

|                      |  |   |  |
|----------------------|--|---|--|
| (kekuatan keyakinan) | target yang telah ditentukan.  | setiap rencana yang saya buat dengan baik.<br>14. Saya akan berusaha keras agar target saya tercapai            | yang saya inginkan<br>24. Saya merasa kesal saat orang lain mengubah cara saya mengorganisir sesuatu |
|                      | 2. Mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan | 15. Saya berpegang teguh dengan pendirian saya sendiri<br>22. Saya tidak bisa dipengaruhi dalam suatu pekerjaan | 13. Saya ragu dengan pendirian saya sendiri<br>18. Saya mudah terpengaruh dengan orang lain          |
| Jumlah               |  | 24  |  |

*Lampiran 3*

3. *Blue Print Skala Internal Locus Of Control*

| <b>Aspek</b>        | <b>Indikator</b>  | <b>Favorable</b> | <b>Unfavorable</b> | <b>Jumlah</b> |
|---------------------|---|------------------|--------------------|---------------|
| Kemampuan (Ability) | 1. kemampuan fisik, bisa menyelesaikan suatu pekerjaan  | 3, 11            | 1, 17              | 4             |
|                     | 2. kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah | 19,9             | 22,14              | 4             |

|                     |   |       |        |    |
|---------------------|---|-------|--------|----|
| Minat<br>(interest) | 1. ketertarikan individu dengan dunia kerja | 2, 10 | 20, 12 | 4  |
|                     | 2. keterlibatan dalam melakukan pekerjaan   | 18,7  | 4,21   | 4  |
| Usaha<br>(Effort)   | 1. suka bekerja keras                       | 13, 5 | 6, 15  | 4  |
|                     | 2. pantang menyerah                         | 8,24  | 23,16  | 4  |
| <b>Total</b>        |   | 12    | 12     | 24 |

| Aspek                  | Indikator  | Item   |   |
|------------------------|--|--|---|
|                        |  | Favorable  | Unfavorable   |
| Kemampuan<br>(Ability) | 1. kemampuan fisik, bisa menyelesaikan suatu pekerjaan.  | 3. Saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu<br>11. Saya yakin bisa menyelesaikan tugas dengan kemampuan saya sendiri | 1. Bagi saya tidak mudah menyelesaikan suatu pekerjaan<br>17. Saya lebih memilih main dari pada harus menyelesaikan tugas |
|                        | 2. kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah. | 19. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu   | 22. Ketika dihadapkan dengan masalah saya tidak tahu  |



|                  |  |   |  |
|------------------|--|---|--|
|                  |  | 9. Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki   | harus melakukan apa<br>14. Saya kesulitan dalam memecahkan suatu masalah   |
| Minat (Interest) | 1. ketertarikan individu dengan dunia kerja. | 2. Sebelum masuk kedalam dunia kerja saya mencari informasi mengenai sebuah pekerjaan<br>10. Saya tertarik dengan pekerjaan sesuai dengan jurusan saya saat ini | 20. Saya lebih memilih jadi pengangguran dari pada harus bekerja<br>12. Ketika lulus nanti saya tidak tertarik untuk bekerja |
|                  | 2. keterlibatan dalam melakukan pekerjaan.   | 18. Saya siap terlibat dengan setiap pekerjaan yang diberikan<br>7. Ketika teman kerja saya belum selesai dengan tugasnya, saya akan membantu menyelesaikanya   | 4. Saya sering bolos bekerja<br>21. Saya bekerja seperlunya saja   |
| Usaha (Effort)   | 1. suka bekerja keras                        | 13. Saya datang lebih awal untuk  | 6. Saya lebih memilih menyelesaikan  |

|        |                     |  |   |
|--------|---------------------|--|---|
|        |                     | mempersiapkan pekerjaan<br>5. Saya akan berusaha dengan maksimal agar pekerjaan saya selesai   | pekerjaan dengan santai<br>15. Bagi saya kerja keras adalah hal yang sia-sia  |
|        | 2. pantang menyerah | 8. Jika ingin berhasil saya harus berusaha terlebih dahulu<br>24. Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi | 23. Saya mudah menyerah dalam meraih cita-cita dan tujuan.<br>16. Kegagalan yang saya alami dikarenakan saya kurang berusaha untuk mencapainya. |
| Jumlah |                     | 24   |   |

