

**PENGARUH PRAKTEK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PENDIDIKAN.IPS ANGKATAN 2014
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

OLEH:

VICKY SENDY WAHYUDA

NIM (13130126)



**JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PRAKTEK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI MEMASUKI
DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL ANGGKATAN 2014
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Vicky Sedy Wahyuda (13130126)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 29 juni 2018 dan dinyatakan

LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata satu sarjana pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

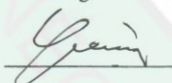
Ketua Sidang
Drs. Muh. Yunus, Msi
Nip. 196903241996031002

Sekretaris Sidang
Dr. Alfiyana Yuli Efiyanti, MA
Nip. 197107012006042001

Pembimbing
Dr. Alfiyana Yuli Efiyanti, MA
Nip. 197107012006042001

Penguji Utama
Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag
Nip. 197503102003121004

Tanda Tangan

: 

: 

: 

: 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiya dan Keguruan

Uin Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
Nip. 196508171998031003

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PRAKTEK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PENDIDIKAN IPS ANGKATAN 2014 NIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

SKRIPSI

Oleh

VICKY SENDY WAHYUDA

NIM (13130126)

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing


Dr. Alfiana Yuli Efivanti, MA

NIP. 19710701200604 1 001

Tanggal, 22 Juni 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial


Dr. Alfiana Yuli Efivanti, MA

NIP. 19710701200604 1 001

Dr. Alfiana Yuli Efayanti, MA
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBINGAN

Hal :Skripsi Vicky Sedy Wahyuda
Malang.

Lamp : ()

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang

Di

Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa
maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di
bawah ini:

Nama : Vicky Sedy Wahyuda
Nim : 13130126
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Judul Skripsi :Pengaruh Praktek Kerja Lapangan
Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa
P.IPS Angkatan 2014 UIN Malang

Maka selaku Pembimbing saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak
diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Dr. Alfiana Yuli Efayanti, MA
NIP. 19710701200604 1 001

SURAT PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Vicky Sedy Wahyuda

NIM : 13130126

Program Studi : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Judul Penelitian : : Pengaruh Praktek Kerja Lapangan Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS Angkatan 2014 UIN Malang. Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naska ini dan disebutkan dalam daftar rujukan

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Juni 2018

Hormat saya,

Vicky Sedy Wahyuda
13130126

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobil'alamin. Puji syukur pada Illahirobbi, Tuhan semesta alam, bumi, matahari dan segala yang ada di langit beserta binaannya bergerak seraya bertasbih kepadaNya. Dengan rahmatNya yang Maha Mulia, dan nikmatNya yang melimpah dan inayahNya yang sempurna, sehingga penulis pada saat ini mampu menyelesaikan proposal skripsi. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan agung Nabi Muhammad SAW, manusia ummi penyempurna akhlak yang mulia, dan motivator handal yang menjadi suri tauladan sepanjang hayat.

Penulisan skripsi ini dapat terselasaikan dengan baik atas bantuan, dorongan serta bimbingan dari pihak-pihak tertentu yang terkait. Dengan penuh rasa syukur, kebahagiaan tentu tidak dapat di sembunyikan dari terselesaikannya proposal skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Kedua Orang tua Bapak dan Ibu, dan saudara-saudaraku yang senantiasa penulis cintai dan banggakan. Yang tiada henti memberikan memberikan semangat dan pengorbanan dengan tulus dan ikhlas agar penyusun dapat menyelesaikan study di program Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Semoga ini menjadi jalan menuju SurgaNya.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta staf rektornya, yang selalu memberikan kesempatan dan pelayanan kepada penulis.
3. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA, selaku ketua jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu. Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA selaku dosen pembimbing yang telah ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan, dukungan dan masukan serta kritikan-kritikan yang membangun selama proses penulisan skripsi ini. Semoga Allah mencatat sebagai ilmu yang manfaat dan barokah.

6. Segenap bapak dan ibu dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan semangat untuk meraih cita-cita dimasa depan yang cerah.
7. Untuk teman-teman seperjuanganku di Jurusan P.IPS angkatan 2013 khususnya untuk kelas C, Penulis ucapkan terimakasih atas semuanya.

Penulis sadar bahwasanya dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan yang sekiranya masih membutuhkan perbaikan. Oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Sebagai kata akhir penulis berharap semoga kita semua di jadikan umatNya yang beruntung di hari kelak. Amin.

Malang, 22 Juni 2018

Penulis,

Vicky Sedy Wahyuda
NIM. 13130126

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ,
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = **â**
Vokal (i) panjang = **î**
Vokal (u) panjang = **û**

C. Vokal Diftong

أو = aw
أى = ay
أو = û
إى = î

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil ‘Aalamin.

Terucap kata syukur kepada Allah SWT dan Sholawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini aku persembahkan untuk:

Kedua orang tua, dengan perasaan cinta dan kasih sayang yang mereka berikan kepada saya, ayahanda Samsul Budiono dan Ibuku Hermin Wahyu Diatutik. SE tercinta. Tidak banyak kata-kata yang bisa ku ungkapkan, tetapi saya ingin menyimpulkan makna jasa beliau berdua dalam kehidupanku dengan kalimat Hindustan yang saya kutip dari tulisan Zaprul Khan.

“Bila restumu di atas kepalaku,

Aku seolah berada di tengah-tengah taman surgawi.

Dan jika engkau berada di sampingku,

Semesta isi dunia menjadi tidak bermakana”.

Kedua rasa terima kasih terucap kepada Kakaku atau kembaranku Vicke Sandi Wahyuda dengan perasaan cinta dan hormat saya kepada beliau. Serta teman dekat saya Tri Agustina yang selalu menasehati ketika Skripsi Ini belum selesai.

Segenap guru, dosen pembimbing yang telah megajarkan ilmunya dengan sepenuh hati selama penulis menempuh jenjang pendidikan

Teman teman satu seperjuangan di bangku kuliah kelas IPS C, yang telah memberikan kisah dan warna semasa perkuliahan tahun 2013-2017.

MOTTO

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (16: 125).¹



¹ *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Departemen Agama, 2009), hlm. 281.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN MOTTO.....	xi
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Hipotesis Penelitian	8
F. Ruang Lingkup Penelitian	9
G. Orisinalitas Penelitian	10
H. Definisi Operasional	14
I. Sistematika Penulisan	16
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Praktek Kerja lapangan	
a. Pengertian Praktek Kerja Lapangan.....	17
b. Sasaran Praktek Kerja Lapangan	20
c. Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan	21
d. Tujuan Dan Manfaat Praktek Kerja Lapangan	22
2. Motivasi Memasuki Dunia Kerja	
a. Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	24
b. Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja	26
c. Hal yang Menimbulkan Motivasi.....	26
d. Faktor Mempengaruhi Motivasi Memasuki Dunia Kerja	28
3. Kesiapan Kerja	
a. Pengertian Kesiapan Kerja.....	31
b. Faktor Yang Mempengaruhi	33
B. Kerangka Berfikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	41
B. Jenis Penelitian	41
C. Variabel Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel.....	43

E. Data dan Sumber data.....	45
F. Instumen Penelitian	45
G. Teknik Pengumpulan Data	46
H. Uji Instrumen	
a. Uji Validitas.....	48
b. Uji Reliabelitas	51
I. Analisis Data	
a. Uji Statistik Deskriptif	53
b. Uji Asumsi	54
c. Uji Hipotesis.....	55
d. Analisis Linier Berganda.....	55
J. Prosedur Penelitian	56

BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data	
1. Deskriptif Umum	57
2. Gambaran Uin Malang.....	61
B. Hasil Penelitian	
1. Analisis Deskriptif	63
2. Uji Asusmsi Dasar	
a. Uji Normalita	68
b. Uji Autokorolasi.....	70
c. Uji Multikolinieritas.....	71
d. Uji Heterokesdasisitas.....	72
e. Uji Linierlitas	73
3. Analisis Linier Berganda	74
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	77
b. Uji t.....	78
c. Uji F dan T.....	78

BAB V PEMBAHASAN

A. Menjawab Masalah Penelitian.....	80
B. Menafsirkan Temuan Penelitian	
a. Praktek Kerja Lapangan dengan Kesiapan Kerja.....	81
b. Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dengan Kesiapan Kerja	82
c. Pengaruh Simultan.....	83

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

ABSTRAK

Sendy Wahyuda, Vicky.2018. Pengaruh Praktek Kerja Lapangan Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS Angkatan 2014 Uin Malang. Skripsi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi : Dr. Alfiana Yuli Efayanti, MA.

Menjadi seorang mahasiswa merupakan kebanggaan tersendiri bagi orang-orang yang menyandangnya. Hal tersebut karena mahasiswa dianggap sebagai seseorang yang memiliki tingkat intelektualitas tinggi, dewasa, mandiri dan bisa diajak untuk melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan kemanusiaan. Konsep mahasiswa sebagai penerus bangsa yang seperti itu memang telah tertanam di benak masyarakat, bahkan masyarakat daerah pedesaan selalu membangga-banggakan mahasiswa karena dianggap bisa segala-galanya. Di perguruan tinggi, mahasiswa diberikan bekal ilmu yang nantinya berguna dalam karir, sehingga dengan ilmu yang dimiliki diharapkan mahasiswa mempunyai kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Praktek Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS angkatan 2014, (2) Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS angkatan 2014, (3) Pengaruh Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS angkatan 2014. Populasi penelitian ini melibatkan 50 orang mahasiswa P.IPS angkatan 2014. Pengumpulan data ini menggunakan metode kuiseoner atau angket

Hasil penelitian ini adalah (1) Pengaruh Praktek Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS angkatan 2014 Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,604 dengan sig. t sebesar 0,012 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Praktek Kerja Lapangan memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,012 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Praktek Kerja Lapangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja, (2) Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,636 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja, (3) Pengaruh Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS angkatan 2014 Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh sebanyak 52,9% dalam mempengaruhi Kesiapan Kerja, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Sendy Wahyuda, Vicky.2018. The Influence of Field Work Practice And the Motivation in Entering Working World Against Working readiness of the Social Science students of year of 2014 of the State Islamic University of Malang. Thesis, Department of Social Sciences Education, Faculty of Tarbiyah and Teaching Sciences, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Dr. Alfiana Yuli Efayanti, MA.

Being a student is a pride for the people who bear it. They are regarded as someone who has a high level of intellect, adult, independent and it can be invited to do all activities related to humanity. The concept of students as the nation's next generation has been embedded in the minds of the people, even the rural community always proud students because it is assumed to do everything. In college, students are given science supplies that will be useful in the career, so with the knowledges are expected to have readiness in facing the working world.

The research aims at determining (1) The Influence of field work practice against working readiness of the Social Science students of year of 2014, (2) The Influence of motivation in entering working world against working readiness of the Social Science students of year of 2014, (3) The Influence of field work practice and the motivation in entering working world against working readiness of the social science students of year of 2014. The population of the research involved 50 students the Social Science students of year of 2014. The data collection used questionnaire method

The results of the research showed (1) The Influence of field work practice against working readiness of the Social Science students of year of 2014 in the analysis result used multiple regression method, obtained t_{count} value of 2,604 with sig. t equal to 0,012 with t_{table} equal to 2,012, so that variable of Field Work Practice influences to Working readiness. When viewed from the significance of t value of 0.012 was smaller than the alpha, namely $0.012 < 0.05$. So that it can be concluded that the field work practice had a significant influence against Job Readiness, (2) The Influence of motivation in entering working world in the analysis used multiple regression method, obtained t value of 3.636 with t_{table} of 2.012, so that motivation variable had a significant effect against Working readiness. When viewed from the significance value of 0.001 was smaller than the alpha, namely $0.001 < 0.05$. So it can be concluded Motivation had a significant influence against working Readiness, (3) The Influence of field work practice and the motivation in entering working world against working readiness of the social science students of year of 2014, F Test was conducted to test the research hypothesis that stated that there is significant influence between Field Work Practice (X_1) and Motivation (X_2) against working Readiness simultaneously. That Tests had been conducted to obtain a significance value of F of 0,000, so that the significance of $F < \alpha$ was $0,000 < 0.05$.

Keywords: Field Work Practice, Motivation in Entering Working World and working Readiness

ملخص البحث

سيندي واهيودا ، فيكي. 2018. تأثير ممارسة العمل الميداني والتحفيز في دخول عالم العمل على استعداد العمل للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014. البحث الجامعي. قسم تربوية العلوم الاجتماعية ، كلية علوم التربية والتعليم ، جامعة مولانا مالك الإسلامية الحكومية مالانج. الاشراف: الدكتورة أليانا يولي أفايانتى ، الماجستير

طالب الجامعة هو اللقب الذى يكون فخر للأشخاص الذين يحملونه لانهم يعتبرون بمستوى عالي من الفكر والمستقل ويمكنون ان يدعون للقيام بجميع الأنشطة المتعلقة بالإنسانية. إن مفهوم الطلاب كأمة المقبل التي قد كانت في عقول المجتمع، حتى المجتمع الريفي دائماً يفخرون بالطلاب لأنهم يمكنون ان يعتبرون ككل شيء. في الجامعة، يتم إعطاء الطلاب مواد علمية مفيدة في الحياة الوظيفية لأن يكونون الطلاب لديهم الاستعداد في مواجهة عالم العمل.

