PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI

SKRIPSI

Oleh :

Delima Agmara Susilo

NIM. 210401110129

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Delima Agmara Susilo

NIM. 210401110129

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

Lembar Persetujuan

PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI

SKRIPSI

Oleh

DELIMA AGMARA SUSILO
NIM. 210401110129

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 **Dr. Retno Mangestuti, M.Si** NIP. 197502202003122004		30-06-2025

Malang, 30 Juni 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 19800102020150310

Lembar Pengesahan

PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI

SKRIPSI

Oleh

DELIMA AGMARA SUSILO
NIM. 210401110129

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majlis Sidang Skripsi pada tanggal, 4 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji **Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si** NIP. 199109082019032008		30/06 -25
Ketua Penguji **Dr. Retno Mangestuti, M.Si** NIP. 197502202003122004		30/06 -25
Penguji Utama **Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog** NIP. 19750142000032003		30-06-25

Disahkan oleh
Dekan,

Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 19761128200212200

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan korelasi terhadap naskah Skripsi berjudul :

PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI

Yang ditulis oleh :

Nama : Delima Agmara Susilo
NIM : 210401110129
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Malang, 23 April 2025
Dosen Pembimbing

Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

Lembar Pernyataan Orisinalitas

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tanagan dibawah ini :

Nama : Delima Agmara Susilo
NIM : 210401110129
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 April 2025
Penulis

Delima Agmara Susilo
NIM. 210401110129

MOTTO

"Before anything else, preparation is the key to success"

-Alexander Graham Bell-

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi rabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT. atas Rahmat dan hidayat-Nya, serta memberikan nikmat yang berharga sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Penulis mempersembahkan karya penelitian ini kepada orang-orang yang sangat berarti dan berjasa selama peneliti mengerjakan skripsi ini, yaitu:

1. Teruntuk orang-orang yang selalu ada untuk saya apapun yang terjadi yaitu orang tua saya, Bapak Agus Susila dan Ibu Minuk Sri Rahayu. Berkat segala dukungan yang diberikan mulai dari yang berbentuk materil, dukungan mental hingga doa yang membuat saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik saya Dyon Ananda yang selalu ada untuk saya baik saat saya senang maupun saat saya susah, yang selalu memberikan dukungan untuk saya sampai saat ini.
3. Teruntuk dosen pembimbing saya yang selalu sabat selama proses bimbingan dan selalu memberikan arahan serta saran yang baik untuk skripsi yaitu Bu Retno Mangestuti, M.Si.
4. Teruntuk teman magang sekaligus teman bimbingan saya, Rezky Puspita dan Hamida Anggraeny yang selalu ada dan membantu ketika saya ada kesulitan dalam pengerjaan skripsi serta dukungan dari mereka yang memubuat saya merasa tidak sendiri dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat saya yaitu Nazwa Ratu, Salmatus Zahroh, Adelia Tyas, dan Mahdania yang selalu membersamai saya selama menempuh perkuliahan semenjak semester satu di Ma'had hingga saat ini.
6. Teruntuk sahabat dekat saya, Adellia Pratahtya yang selama ini selalu membantu, memberi support dan selalu percaya dengan saya dan berbagai mimpi saya, selalu

memberikan nasihat kepada saya dengan caranya sendiri tanpa menghakimi, terima kasih.

7. Teruntuk semua teman-teman saya yang tidak bisa disebutkan satu demi satu, terima kasih untuk selalu memberi semangat, memberikan doa terbaik dan menjadi bagian momen saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
8. Terakhir untuk diri saya sendiri, terima kasih sudah mampu bertahan untuk berjuang hingga saat ini dan mampu bertahan melewati berbagai macam rintangan dan memilih untuk tidak menyerah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari".** Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan, sara, motivasi dan juga *support* dari berbagai pihak yang telah terlibat. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Univertias Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menuntun, memotivasi dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi.
5. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas,M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan serta masukan selama sidang skripsi berlangsung sehingga membantu saya untuk menjadikan skripsi saya menjadi lebih baik.

6. Ibu Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan serta masukan selama sidang skripsi berlangsung sehingga membantu saya untuk menjadikan skripsi saya menjadi lebih baik.
7. Ibu Fuji Astutik, M.Psi Psikolog., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan, nasihat dan motivasi, semoga segala ilmu yang beliau berikan kepada penulis bisa bermanfaat.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah, dan segenap staff akademika dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Terima kasih kepada seluruh pihak SMKN 1 Singosari yang telah memberi izin melakukan penelitian dan membantu penelitian saya dari awal hingga selesai.
10. Terima kasih kepada seluruh responden saya yaitu siswa/i kelas 12 SMKN 1 Singosari yang telah mengisi kuesioner saya ditengah-tengah kesibukan ujian akhir yang harus dipersiapkan.
11. Terima kasih teman-teman saya, Ita, Hamida, Nazwa, Salma, Adel, dan Mahdania sudah menjadi bagian perjalanan penulis selama menjalani pendidikan di bangku kuliah.