*BLUE PRINT ALAT UKUR SETELAH UJI COBA*

*Lampiran 4*

Blueprint skala kesiapan kerja

| <b>Aspek</b>   | <b>indikator</b>  | <b>Favorable</b> | <b>Unfavorable</b> | <b>jumlah</b> |
|--|---|------------------|--------------------|---------------|
| Karakteristik Pribadi<br><i>(Personal characteristics)</i> | 1. Mengetahui keterampilan pribadi                      | 4,7,             | 9,27               | 4             |
|  | 2. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru         | 13,25            | 21, *18            | 3             |
| Ketajaman Organisasi<br><i>(Organisational acumen)</i>     | 1. Mempunyai tanggung jawab                             | 1,10,            | 3,31               | 4             |
|  | 2. Memiliki sikap profesionalisme                       | 29,23            | 14,20              | 4             |
| Kompetensi Kerja<br><i>(Work competence)</i>               | 1. Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja | 6,2              | 5,30               | 4             |
|  | 2. Berfikir kritis dan pemecahan masalah                | 19,24            | 17,28              | 4             |
| Kecerdasan Sosial<br><i>(Social intelligence)</i>          | 1. Memiliki keterampilan interpersonal atau sosial      | 22,16            | 26,12              | 4             |

|       |                                  |      |       |    |
|-------|----------------------------------|------|-------|----|
|       | 2. Mampu bekerja sama dengan tim | 11,8 | 15,32 | 4  |
| Total |                                  | 16   | 16    | 32 |

Keterangan : tanda \* berarti aitem gugur

### Lampiran 5

Blueprint skala efikasi diri

| Aspek                              | Indikator   | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|------------------------------------|---|-----------|-------------|--------|
| Magnitude<br>(kesulitan tugas)     | 1. Menerima setiap tugas atau pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan. | 4,9       | 3,12        | 4      |
|                                    | 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.                         | 19,5      | 16,2        | 4      |
| Aspek Generality<br>(generalisasi) | 1. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.         | 17,1      | 6,10        | 4      |
|                                    | 2. Mampu beradaptasi dalam segala situasi.                            | 8,21      | 23, *20     | 3      |
|                                    | 1. Memiliki keyakinan dalam   | 11,14     | 7,24        | 4      |

|  |   |         |       |    |
|--|---|---------|-------|----|
| Aspek keyakinan<br>(kekuatan<br>keyakinan) | mencapai suatu target yang telah ditentukan.  |         |       |    |
|  | 2. Mampu mempertahankan keyakinan diri ketika menemui hambatan di dalam sebuah pekerjaan. | 15, *22 | 13,18 | 3  |
| <b>Total</b>                               |   | 12      | 12    | 24 |

Keterangan : Tanda \* berarti aitem gugur

#### Lampiran 6

#### Blueprint skala *internal locus of control*

| Aspek                  | Indikator   | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|------------------------|---|-----------|-------------|--------|
| Kemampuan<br>(Ability) | 1. kemampuan fisik, bisa menyelesaikan suatu pekerjaan  | 3, *11    | 1, 17       | 3      |
|                        | 2. kemampuan intelektual, bisa memecahkan suatu masalah | 19,9      | 22,14       | 4      |
| Minat (interest)       | 1. ketertarikan individu dengan dunia kerja             | 2, 10     | *20, *12    | 2      |

|                |   |       |         |    |
|----------------|---|-------|---------|----|
|                | 2. keterlibatan dalam melakukan pekerjaan | 18,7  | 4,21    | 4  |
| Usaha (Effort) | 1. suka bekerja keras                     | 13, 5 | 15, *6  | 3  |
|                | 2. pantang menyerah                       | 8,24  | 23, *16 | 4  |
| <b>Total</b>   |   | 11    | 8       | 19 |

Keterangan : Tanda \* berarti aitem gugur

#### Lampiran 7

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :

Kelas :

Jurusan :

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami petunjuk pengisian
2. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan
3. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi/diri anda dengan cara menceklis jawaban didalam kolom pilihan anda
4. Pedoman pilihan jawaban :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

5. Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan, seluruh jawaban adalah benar selama itu benar-benar menggambarkan diri anda
6. Pastikan kembali bahwa semua jawaban telah terisi