يهدف هذا البحث إلى تحديد (1) تأثير ممارسة العمل الميداني في دخول عالم العمل على استعداد العمل للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014، (2) تأثير التحفيز في دخول عالم العمل على استعداد العمل للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014، (3) تأثير ممارسة العمل الميداني والتحفيز في دخول عالم العمل على استعداد العمل للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014. السكان البحث هو 50 للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014. جمعت هذه البيانات باستخدام استبيانات

دلت نتائج البحث (1) تأثير ممارسة العمل الميداني في دخول عالم العمل على استعداد العمل للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014 استخدم في نتائج التحليل طريقة الانحدار المتعدد، وحصلت قيمة ت حساب 2،604 مع سيج ت 0،012 مع ت جدول 2،012 والمتغير ممارسة العمل الميداني له تأثير على استعداد العمل. عندما تنظر إليها من أهمية قيمة ت 0.012 هي أصغر من ألفا المستخدمة اي 0.012 > 0.05. ولذلك يمكن أن يستنتج ممارسة العمل الميداني لديها تأثير كبير على استعداد العمل، (2) تأثير التحفيز في دخول عالم العمل على استعداد العمل في نتائج التحليل هو باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، وحصلت قيمة ت حساب 3،636 مع ت جدول 2،012 بحيث المتغير الدافع هو له تأثير كبير على استعداد العمل. عندما تنظر إليها من أهمية قيمة ت 0.001 هي أصغر من ألفا المستخدمة اي 0.001 > 0.05. ويمكن أن يخلص الدافع له تأثير كبير على استعداد العمل، (3) تأثير ممارسة العمل الميداني والتحفيز في دخول عالم العمل على استعداد العمل للطلاب التربوية الاجتماعية لعام الدراسية 2014، اختبار ف التي أجريت لاختبار فرضيات البحث التي تنص على أنها لا توجد تأثير كبير بين ممارسة العمل الميداني (X_1) والدافع (X_2) على استعداد العمل في وقت واحد. أجريت اختبارات للحصول على قيمة دلالة ت بقدر 0،000 بحيث تكون قيمة ف $\alpha > 0،000 > 0.05$

الكلمات الرئيسية: ممارسات العمل الميداني ، الدافع في دخول عالم العمل و استعداد العمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjadi seorang mahasiswa merupakan kebanggaan tersendiri bagi orang-orang yang menyandangnya. Hal tersebut karena mahasiswa dianggap sebagai seseorang yang memiliki tingkat intelektualitas tinggi, dewasa, mandiri dan bisa diajak untuk melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan kemanusiaan. Konsep mahasiswa sebagai penerus bangsa yang seperti itu memang telah tertanam di benak masyarakat, bahkan masyarakat daerah pedesaan selalu membangga-banggakan mahasiswa karena dianggap bisa segala-galanya. Di perguruan tinggi, mahasiswa diberikan bekal ilmu yang nantinya berguna dalam karir, sehingga dengan ilmu yang dimiliki diharapkan mahasiswa mempunyai kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Alasan seseorang masuk perguruan tinggi salah satunya adalah supaya mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan bidang yang diinginkan. Mahasiswa berharap dengan bekal yang telah didapatkan saat kuliah, setelah lulus mendapatkan pekerjaan dengan mudah sesuai dengan bidangnya. Hal tersebut dikarenakan masih banyak masyarakat yang berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin mudah pula dalam mendapatkan pekerjaan. Namun, fakta yang ada, banyak sarjana yang menganggur, dan banyak pula yang mendapatkan pekerjaan namun tidak sesuai dengan bidang yang diambil saat kuliah. Hal ini bisa diketahui dari data tenaga kerja tahun 2016 menurut Bappenas yang menyebutkan bahwa dari 25,2 juta masyarakat Indonesia dalam daftar

angkatan kerja, sebanyak 4,1 juta atau sekitar 22,2 persennya adalah pengangguran, yang didominasi oleh lulusan diploma dan universitas dengan kisaran angka di atas 2 juta orang, dan jumlah ini diprediksikan akan semakin bertambah dengan bertambahnya tahun.

Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan Kerja sangat penting dimiliki oleh Mahasiswa dan Mahasiswi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, karena Mahasiswa merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan melalui wirausaha.

Kesiapan Kerja terbentuk dari tiga aspek yang mendukung, yaitu: aspek penguasaan pengetahuan, penguasaan sikap kerja, dan aspek penguasaan keterampilan kerja yang dimiliki Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Di samping ketiga aspek tersebut, keberhasilan seseorang dalam usahanya (pekerjaannya), juga didukung oleh kecintaan terhadap pekerjaan. Dewa Ketut² mengatakan bahwa “kepuasan kerja baru akan timbul hanya jika seseorang benar-benar mencintai pekerjaannya. Seseorang yang mencintai pekerjaannya akan bekerja dengan tekun, penuh semangat, dan selalu gembira”.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan individu untuk memasuki dunia kerja, baik berasal

² Dewa Ketut. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*. (Jakarta: Ghalia Indonesia.1993)hal 58

dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Menurut Hamzah B. Uno Motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.³

Motivasi Memasuki Dunia Kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri Mahasiswa. Minat dan keinginan ini berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Seorang peserta didik tentu memiliki cita-cita akan sebuah pekerjaan setelah lulus dari Universitas.

Selain keinginan dan minat, seseorang termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang harus dipenuhi. Seorang peserta didik akan sadar bahwa ia harus mandiri dan memenuhi kebutuhan fisiologisnya tanpa harus bergantung kepada orang tua lagi setelah ia lulus dari Sebuah Perguruan Tinggi, terlebih jika orang tuanya memiliki keterbatasan ekonomi. Selain itu, Mahasiswa juga akan merasa bangga memiliki sebuah pekerjaan setelah lulus dari pada menganggur. Rasa bangga ini merupakan salah satu contoh bahwa seorang Mahasiswa memiliki kebutuhan penghormatan atas dirinya. Dorongan dan desakan dari lingkungan sekitarnya baik dari lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, maupun lingkungan masyarakat juga akan memberikan motivasi kepada peserta Mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Memiliki gelar kesarjanaan bukan lagi menjadi jaminan bahwa seseorang akan mudah memperoleh pekerjaan. Hal inilah yang terkadang

³ Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2010) hal.10

menjadi dilema bagi setiap mahasiswa, yang pasti mempunyai keinginan segera mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ilmu yang didapatkan sewaktu di bangku kuliah setelah lulus nanti. Terbatasnya lapangan pekerjaan, banyaknya angka pengangguran serta kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki menyebabkan tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Guna mengatasi keadaan seperti ini seorang mahasiswa seharusnya mengikuti kegiatan-kegiatan yang akan melengkapi dan membangun pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, melalui serangkaian seminar, workshop, maupun pelatihan. Sesuai dengan adanya asumsi bahwa mahasiswa yang mampu memahami dan menginternalisasi kaitan antara studi dan dunia kerja akan lebih terlibat dalam tugas-tugas akademiknya dan lebih mempersiapkan masa depannya sehingga lebih besar meraih kesuksesan.

Selain Motivasi Memasuki Dunia Kerja, pengalaman Praktek Kerja Lapangan juga merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi Kesiapan Kerja. Menurut Chaplin Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar⁴. Pengalaman di dunia kerja sangat dibutuhkan oleh Mahasiswa pada saat mulai bekerja setelah lulus. Melalui berbagai sumber baik dari media maupun dari orang-orang yang telah bekerja, Mahasiswa dapat memperoleh gambaran dari pengalaman-pengalaman orang yang telah bekerja tersebut, sehingga Mahasiswa dapat menghargai keberhasilan seseorang yang telah dicapainya. Mengingat perkembangan jaman yang semakin maju, lulusan Perguruan Tinggi diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja dan memiliki

⁴ Chalpin J. P. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*.(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2006)hal.179

Kesiapan Kerja agar bisa bersaing dalam dunia kerja. Salah satu program yang diadakan oleh Instansi atau Perguruan Tinggi untuk mengembangkan wawasan dan menambah pengalaman Mahasiswa agar siap untuk bekerja adalah dengan Praktik Kerja Lapangan.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau yang dikenal Uin Malang merupakan salah satu Kampus yang berada di Kota Malang. Uin Malang terletak di Jl. Gajayana No.50, Malang 65144. Uin Malang memiliki Sebuah Moto "Bilingual University, Menciptakan Profesional Yang Ulama' dan Ulama' Yang Profesional". Uin Malang memiliki beberapa Fakultas yang menunjang kegiatan pembelajaran yaitu: FITK, Fakultas Syariah, Humaniora, Psikologi, Ekonomi, Sains dan Teknologi dan fakultas terbaru yaitu Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan. Salah satu Fakultas yang tertua yang berada di Uin Malang adalah Fakultas Ilmu Tarbiya dan Keguruan (FITK).

Fakultas Ilmu Tarbiya dan Keguruan (FITK) Uin Malang memiliki beberapa Jurusan yaitu : Pendidikan Agama Islam (PAI), PGMI, PBA, MPI dan salah satunya P. IPS. Pendidikan Ilmu Sosial (P. IPS) merupakan Jurusan yang mempelajari tentang Fenomena social dan Karakteristik Masyarakat. Saat ini Angkatan tertua di Jurusan P. IPS adalah Angkatan 2013, Angkatan 2013 ini sedang memasuki masa Akhir dalam Perkuliahan dan akan memasuki jenjang yang lebih baru yaitu Dunia Kerja.

Dalam Prodi Pendidikan IPS kita belajar berbagai ilmu sosial yang terintegrasi dalam pendidikan IPS. Tidak hanya ilmu yang diajarkan di Prodi Pendidikan IPS tetapi di dalam Prodi ini juga diajarkan bagaimana menjadi

Wirausahaan yang baik dan berkualitas bagi Masyarakat. Pendidikan ips menghasilkan lulusan sarjana pendidikan dan non-kependidikan ilmu-ilmu sosial yang komponen untuk melanjutkan studi ke jenjang strata dua (S2).

Lulusan Pendidikan Ips harus memiliki kemampuan dalam menciptakan, menemukan dan mengembangkan Pendidikan ilmu pengetahuan sosial bidang kependidikan yang sesuai dengan kompetensi profesionalnya. Banyaknya daya saing dalam menghadapi dunia kerja membuat lulusan atau Mahasiswa Pendidikan Ips harus memiliki *Soft Skill* agar dapat bersaing dengan lulusan lainnya dalam menghadapi dunia kerja.

Dari penjelasan peneliti paparkan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tingkat kesiapan mahasiswa Pendidikan IPS angkatan 2014 dalam menghadapi dunia kerja. kesiapan pada diri mahasiswa khususnya Pendidikan IPS angkatan 2014 dalam menghadapi dunia kerja sangat penting setelah lulus nantinya. Apa jadinya jika lulusan Pendidikan Ips FITK Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tidak memiliki kesiapan dalam memasuki dunia kerja, tentu akan menyulitkan mereka dalam memasuki lingkungan setelah Wisuda. Maka dari itu penulis tertarik untuk membahas tentang “Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim MALANG” dalam sebuah skripsi. Skripsi ini diharapkan mampu memberi manfaat dan menambahkan pengetahuan bagi pembaca.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas, dapat di gambarkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Praktek Kerja Lapangan terhadap kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.?
3. Apakah ada Pengaruh Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Praktek Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS angkatan 2014 Universita Islam Negeri Maulana Malik Irahim Malang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk Mengetahui Motivasi Kerja dan Praktek Kerja Lapangan secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pndidikan.IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Memberikan Sumbangan pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bagi jurusan Pendidikan.IPS hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran demi terwujudnya system pendidikan yang ideal dan optimal bagi generasi berikutnya, serta juga di harapkan mampu melahirkan sarjana-sarjana yang kompeten dibidangnya, sehingga sarjana Pendidikan.IPS memiliki kepercayaan diri yang lebih dalam memasuki dunia kerja.
3. Bagi Peneliti Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu wahana dalam penerapan teori-teori yang diperoleh selama menjalani studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Malang).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut. Berdasarkan pembagian tersebut maka hipotesis Nol(H_0) penelitian ini adalah :

1. Praktek Kerja Lapangan tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ips Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Motivasi Memasuki Dunia Kerja tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa P.IPS angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang..
3. Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Praktek Kerja Lapangan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Adapun Hipotesis alternatif (Ha)dari penelitian ini adalah:

1. Praktek Kerja Lapangan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Motivasi Memasuki Dunia Kerja berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Praktek Kerja Lapangan secara bersama-sama berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan IPS angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang..

F. Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, tidak semua masalah akan diteliti oleh peneliti. Hal ini disebabkan agar penelitian yang dilaksanakan lebih terfokus, maka peneliti hanya meneliti 3 variabel yaitu :

1. Satu variabel bebas/*independent* Praktek Kerja Lapangan dan

2. Satu Variabel Bebas/ *Independent* Motivasi Kerja
3. Satu variabel terikat/*dependent* . Kesiapan Kerja

Ketiga variabel diatas selanjutnya dijabarkan ke dalam beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Selanjutnya indikator-indikatornya akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang akan diberikan kepada mahasiswa P.IPS angkatan 2014 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

G. Orisinalitas Penelitian

Dalam orisinalitas ini, peneliti akan menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan antara peneliti dengan penelitian yang terdahulu.

1. Penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Nevi Indaryani (2007), mahasiswa Pendidikan Akuntansi dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan Praktik Industri dan Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMKN 1 Pedan Tahun Ajaran 2006/2007”. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terdapat hubungan positif antara Praktik Industri dengan Kesiapan Kerja siswa yang dapat diketahui dari nilai r sebesar 0,615, terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja siswa dengan nilai r sebesar 0,776, serta terdapat hubungan positif antara Praktik Industri dan Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja siswa dengan nilai r sebesar 0,573.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevi Indaryani adalah sama-sama meneliti Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Kesiapan Kerja, sedangkan yang membedakan adalah variabel bebas lain yaitu Motivasi Berprestasi dan tempat penelitian.⁵

2. Penelitian yang dilakukan Emi Prabawati mahasiswa jurusan Pendidikan Akutansi dalam Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktek Kerja Lapangan Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akutansi SMK Negeri 1 Tempel” Hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi Memasuki Dunia Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII SMK N 1Tempel tahun pelajaran 2011/2012 yang ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,448 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $5,133 > 1,658$, koefisien determinasi sebesar 0,201 yang artinya sebesar 20,10% variabel ini mempengaruhi Kesiapan Kerja,(2)Pengalaman Praktik Kerja Industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII SMKN 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012 yang ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,582 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $7,729 > 1,658$, koefisien determinasi sebesar 0,338 yang artinya sebesar 33,80% variabel ini mempengaruhi Kesiapan Kerja, (3) Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII SMK N 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012 yang ditunjukkan

⁵ Nevi Indriyani(Skripsi) Hubungan Praktik Industri dan Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akutansi SMKN 1 Pedan Tahun Ajaran 2006/2007”.

dengan nilai R_{hitung} sebesar 0,624 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $33,123 > 3,090$, koefisien determinasi sebesar 0,389 yang artinya sebesar 38,90% kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi Kesiapan Kerja.⁶

3. Penelitian yang dilakukan Iwan Riy Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dalam Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Study Teknik Listrik SMKN 2 Yogyakarta. variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi kerja(X1), Motivasi Kerja(X2) dan Kesiapan Kerja(y). Populasi dalam penelitian ini adalah 112 Siswa, dan jumlah Sample pada Penelitian ini adalah 88 siswa yang diambil menggunakan teknik Simple Random Sampling. (1). Pengaruh positif kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa dengan nilai korelasi =0,651 dan dengan kontribusi sebesar 42,3%. (2) ada pengaruh positif motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi =0,66 dan dengan kontribusi sebesar 43,6%. (3). Ada pengaruh positif kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi =0,721 dan kontribusi besar⁷.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

⁶ Emi Prabawati (Skripsi) Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktek Kerja Lapangan Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akutansi SMK Negeri 1 Tempel

⁷ Iwan Ray (Skripsi) Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Study Teknik Listrik SMKN 2 Yogyakarta.

No	Nama peneliti, Judul, Bentuk Penerbit, Tahun Penelitian.	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Ratno, <i>Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Informasi Dunia Kerja, dan Praktek Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Panca Bhakti Banjarnegar a 2013/2014</i>	Mengkaji pengaruh motivasi kerja dan Praktek Kerja Lapangan	Objek penelitian adalah siswa-siswi sekolah formal tingkat SMP	Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mengkaji pengaruh Motivasi Kerja dan Praktek kerja Lapangan.
2	Emi Prbawati Dwi, <i>Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktek Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Akutansi SMK</i>	Mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja ,Praaktek kerja Lapangan dan Kesiapan Kerja	a. Pendekatan yang dilakukan adalah kualitatif.	Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mengkaji pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja ,Praaktek kerja Lapangan dan Kesiapan Kerja

	<i>TEMPEL 2011-2012 (Universitas Negeri Yogyakarta)</i>			
3	Iwan Riy, <i>Pengaruh kompetensi kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Study Teknik Listrik SMKN 2 Yogyakarta (Universitas Negeri Yogyakarta 2013)</i>	a. Pendekatan yang digunakan sama-sama kuantitatif b. Mengkaji Motivasi Kerja c. Kesiapan Kerja	a. Obyek Penelitian Siswa	Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mengkaji pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja ,Praktek kerja Lapangan dan Kesiapan Kerja

H. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan penafsiran dan untuk mewujudkan kesatuan berpikir pembaca, pada penelitian ini perlu di tegaskan istilah-istilah yang ada khususnya yang berhubungan dengan judul penelitian.