DAFTAR ISI

PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI ii

Lembar Persetujuan iii

Lembar Pengesahan iv

NOTA DINAS v

Lembar Pernyataan Orisinalitas vi

MOTTO vii

PERSEMBAHAN viii

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 11

D. Manfaat Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13

A. Kesiapan Kerja 13

1. Pengertian Kesiapan Kerja 13
2. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam 14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan kerja 16
4. Aspek Kesiapan Kerja 17
5. Ciri-ciri Memiliki Kesiapan Kerja 19

B. Pengalaman Praktik Kerja Industri 19

1. Pengertian Pengalaman Praktik Kerja Industri 19
2. Pengalaman Praktik Kerja Industri Perspektif Islam 23
3. Indikator Pengalaman Praktik Kerja Industri 24
4. Tujuan Praktik Kerja Industri 26
5. Manfaat Pengalaman Praktik Kerja Industri 27

6. Pelaksanaan dan Evaluasi Praktik Kerja Industri 30
C. Pengalaman Organisasi 33
1. Pengertian Pengalaman Organisasi 33
2. Pengalaman Organisasi dalam Perspektif Islam 35
3. Indikator Pengalaman Organisasi 37
4. Manfaat Pengalaman Organisasi 39
5. Karakteristik Organisasi 40
D. Pengaruh antar Variabel 42
E. Hipotesis 47
BAB III METODE PENELITIAN 49
A. Desain Penelitian 49
B. Identifikasi Variabel Penelitian 49
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 50
D. Partisipan 52
E. Alat Pengumpulan Data 54
F. Tahapan Penelitian 59
G. Uji Validitas dan Reliabilitas 60
1. Uji Validitas 60
2. Uji Reliabilitas 63
H. Teknik Analisis Data 65
1. Analisis Statistik Deskriptif (Deskripsi Data) 66
2. Uji Asumsi 70
3. Pengujian Hipotesis 72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 75
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian 75
1. Sejarah Singkat SMKN 1 Singosari 75
B. Hasil Penelitian 78
1. Analisis Statistik Deskripsi 78
2. Uji Asumsi 89
3. Pengujian Hipotesis 93
C. Pembahasan 96
1. Pengaruh Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari 96

2. Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari 99

3. Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari 104

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 109

A. Kesimpulan 109

B. Saran 110

DAFTAR PUSTAKA 114

LAMPIRAN 120

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria menggunakan Teori Likert 56
Tabel 3.2 *Blue Print* Skala Kesiapan Kerja..... 56
Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri 56
Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Pengalaman Organisasi..... 56
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja..... 61
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Praktik Kerja Industri..... 62
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala Pengalaman Organisasi 63
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja 64
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja 65
Tabel 3.10 Jenjang Kriteria Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri..... 68
Tabel 3.11 Jenjang Kriteria Variabel Pengalaman Organisasi..... 69
Tabel 3.12 Jenjang Kriteria Variabel Kesiapan Kerja 70
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif 79
Tabel 4.2 Kategorisasi Kesiapan Kerja 80
Tabel 4.3 Faktor Utama Pembentuk Variabel Kesiapan Kerja..... 81
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Skala Kesiapan Kerja 82
Tabel 4.5 Distribusi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Kesiapan Kerja..... 82
Tabel 4.6 Kategorisasi Pengalaman Praktik Kerja Industri..... 83
Tabel 4.7 Faktor Utama Pembentuk Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri 84
Tabel 4.8 Kategorisasi Siswa Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri 85
Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri 85
Tabel 4.10 Kategorisasi Pengalaman Organisasi 86
Tabel 4.11 Faktor Utama Pembentuk Variabel Pengalaman Organisasi 87
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Organisasi 88
Tabel 4.13 Distribusi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Organisasi 88
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas 90
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Pengalaman Praktik Kerja Industri dengan Kesiapan Kerja 90
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Pengalaman Organisasi dengan Kesiapan Kerja 91
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas 92
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas 93
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 93
Tabel 4.18 Hasil Uji F Simultan..... 94
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 94
Tabel 4.18 Hasil Uji T..... 95
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Pengalaman Praktik Kerja Industri . 95
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Pengalaman Organisasi..... 95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Tabel Krejcie dan Morgan 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Angket Penelitian 119
Lampiran Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri 120
Lampiran Skala Pengalaman Organisasi 121
Lampiran Skala Kesiapan Kerja 122
Lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 124
Lampiran Analisis Deskriptif 127
Lampiran Uji Normalitas 128
Lampiran Uji Linieritas 128
Lampiran Uji Multikolinieritas 129
Lampiran Uji Heteroskedastisitas 129
Lampiran Analisis Regresi Berganda 130
Lampiran Surat Keterangan Selesai Penelitian 131

ABSTRAK

Delima Agmara Susilo. 210401110129. Psikologi 2025. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari.

Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi dunia kerja, mencakup aspek keterampilan, sikap, dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri. Dua faktor penting yang diduga memengaruhi kesiapan kerja siswa adalah pengalaman praktik kerja industri dan pengalaman organisasi. Pengalaman praktik kerja industri memberikan siswa paparan langsung terhadap dunia kerja profesional, sedangkan pengalaman organisasi melatih keterampilan sosial, kepemimpinan, dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja siswa.

Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah populasi sebanyak 750 orang dengan perhitungan sampel menggunakan tabel Krejcie dan Morgan sehingga didapat responden sebanyak 254 siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari. Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Angket diuji dengan menghitung validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 66% responden yang memiliki tingkat Kesiapan Kerja berada di kategori sedang. Sebanyak 75% memiliki tingkat Praktik Kerja Industri di tingkat sedang dan sebanyak 69% responden memiliki tingkat Pengalaman Organisasi di kategori sedang. Variabel Praktik Kerja Industri (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) nilai Uji T sebesar ($p = 0,00$) < 0,05, variabel Pengalaman Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) nilai Uji T sebesar ($p = 0,00$) < 0,05. Hasil akhir pengaruh secara simultan antara X1 dan X2 terhadap Y menunjukkan nilai 28,4%.

Kata Kunci; Kesiapan Kerja; Pengalaman Organisasi; Praktik Kerja Industri

ABSTRACT

Delima Agmara Susilo. 210401110129. Psychology 2025. The Influence of Industrial Work Practice Experience and Organizational Experience on the Work Readiness of 12th Grade Students at SMKN 1 Singosari.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Work readiness is defined as the extent to which graduates are perceived to possess the attitudes and attributes that prepare them for success in the workplace. One of the factors influencing work readiness is organizational experience, which has the potential to enhance graduates' skills and competencies. In addition, previous research findings have also shown a significant positive influence between industrial work practice and students' work readiness.

The method used in this study is a quantitative approach, presented in the form of numerical data. The subjects of this research were 12th-grade students of SMKN 1 Singosari, with a total population of 750 students. The sample was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in 254 respondents from the 12th-grade students of SMKN 1 Singosari. The data collection technique employed was a questionnaire. The questionnaire was tested for validity and reliability. The assumption tests included normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Meanwhile, the hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis.

The results of this study show that the majority of respondents, namely 66%, fall into the moderate category for Work Readiness. Additionally, 75% of respondents have an Industrial Work Practice level in the moderate category, and 69% have an Organizational Experience level also in the moderate category. The Industrial Work Practice variable (X1) has a significant influence on the Work Readiness variable (Y), as indicated by a T-test significance value of $0.00 < 0.05$. Similarly, the Organizational Experience variable (X2) also has a significant influence on the Work Readiness variable (Y) with a T-test significance value of $0.00 < 0.05$. The final result of the R Square value shows that 28.4% of the variance in Work Readiness can be explained by the two independent variables.

Keywords: Work Readiness; Organizational Experience; Industrial Work Practice

الملخص

ديليما أغمارا سوسيلو. 210401110129. علم النفس 2025. تأثير التدريب العملي الصناعي والخبرة التنظيمية على جاهزية العمل لدى طلاب الصف الثاني عشر في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 1 سينغوساري.

لمشرفة: الدكتورة ريتنو مانغيستوطي، ماجستير في العلوما

عرَّف الاستعداد للعمل على أنه مدى اعتبار الخريجين يمتلكون المواقف والسمات التي تجعلهم مستعدينيُ للنجاح في بيئة العمل. أحد العوامل التي تؤثر على الاستعداد للعمل هو الخبرة التنظيمية التي من المحتمل أن تعزز مهارات وكفاءات الخريجين. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت نتائج الأبحاث السابقة أيضًا وجود تأثير إيجابي كبير بين ممارسة العمل الصناعي والاستعداد للعمل لدى الطلاب.

لمنهج المستخدم هو المنهج الكمي الذي يُعرض في شكل أرقام. موضوع هذا البحث هو طلاب الصف الثانيا بعدد سكان يبلغ 750 طالبًا، وتم حساب العينة باستخدام جدول ،SMKN 1 Singosari عشر في مدرسة ليتم اختيار 254 طالبًا من الصف الثاني عشر كعينة. تقنية جمع البيانات في هذا ،Morgan و Krejcie البحث هي استخدام الاستبيان. وقد تم اختبار الاستبيان من خلال حساب الصدق والثبات. اختبارات الفرضيات المسبقة تشمل اختبار التوزيع الطبيعي، واختبار الخطية، واختبار التعدد الخطي، واختبار تجانس التباين، أما اختبار الفرضيات فقد تم باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

ظهرت نتائج هذا البحث أن غالبية المشاركين، بنسبة 66%، لديهم مستوى متوسط من الاستعداد للعملأ. وبلغت نسبة الذين لديهم مستوى متوسط من ممارسة العمل الصناعي 75%، في حين أن 69% من المشاركين تأثير كبير على متغير (X1) لديهم مستوى متوسط من الخبرة التنظيمية. كان لمتغير ممارسة العمل الصناعي تساوي 0.00 < 0.05، كما كان لمتغير الخبرة التنظيمية T حيث كانت قيمة اختبار (Y) الاستعداد للعمل تبلغ 0.00 < 0.05. وأخيرًا، أظهرت T بقيمة اختبار (Y) تأثير كبير على متغير الاستعداد للعمل (X2) قيمة R Square 28.4 نسبة مقدارها%.

لكلمات المفتاحية: جاهزية العمل؛ الخبرة التنظيمية؛ التدريب العملي الصناعا

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan sektor industri berlangsung sangat pesat, sehingga mendorong Indonesia untuk membina sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing di tingkat global yang semakin kompetitif. Upaya peningkatan mutu SDM sebaiknya dimulai sejak jenjang pendidikan dasar di sekolah. Dalam hal ini, pemerintah berupaya membentuk tenaga kerja profesional melalui penguatan pendidikan vokasional (Sudarta, 2022).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15, pendidikan kejuruan termasuk dalam jenjang pendidikan menengah yang memiliki tujuan utama membekali peserta didik agar siap bekerja di bidang-bidang tertentu. Mengacu pada visi kurikulum SMK Dikmenjur tahun 2008, pendidikan di SMK dirancang tidak hanya untuk mencetak lulusan yang siap kerja dengan etos profesional, tetapi juga memiliki kemampuan dalam merencanakan serta mengembangkan kariernya secara mandiri. Selain itu, pendidikan kejuruan diarahkan untuk menghasilkan tenaga kerja tingkat menengah yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini dan masa depan, serta membentuk individu yang produktif, adaptif, dan memiliki daya pikir kreatif (Sudarta, 2022).