### Skala Kesiapan Kerja

| No | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya adalah orang yang bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan   |    |   |    |     |
| 2. | Saya yakin dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah saya pelajari ditempat kerja nantinya |    |   |    |     |
| 3. | Terkadang saya menunda pekerjaan yang diberikan  |    |   |    |     |
| 4. | Saya mempunyai keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja   |    |   |    |     |
| 5. | Saya kurang tertarik mempelajari hal baru  |    |   |    |     |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 6.  | Saya mampu untuk menganalisa dan menemukan solusi dari suatu masalah              |  |  |  |  |
| 7.  | Saya paham dengan kelebihan yang ada pada diri saya                               |  |  |  |  |
| 8.  | Bekerja dalam tim membuat hasil kerja lebih optimal                               |  |  |  |  |
| 9.  | Saya kesulitan mengenali peluang di masa depan                                    |  |  |  |  |
| 10. | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan                  |  |  |  |  |
| 11. | Saya senang bekerja dalam kelompok  |  |  |  |  |
| 12. | Saya merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan                          |  |  |  |  |
| 13. | Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan baru                                     |  |  |  |  |
| 14. | Masalah pribadi mempengaruhi kinerja saya   |  |  |  |  |
| 15. | Saya sulit untuk membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan orang lain        |  |  |  |  |
| 16. | Orang lain mengatakan saya terbuka dan mudah berteman                             |  |  |  |  |
| 17. | Saya kesulitan menemukan sebuah solusi  |  |  |  |  |
| 18. | Saya mampu melakukan Analisa suatu masalah untuk menyelesaikan masalah yang rumit |  |  |  |  |
| 19. | Saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu                              |  |  |  |  |
| 20. | Sulit bagi saya untuk membangun kepercayaan dan hubungan dengan orang baru        |  |  |  |  |



|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 21. | Membangun hubungan dengan orang lain adalah salah satu kekuatan saya        |  |  |  |  |
| 22. | Ketika mendapatkan suatu tugas saya bisa menyelesaikannya tepat waktu       |  |  |  |  |
| 23. | Saya mampu menemukan ide baru yang membuat pekerjaan lebih efektif          |  |  |  |  |
| 24. | Saya mudah berbaur  |  |  |  |  |
| 25. | Saya tidak mengetahui apa yang harus saya lakukan ketika rencana saya gagal |  |  |  |  |
| 26. | Saya sulit memahami keterampilan yang saya miliki                           |  |  |  |  |
| 27. | Saya kesulitan dalam menganalisa suatu permasalahan                         |  |  |  |  |
| 28. | Saya berkomitmen dalam suatu pekerjaan                                      |  |  |  |  |
| 29. | Saya tidak mengetahui apa yang harus dilakukan ketika bekerja nanti         |  |  |  |  |
| 30. | Saya seperlunya berkontribusi dalam kerja kelompok                          |  |  |  |  |
| 31. | Saya lebih memilih bekerja sendiri dibandingkan berkelompok                 |  |  |  |  |

*Lampiran 8*

**Skala Efikasi Diri**

| <b>No.</b> | <b>Pernyataan</b>                                    | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 1.         | Saya bisa menyelesaikan masalah dengan berbagai cara |           |          |           |            |
| 2.         | Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu   |           |          |           |            |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 3.  | Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan            |  |  |  |  |
| 4.  | Saya dapat mengendalikan diri saat dibawah tekanan                      |  |  |  |  |
| 5.  | Saya menyegerakan untuk mengerjakan tugas                               |  |  |  |  |
| 6.  | Saya sulit menyelesaikan setiap permasalahan yang saya alami            |  |  |  |  |
| 7.  | Saya sulit mencapai tujuan yang saya inginkan                           |  |  |  |  |
| 8.  | Saya mampu berteman dengan semua orang                                  |  |  |  |  |
| 9.  | Saya akan melaksanakan semua tugas yang telah diberikan                 |  |  |  |  |
| 10. | Saya bingung dalam menyelesaikan sebuah masalah                         |  |  |  |  |
| 11. | Saya yakin dapat melaksanakan setiap rencana yang saya buat dengan baik |  |  |  |  |
| 12. | Saya merasa tertekan saat mengelola banyak pekerjaan                    |  |  |  |  |
| 13. | Saya ragu dengan pendirian saya sendiri                                 |  |  |  |  |
| 14. | Saya akan berusaha keras agar target saya tercapai                      |  |  |  |  |
| 15. | Saya berpegang teguh dengan pendirian saya sendiri                      |  |  |  |  |
| 16. | Saya membiarkan pekerjaan saya menumpuk                                 |  |  |  |  |
| 17. | Saya mampu menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri               |  |  |  |  |
| 18. | Saya mudah terpengaruh dengan orang lain                                |  |  |  |  |
| 19. | Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan                            |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
|     | yang saya lakukan  |  |  |  |  |
| 20. | Saya senang dengan situasi baru  |  |  |  |  |
| 21. | Saya merasa lelah atas tantangan dan situasi yang ada                      |  |  |  |  |
| 22. | Saya merasa kesal saat orang lain mengubah cara saya mengorganisir sesuatu |  |  |  |  |