Yaitu :

a. Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (X1)

Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional, yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program perusahaan yang

diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional. Dimana keahlian profesional tersebut hanya dapat dibentuk melalui tiga unsur utama yaitu ilmu pengetahuan, teknik dan kiat. Ilmu pengetahuan dan teknik dapat dipelajari dan dikuasai kapan dan dimana saja kita berada, sedangkan kiat tidak dapat diajarkan tetapi dapat dikuasai melalui proses mengerjakan langsung pekerjaan pada bidang profesi itu sendiri.

b. Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X₂)

Motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja. Baik berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Seseorang akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat, harapan dan cita-cita, desakan dan dorongan dari lingkungan baik lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, maupun lingkungan masyarakat dan kebutuhan baik kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri.

c. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja adalah bahwa peserta didik tersebut memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut: (1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, (2) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, (3) Mampu mengendalikan diri/emosi, (4) Memilliki sikap kritis, (5) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara

individual, (6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, (7) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

I. Sistematika Pembahasan

Penelitian yang dilakukan disusun secara sistematis. Adapun sistematika penulisan yang akan dilakukan terdiri dari 6 bab.

BAB I dalam penelitian ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, hipotesis, ruang lingkup, originalitas penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB II berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dan juga kerangka berfikir dalam penelitian yang akan dilaksanakan nantinya.

BAB III berisi tentang metode penelitian yang diawali dari lokasi, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, serta analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV berisi tentang deskripsi lokasi dan penyajian data yang telah diperoleh dari angket yang telah disebarakan kepada responden

BAB V berisi tentang pembahasan terhadap temuan-temuan penelitian yang dikemukakan dalam hasil penelitian.

Dan BAB VI berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan juga saran-saran. Serta terdapat lampiran-lampiran yang berhubungan dengan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Praktek Kerja Lapangan

a. Pengertian Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional, yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program pengusaha yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional⁸. Dimana keahlian profesional tersebut hanya dapat dibentuk melalui tiga unsur utama yaitu ilmu pengetahuan, teknik dan kiat. Ilmu pengetahuan dan teknik dapat dipelajari dan dikuasai kapan dan dimana saja kita berada, sedangkan kiat tidak dapat diajarkan tetapi dapat dikuasai melalui proses mengerjakan langsung pekerjaan pada bidang profesi itu sendiri.

Menurut Chalpin “Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar”. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Seseorang dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki

⁸ <http://praktek.kerja.lapangan>(<http://www.google.com>, diakses 11 Desember 2017 jam 20:30 wib)

tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahliannya.⁹

Praktek Kerja Lapangan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional dibidangnya. Melalui Praktek kerja lapangan diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang professional tersebut. Dimana para siswa yang melaksanakan Pendidikan tersebut diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat dan sekaligus mempelajari dunia industri. Tanpa diadakannya Praktek Kerja Lapangan ini siswa tidak dapat langsung terjun ke dunia industri karena siswa belum mengetahui situasi dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu perusahaan tidak dapat mengetahui mana tenaga kerja yang profesional dan mana tenaga kerja yang tidak profesional. Praktek kerja lapangan memang harus dilaksanakan karena dapat menguntungkan semua pihak yang melaksanakannya.

Praktek kerja Lapangan merupakan lahan pelatihan profesionalisme Mahasiswa yaitu dengan proses penguasaan ketrampilan melalui bekerja langsung di lapangan kerja. Kreatifitas dan inisiatif dalam bekerja di industri akan melatih siswa mengembangkan ide-idenya, semakin kreatif dan berinisiatif siswa dalam mengembangkan idenya siswa akan semakin punya keinginan untuk berwirausaha, karena dalam berwirausaha dituntut kreatifitas dan inisiatif yang tinggi dalam menghadapi persaingan di dunia industri. Prestasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan perilaku siswa dalam berinteraksi dengan orang lain, siswa yang senantiasa memperhatikan prestasi dan tanggung jawab dalam bekerjanya maka akan meningkatkan minat untuk berwirausaha.

⁹ Chalpin J. P. (2006). Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal 179

Definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah suatu tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang berdasarkan bidang yang diminatinya dan dapat diukur dari lamanya belajar serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Secara garis besar, menurut Oemar Hamalik pengalaman terbagi atas 2 yaitu (1) pengalaman langsung yang diperoleh karena partisipasi langsung dan berbuat, (2) pengalaman pengganti yang diperoleh melalui observasi langsung, melalui gambar, melalui grafis, melalui kata-kata, dan melalui simbol-simbol. Jadi, Pengalaman Praktik Kerja Industri merupakan suatu pengalaman yang langsung dialami oleh peserta didik melalui partisipasi langsung serta melalui observasi secara langsung di dunia kerja.¹⁰

Pengalaman dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pendidikan dimaksud guna mempersiapkan tenaga kerja sebelum memasuki lapangan pekerjaan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sesuai dengan syarat yang dikehendaki oleh suatu jenis pekerjaan.

Menurut Wena mengungkapkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan Pendidikan Sistem Ganda bertujuan untuk:

- 1) Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.

¹⁰ Oemar Hamalik. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008 hal 29-30

- 2) Meningkatkan dan memperkuat keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) antara lembaga pendidikan pelatihan kejuruan dan dunia kerja.
- 3) Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas dan profesional.
- 4) Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai proses dari pendidikan.¹¹

Selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan Dosen pembimbing Lapangan tidak sepenuhnya melepas Mahasiswa dan diserahkan kepada pendamping Praktik Kerja Lapangan. Dosen Pembimbing tetap mendampingi Mahasiswa bahkan melakukan monitoring minimal satu bulan sekali untuk mengetahui keadaan Mahasiswa dan memantau perkembangan pengetahuan yang diperoleh mahasiswa selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan.

b. Sasaran PKL

Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan suatu program sekolah yang wajib dilaksanakan oleh semua siswa yang dilakukan untuk menerapkan materi-materi yang telah diajarkan di sekolah ke dunia nyata yaitu dunia industri, yang nantinya mereka akan terjun langsung bekerja di lapangan. Maksud dari praktek kerja lapangan adalah mempraktekan apa yang sudah didapat di dalam kelas dan membandingkan kenyataan yang ada di lapangan, sehingga peserta PKL bisa merasakan langsung manfaat para membimbing dilapangan sehingga menjadikan nilai tambah tersendiri buat bekal para PKL di dunia kerja nanti. Banyak hal yang dapat diperoleh melalui PKL sebagai Mahasiswa dituntut mempunyai pandangan luas. Semua ilmu akan didapat langsung ditempat praktek, ilmu yang telah dipelajari dapat ditambah dan ilmu yang belum sempat diajarkan di sekolah dapat

¹¹ Wena *Pendidikan Sistem Ganda*. Bandung: Tarsito. 1996 hal 226

dipelajari Melalui Praktik Kerja Lapangan diharapkan siswa memiliki pengalaman yang akan menjadi bekal pengetahuan, ketrampilan dan sikap positif yang memadai, sehingga siswa berkeinginan untuk melakukan usaha sendiri, dan bahkan menciptakan lapangan kerja bagi orang lain.

Gambaran tentang kualitas lulusan pendidikan yang disarikan dari Finch dan Crunkilton bahwa: “Kualitas pendidikan keguruan menerapkan ukuran ganda, yaitu kualitas menurut ukuran sekolah atau *in-school success standards* dan kualitas menurut ukuran masyarakat atau *out-of school success standards*”.¹²

Kriteria pertama meliputi aspek keberhasilan peserta didik dalam memenuhi tuntutan kurikulum yang telah diorientasikan pada tuntutan dunia kerja. Kriteria kedua, kemampuan lulusan untuk berhasil di luar sekolah berkaitan dengan pekerjaan atau kemampuan kerja yang biasanya dilakukan oleh dunia usaha atau dunia industry

c. Pelaksanaan Program Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dilakukan dengan mempertimbangkan dunia kerja untuk dapat menerima siswa serta jadwal praktek sesuai dengan kondisi setempat. Praktek kerja lapangan memerlukan perencanaan secara tepat oleh pihak sekolah dan pihak perusahaan, agar dapat terselenggara dengan efektif dan efisien.

Menurut Soewarni “proses pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan dilakukan oleh siswa di perusahaan, baik berupa perusahaan besar, menengah maupun

¹² Finch and Curtis R. Crunkilton, John R. (1999). Curriculum Development in Vocational and Technical Education Planing, Content, and Implementation). Bostom: Allyn and Bacom. Hal 89

perusahaan kecil. Dalam pelaksanaan PKL ini, langkah-langkah pelaksanaan praktek harus tetap mengacu pada desain pembelajaran yang telah ditetapkan.”¹³

Cara yang digunakan dalam melaksanakan program PKL, meliputi: proses monitoring yang dilakukan, pihak-pihak yang melakukan monitoring, teknik-teknik evaluasi yang digunakan, kriteria keberhasilan pelaksanaan PKL, serta pengambilan keputusan terhadap hasil PKL yang dilaksanakan siswa. Monitoring dilakukan untuk mengetahui berbagai kemajuan yang diperoleh dan hambatan-hambatan yang mungkin ditemui dalam proses pelaksanaan PKL. Proses monitoring dilaksanakan oleh tim monitoring yang dibentuk oleh sekolah bersama dengan perusahaan mitra dengan berpedoman pada instrumen yang telah dibuat bersama.¹⁴

d. Tujuan Dan Manfaat Praktek Kerja Lapangan

- a. Mahasiswa dapat merasakan langsung bekerja pada suatu industri
- b. Untuk mendapatkan pengalaman kerja di industri
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang sebenarnya
- d. Untuk mengetahui proses-proses kerja yang terdapat di suatu industri
- e. Membandingkan ilmu yang di peroleh di perkuliahan dengan pelaksanaan magang
- f. Untuk mengetahui pengalaman di tempat Praktek Kerja Lapangan
- g. Mengaplikasikan kemampuan yang di dapat di perkuliahan

Manfaat Praktek Kerja Lapangan bagi Mahasiswa

¹³ Soewarni ..*proses Belajar Mengajar* (PT. Raja Grafindo Persada 1984)hal. 85

¹⁴ *ibid*

- a. Mahasiswa dapat mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.
- b. Menambah wawasan setiap mahasiswa mengenai dunia industri.
- c. Menambah dan meningkatkan keterampilan serta keahlian dibidang praktek.

Manfaat Praktek Kerja Lapangan bagi Universitas

- a. Terjalannya kerjasama “bilateral” antara Universitas dengan perusahaan.
- b. Universitas akan dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja Magang.
- c. Universitas yang akan dikenal di dunia industri.

Manfaat Praktek Kerja Lapangan bagi Perusahaan

- a. Adanya kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia industri/ perusahaan sehingga perusahaan tersebut dikenal oleh kalangan akademis.
- b. Adanya kritikan-kritikan yang membangun dari mahasiswa-mahasiswa yang melakukan Praktek Kerja.
- c. Perusahaan akan mendapat bantuan tenaga dari mahasiswa- mahasiswa yang melakukan praktek.
- d. Adanya orang yang mengaudit perusahaan tanpa mengeluarkan biaya dengan adanya laporan-laporan magang yang diberikan kepada perusahaan

2. Tinjauan Mengenai Motivasi Memasuki Dunia Kerja

a. Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut M.Ngalim Purwanto “Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu”¹⁵. Nana Syaodih juga berpendapat bahwa “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan”¹⁶. Dalam hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja.

Menurut Oemar Hamalik “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”¹⁷. Menurut Djaali “motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).”¹⁸

Jadi Motivasi Memasuki Dunia Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja. Dorongan tersebut berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya.

b. Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut M. Ngalim Purwanto fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:¹⁹ Motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motif itu

¹⁵ M. Ngalim Purwanto *Psikologi Pendidikan*. (Bandung:Remaja Rosda karya. 2006)hal.71

¹⁶ Nana Syaodih Sukmadinata. *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009)hal.61

¹⁷ Oemar Hamalik. *proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2008)hal.158

¹⁸ Djali , *proses belajar mengajar*. (Jakarta:Bumi Aksara. 2008) hal 160

¹⁹ M. Ngalim Purwanto. *Psikologi Pendidikan*. (Bandung:Remaja Rosdakarya. 2002) hal.70

berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.

- a) Motivasi itu menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh
- b) Motivasi itu menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan.

Menurut Sardiman, terdapat tiga fungsi motivasi:

- a) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.
- c) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.²⁰

Menurut Nana Syaodih “Motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, dan kedua yaitu mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*”²¹. Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan

²⁰ Sardiman A.M.(*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada 2009)hal113

²¹ Nana Syaodih Sukmadinata.*Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*.(Bandung:PT Remaja Rosdakarya 2009)hal 62.

individu dari sasaran yang akan dicapai. Motivasi juga dapat berfungsi mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah, akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja meliputi:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan misalnya melamar sebuah pekerjaan untuk memasuki dunia kerja.
 2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan untuk memasuki dunia kerja.
 3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi memasuki dunia kerja akan menentukan cepat atau lambatnya menentukan suatu pekerjaan.
- c. Hal-hal yang Menimbulkan Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut Hamzah B. Uno “Motivasi Memasuki Dunia Kerja timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.”²²

²² Nana Syaodih Sukmadinata. *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2009)hal62

Menurut Nana Syaodih “Motivasi Memasuki Dunia Kerja terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu. Tenaga-tenaga tersebut berupa:²³

- a. Desakan (*drive*)
- b. Motif (*motive*)
- c. Kebutuhan (*need*)
- d. Keinginan (*wish*)

Menurut Oemar Hamalik “Motivasi Memasuki Dunia Kerja merupakan suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia yang berkaitan dengan minat, konsep diri, sikap dan sebagainya²⁴. Menurut Kartini motif seseorang bekerja adalah sebagai berikut:

1. *Keharusan ekonomi*, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup
2. Keinginan membina karier, ini terdapat pada kondisi seseorang yang meskipun kondisi ekonominya tidak memerlukan, ia tetap bekerja demi karier. Ada juga yang bermotifkan ingin menggunakan keahlian
3. Kesadaran bahwa pembangunan memerlukan tenaga kerja, baik tenaga pria maupun *wanita*, motif ini mendorong mereka yang tidak perlu bekerja karena alasan ekonomi masuk dalam angkatan kerja. Mereka ini bekerja sebagai sukarelawan. Bidang kerja yang banyak ditangani sukarelawan diantaranya sebagai berikut.
 - a) Organisasi kemasyarakatan.
 - b) Bidang pendidikan (pemberantasan buta huruf, Taman Kanak-kanak, Play Group, SD, SMP, dan sebagainya).
 - c) Bidang Kesehatan (Posyandu, PMI, Yayasan Jantung, Kornea Mata, dan sebagainya).
 - d) Bidang Ekonomi (Koperasi Simpan Pinjam, mengembangkan industri rumah, dan sebagainya).²⁵

Menurut Sardiman “Motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut”

²³ Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara 2010) hal.10

²⁴ Oemar malik *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 158

²⁵ Kartini Kartono. *Menyiapkan dan Memandu Karier*. (Jakarta: Rajawali Pers. 1991) hal 82

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan.
3. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin.
4. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
5. Lebih senang bekerja mandiri.
6. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
7. Dapat mempertahankan pendapatnya.
8. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
9. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.²⁶

Seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai macam kebutuhan yang harus segera dipenuhi baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Seperti yang dijelaskan oleh Ali dan Asrori “mengatakan bahwa manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang bersifat sama untuk seluruh species, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetis atau naluriah. Kebutuhan-kebutuhan itu tidak semata-mata hanya bersifat fisiologis, melainkan juga bersifat psikologis.”²⁷

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi; (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat

²⁶ Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009)hal83

²⁷ Ali & Asrori. (2008). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 153

pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan²⁸.

Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu:

- a. prestasi,
- b. pengakuan,
- c. kemajuan/kenaikan pangkat,
- d. pekerjaan itu sendiri,
- e. kemungkinan untuk tumbuh,
- f. tanggung jawab.²⁹

Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu 1) kebijaksanaan, 2) supervisi teknis, 3) hubungan antar manusia dengan atasan, 4) hubungan manusia dengan pembinanya, 5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, 6) gaji dan upah, 7) kestabilan kerja, 8) kehidupan pribadi, 9) kondisi tempat kerja, 10) status.

Sudarwan Danim menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.³⁰

²⁸ Komang Ardana dkk Psikologis remaja Jakarta: bumi Aksara hal 31

²⁹ Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti Psikologis remaja

³⁰ Sudarwan denim *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru factor dari dalam individu meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (ekstern) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Memasuki Dunia Kerja itu didorong karena adanya:

- a. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.
 - b. Harapan dan cita-cita
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpikan.
 - c. Desakan dan Dorongan lingkungan
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat,.
 - d. Kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri
Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus
-

menggantungkan orang tua lagi dan ia akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus dari Perguruan Tinggi.³¹

3. Tinjauan Mengenai Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “Tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu Chaplin“Dikemukakan juga bahwa “kesiapan meliputi kemampuan untuk menempatkan dirinya jika akan memulai serangkaian gerakan yang berkaitan dengan kesiapan mental dan jasmani”³².

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Slameto yang mendefinisikan kesiapan sebagai berikut:

“Kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya- tidaknya tiga aspek yaitu: (1) kondisi fisik, mental dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.”³³

Menurut Dalyono “Kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”³⁴, sedangkan menurut Oemar Hamalik “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”³⁵.

³¹ Ibid

³² Chalpin J. P. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006, hal 149

³³ Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2010) hal 113

³⁴ Dalyono. *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta. Danielson. 2005) hal.52

³⁵ Oemar Hamalik. *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2008) hal 94

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”. Sependapat dengan Moh. Thayeb “kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas, atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu”.³⁶

Menurut B. Renita kerja dipandang dari sudut sosial “merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan”.³⁷

Herminanto Sofyan juga berpendapat bahwa “Kesiapan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tertentu, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang baik Menurut Dewa Ketut “Kesiapan Kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya”.³⁸

Kesiapan Kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal

³⁶ Moh Thayep, Manribu. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir.* (Jakarta: Depdikbud 1998.)hal.27

³⁷ B. Renita. *Bimbingan dan Konseling SMA I untuk Kelas X.* (Jakarta:Penerbit Erlangga,2006)hal.125.

³⁸ Dewa Ketut. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah.* (Jakarta:Ghalia Indonesia. 1993)hal15

mungkin untuk meningkatkan prestasinya ,mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan Kesiapan Kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, Kesiapan Kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto, faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, “yaitu:(1) Kondisi fisik,mental dan emosional,(2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan,(3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari”³⁹. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto bahwa “pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”

Menurut Kartini, faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja “adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (ekstern). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor- faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah),

³⁹ Slameto. Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi (Jakarta:Rineka Cipta. 2010)hal113

lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji.”⁴⁰

Sejalan yang dikemukakan oleh Herminanto “faktor yang mempengaruhi kesiapan mental kerja adalah prestasi belajar, keadaan ekonomi orang tua, bimbingan sosial, bimbingan karier, dan pengalaman kerja siswa”.⁴¹

Menurut Dewa Ketut “faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja, diantaranya:”

Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:

1. Kemampuan intelegensi
Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, di mana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.
2. Bakat
Adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat Kampus untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja dan jabatan atau karir setelah lulus dari Perguruan Tinggi.
3. Minat
Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, akut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.
4. Motivasi
Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam

⁴⁰ Kartini Kartono, Menyiapkan dan Memandu Karier. (Jakarta: Rajawali Pers 1991)hal.21.

⁴¹ Herminanto Sofyan. Kesiapan Kerja STM Se-Jawa untuk memasuki Lapangan Kerja.(Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta 1986)hal.6

memasuki dunia kerjasehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.⁴²

Ciri-ciri Peserta Didik yang Memiliki Kesiapan Kerja :

Menurut the US department of labor

The some of the competencies in this area required for work are that a worker : (a) participater as a team member, (b) a job or task training, (c) exhibiting good manner (d) completed a job or task (e) follow procedures, (f) maintains a positive attitude, (g) is responsible for his/her actions, (h) is punctual and reliable in attendance, (i) holds good relationships with co-workers, (j) copes with stressful simulations.

Artinya: beberapa kompetensi yang ada di daerah ini diperlukan untuk bekerja adalah seorang pekerja yang: (a)berpartisipasi dengan anggota tim, (b)latihan pekerjaan/tugas, (c) menunjukkan kesopanan dan rasa hormat, (d) menyelesaikan pekerjaan/tugas, (e) mengikuti prosedur, (f)mempertahankan sikap positif, (g)bertanggung jawab untuk bertindak, (h)tepat waktu dan selalu hadir, (i)dapat mempertahankan hubungan baik dengan relasi bekerja, (j) dapat mengatasi tekanan situasi.

Menurut Agus Fitriyanto”ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai Kesiapan Kerja adalah bahwa Mahasiswa tersebut memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut”.⁴³

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan Obyektif
Mahasiswa yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain..
2. Mampu mengendalikan diri atau emosi.
Pengendalian diri atau emosi sangat dibutuhkan agar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
3. Memiliki sikap kritis.
Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut. Kritis di sini tidak hanya

⁴² Dewa Ketut. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*. (Jakarta:Ghalia Indonesia. 1993)hal15

⁴³ Agus Fitriyanto.*Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*.(Jakarta:Dineka Cipta 2006)hal.9.

untuk kesalahan diri sendiri tetapi juga lingkungan dimana ia hidup sehingga memunculkan ide/gagasan serta inisiatif.

4. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi.

Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja merupakan modal untuk dapat berinteraksi dalam lingkungan tersebut, hal ini dapat diawali sejak sebelum peserta didik terjun ke dunia kerja yang diperoleh dari pengalaman praktik kerja industry.

B. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi Memasuki Dunia Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan Mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Baik berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Motivasi Memasuki Dunia Kerja berperan dalam membentuk Kesiapan Kerja. Seorang Mahasiswa yang hendak lulus dihadapkan pada suatu masalah seperti penentuan jati diri, akan kemana setelah lulus, apakah bekerja atau melanjutkan ke perguruan tinggi. Seorang Mahasiswa yang menginginkan untuk bekerja, Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menentukan sikap peserta didik menjadi siap kerja.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja itu didorong karena adanya keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan lingkungan, kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri. Motivasi Memasuki Dunia Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja.

Keinginan dan minat ini berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Seorang peserta didik tentu memiliki cita-cita akan sebuah pekerjaan setelah lulus dari Perguruan Tinggi.. Selain keinginan dan

minat, seseorang termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang harus dipenuhi. Seorang Mahasiswa akan sadar bahwa ia harus mandiri dan memenuhi kebutuhan fisiologisnya tanpa harus bergantung kepada orang tua lagi setelah ia lulus dari Perguruan Tinggi, terlebih jika orang tuanya memiliki keterbatasan ekonomi. Peserta didik juga akan merasa bangga memiliki sebuah pekerjaan setelah lulus daripada menganggur. Rasa bangga ini merupakan salah satu contoh bahwa seorang peserta didik memiliki kebutuhan penghormatan atas dirinya. Dorongan dan desakan dari lingkungan sekitarnya baik dari lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, maupun lingkungan masyarakat juga akan memberikan motivasi kepada Mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja merupakan salah satu faktor menjadikan peserta didik mampu membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian. Semakin tinggi Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menyebabkan Kesiapan Kerja Mahasiswa menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin rendah Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menyebabkan Kesiapan Kerja Mahasiswa menjadi rendah.

2. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja

Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional, yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program perusahaan yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional. Dimana keahlian profesional tersebut hanya dapat dibentuk melalui tiga unsur utama yaitu ilmu pengetahuan, teknik dan kiat. Ilmu pengetahuan dan teknik dapat dipelajari dan dikuasai kapan dan dimana saja kita berada, sedangkan kiat tidak dapat diajarkan tetapi dapat dikuasai melalui proses mengerjakan langsung pekerjaan pada bidang profesi itu sendiri.

Pengalaman Praktik Kerja Lapangan akan mempengaruhi peserta Mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikut perkembangan bidang keahlian. Semakin Banyak Pengalaman Praktik Kerja Lapangan akan menyebabkan Kesiapan Kerja peserta didik menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin sedikit Pengalaman Praktik Kerja Lapangan akan menyebabkan Kesiapan Kerja Mahasiswa menjadi rendah.

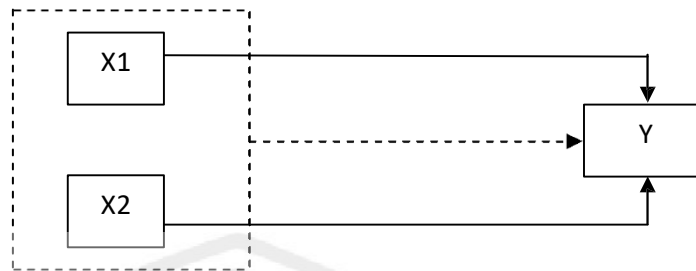
3. Pengaruh Simultan Praktek Kerja Lapangan Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan diri individu yang meliputi kematangan fisik, psikologis, mental dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kesiapan kerja mahasiswa tidak terbentuk dengan sendirinya, akan tetapi melalui hasil belajar dan sosialisasi

Perkembangan mahasiswa dalam memiliki kesiapan kerja apabila mahasiswa memiliki motivasi memasuki dunia kerja yang tinggi untuk bekerja. Motivasi memasuki dunia kerja akan mendorong siswa untuk memiliki semangat, kepercayaan diri, kesiapan mental dan sikap yang profesional untuk terjun ke dunia kerja.

Adanya praktik kerja lapangan akan memberikan banyak pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bagi Mahasiswa mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Praktik kerja lapangan yang dilaksanakan oleh Mahasiswa Pendidikan Ips Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2014 akan memotivasi Mahasiswa dalam dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa baik secara fisik, mental maupun dari segi keterampilan. Sehingga apabila semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja siswa, semakin banyak informasi dunia kerja dan semakin baik praktik industri yang dilakukan siswa, maka siswa akan mempunyai kesiapan kerja yang tinggi.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Keterangan:

X_1 : Variabel Praktek Kerja Lapangan

X_2 : Variabel Praktek Memasuki Dunia

Kerja

Y : Kesiapan Kerja (Y)

—————> : Pengaruh praktek Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS angkatan 2014

-----> :Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS Angkatan 2014

—————> : Pengaruh Simultan Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan.IPS Angkatan 2014

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim MALANG”. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berlokasi di Jl.Gajayana No.50, Dinoyo, Kec.Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144.

Uin Malang memiliki Sebuah Moto”Bilingual University,Menciptakan Profesional Yang Ulama’dan Ulama’Yang Profesional”. Uin malang memiliki beberapa Fakultas yang menunjang yang menunjang kegiatan pembelajaran yaitu: FITK, Fakultas Syariah, Humaniora, Psikologi, Ekonomi, Sains dan Teknologi dan fakultas terbaru yaitu Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan. Salah satu Fakultas yang tertua yang berada di Uin Malang adalah Fakultas Ilmu Tarbiya dan Keguruan (FITK).

Berdasarkan misi dan juga latar belakang mahasiswa tersebut, maka peneliti mengambil data atau Sample Penelitian pada Mahasiswa P.IPS Angkatan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Jenis Penelitian

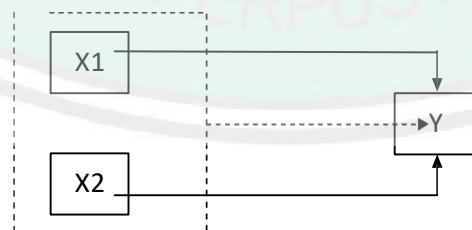
Penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang berhubungan dengan data yang berupa angka-angka serta proses penganalisisannya menggunakan aplikasi program SPSS. Jenis penelitian ini adalah penelitian

korelasi yaitu penelitian yang melibatkan pengaruh satu atau dua variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain. Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* karena data yang diperoleh adalah data hasil dari peristiwa yang sudah berlangsung, sehingga peneliti hanya mengungkapkan fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada responden⁴⁴. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausal komparatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat dengan cara tertentu berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada, kemudian mencari kembali faktor yang diduga menjadi penyebabnya, melalui pengumpulan data.⁴⁵ Penelitian ini juga termasuk penelitian populasi, karena subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi⁴⁶

C. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Variabel bebas, variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.⁴⁷ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X1), Pengalaman Praktik Kerja Industri (X2).



Gambar 3.1 Variabel Penelitian

⁴⁴Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*.(Jakarta : PT Rineka Cipta 2010)hal 27

⁴⁵ Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. (Jakarta : PT RinekaCipta.2010)hal 17

⁴⁶Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rinek Cipta.2010)hal.121

⁴⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta 2009)hal.39

Keterangan:

X_1 : Praktek Kerja Lapangan (X_1)

X_2 : Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X_2)

Y : Kesiapan Kerja (Y)

→ : Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara individu terhadap Kesiapan Kerja.

-----→ : Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja.

→ : Pengaruh Simultan Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja
Mahasiswa Pendidikan Ips Angkatan 2014

b. Variabel Terikat

Variabel terikat, sering disebut sebagai variable output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas⁴⁸. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesiapan Kerja (Y).