Persaingan dalam dunia kerja saat ini berlangsung secara ketat dan selektif, di mana setiap perusahaan berupaya menjadi yang terdepan

dibandingkan dengan kompetitor lainnya. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memadai guna menghasilkan kinerja yang optimal. Pada konteks ini, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi sangat penting. SDM yang kompeten dapat dibentuk melalui pelaksanaan program pelatihan yang terstruktur dan berkualitas. Melalui pelatihan tersebut, individu diharapkan mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi, memiliki pengalaman yang relevan di bidangnya, bersikap responsif terhadap dinamika lingkungan kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan yang sejalan dengan keterampilan dan pengalamannya (Rozamuri, 2017).

Catherine dalam Rozamuri (2017) menyatakan bahwa tingkat kesiapan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap keberhasilan atau kegagalan individu dalam dunia kerja. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik cenderung lebih mampu meraih keberhasilan serta lebih siap menghadapi kompleksitas dan dinamika lingkungan kerja. Kesiapan kerja tersebut dapat berperan sebagai modal utama sebelum individu terjun ke dunia kerja secara langsung. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kesiapan tersebut adalah melalui program pengembangan diri dan pelatihan yang relevan, seperti kegiatan magang serta keterlibatan dalam organisasi, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tercatat memiliki Tingkat

Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi dibandingkan dengan lulusan jenjang pendidikan lainnya di Indonesia. TPT lulusan SMK mencapai 9,31%, diikuti oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 8,15%, dan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 4,78%. Kondisi ini menunjukkan sebuah ironi, mengingat pendidikan kejuruan sejatinya dirancang untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan praktis dan siap pakai di dunia kerja. Namun pada kenyataannya, lulusan SMK justru menyumbang persentase tertinggi dalam angka pengangguran nasional. Fenomena ini menunjukkan bahwa banyak lulusan SMK masih belum memiliki kesiapan kerja yang optimal, baik dari sisi keterampilan teknis, non-teknis, maupun kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan dunia kerja secara nyata (BPS, 2023).

Tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi salah satu permasalahan serius dalam dunia ketenagakerjaan saat ini. Padahal, lulusan SMK sejatinya dipersiapkan untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan. Namun, dalam praktiknya, persaingan yang semakin ketat di pasar tenaga kerja, termasuk dengan lulusan dari jenjang pendidikan diploma, turut menjadi faktor yang menghambat serapan lulusan SMK oleh dunia industri. Hal ini bertolak belakang dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010, yang menegaskan bahwa salah satu tujuan utama pendidikan kejuruan adalah untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Upaya untuk mengatasi permasalahan tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan SMK/MAK menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam konteks pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016, yang menekankan peningkatan kualitas dan daya saing lulusan SMK/MAK. Instruksi tersebut bertujuan untuk mendorong sinergi antara dunia pendidikan vokasional dan dunia industri agar lulusan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Harapannya, peningkatan kualitas lulusan diharapkan mampu meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja dari SMK/MAK dan secara langsung menurunkan angka pengangguran di sektor tersebut.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), lulusan SMK tercatat sebagai penyumbang tertinggi dalam angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Salah satu penyebab utama dari kondisi ini adalah adanya ketidaksesuaian (mismatch) antara kompetensi yang diajarkan di sekolah kejuruan dengan kebutuhan nyata di dunia industri. Isu *mismatch* ini menjadi perhatian penting dalam pembahasan keterkaitan antara sistem pendidikan vokasi dan pasar kerja (Arifin & Zainal, 2012; Yuniarsih & Sawaliyah, 2022). Ketidaksesuaian tersebut terjadi ketika kurikulum dan proses pembelajaran di SMK belum sepenuhnya mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh industri (Hidayati et al., 2021; Mahmudah & Santosa, 2021). Akibatnya, lulusan SMK menghadapi kesenjangan kompetensi yang menghambat kesiapan mereka untuk berpartisipasi secara efektif di dunia kerja. Beragam faktor seperti

minimnya keterlibatan industri dalam perencanaan kurikulum, terbatasnya sarana praktik, serta kurang optimalnya program pemagangan turut memperparah ketidaksesuaian ini.

Tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) juga dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks. Pertama, terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan aktual dunia industri. Meskipun pendidikan SMK dirancang untuk menekankan pada penguasaan keterampilan praktis, banyak perusahaan menilai bahwa kompetensi teknis lulusan masih belum mencapai standar yang dibutuhkan. Kedua, terbatasnya pelaksanaan program magang yang terstruktur dan optimal juga menjadi kendala. Idealnya, program magang dapat memberikan pengalaman kerja langsung bagi siswa, namun dalam praktiknya pelaksanaan kegiatan ini sering kali belum terintegrasi secara efektif dengan dunia industri. Ketiga, kurangnya pengembangan soft skills turut menjadi hambatan signifikan. Dunia kerja tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kepemimpinan, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Sayangnya, kurikulum SMK di Indonesia masih lebih berorientasi pada penguasaan keterampilan teknis dibandingkan pengembangan kompetensi non-teknis, sehingga lulusan menjadi kurang siap menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja yang sesungguhnya (Arifah, 2024).