*Lampiran 9*

**Skala Internal Locus Of Control**

| No | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Bagi saya tidak mudah menyelesaikan suatu pekerjaan                                       |    |   |    |     |
| 2. | Sebelum masuk kedalam dunia kerja saya mencari informasi mengenai sebuah pekerjaan        |    |   |    |     |
| 3. | Saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu  |    |   |    |     |
| 4. | Saya sering bolos bekerja   |    |   |    |     |
| 5. | Saya akan berusaha dengan maksimal agar pekerjaan saya selesai                            |    |   |    |     |
| 6. | Ketika teman kerja saya belum selesai dengan tugasnya, saya akan membantu menyelesaikanya |    |   |    |     |
| 7. | Jika ingin berhasil saya harus berusaha terlebih dahulu                                   |    |   |    |     |
| 8. | Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki  |    |   |    |     |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 9.  | Saya tertarik dengan pekerjaan sesuai dengan jurusan saya saat ini   |  |  |  |  |
| 10. | Saya datang lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan                 |  |  |  |  |
| 11. | Saya kesulitan dalam memecahkan suatu masalah                        |  |  |  |  |
| 12. | Bagi saya kerja keras adalah hal yang sia-sia                        |  |  |  |  |
| 13. | Saya lebih memilih main dari pada harus menyelesaikan tugas          |  |  |  |  |
| 14. | Saya siap terlibat dengan setiap pekerjaan yang diberikan            |  |  |  |  |
| 15. | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu                                 |  |  |  |  |
| 16. | Saya bekerja seperlunya saja   |  |  |  |  |
| 17. | Ketika dihadapkan dengan masalah saya tidak tahu harus melakukan apa |  |  |  |  |
| 18. | Saya mudah menyerah dalam meraih cita-cita dan tujuan.               |  |  |  |  |
| 19. | Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi   |  |  |  |  |

## HASIL VALIDITAS dan RELIABILITAS

### Lampiran 10

#### Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 33 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 33 | 100.0 |

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

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .936             | 31         |

#### Validitas Skala Kesiapan Kerja

##### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y101 | 89.2424                    | 90.064                         | .402                             | .935                             |
| Y102 | 89.3333                    | 90.542                         | .464                             | .935                             |
| Y103 | 89.7879                    | 89.110                         | .422                             | .935                             |
| Y104 | 89.3333                    | 90.167                         | .513                             | .934                             |
| Y105 | 89.5455                    | 89.818                         | .533                             | .934                             |
| Y106 | 89.4545                    | 89.381                         | .890                             | .932                             |
| Y107 | 89.3939                    | 89.496                         | .561                             | .934                             |
| Y108 | 89.4242                    | 89.189                         | .541                             | .934                             |
| Y109 | 89.6364                    | 85.614                         | .787                             | .931                             |
| Y110 | 89.3636                    | 89.551                         | .631                             | .933                             |
| Y111 | 89.4848                    | 89.508                         | .493                             | .934                             |
| Y112 | 89.5758                    | 86.439                         | .778                             | .931                             |

|      |         |        |      |      |
|------|---------|--------|------|------|
| Y113 | 89.3030 | 90.843 | .343 | .936 |
| Y114 | 90.0909 | 85.460 | .484 | .936 |
| Y115 | 89.6061 | 86.746 | .544 | .934 |
| Y116 | 89.3939 | 88.809 | .646 | .933 |
| Y117 | 89.6667 | 85.917 | .729 | .931 |
| Y118 | 89.3333 | 89.417 | .610 | .933 |
| Y119 | 89.6970 | 88.030 | .640 | .933 |
| Y120 | 89.9394 | 85.684 | .553 | .934 |
| Y121 | 89.4545 | 87.506 | .777 | .932 |
| Y122 | 89.4545 | 89.381 | .890 | .932 |
| Y123 | 89.4545 | 88.568 | .783 | .932 |
| Y124 | 89.3939 | 89.434 | .569 | .934 |
| Y125 | 89.5152 | 87.758 | .639 | .933 |
| Y126 | 89.5455 | 88.318 | .494 | .934 |
| Y127 | 89.5152 | 88.070 | .543 | .934 |
| Y128 | 89.3333 | 91.667 | .320 | .936 |
| Y129 | 89.5152 | 89.633 | .513 | .934 |
| Y130 | 90.3939 | 86.871 | .568 | .934 |
| Y131 | 90.1818 | 88.966 | .347 | .937 |