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁴⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* (Bandung: Alfabeta 2009) hal.39

kesimpulannya⁴⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa P.IPS Angkatan 2014 yang berjumlah 139 Mahasiswa

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah meneliti sebagian populasi. Apabila subjek eksperimen (populasi) kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga eksperimen yang dipakai termasuk model eksperimen populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%, atau lebih. Tergantung setidak-tidaknya dari :

- a. Kemampuan Peneliti dilihat dari waktu, Tenaga dan dana
- b. sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak dan sedikitnya dana
- c. besar kecilnya resiko yang di tanggung oleh peneliti., untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampel besar dan hasilnya akan lebih baik.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 35% dari populasi yang ada. Karena jumlah populasi yang melebihi 100 yaitu 139 mahasiswa, berarti $35\% \times 139 = 46$ dan di bulatkan menjadi 50 mahasiswa Pendidikan Ips angkatan 2014

⁴⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* (Bandung: Alfabeta2009)hal.80

E. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan secara garis besar dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber atau pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari Mahasiswa melalui kuesioner atau angket.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang diperoleh dari sumber data kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder penelitian ini diperoleh peneliti dari wawancara dengan Mahasiswa.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, karena angket tertutup adalah menyajikan pertanyaan dan pilihan jawaban sehingga responden hanya dapat memberikan tanggapan terbatas pada pilihan yang diberikan.

Instrumen angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai Praktek Kerja Lapangan (X1), Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2) dan Kesiapan Kerja (Y). Pertanyaan yang disusun sebagai instrumen penelitian menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau selalu, sering, jarang, tidak pernah. Pengembangan instrumen adalah sebagai berikut:

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	Kesiapan	1. Pertimbangan logis dan	1,2,3,

	Kerja (Agus Fitriyanto)	objektif 2. Sikap Kritis 3. Pengendalian emosional 4. Beradaptasi dengan lingkungan	4,5,6, 7,8,9, 10,11,12,
2.	Motivasi Memasuki Dunia Kerja (Dewa Ketut)	1. Keinginan dan Minat memasuki dunia kerja 2. Harapan dan cita-cita 3. Desakan dan dorongan lingkungan 4. Kebutuhan fisiologis	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
3.	Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (Penggabungan Teori)	1. Pemantapan hasil belajar 2. Pengenalan lingkungan 3. Penghayatan lingkungan 4. Pembentukan Sikap	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, dan dokumentasi.

1. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode angket ini dilakukan untuk menggali

data tentang penerapan pendidikan multikultural dan sikap toleransi beragama mahasiswa. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan pernyataan kepada responden kemudian responden menjawab pernyataan tersebut dengan baik, benar dan teliti sehingga tidak ada pernyataan yang tertinggal.

2. Metode Wawancara. Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, di mana pewawancara membawa pedoman pertanyaan secara garis besar tentang hal yang ingin ditanyakan. Peneliti juga menciptakan suasana santai agar wawancara tidak terkesan kaku. Dengan model wawancara ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam dari informan. Wawancara ini dilakukan kepada orang-orang yang dianggap penting dalam penelitian ini untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Diantaranya melakukan wawancara dengan dosen dan informan.
3. Metode Dokumentasi. Telah dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan tertulis, arsip-arsip, akta ijazah, rapor, peraturan undang-undang, buku harian, surat-surat pribadi, catatan biografi, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu.⁵⁰

H. Uji Instrumen

Uji validitas dan reabilitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian untuk mengukur kekuatan dan keabsahan instrumen penelitian.

1. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (alat ukur). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵¹ Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara analisis faktor dan analisis butir.

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara analisis faktor dan analisis butir. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis butir untuk menguji validitas setiap butir soal, maka skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Person.⁵²

Rumus:

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

R_{xy} = koefisien korelasi dari hasil x dan y

N = jumlah sampel

X = X-Xrata-rata

Y = Y-Yrata-rata

$\sum X$ = jumlah variabel X

$\sum Y$ = jumlah variabel Y

⁵¹ Muslich Anzhori dan Sri swati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), 83

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013) Hlm. 70

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel (dengan taraf signifikan 5%) apabila harga koefisien korelasi dibawah 5% maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Untuk mempermudah dalam menganalisis data yang telah terkumpul maka peneliti menggunakan program SPSS 21 for windows. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel

Item	r hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1.1	0.611	0.000	0.3	Valid
X1.1.2	0.424	0.002	0.3	Valid

X1.1.3	0.504	0.000	0.3	Valid
X1.2.1	0.590	0.000	0.3	Valid
X1.2.2	0.580	0.000	0.3	Valid
X1.2.3	0.407	0.003	0.3	Valid
X1.3.1	0.674	0.000	0.3	Valid
X1.3.2	0.727	0.000	0.3	Valid
X1.3.3	0.632	0.000	0.3	Valid
X1.4.1	0.600	0.000	0.3	Valid
X1.4.2	0.640	0.000	0.3	Valid
X1.4.3	0.646	0.000	0.3	Valid
X2.1.1	0.425	0.002	0.3	Valid
X2.1.2	0.673	0.000	0.3	Valid
X2.1.3	0.394	0.005	0.3	Valid
X2.2.1	0.593	0.000	0.3	Valid
X2.2.2	0.604	0.000	0.3	Valid
X2.2.3	0.515	0.000	0.3	Valid
X2.3.1	0.616	0.000	0.3	Valid
X2.3.2	0.524	0.000	0.3	Valid
X2.3.3	0.448	0.001	0.3	Valid
X2.4.1	0.542	0.000	0.3	Valid
X2.4.2	0.538	0.000	0.3	Valid
X2.4.3	0.390	0.005	0.3	Valid
Y.1.1	0.662	0.000	0.3	Valid
Y.1.2	0.695	0.000	0.3	Valid
Y.1.3	0.732	0.000	0.3	Valid

Y.2.1	0.577	0.000	0.3	Valid
Y.2.2	0.635	0.000	0.3	Valid
Y.2.3	0.664	0.000	0.3	Valid
Y.3.1	0.713	0.000	0.3	Valid
Y.3.2	0.729	0.000	0.3	Valid
Y.3.3	0.599	0.000	0.3	Valid
Y.4.1	0.739	0.000	0.3	Valid
Y.4.2	0.492	0.000	0.3	Valid
Y.4.3	0.711	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau reliabel sehingga dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data (ukuran) yang sama.⁵³

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana

⁵³ Muslich Anshari Dan Sri Iswati, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), 75

pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”⁵⁴

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Praktek Kerja Lapangan (X1)	0,813	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,738	Reliabel
3	Kesiapan Kerja (Y)	0,866	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

I. Analisis Data

Sesuai dengan jenis penelitian dan jenis data, maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan penggunaan rumus statistik yang dalam pelaksanaan analisisnya menggunakan komputer

⁵⁴ Arikunto Metodologi Penelitian Kuantitatif (Surabaya: Airlangga University Press, 2009) , 89

program SPSS Versi 21,0 (*Statistic Program for Social Sciences*). Untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang telah dirumuskan, maka data yang dikumpulkan atau diperoleh itu harus dianalisis. Analisis data dalam penelitian adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematis, penafsiran dan verifikasi agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.

Adapun analisisnya menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengolahan data dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram agar memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.⁵⁵

Penentuan kualifikasi digunakan untuk tiap variabel, maka dari itu yang harus ditentukan terlebih dahulu adalah interval kelas. Rumus dalam menentukan interval kelas adalah sebagai berikut :⁵⁶

Panjang kelas Interval : $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}$

Banyaknya kelas interval

Setelah ditentukan panjang interval, total nilai kahir dimasukkan ke kelas interval sehingga didapatkan frekuensi tiap kategori. Perhitungan panjang kelas interval untuk menentukan kategori kondisi setiap variabel. Jika panjang kelas sudah ditentukan, maka total tiap nilai *Item* dimasukkan ke dalam tiap kelas interval sehingga didapatkan frekuensi tiap kategori

⁵⁵ Subana, *Statistik Pendidikan*, (Bandung:CV Pustaka Setia, 2000),hal 12.

⁵⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Pendidikan*,(Yogyakarta:Andi Yogyakarta, 2000)

kemudian dari fkuensi tersebut dipersentasin. Rumus panjang kelas sebagai berikut.

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana: i = panjang kelas interval
 Range = selisih antara data terbesar dan terkecil

5. Uji Asumsi Dasar/Prasyarat

a. Uji normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari hasil uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai p value > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah bebearapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari ANOVA adalah bahwa varian dari populasi bersifat sama. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau berkelompok lebih adalah sama dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Linieralitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau

tidak dengan variabel terikatnya. Harga F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga F hitung lebih kecil dari pada F tabel, atau $p.value > 0,05$ maka hubungan variabel bebas (X) dengan (Y) dinyatakan linier.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel x berpengaruh terhadap variabel y dan untuk melihat hasilnya maka hasil t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, jika t hitung lebih besar maka artinya terdapat pengaruh antara x dan y, besaran t tabel dalam penelitian ini adalah 5%. Dan dengan melihat $sig.t/ p\ value$, jika $sig.t/ p\ value < 0.05$ maka Hipotesis nol (H_0) di tolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.

Dan untuk mempermudah penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 21,0 *for windows*.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara variabel bebas dengan satu variabel terikat. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2X^2 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel respon atau terikat (dependent)
- X : Variabel bebas (independent)
- a : konstanta

b : koefisien regresi

Untuk mempermudah dalam menghitung a dan b, maka peneliti menggunakan SPSS 21,0 *for windows*.

J. Prosedur Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tahap persiapan, meliputi
 - a. Pemilihan Objek
 - b. Observasi lokasi penelitian
 - c. Pengajuan judul pada dosen
 - d. Studi Pustaka
 - e. Menyusun Rancangan
 - f. Mengurus Surat Izin
 - g. Konsultasi proposal pada dosen pembimbing
2. Tahap pelaksanaan penelitian
 - a. Mencari dan mengumpulkan data
 - b. Mengklasifikasikan data berdasarkan permasalahan
 - c. Menganalisis data
 - d. Menguji keabsahan data
 - e. Konsultasi ke dosen pembimbing
 - f. Mengumpulkan hasil penelitian
3. Tahap penyelesaian
 - a. Menyusun laporan
 - b. Revisi

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Deskripsi Uin Malang

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau yang lebih dikenal sebagai Uin Malang sebuah Universitas Islam Negeri yang berlokasi di Jl. Gajayana No 50, Malang 65144 Kota Malang, Jawa Timur. Uin Malang sendiri memiliki 3 Kampus yang terbagi menjadi 3 bagian yang berbeda.

Kampus pertama merupakan kampus Utama yang berlokasi di Jl. Gajayana No 50, kampus kedua terletak di Jl. Junrejo Batu yang merupakan tempat dari Pasca Sarjana Uin dan Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Kedokteran, sedangkan Kampus 3 Uin yang berada di kota Batu di siapkan untuk program penunjang Pembelajaran dan beberapa Fakultas baru yang akan di bangun.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau Uin Malang diambil dari nama seorang Wali Songo yang di kenal sebagai Sunan Gresik, tokoh penyebar agama Islam di Jawa. Uin Malang Berdiri berdasarkan surat keputusan Presiden No.50 tanggal 21-Juni-2004. Bermula dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan lembaga Pendidikan Tinggi Islam di bawah Departemen Agama.

Melalui upaya dan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab Usulan menjadi Universitas disetujui Oleh Presiden melalui Surat Keputusan (SK) Presiden RI No.50, tanggal 21-Juni-2004 dan diresmikan oleh Menko Kesra interim Prof.H.A Malik Fajar, M.Sc bersama Menteri Agama Prof.Dr.H.Said Agil

Husin Munawar, M.A. Atas Nama Presiden pada tanggal 8 Oktober 2004 dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan tugas utamanya adalah menyelenggarakan Program Pendidikan Tinggi Bidang Ilmu Agama Islam dan Bidang Ilmu Umum. Dengan demikian, 21 Juni 2004 merupakan hari jadi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN) Malang.

UIN Malang memiliki ciri sebagai Implikasi dari model pengembangan keilmuannya adalah keharusan seluruh anggota sivitas akademika menguasai bahasa Arab dan Bahasa Inggris. Melalui pengembangan Bahasa Arab, diharapkan mahasiswa mampu mengkaji kajian Islam melalui sumber aslinya yaitu Al-Qur'an dan Hadist dan melalui bahasa Inggris mereka diharapkan mampu mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern, selain sebagai peranti komunikasi Global.

Untuk mencapai maksud tersebut, maka dikembangkan sebuah Program yang bernama Ma'had atau Pondok Pesantren kampus dimana seluruh mahasiswa tahun pertama wajib tinggal di Ma'had. Melalui model pendidikan semacam itu diharapkan akan lahir lulusan yang berpredikat Ulama yang Intelektual Professional atau Profesional Intelektual Ulama.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN) Malang memiliki beberapa fakultas untuk menunjang Pembelajaran yang ada di kampus tersebut.

- 1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 - a. S1 Pendidikan Agama Islam
 - b. S1 Pendidikan IPS
 - c. S1 PGMI
 - d. S1 Pendidikan Bahasa Arab

- e. S1 Pendidikan Guru Raudhotul Athfal
 - f. S1 Manajemen Pendidikan Islam
- 2) Fakultas Syaria'ah
- a. S1 Al Akhawal Al Syakhisyya
 - b. S1 Hukum Bisnis Syari'ah
 - c. S1 Hukum Tata Negara
- 3) Fakultas Humaniora
- a. S1 Bahasa Sastra dan Sastra Arab
 - b. S1 Sastra Inggris
- 4) Fakultas Ekonomi
- a. D3 Perbankan Syari'ah
 - b. S1 Manajemen
 - c. S1 Akutansi
 - d. S1. Perbankan Syari'ah
- 5) Fakultas Saints Dan Teknologi
- a. S1 Teknik Informatika
 - b. S1 Teknik Arsitektur
 - c. S1 Matematika
 - d. S1 Fisika
 - e. S1 Kimia
 - f. S1 Biologi
- 6) Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan
- a. S1 Ilmu Kedokteran
 - b. S1 Farmasi

- 7) Pasca Sarjana Uin Malang yaitu :
- a. S2 Manajemen Pendidikan Islam
 - b. S2 Pendidikan Bahasa Arab
 - c. S2 PAI
 - d. S2 PGMI
 - e. S2 Al Ahwal Al Akhasyykiya
 - f. S2 Studi agama Islam
 - g. S2 Ekonomi Syari'ah

b. Profil Jurusan Pendidikan IPS dan Visi Misi

Penyelenggaran Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial didasarkan pada surat keputusan Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam No E/138/1999 tentang penyelenggaraan Jurusan Tarbiya Program Tadris Ips pada STAIN Malang tetanggal 18 Juni 1999, yang ditindaklanjuti oleh surat Nomer 811/D/T/2003 tertanggal 16 april 2003 perihal rekomendasi Pembukaan Program Studi umum pada STAN Malang Oleh Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional serta keputusan Direktur Jendral Kelembagaan Agama Islam No.DJ.II/54/2005 tentang isin penyelenggaraan Program Studi Jenjang strata 1(S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang tertanggal 28 maret 2005. Jurusan Pendidikan Juga IPS telah terakreditasi oleh BAN-PT pertahun 2013 dalam Ranking A.