Meskipun data nasional dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi penyumbang tertinggi dalam angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), situasi tersebut tidak sepenuhnya tercermin pada data lokal milik SMKN 1 Singosari. Berdasarkan data keterserapan lulusan tahun 2023 yang dihimpun pada tahun 2024, diketahui bahwa 56% lulusan telah bekerja, sementara 5,3% belum bekerja, 8,2% memilih berwirausaha, 26,6% melanjutkan studi, 1% berfokus pada urusan rumah tangga, dan 2,9% memilih jalur lain. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas lulusan SMKN 1 Singosari berhasil terserap ke dunia kerja secara langsung setelah lulus, dengan angka penyerapan kerja yang menempati posisi tertinggi dibandingkan jalur lain. Fakta ini memberikan gambaran bahwa kesiapan kerja lulusan SMK tidak dapat digeneralisasikan secara nasional, karena terdapat satuan pendidikan kejuruan yang telah mampu membekali siswanya dengan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Guna meningkatkan jumlah lulusan yang langsung terserap di dunia kerja, SMKN 1 Singosari melaksanakan berbagai program strategis yang selaras dengan visinya, yaitu “meningkatkan penyaluran tamatan ke industri-industri nasional dan internasional.” Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menyelenggarakan program Praktik Kerja Industri (Prakerin) secara terstruktur dan merata, disertai dengan pengawasan serta evaluasi langsung oleh guru pembimbing guna memastikan efektivitas

kegiatan tersebut. Selain itu, sekolah juga menjalin kerja sama aktif dengan lebih dari 40 mitra industri, baik skala nasional maupun internasional, untuk memperluas peluang belajar berbasis dunia kerja bagi siswa. Upaya lainnya adalah pelaksanaan Uji Kompetensi Keahlian (UKK) sebagai bentuk sertifikasi yang memberikan bukti konkret atas penguasaan keahlian teknis siswa, yang dapat menjadi modal penting dalam proses rekrutmen tenaga kerja setelah kelulusan (SMK Negeri 1 Singosari, 2024).

Kesiapan kerja individu dipengaruhi oleh dua kategori utama faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, yang mencakup aspek seperti kecerdasan intelektual, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, faktor eksternal meliputi pengaruh dari lingkungan sosial, seperti keluarga, sekolah, masyarakat, serta kondisi lingkungan sekitar (Ketut dalam Rozamuri, 2017). Lebih lanjut, menurut Pool dan Sewell (2007) (dalam Rozamuri, 2017), kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja ditentukan oleh empat komponen utama, yakni: knowledge yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan di bidang tertentu; career management skills, yaitu kemampuan mengelola karier secara fleksibel dan berkelanjutan; personal circumstance yang berhubungan dengan kondisi kepribadian yang mendukung aktualisasi potensi; serta presentation, yakni kemampuan dalam menyampaikan dan menerapkan pengetahuan yang telah dimiliki secara efektif.

Azizah et al. (2019) mengungkapkan bahwa pengalaman berorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Individu yang aktif dalam kegiatan organisasi cenderung memiliki keterampilan umum (general skills) yang lebih terasah, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu. Keterampilan-keterampilan ini menjadi modal penting dalam menghadapi dunia kerja yang menuntut adaptabilitas dan kompetensi interpersonal. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki pengalaman berorganisasi dinilai lebih siap secara psikologis dan fungsional dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman organisasi sama sekali.

Penelitian yang dilakukan oleh Aminulloh (2024) menunjukkan bahwa pengalaman organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya pada konteks mahasiswa Universitas Brawijaya. Hasil tersebut memperkuat pemahaman bahwa keterlibatan dalam organisasi mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini karena aktivitas organisasi memberi ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta keterampilan memimpin. Sejalan dengan itu, Siswanto (2011) menegaskan bahwa pengalaman dalam berorganisasi berperan penting dalam pembentukan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, yang merupakan aspek penting dalam dunia kerja profesional.

Variabel pengalaman organisasi menjadi penting untuk diteliti karena keterlibatan dalam kegiatan organisasi diyakini mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Melalui aktivitas organisasi, mahasiswa dapat mengembangkan berbagai aspek non-akademik seperti motivasi, tanggung jawab, keterampilan interpersonal, kemampuan adaptasi, serta minat terhadap bidang tertentu. Potensi diri yang optimal dapat dibentuk melalui partisipasi aktif dalam kegiatan di luar jam pelajaran formal, baik dalam organisasi internal sekolah maupun organisasi eksternal. Nedi dalam Rozamuri (2017) menyatakan bahwa sebanyak 80% keberhasilan seseorang dalam dunia kerja ditentukan oleh faktor non-akademik, sementara hanya 20% ditentukan oleh aspek akademik. Oleh karena itu, organisasi menjadi salah satu wadah strategis untuk membekali diri menghadapi tuntutan dunia kerja secara lebih komprehensif.