### Lampiran 11

#### Reliabilitas Skala Efikasi Diri

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 33 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 33 | 100.0 |

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

##### Reliability Statistics

| Cronbach's |            |
|------------|------------|
| Alpha      | N of Items |
| .905       | 22         |

Validitas Skala Efikasi Diri

| <b>Item-Total Statistics</b> |                               |                                   |                                      |  |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
|                              | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| X101                         | 60.4545                       | 45.568                            | .461                                 | .903                                   |
| X102                         | 60.8182                       | 42.903                            | .678                                 | .897                                   |
| X103                         | 60.8788                       | 42.735                            | .713                                 | .897                                   |
| X104                         | 60.6364                       | 45.426                            | .552                                 | .901                                   |
| X105                         | 60.5758                       | 45.064                            | .660                                 | .900                                   |
| X106                         | 60.7576                       | 45.127                            | .580                                 | .901                                   |
| X107                         | 60.7576                       | 45.189                            | .483                                 | .902                                   |
| X108                         | 60.4848                       | 44.945                            | .584                                 | .900                                   |
| X109                         | 60.6061                       | 44.996                            | .729                                 | .899                                   |
| X110                         | 61.2727                       | 44.705                            | .436                                 | .904                                   |
| X111                         | 60.6061                       | 45.996                            | .518                                 | .902                                   |
| X112                         | 61.2727                       | 44.392                            | .399                                 | .906                                   |
| X113                         | 61.1515                       | 44.508                            | .392                                 | .906                                   |
| X114                         | 60.6667                       | 45.292                            | .843                                 | .899                                   |
| X115                         | 60.6061                       | 45.621                            | .482                                 | .902                                   |
| X116                         | 61.2424                       | 42.314                            | .591                                 | .900                                   |
| X117                         | 60.6970                       | 46.343                            | .469                                 | .903                                   |
| X118                         | 61.4545                       | 43.381                            | .411                                 | .907                                   |
| X119                         | 60.6667                       | 45.104                            | .666                                 | .900                                   |
| X120                         | 60.5758                       | 44.314                            | .672                                 | .899                                   |
| X121                         | 61.4242                       | 44.377                            | .416                                 | .905                                   |
| X122                         | 61.3030                       | 42.093                            | .660                                 | .898                                   |

Lampiran 12

## Reliabilitas Skala Internal Locus Of Control

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 33 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 33 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910             | 19         |

## Validitas Skala Internal Locus Of Control

### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X201 | 52.8485                    | 44.695                         | .318                             | .915                             |
| X202 | 52.3939                    | 44.621                         | .701                             | .904                             |
| X203 | 52.4545                    | 45.568                         | .607                             | .906                             |
| X204 | 52.6364                    | 43.676                         | .465                             | .909                             |
| X205 | 52.3636                    | 45.176                         | .567                             | .906                             |
| X206 | 52.4848                    | 44.695                         | .579                             | .906                             |
| X207 | 52.3030                    | 45.780                         | .425                             | .909                             |
| X208 | 52.4545                    | 44.693                         | .792                             | .903                             |
| X209 | 52.5152                    | 43.695                         | .683                             | .903                             |
| X210 | 52.5455                    | 44.381                         | .721                             | .903                             |
| X211 | 52.9091                    | 43.523                         | .397                             | .913                             |
| X212 | 53.1515                    | 40.758                         | .765                             | .900                             |
| X213 | 53.0303                    | 41.405                         | .585                             | .907                             |
| X214 | 52.4545                    | 44.756                         | .541                             | .906                             |
| X215 | 52.3333                    | 45.354                         | .513                             | .907                             |
| X216 | 53.3636                    | 41.739                         | .760                             | .900                             |



|      |         |        |      |      |
|------|---------|--------|------|------|
| X217 | 53.3030 | 42.530 | .692 | .902 |
| X218 | 52.9697 | 42.405 | .636 | .904 |
| X219 | 52.3939 | 44.871 | .654 | .905 |

*lampiran 13*

Bukti Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**  
 Jalan Prof. Dr. H. Harko, Km 01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.  
 Telp: (024) 76433370, Wabusa : ipk.walisongo.ac.id, Email :  
 ipk@walisongo.ac.id

Nomor : 3075/Un.10.1021/KM.00.01.00/2023      26 Mei 2023  
 Lamp. : -  
 Hal : Perencanaan Uji Lokasi Penelitian

Kepada Yth.  
 Kepala Sekolah SMK NU 03 Kaliwungu  
 di Tempat

Audien yangkuh W. Wb.