Keberadaan program ini di maksudkan untuk menunjang Sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan seni serta dapat memberikan jalan keluar bagi hambatan-hambatan pembangunan. Berdasarkan kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia tersebut,

terutama terhadap kebutuhan calon guru mata pelajaran IPS di sekolah/Madrasah dan kebutuhan Dunia Usaha. Maka jurusan IPS dalam Penyelenggaraannya para lulusannya kompeten dalam enam bidang yaitu:

Pertama Penguasaan Landasaan teoritik Keislaman. Kedua, Menguasai Subtansi Kajian IPS yang meliputi Ekonomidan ilmu-ilmu sosial. Ketiga, menguasai Teori-Teori Pembelajaran IPS. Keempat, menguasai keterampilan Membimbing dan menggerakkan kegiatan Sosial. Kelima menguasai pengelolaan satuan pendidikan ilmu pengetahuan Sosial dan Keenam mengembangkan kepribadian dn keprofesionalan.

c. Visi Jurusan P.IPS UIN Malang

Visi Jurusan P.IPS ini dalah menjadi jurusan atau program studi yang bermutu,berdaya saing, dan relevan dengan tuntutan dan kebutuhan sekolah atau madrasah pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta dunia usaha pada level masyarakat lokal, nasional ,regional dan internasional yang di bangun atas dasar komitmen yang kokoh dalam mengembangkan kehidupan sosial ekonomi yang di intergasikan dengan nilai-nilai ajaran islam.

d. Misi Jurusan P.IPS UIN Malang

- i. Menyelenggarakan Kegiatan Pendidikan yang unggul untuk menghasilkan lulusan yang siap menjadi guru ilmu pengetahuan sosial di sekolah maupun madrasah.
- ii. Mempersiapkan lulusan yang berkualitas yang memiliki kekokohan aqida dan kedalaman spritual,keleluhan akhlak, keluasan ilmu dan kematangan

- profesional dan menjalankan tugasnya sebagai guru mata pelajaran ilmu pengetahuan sosial
- iii. Membangun jaringan kerja sama/kemitraan dengan perguruan tinggi di dalam maupun luar negeri masyarakat pengguna lulusan.
 - iv. Mendorong tradisi penelitian yang dapat melahirkan dan mengembangkan teori-teori pendidikan ilmu pengetahuan sosial dan pendidikan ekonomi dalam prepektif islam.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 50 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	39	78
Perempuan	11	22
Jumlah	50	100

Sumber data primer Dialah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah 39 responden dan perempuan sebanyak 11 orang.

2. Gambaran Variabel Yang Diteliti

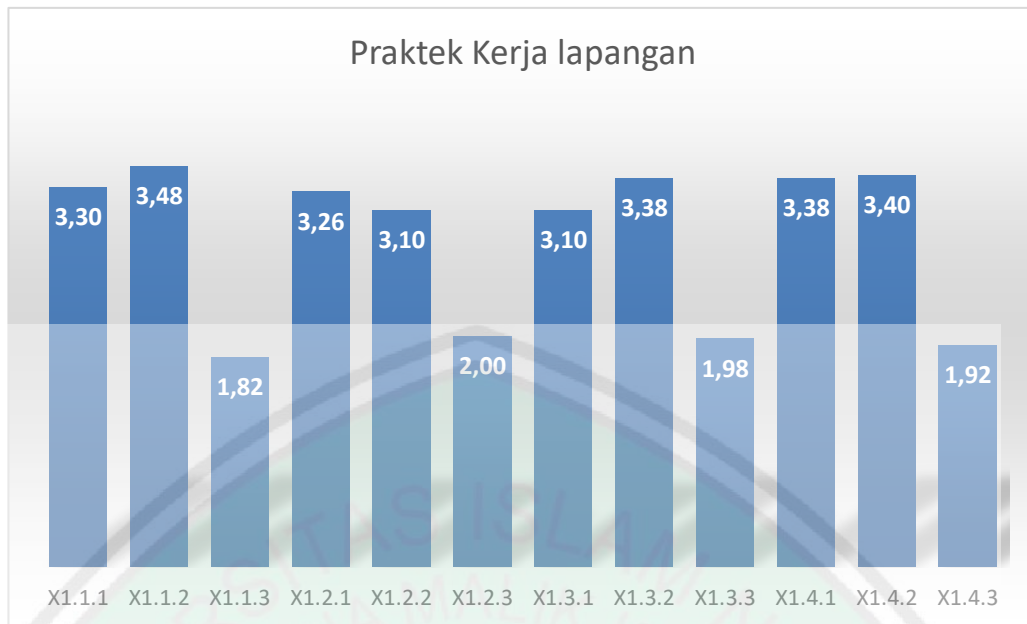
a. Distribusi Frekuensi Variabel Praktek Kerja Lapangan (X1)

Variabel Praktek Kerja Lapangan terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Praktek Kerja Lapangan (X1)

Item	SS		S		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1.1	17	34.00	32	64.00	0	0.00	1	2.00	50	100.00	3.30
X1.1.2	27	54.00	20	40.00	3	6.00	0	0.00	50	100.00	3.48
X1.1.3	2	4.00	5	10.00	25	50.00	18	36.00	50	100.00	1.82
X1.2.1	15	30.00	33	66.00	2	4.00	0	0.00	50	100.00	3.26
X1.2.2	10	20.00	35	70.00	5	10.00	0	0.00	50	100.00	3.10
X1.2.3	4	8.00	7	14.00	24	48.00	15	30.00	50	100.00	2.00
X1.3.1	11	22.00	34	68.00	4	8.00	1	2.00	50	100.00	3.10
X1.3.2	21	42.00	28	56.00	0	0.00	1	2.00	50	100.00	3.38
X1.3.3	3	6.00	6	12.00	28	56.00	13	26.00	50	100.00	1.98
X1.4.1	21	42.00	28	56.00	0	0.00	1	2.00	50	100.00	3.38
X1.4.2	22	44.00	26	52.00	2	4.00	0	0.00	50	100.00	3.40
X1.4.3	3	6.00	3	6.00	31	62.00	13	26.00	50	100.00	1.92
											2.84

Sumber : data primer diolah



Gambar Diagram 4.3

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Praktek Kerja Lapangan. Penilaian variabel Praktek Kerja Lapangan secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 2,84. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Praktek Kerja Lapangan memiliki kategori penilaian yang sedang.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
39 – 48	7	14
30 – 38	39	78
21 – 29	3	6
12 – 20	1	2
Jumlah	50	100

Gambar Tabel 4.3

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

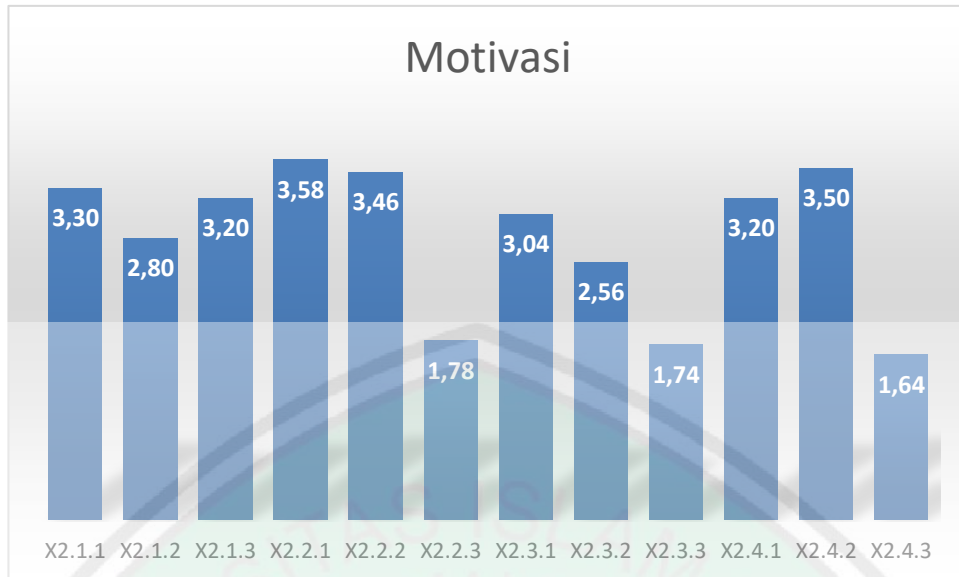
Variabel Motivasi terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

Item	SS		S		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1.1	18	36.00	30	60.00	1	2.00	1	2.00	50	100.00	3.30
X2.1.2	9	18.00	24	48.00	15	30.00	2	4.00	50	100.00	2.80
X2.1.3	14	28.00	32	64.00	4	8.00	0	0.00	50	100.00	3.20
X2.2.1	30	60.00	19	38.00	1	2.00	0	0.00	50	100.00	3.58
X2.2.2	25	50.00	23	46.00	2	4.00	0	0.00	50	100.00	3.46
X2.2.3	2	4.00	8	16.00	17	34.00	23	46.00	50	100.00	1.78
X2.3.1	14	28.00	24	48.00	12	24.00	0	0.00	50	100.00	3.04
X2.3.2	10	20.00	12	24.00	24	48.00	4	8.00	50	100.00	2.56
X2.3.3	4	8.00	3	6.00	19	38.00	24	48.00	50	100.00	1.74
X2.4.1	18	36.00	26	52.00	4	8.00	2	4.00	50	100.00	3.20
X2.4.2	26	52.00	23	46.00	1	2.00	0	0.00	50	100.00	3.50
X2.4.3	4	8.00	5	10.00	10	20.00	31	62.00	50	100.00	1.64
											2.82

Sumber : data primer diolah



Gambar Diagram 4.5

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Motivasi. Berdasarkan nilai rata – rata variabel Motivasi secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 2,82. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki kategori penilaian yang sedang.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
12	4	8
21	39	78
30	6	12
39	1	2
Jumlah	50	100

Gambar Tabel 4.6

Gambar Diagram 4.6



c. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Dalam variabel Kesiapan Kerja terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Item	SS		S		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Y.1.1	9	18.00	35	70.00	6	12.00	0	0.00	50	100.00	3.06
Y.1.2	10	20.00	16	32.00	21	42.00	3	6.00	50	100.00	2.66
Y.1.3	20	40.00	29	58.00	1	2.00	0	0.00	50	100.00	3.38
Y.2.1	17	34.00	32	64.00	0	0.00	1	2.00	50	100.00	3.30
Y.2.2	20	40.00	29	58.00	1	2.00	0	0.00	50	100.00	3.38
Y.2.3	23	46.00	24	48.00	2	4.00	1	2.00	50	100.00	3.38
Y.3.1	15	30.00	34	68.00	0	0.00	1	2.00	50	100.00	3.26
Y.3.2	17	34.00	32	64.00	1	2.00	0	0.00	50	100.00	3.32
Y.3.3	12	24.00	20	40.00	15	30.00	3	6.00	50	100.00	2.82

Y.4.1	12	24.00	28	56.00	10	20.00	0	0.00	50	100.00	3.04
Y.4.2	8	16.00	7	14.00	23	46.00	12	24.00	50	100.00	2.22
Y.4.3	18	36.00	30	60.00	1	2.00	1	2.00	50	100.00	3.30
											3.09

Sumber : data primer diolah

Gambar Diagram 4.7

Jawaban	Frekuensi	Persentase
12	20	40
21	29	58
30	0	0
39	1	2
Jumlah	50	100

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kesiapan Kerja. Penilaian variabel Kesiapan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,09. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kesiapan Kerja memiliki kategori penilaian yang sedang.

2. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS21 for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49060924
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.168
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

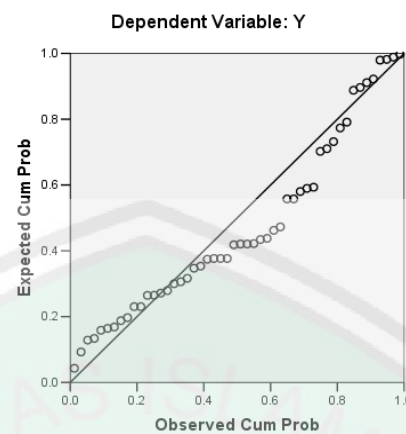
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.120 (dapat dilihat pada Tabel 4.8) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1

P-P Plot

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui korelasi antara sisaan yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam deret waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam sisaan (ε_i). Hal ini memperlihatkan bahwa model klasik mengasumsikan bahwa unsur sisaan yang berhubungan dengan pengamatan tidak dipengaruhi oleh sisaan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang mana pun

Dari tabel Durbin-Watson untuk $n = 50$ dan $k = 2$ (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai d_u sebesar 1.628 dan $4-d_u$ sebesar 2.372. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 : Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,780

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.12 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,780 yang terletak antara 1.628 dan 2.372, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.569	1.758
X2	0.569	1.758

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Praktek Kerja Lapangan adalah 0.569
- Tolerance untuk Motivasi adalah 0.569

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Praktek Kerja Lapangan adalah 1,758
- VIF untuk Motivasi adalah 1,758

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

d. Uji Heterokedastisitas

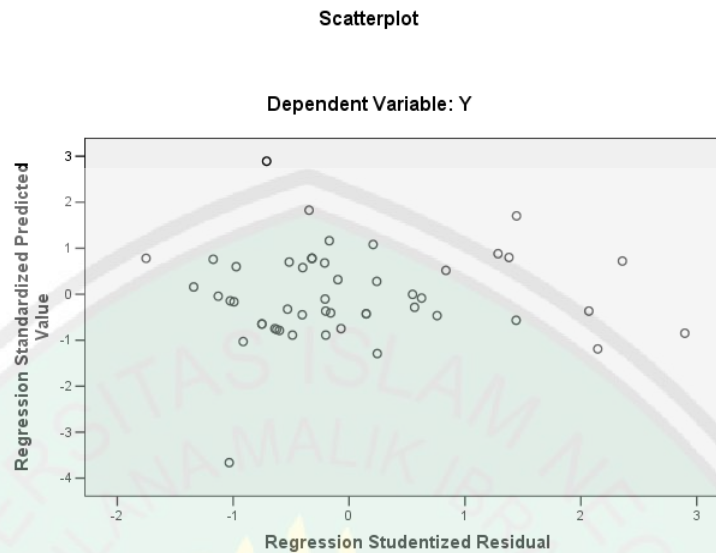
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

e. Uji Linearitas

Linearitas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Di samping itu untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik t, dengan

catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap linear, atau jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut tidak linier.

Tabel 4.5 Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1 – Y	0.262	Linear
X2 – Y	0.182	Linear

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 didapatkan nilai p untuk linieritas masing variabel sebagai berikut :

- Nilai Sig. untuk Praktek Kerja Lapangan sebesar 0,196
- Nilai Sig. untuk Motivasi sebesar 0,443

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena semua memiliki nilai $p > 0,05$

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Praktek Kerja Lapangan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.15 : Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	5.647	4.212		1.341	0.186	
	X1	0.386	0.148	0.339	2.604	0.012	Signifikan
	X2	0.542	0.149	0.473	3.636	0.001	Signifikan
R : 0.740 R Square : 0.548 Adjusted R Square : 0.529 28.50 F Hitung : 7 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.195 t tabel : 2.012							

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,647 + 0,386 X_1 + 0,542 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 5,647, artinya nilai rata – rata Kesiapan Kerja bernilai sebesar 5,647 jika variabel bebas tidak ada.
- Koefisien regresi b_1 sebesar 0,386, artinya Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar 0,386 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Praktek Kerja Lapangan). Jadi apabila Praktek Kerja Lapangan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar 0,386 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi b_2 sebesar 0,542, artinya Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar 0,542 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Motivasi), Jadi apabila Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar 0,542 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi meningkat maka akan diikuti peningkatan Kesiapan Kerja.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2)) terhadap variabel terikat (Kesiapan Kerja) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.15 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,529. Artinya bahwa 52,9% variabel Kesiapan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya,

yaitu Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 47,1% variabel Kesiapan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi dengan variabel Kesiapan Kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.740, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kesiapan Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 28,507. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 47) adalah sebesar 3,195. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $28,507 > 3,195$ atau nilai sig F ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kesiapan Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Praktek Kerja Lapangan (X_1), Motivasi (X_2)).

2. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut

- **Pengujian Hipotesis pertama**

$H_1 : \beta \neq 0$: Praktek Kerja Lapangan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Hasil t test antara X_1 (Praktek Kerja Lapangan) dengan Y (Kesiapan Kerja) menunjukkan t hitung = 2,604. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,604 > 2,012$ atau nilai sig t ($0,012$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Praktek Kerja Lapangan) terhadap Kesiapan Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kesiapan Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Praktek Kerja Lapangan atau dengan meningkatkan Praktek Kerja Lapangan maka Kesiapan Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

▪ **Pengujian Hipotesis Kedua**

$H_2 : \beta \neq 0$: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Hasil t test antara X_2 (Motivasi) dengan Y (Kesiapan Kerja) menunjukkan t hitung = 3,636. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,636 > 2,012$ atau nilai sig t ($0,001$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Motivasi) terhadap Kesiapan Kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi atau dengan meningkatkan Motivasi maka Kesiapan Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja adalah Motivasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Menjawab Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,5. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardrized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat

disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam table persamaan regresi. Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja memiliki arah positif, yang dimana apabila Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Kesiapan Kerja.

B. Menafsirkan Temuan Penelitian

1. Pengaruh Praktek Kerja Lapangan (X_1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,604 dengan sig. t sebesar 0,012 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Praktek Kerja Lapangan memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,012 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Praktek Kerja Lapangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengalaman Praktik Kerja Lapangan akan mempengaruhi peserta Mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi,memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikut perkembangan bidang keahlian. Semakin Banyak Pengalaman

Praktik Kerja Lapangan akan menyebabkan Kesiapan Kerja peserta didik menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin sedikit Pengalaman Praktik Kerja Lapangan akan menyebabkan Kesiapan Kerja Mahasiswa menjadi rendah.

Pengalaman di dunia kerja sangat dibutuhkan oleh Mahasiswa pada saat mulai bekerja setelah lulus. Melalui berbagai sumber baik dari media maupun dari orang-orang yang telah bekerja, Mahasiswa dapat memperoleh gambaran dari pengalaman-pengalaman orang yang telah bekerja tersebut, sehingga Mahasiswa dapat menghargai keberhasilan seseorang yang telah dicapainya. Mengingat perkembangan jaman yang semakin maju, lulusan Perguruan Tinggi diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja dan memiliki Kesiapan Kerja agar bisa bersaing dalam memasuki dunia kerja.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,636 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja merupakan salah satu faktor menjadikan peserta didik mampu membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta

berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian. Semakin tinggi Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menyebabkan Kesiapan Kerja Mahasiswa menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin rendah Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menyebabkan Kesiapan Kerja Mahasiswa menjadi rendah.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri Mahasiswa. Minat dan keinginan ini berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Seorang peserta didik tentu memiliki cita-cita akan sebuah pekerjaan setelah lulus dari Perguruan Tinggi

Selain keinginan dan minat, seseorang termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang harus dipenuhi. Seorang peserta didik akan sadar bahwa ia harus mandiri dan memenuhi kebutuhan fisiologisnya tanpa harus bergantung kepada orang tua lagi setelah ia lulus dari Sebuah Perguruan Tinggi, terlebih jika orang tuanya memiliki keterbatasan ekonomi. Selain itu, Mahasiswa juga akan merasa bangga memiliki sebuah pekerjaan setelah lulus dari pada menganggur. Rasa bangga ini merupakan salah satu contoh bahwa seorang Mahasiswa memiliki kebutuhan penghormatan atas dirinya. Dorongan dan desakan dari lingkungan sekitarnya baik dari lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, maupun lingkungan masyarakat juga akan memberikan motivasi kepada peserta Mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

3. Pengaruh Simultan Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan

Motivasi (X2) terhadap Kesiapan Kerja secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X2) terhadap Kesiapan Kerja secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh sebanyak 52,9% dalam mempengaruhi Kesiapan Kerja, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan diri individu yang meliputi kematangan fisik, psikologis, mental dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kesiapan kerja mahasiswa tidak terbentuk dengan sendirinya, akan tetapi melalui hasil belajar dan sosialisasi

Perkembangan mahasiswa dalam memiliki kesiapan kerja apabila mahasiswa memiliki motivasi memasuki dunia kerja yang tinggi untuk bekerja. Motivasi memasuki dunia kerja akan mendorong siswa untuk memiliki semangat, kepercayaan diri, kesiapan mental dan sikap yang profesional untuk terjun ke dunia kerja.

Adanya praktik kerja lapangan akan memberikan banyak pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bagi Mahasiswa mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Praktik kerja lapangan yang dilaksanakan oleh Mahasiswa P.Ips Uin Malang Angkatan 2014 akan memotivasi Mahasiswa dalam dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa baik secara fisik, mental maupun dari segi keterampilan. Sehingga apabila semakin tinggi motivasi

memasuki dunia kerja siswa, semakin banyak informasi dunia kerja dan semakin baik praktik industri yang dilakukan siswa, maka siswa akan mempunyai kesiapan kerja yang tinggi.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kesiapan Kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Praktek Kerja Lapangan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kesiapan Kerja (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh Praktek Kerja Lapangan (X₁) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,604 dengan sig. t sebesar 0,012 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Praktek Kerja Lapangan memiliki pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,012 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Praktek Kerja Lapangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

2. Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X₂) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,636 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,001 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

3. Pengaruh Simultan Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Praktek Kerja Lapangan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh sebanyak 52,9% dalam mempengaruhi Kesiapan Kerja, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Motivasi, karena variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kesiapan Kerja,

diantaranya yaitu dengan Membuka pelatihan Kerja sehingga Kesiapan Kerja akan meningkat.

2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kesiapan Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Fitriyanto. (2006). *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Ali & Asrori. (2008). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Renita. (2006). *Bimbingan dan Konseling SMA I untuk Kelas X*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chalpin J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dalyono. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Danielson. (2008).
- Dewa Ketut. (1993). *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Finch and Curtis R. Crunkilton, John R. (1999). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education Planning, Content, and Implementation (5th ed)*. Bostom: Allyn and Bacom.
- Hamzah B. Uno. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminanto Sofyan. (1986). *Kesiapan Kerja STM Se-Jawa untuk memasuki Lapangan Kerja*. Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Kartini Kartono. (1991). *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta: Rajawali Pers.
- M. Ngali Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh Thayep Manribu. (1998). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Depdikbud
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sardiman A.M. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Soetrisno. (2003). *Kilas Balik dan Masa depan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan* . Yogyakarta: Pidato Pengukuhan Guru Besar UNY
- Wena Made. (1996). *Pendidikan Sistem Ganda*. Bandung: Tarsito

Lampiran 1. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	32	64.0	64.0	66.0
	SANGAT SETUJU	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	46.0
	SANGAT SETUJU	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	18	36.0	36.0	36.0
	KURANG SETUJU	25	50.0	50.0	86.0
	SETUJU	5	10.0	10.0	96.0
	SANGAT SETUJU	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	33	66.0	66.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	35	70.0	70.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	15	30.0	30.0	30.0
	KURANG SETUJU	24	48.0	48.0	78.0
	SETUJU	7	14.0	14.0	92.0
	SANGAT SETUJU	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	10.0
	SETUJU	34	68.0	68.0	78.0
	SANGAT SETUJU	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	28	56.0	56.0	58.0
	SANGAT SETUJU	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	13	26.0	26.0	26.0
	KURANG SETUJU	28	56.0	56.0	82.0
	SETUJU	6	12.0	12.0	94.0
	SANGAT SETUJU	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	28	56.0	56.0	58.0
	SANGAT SETUJU	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	26	52.0	52.0	56.0
	SANGAT SETUJU	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	13	26.0	26.0	26.0
	KURANG SETUJU	31	62.0	62.0	88.0
	SETUJU	3	6.0	6.0	94.0
	SANGAT SETUJU	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	4.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	KURANG SETUJU	15	30.0	30.0	34.0
	SETUJU	24	48.0	48.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	8.0
	SETUJU	32	64.0	64.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	19	38.0	38.0	40.0
	SANGAT SETUJU	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	23	46.0	46.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	23	46.0	46.0	46.0
	KURANG SETUJU	17	34.0	34.0	80.0
	SETUJU	8	16.0	16.0	96.0
	SANGAT SETUJU	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	12	24.0	24.0	24.0
	SETUJU	24	48.0	48.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	8.0	8.0	8.0
	KURANG SETUJU	24	48.0	48.0	56.0
	SETUJU	12	24.0	24.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	24	48.0	48.0	48.0
	KURANG SETUJU	19	38.0	38.0	86.0
	SETUJU	3	6.0	6.0	92.0
	SANGAT SETUJU	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	12.0
	SETUJU	26	52.0	52.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	23	46.0	46.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	31	62.0	62.0	62.0
	KURANG SETUJU	10	20.0	20.0	82.0
	SETUJU	5	10.0	10.0	92.0
	SANGAT SETUJU	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	12.0	12.0	12.0
	SETUJU	35	70.0	70.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	KURANG SETUJU	21	42.0	42.0	48.0
	SETUJU	16	32.0	32.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	29	58.0	58.0	60.0
	SANGAT SETUJU	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	32	64.0	64.0	66.0
	SANGAT SETUJU	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	29	58.0	58.0	60.0
	SANGAT SETUJU	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	6.0
	SETUJU	24	48.0	48.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	34	68.0	68.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	32	64.0	64.0	66.0
	SANGAT SETUJU	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	KURANG SETUJU	15	30.0	30.0	36.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	10	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	28	56.0	56.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	12	24.0	24.0	24.0
	KURANG SETUJU	23	46.0	46.0	70.0
	SETUJU	7	14.0	14.0	84.0
	SANGAT SETUJU	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	4.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 2. Uji validitas dan reliabilitas

Correlations



Correlations

		X1
X1.1.1	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.1.2	Pearson Correlation	.424**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
X1.1.3	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2.1	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2.2	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2.3	Pearson Correlation	.407**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
X1.3.1	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3.2	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3.3	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4.1	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4.2	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4.3	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12



Correlations

Correlations

		X2
X2.1.1	Pearson Correlation	.425**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
X2.1.2	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.1.3	Pearson Correlation	.394**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
X2.2.1	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2.2	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2.3	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3.1	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3.2	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3.3	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
X2.4.1	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4.2	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4.3	Pearson Correlation	.390**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	12



Correlations

Correlations

	Y
Y.1.1 Pearson Correlation	.662**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.1.2 Pearson Correlation	.695**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.1.3 Pearson Correlation	.732**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.2.1 Pearson Correlation	.577**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.2.2 Pearson Correlation	.635**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.2.3 Pearson Correlation	.664**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.3.1 Pearson Correlation	.713**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.3.2 Pearson Correlation	.729**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.3.3 Pearson Correlation	.599**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.4.1 Pearson Correlation	.739**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.4.2 Pearson Correlation	.492**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50
Y.4.3 Pearson Correlation	.711**
Sig. (2-tailed)	.000
N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	12

Lampiran 4. Asumsi klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.529	3.56410	1.780

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.569	1.758
	X2	.569	1.758

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49060924
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.168
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

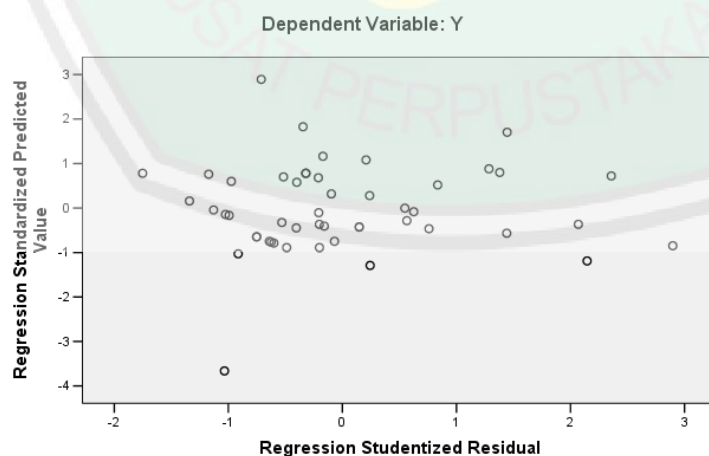
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	822.022	15	54.801	3.732	.001
		Linearity	556.312	1	556.312	37.885	.000
		Deviation from Linearity	265.710	14	18.979	1.293	.262
Within Groups			499.258	34	14.684		
Total			1321.280	49			

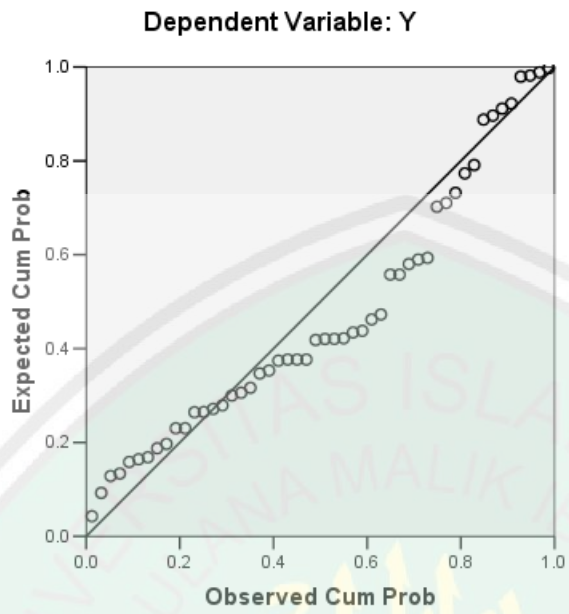
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	878.313	14	62.737	4.957	.000
		Linearity	638.093	1	638.093	50.417	.000
		Deviation from Linearity	240.220	13	18.478	1.460	.182
Within Groups			442.967	35	12.656		
Total			1321.280	49			