Pemilihan SMKN 1 Singosari dipilih sebagai lokasi penelitian didasarkan pada data keterserapan lulusan tahun 2024 yang menunjukkan bahwa proporsi tertinggi lulusan berada pada kategori langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan. Hal ini mencerminkan bahwa sekolah tersebut telah memiliki strategi yang cukup efektif dalam menyiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, sekolah ini dianggap relevan untuk dijadikan sebagai objek penelitian dalam mengkaji kesiapan kerja siswa. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMKN 1 Singosari, yang berjumlah 750 orang, dengan jumlah sampel yang

diambil sebanyak 254 responden berdasarkan teknik penentuan sampel yang sesuai.

Guna menjaga fokus pembahasan dan menghindari keluasan kajian yang tidak relevan, penelitian ini membatasi ruang lingkup hanya pada pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di SMKN 1 Singosari. Adapun subjek penelitian adalah peserta didik kelas XII yang terdaftar di SMKN 1 Singosari, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Pembatasan ini dilakukan agar hasil penelitian lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan didukung oleh data keterserapan lulusan SMKN 1 Singosari tahun 2024, yang menunjukkan bahwa proporsi lulusan yang telah bekerja lebih tinggi dibandingkan yang belum bekerja, peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut sebagai fokus kajian. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi kesiapan kerja yang baik di kalangan siswa, khususnya yang aktif dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul: "Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari."

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari?
2. Bagaimana tingkat pengalaman praktik kerja industri siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari?

3. Bagaimana tingkat pengalaman organisasi siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari
2. Untuk mengetahui tingkat pengalaman praktik kerja industri siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari
3. Untuk mengetahui tingkat pengalaman organisasi siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pengalaman praktik kerja industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

   Dari sisi keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan mengenai pengaruh pengalaman organisasi

terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Mambaul Ulum Pandaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan wacana ilmiah, khususnya dalam bidang Psikologi Pendidikan dan Psikologi Industri dan Organisasi, sebagai dasar kajian empirik mengenai peran pengalaman organisasi dalam membentuk kesiapan individu menghadapi dunia kerja.

2. Manfaat praktis
    a. Siswa : Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan informasi yang berguna bagi siswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Melalui pemahaman mengenai pentingnya pengalaman organisasi, siswa diharapkan terdorong untuk mengembangkan keterampilan non-akademik yang relevan, sehingga mampu meningkatkan kesiapan kerja secara lebih optimal.
    b. Peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan dan pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan konsep kepercayaan diri dan kecemasan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris yang memperkaya literatur di bidang psikologi, terutama dalam memahami dinamika psikologis individu dalam konteks kesiapan menghadapi situasi tertentu, seperti dunia kerja atau lingkungan sosial.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai tingkat di mana seorang lulusan dinilai memiliki sikap dan atribut yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja. Tingkat kesiapan ini dianggap sebagai indikator penting terhadap performa kerja, peluang keberhasilan, serta potensi untuk meraih promosi dan perkembangan karier. Namun, tidak sedikit lulusan yang memasuki dunia kerja tanpa kesiapan yang memadai sesuai dengan ekspektasi pemberi kerja, khususnya dalam aspek kompetensi relasional dan keterampilan personal yang umumnya tidak diajarkan secara eksplisit di ruang kelas (Caballero & Walker, 2010).

Pada penelitiannya, (Kartono, 1991) menjelaskan perihal definisi kesiapan kerja yang berarti daya mampu seorang individu guna menghasilkan barang atau jasa saat melakoni suatu pekerjaan dengan optimal di dalam ataupun luar hubungan kerja. Kesiapan kerja merujuk pada keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman yang telah dilalui seseorang, sehingga mempunyai kompetensi agar dapat melakukan suatu kegiatan tertentu (Zain et al., 2020).

Konsep kesiapan (readiness) merujuk pada pandangan bahwa kepuasan individu muncul dari aktivasi sistem pengantar atau conduction unit, yang menciptakan dorongan internal untuk bertindak atau menahan

diri dari suatu tindakan (Yudhawati & Haryanto, 2011). Dalam Kamus Psikologi, Chaplin (1989) menjelaskan bahwa kesiapan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu: (a) kondisi kesiagaan individu untuk merespons suatu stimulus, dan (b) tingkat perkembangan kematangan yang mendukung individu dalam melakukan suatu tindakan secara efektif. Sejalan dengan itu, Hersey dan Blanchard dalam Robbins (1969) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana individu memiliki kompetensi dan kemauan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, kematangan mental, pengalaman yang dimiliki, serta kemampuan dan kemauan individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab tertentu secara optimal.

2. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Memasuki dunia kerja yang kompetitif dan terus berubah, setiap individu dituntut untuk mampu bertahan dan menghadapi berbagai tantangan secara aktif. Salah satu sikap penting yang perlu dimiliki adalah optimisme, karena individu yang optimis cenderung memiliki pandangan positif terhadap masa depannya dan lebih termotivasi untuk meraih keberhasilan karier. Goleman (1995) menegaskan bahwa individu yang bersikap optimis akan memiliki harapan kuat dalam menghadapi berbagai aspek kehidupan, dan meskipun menghadapi tekanan maupun frustrasi,

mereka tetap mampu mengatasi situasi tersebut dengan baik. Selain itu, sikap yang selalu optimis akan dapat bermanfaat bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental, dikarenakan individu akan dapat menyesuaikan diri di kehidupan masyarakat, mengurangi masalah-masalah psikologis dan akan dapat menikmati kepuasan hidup serta menjadi lebih bahagia.