Dengan kerendahan hati saya sampaikan bahwa dalam rangka untuk memverifikasi tugas penelitian skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perhatian Bapak/Ibu untuk memberikan ijin Penelitian kepada :

|                   |   |
|-------------------|---|
| Nama              | Muhammad Nurullah   |
| NIM               | 1807016136  |
| Jurusan           | Psikologi   |
| Fakultas          | Psikologi dan Kesehatan   |
| Judul Skripsi     | Hubungan Efikasi Diri dan Internal Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Siswa SMK NU 03 Kaliwungu |
| Lokasi Penelitian | SMK NU 03 Kaliwungu   |

Demikian surat permohonan penelitian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wb. Wa. An. Dalem

Wakil Dekan Bidang Akademik &  
 Psikologi  
  
 Muhammad Nurullah, S. Ag., M.Si.

Terimakasih Yth.  
 Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo (sebagai ijin)

**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN**  
**SMK NU 03 KALIWUNGU KENDAL**  
**TEKNOLOGI MANUFATUR DAN REKAYASA**  
**ENERGI DAN PERTAMBANGAN**  
**TEKNOLOGI INFORMASI**

Alamat : J. Soekarno - Kota Karanggayut Kaliwungu, Poskode : 51272 Telp : (024) 3888887  
 Email : www.smkn03kaliwungu@gmail.com Website : www.smkn03kaliwungu.kendal.sch.id

Nomor : 434/511.3-SMK NU 03/0/2023  
 Lamp. : -  
 Hal : **Batas Uji Penelitian**

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
 UIN Walisongo Semarang  
 Di - Semarang

Audien yangkuh W. Wb.

Merindukatkan surat dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang Nomor 3075/Un.10.1021/KM.00.01.00/2023 tanggal 26 Mei 2023 perihal Perencanaan Uji Lokasi Penelitian, maka kami selaku Kepala SMK NU 03 Kaliwungu Kendal memberikan ijin kepada :

|               |  |
|---------------|--|
| Nama          | (MUHAMMAD NURULLAH   |
| NIM           | 1807016136   |
| Jurusan       | Psikologi  |
| Fakultas      | Psikologi dan Kesehatan  |
| Judul Skripsi | "Hubungan Efikasi Diri dan Internal Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Siswa SMKN03 Kaliwungu" |

Untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di SMK NU 03 Kaliwungu Kendal tanggal 31 Mei 2023.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wb. Wa.

  
 Muhammad Nurullah, S. Ag., M.Si.



**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**  
**UIN WALISONGO SEMARANG**

16

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Lengkap : Muhammad Nurullah  
 Kelas : XI IPS 1  
 Jurusan : Psikologi

**PELUANG PENELITIAN**

1. Bagaimana perasaan anda saat ini?
2. Bagaimana perasaan anda saat ini?
3. Apakah ada faktor yang mempengaruhi dengan hasil penelitian anda dengan cara tersebut?
4. Bagaimana perasaan anda :  
 SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai
5. Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan, silahkan jawaban sesuai dengan jawaban yang benar dengan menggunakan diri anda
6. Pastikan kembali bahwa semua jawaban telah terisi

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Nurullah  
Tempat, Tanggal Lahir : Indramayu, 18 Oktober 1999  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Ds. Kedungwungu Blok Widara Wetan RT 006/RW  
002 Kec. Krangkeng Kab. Indramayu  
No HP : 089686836918  
Email : [muhammadnurullah114@gmail.com](mailto:muhammadnurullah114@gmail.com)

### Riwayat pendidikan

#### A. Pendidikan Formal

1. MI Miftahul Huda
2. MTS N 5 Cirebon
3. MAN 1 Cirebon

#### B. Pendidikan Non Formal

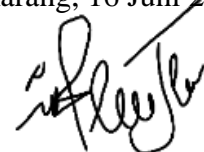
1. Ponpes Darussalamah
2. Ponpes Darul Musyawirin

#### C. Pengalaman Organisasi

1. PMII Rayon Psikologi & Kesehatan
2. HMJ Psikologi
3. DEMA FPK
4. SEMA U

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar benarnya

Semarang, 16 Juni 2023



Muhammad Nurullah