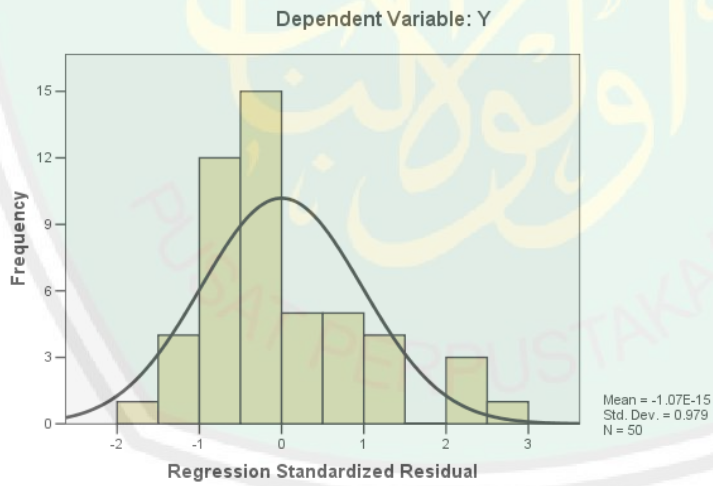
Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Lampiran 5. Regresi Linear Berganda

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.1200	5.19277	50
X1	34.1200	4.55640	50
X2	33.8000	4.53107	50

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.649	.695
	X1	.649	1.000	.657
	X2	.695	.657	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	50	50	50
	X1	50	50	50
	X2	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.529	3.56410	1.780

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.247	2	362.123	28.507	.000 ^a
	Residual	597.033	47	12.703		
	Total	1321.280	49			

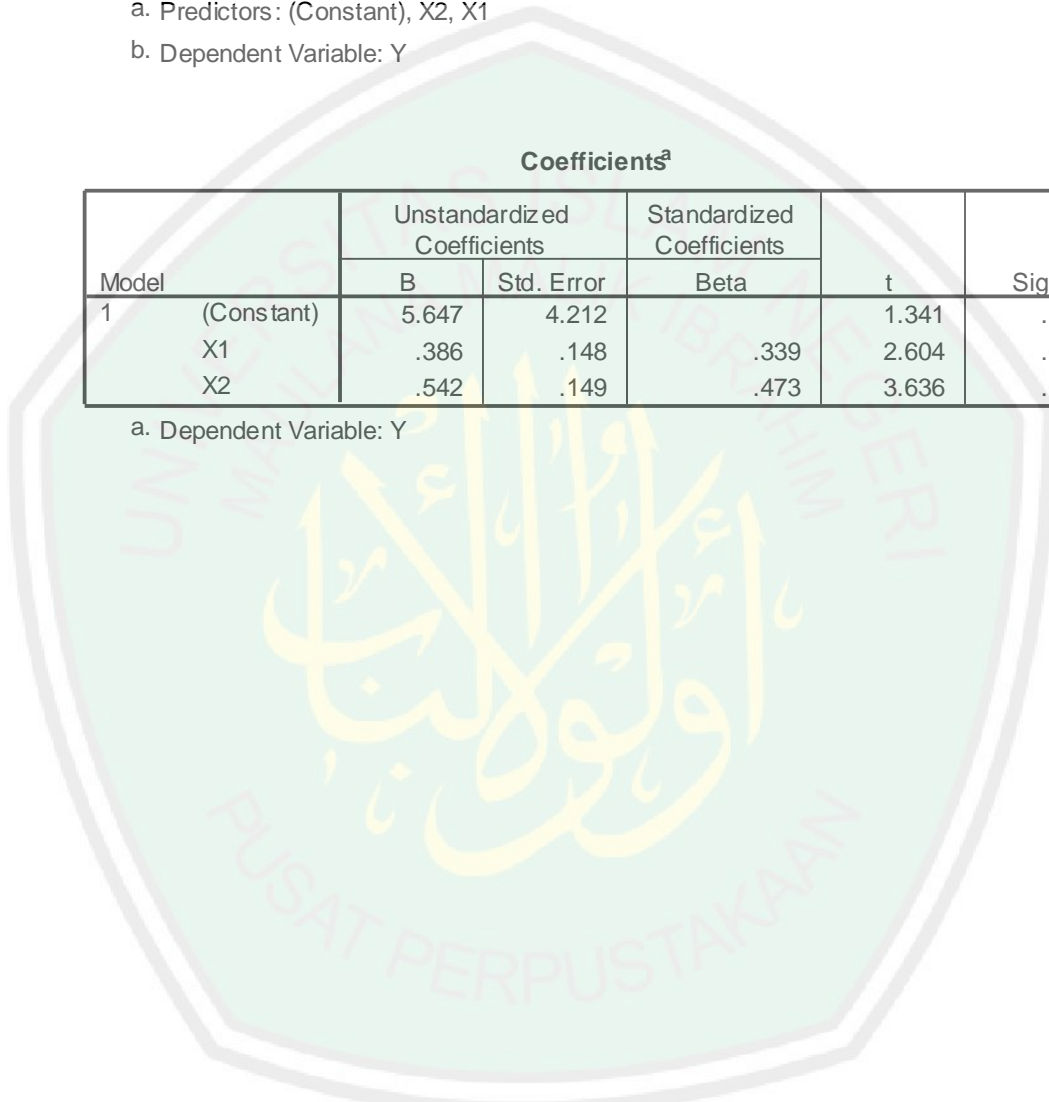
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

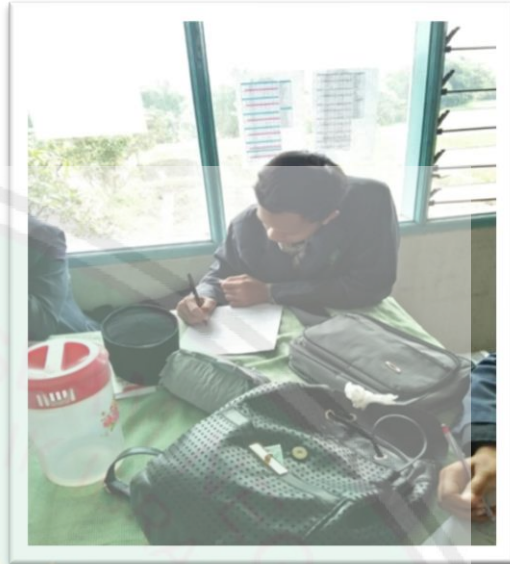
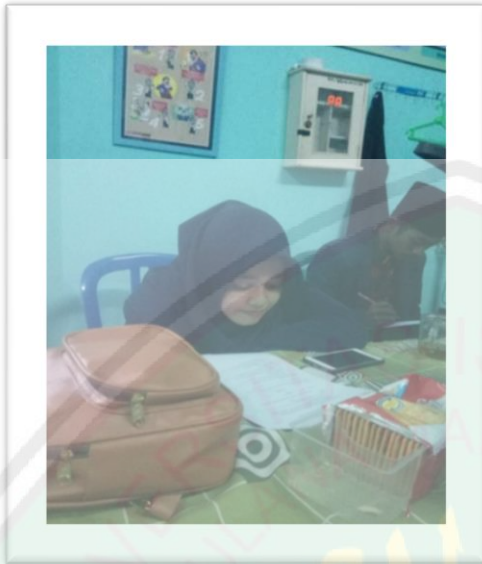
Coefficients^a

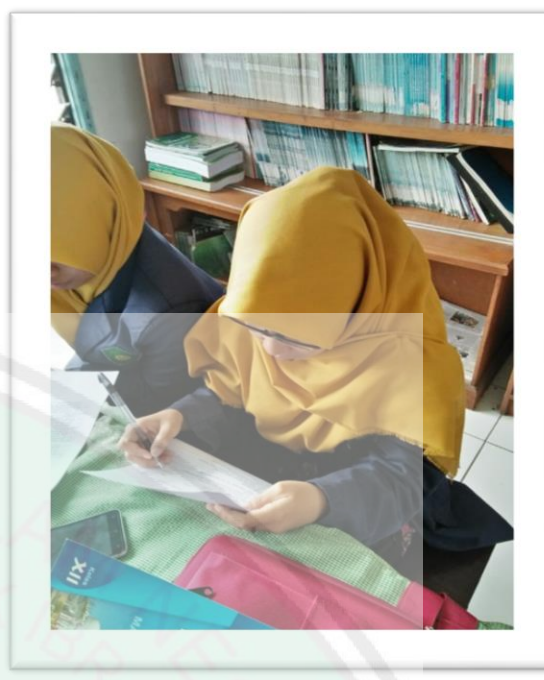
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.647	4.212		1.341	.186
	X1	.386	.148	.339	2.604	.012
	X2	.542	.149	.473	3.636	.001

a. Dependent Variable: Y



Lampiran. Foto Pengisian Angket





ANGKET UJI INSTRUMEN

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom yang telah disediakan.
2. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban.
3. Jawablah dengan memberikan tanda silang (x) atau centang () pada kolom yang telah disediakan.

Nama :
 No. Absen :
 Kelas :

ANGKET PENGALAMAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN

Alternatif Jawaban:
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts
----	------------	----	---	----	----

Pemantapan Hasil Belajar					
1	PKL membuat saya siap dan mantap untuk bekerja.				
2	PKL Menambah Pengetahuan dan Pengalaman yang saya tidak dapat di Sekolah				
3	Setelah melaksanakan PKL saya menjadi malas belajar				
Pengenalan Lingkungan					
4	PKL memberikan gambaran tentang dunia kerja.				
5	PKL mengenalkan kepada saya tentang proses bisnis, manajemen bisnis, laporan dan administrasi kerja.				
6	PKL tidak menggambarkan keadaan lingkungan kerja yang sesungguhnya.				
Penghayatan Lingkungan					
7	Lingkungan PKL mendukung saya untuk belajar bekerja.				
8	Selama PKL saya berusaha untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja, aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.				
9	PKL tidak menggambarkan keadaan lingkungan kerja yang sesungguhnya.				
Pembentukan Sikap					
10	PKL mengajarkan kepada saya untuk disiplin dan tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.				
11	PKL membentuk sikap profesionalisme dan percaya diri untuk bekerja.				
12	Setelah melaksanakan PKL tidak ada perubahan dalam diri saya.				

ANGKET MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA

Alternatif Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts
Keinginan dan Minat					
1	Semangat saya untuk bekerja menjadi bertambah bila melihat alumni Uin telah sukses bekerja.				
2	Saya ingin bekerja dari pada melanjutkan S2				
3	Saya ingin segera lulus dan mempraktikkan keterampilan di dunia kerja.				
Harapan dan Cita-cita					
4	Bekerja dan menjadi orang sukses merupakan cita-cita saya.				
5	Saya akan tetap melamar pekerjaan setelah lulus, meskipun banyak saingan.				
6	Saya tidak yakin sukses jika bekerja.				

Desakan dan dorongan Lingkungan					
7	Setelah lulus saya memilih bekerja karena telah mendapatkan bimbingan dan arahan dari Perguruan Tinggi				
8	Setelah lulus S1 saya memilih bekerja karena orang tua saya tidak mampu membiayai kuliah S2.				
9	Saya tidak akan bekerja setelah lulus, meskipun keluarga membutuhkan saya untuk meringankan beban ekonominya.				
Kebutuhan Fisiologis					
10	Saya ingin bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik (sandang, pangan, papan).				
11	Saya ingin hidup mandiri dan meringankan beban ekonomi keluarga dengan bekerja.				
12	Saya tidak akan bekerja dan tetap menggantungkan semua kebutuhan kepada orang tua.				

ANGKET KESIAPAN KERJA

Alternatif Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts
Memiliki pertimbangan Logis dan Objektif					
1	Saya yakin mengikuti pendidikan di UIN Malang akan lebih mudah mencari pekerjaan.				
2	Dalam memilih pekerjaan, tidak perlu dipertimbangkan dan langsung menerima pekerjaan tersebut.				
3	Saya berusaha mengambil keputusan dengan pertimbangan-pertimbangan yang matang.				
Sikap Kritis					
4	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.				
5	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya akan meneliti dan memeriksa hasil pekerjaan tersebut.				

6	Dalam melakukan pekerjaan saya harus disiplin dan tepat waktu.				
Pengendalian Emosional					
7	Saya berusaha sabar dalam mengatasi suatu masalah.				
8	Jika mendapatkan suatu masalah, saya harus menghadapinya dengan kepala dingin dan mengatasinya tanpa emosi.				
9	Dalam keadaan yang mendesak, emosi saya mudah terpancing.				
Kemampuan Beradaptasi dengan Lingkungan					
10	Saya memiliki sifat supel dan mudah untuk bergaul dengan siapa pun.				
11	Saya tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan baru.				
12	Saya berusaha untuk mengenal orang-orang dan lingkungan yang baru di lingkungan kerja.				

Daftar Nama Mahasiswa Pendidikan IPS Angkatan 2014

NO	Nama Mahasiswa	Nim	Angkatan
1	Beril Firmansyah Romadhon	14130018	2014/2015
2	Rizqi Nurlita	14130016	2014/2015
3	Ahmad Nur Arifin	14130022	2014/2015
4	Achmad Agus Faisol	14130001	2014/2015
5	Nur Ftriana Arifin	14130002	2014/2015
6	M.Coiril Anwar	14130004	2014/2015
7	Herdien Raka Mohammad Isya	14130005	2014/2015
8	Aghnisa Hidayati	14130006	2014/2015
9	Yuni Maratus Sholicha	14130007	2014/2015
10	Fajar Eko	14130008	2014/2015
11	Eka Puji Rahayu	14130009	2014/2015
12	Khusnul Khotima	14130010	2014/2015
13	Aan Raden Bagus	14130015	2014/2015
14	Gufnan	14130037	2014/2015
15	Tri Ayu Siti	14130023	2014/2015
16	Yunita Vvi	14130024	2014/2015
17	Ade Tryanda	14130026	2014/2015
18	Bevi Nur Vitasari	14130027	2014/2015

19	Anggin Sugiarti	14130029	2014/2015
20	Zuhrotul Anwria	13130049	2014/2015
21	Resa Andrian Pradana	14130047	2014/2015
22	Agung Dwi Syaputra	14130035	2014/2015
23	M.Toha Mu'id	14130056	2014/2015
24	Ridwan Septiana	14130057	2014/2015
25	M. Habibul Mubin	14130058	2014/2015
26	M. Ichwaudin	14130068	2014/2015
27	Agus Salim H	14130074	2014/2015
28	Ilus tian daryono	144130079	2014/2015
29	Yudis Pradana	14130080	2014/2015
30	Abdul Aziz Ashari	14130084	2014/2015
31	Syahrul Nazulal	14130090	2014/2015
32	M. Miftahuroziqin	14130095	2014/2015
33	Afan Nur Mubarak	14130098	2014/2015
34	Imam Wahyudi	14130099	2014/2015
35	Rahardiansyah Putra	14130102	2014/2015
36	Dani Shofi	14130103	2014/2015
37	Putut Eko	14130104	2014/2015
38	M.Adnin	14130107	2014/2015
39	Ahmad Nazif	14130108	2014/2015
40	Andi Sose	14130110	2014/2015
41	Imam Nawaawi	14130120	2014/2015
42	M.Afianto	14130121	2014/2015
43	M. hadi Awad	14130122	2014/2015
44	A. Basith Tamami	14130123	2014/2015
45	Isa Ansyari	14130125	2014/2015
46	M. Falihul Umam	14130127	2014/2015
47	M. Romli	14130129	2014/2015
48	Heri Pamuji	14130130	2014/2015
49	Kurnia Sandi	1413031	2014/2015
50	Fadhila	14130132	2014/2015