Menurut konsep islam juga tertuang konsep untuk tidak pantang menyerah dan selalu optimis, Adapun firman Allah SWT. dalam surat Ali Imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوْا وَلَا تَحْزَنُوْا وَاَنْتُمُ الْاَعْلَوْنَ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ ﴿١٣٩﴾

Artinya : "jangan;ah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman."
(Q.S Ali Imran:139) (Kementerian Agama RI, 2019)

Ayat Al-Qur'an tersebut juga menegaskan bahwa seseorang tidak diperbolehkan bersikap lemah atau kehilangan harapan. Pesan yang terkandung di dalamnya mendorong individu untuk memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri serta keyakinan yang kuat atas kemampuannya. Menurut perspektif Islam, individu yang mampu menjaga kepercayaan diri dan tidak larut dalam ketakutan maupun kesedihan saat menghadapi kegelisahan, termasuk ke dalam golongan orang-orang yang beriman dan istiqamah dalam menjalani kehidupannya sesuai dengan petunjuk Allah SWT.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan kerja

Kesiapan kerja seseorang dipengaruhi oleh dua jenis faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam diri individu, seperti kecerdasan intelektual, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, faktor eksternal meliputi pengaruh dari lingkungan luar individu, seperti masyarakat, keluarga, sekolah, dan lingkungan sosial sekitar (Ketut dalam Rozamuri, 2017). Lebih lanjut, menurut Pool dan Sewell (dalam Rozamuri, 2017), kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja dapat diukur melalui empat aspek utama: (a) knowledge, yaitu penguasaan pengetahuan di bidang yang relevan; (b) career management skills, yakni keterampilan dalam mengelola dan mengembangkan karier; (c) personal circumstance, yang berkaitan erat dengan karakter dan potensi diri; serta (d) presentation, yaitu kemampuan memahami dan menyampaikan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki secara efektif.

Azizah et al. (2019) menyatakan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kesiapan kerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam organisasi serta pelaksanaan program magang memberikan kontribusi penting dalam membentuk kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Melalui kedua pengalaman tersebut, seseorang tidak hanya memperoleh kesempatan untuk terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek-proyek yang mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, tetapi juga dapat

mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi praktis yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja secara nyata.

Selain praktik kerja lapangan (PKL), pengalaman dalam berorganisasi juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja individu. Hal ini disebabkan karena dalam lingkungan organisasi, individu terbiasa menghadapi berbagai permasalahan yang menuntut kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah melalui strategi tertentu. Individu yang memiliki tingkat pengalaman organisasi yang tinggi umumnya telah terbiasa membuat keputusan dengan mempertimbangkan berbagai informasi, alternatif solusi, serta risiko yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, semakin tinggi pengalaman seseorang dalam organisasi, maka kecenderungannya untuk siap menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja juga semakin besar (Lisdiyanto et al., 2018).

4. Aspek Kesiapan Kerja

a. Resiliensi/ketahanan

Dimensi resiliensi/ketahanan merupakan ketahanan terhadap umpan balik negative dan kapasitas untuk menghadapi tantangan kerja yang bersaing (Caballero et al., 2011). Resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali guna memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan (I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar et al., 2011).

b. Kematangan/maturitas

Indikator kematangan diartikan sebagai sikap menilai situasi secara kritis terlebih dahulu sebelum bereaksi secara optimal dan memiliki reaksi emosional yang stabil (Hikmat & Luthfiyani, 2020).

c. Motivasi

Dimensi motivasi merupakan komitmen, dorongan, orientas terhadap pencapaian (Caballero et al., 2011). Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Zulfa & Patmarina, 2024). Menurut Husin dan Umbara dalam (Nurdianningsih & Arifin, 2019) bahwa motivasi merupakan dorongan, upaya serta kebutuhan yang ada di dalam diri manusia.

d. Kemampuan Interpersonal

Dimensi kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk berkomunikasi, berinteraksi, membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain dalam berbagai keadaan dan situasi. Terdiri dari kemampuan dalam bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja (Caballero et al., 2011).

5. Ciri-ciri Memiliki Kesiapan Kerja

Ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator. Menurut Andika (2019), seseorang dikatakan siap kerja apabila ia memahami secara jelas tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan posisi yang diemban serta target yang harus dicapai. Fitriani, Wahyu, dan Widianto (2021) menambahkan bahwa kesiapan kerja juga tercermin dari kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan bekerja secara kolaboratif. Selain itu, kesiapan kerja ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan masalah secara efektif (Kurniawan, 2020), bersikap positif terhadap pekerjaan, menerima risiko yang muncul sebagai konsekuensi dari pekerjaannya, serta memahami dan mampu mengatasi tantangan yang timbul dari lingkungan kerja (Rahmawati et al., 2022).

B. Pengalaman Praktik Kerja Industri

1. Pengertian Pengalaman Praktik Kerja Industri

Praktik Kerja Industri merupakan bagian dari implementasi Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang diterapkan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengikuti pelatihan langsung di dunia usaha dan dunia industri, sehingga dapat mengintegrasikan teori yang diperoleh di sekolah dengan praktik nyata di lapangan. Pendidikan Sistem Ganda sendiri mengadaptasi model dual sistem dari Jerman, yang menekankan keterpaduan antara pendidikan formal dan pengalaman kerja praktis. Saat ini di Indonesia, model ini mulai

diterapkan dalam kurikulum SMK sejak tahun 1994, lalu dikembangkan lebih lanjut dalam kurikulum tahun 1999 dan 2004, serta disempurnakan dalam kurikulum KTSP sebagai bentuk penyelarasan antara dunia pendidikan dan kebutuhan dunia kerja.

Praktik kerja lapangan, yang juga dikenal sebagai pelatihan kerja, merupakan pengalaman belajar yang dialami langsung oleh siswa di dunia kerja. Menurut Suprijanto (2007), pelatihan kerja merupakan sebuah program yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan performa individu dalam keterampilan tertentu melalui latihan yang terstruktur. Sejalan dengan itu, Djojonegoro (1988) mengemukakan bahwa praktik kerja industri adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan kejuruan yang mengintegrasikan secara sinkron antara kegiatan pembelajaran di sekolah dan proses penguasaan keahlian yang dilakukan secara langsung di dunia usaha atau industri (DU/DI). Tujuan utamanya adalah untuk membekali siswa agar memiliki kompetensi profesional yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Menurut Sutrisno (2016), pengalaman kerja industri adalah proses pembelajaran berbasis kerja yang dirancang untuk memperkenalkan siswa pada situasi kerja sesungguhnya, dengan harapan siswa mampu memahami struktur organisasi, proses kerja, serta budaya kerja di industri. Kegiatan ini tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga melatih keterampilan non-teknis seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemampuan komunikasi.

Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) dapat dianalisis melalui pendekatan Experiential Learning Theory yang dikemukakan oleh David Kolb (1984). Teori ini menjelaskan bahwa pembelajaran yang efektif terjadi ketika individu terlibat secara langsung dalam suatu pengalaman nyata, kemudian merefleksikannya, membentuk konsep-konsep abstrak, dan akhirnya mengujicobakan konsep tersebut dalam situasi baru. Siklus pembelajaran yang terdiri dari empat tahap utama—yaitu pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif—sangat relevan dengan konteks Prakerin, di mana siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui keterlibatan langsung di dunia kerja. Melalui praktik tersebut, siswa tidak hanya memahami proses kerja secara teknis, tetapi juga mengembangkan kemampuan kognitif dan afektif melalui refleksi dan penerapan pengetahuan dalam situasi nyata.

Oemar Hamalik (2001) menyatakan bahwa praktik kerja lapangan merupakan komponen esensial dalam sistem pelatihan, khususnya dalam pengembangan wawasan dan keterampilan manajerial peserta didik. Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin) diharapkan tidak hanya memberikan pengalaman kerja langsung, tetapi juga membekali siswa dengan pemahaman mengenai praktik manajemen dasar. Melalui kegiatan ini, siswa diberi kesempatan untuk mengembangkan serta menerapkan kompetensi yang dimiliki, baik dalam aspek teknis maupun pengelolaan kerja. Selain itu, praktik di dunia industri memberikan peluang bagi siswa untuk memperoleh pengetahuan

tambahan yang tidak selalu tersedia dalam lingkungan sekolah formal, terutama terkait sistem kerja nyata dan dinamika lingkungan industri.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan kejuruan yang dirancang untuk memberikan pengalaman kerja secara langsung kepada peserta didik di lingkungan dunia usaha maupun industri. Wardiman Djojonegoro (1998) menjelaskan bahwa Prakerin merupakan bentuk pelaksanaan pendidikan keahlian yang mengintegrasikan secara sistematis antara kegiatan pembelajaran di sekolah dan program pelatihan keterampilan di tempat kerja nyata, sehingga siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan teoretis, tetapi juga penguasaan praktis sesuai tuntutan industri.

Menurut Hasibuan (2017), pengalaman kerja adalah akumulasi dari berbagai aktivitas dan tugas yang dilakukan seseorang selama masa kerja, yang secara bertahap akan membentuk sikap kerja, keahlian, dan etos kerja. Melalui praktik kerja industri, siswa akan mendapatkan gambaran langsung tentang bagaimana pekerjaan dilakukan secara profesional, dan hal ini akan sangat membantu mereka dalam membentuk kesiapan kerja setelah lulus.

Lebih lanjut, Caballero et al. (2011) menjelaskan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari serangkaian pengalaman belajar dan eksposur terhadap dunia kerja, termasuk praktik industri, yang memengaruhi dimensi psikologis seperti kepercayaan diri, resiliensi, dan kemampuan adaptasi (Caballero,

Walker, & Fuller-Tyszkiewicz, 2011). Aspek-aspek tersebut termasuk dalam ruang lingkup psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi karena menyangkut bagaimana individu mempersiapkan dirinya secara psikologis dalam lingkungan kerja nyata.

Pada konteks pendidikan vokasional di Indonesia, Permana et al. (2020) juga membuktikan bahwa Prakerin berkontribusi terhadap kesiapan mental dan motivasi siswa dalam memasuki dunia kerja, serta membentuk karakter kerja seperti tanggung jawab, ketekunan, dan disiplin, semua merupakan variabel psikologis yang dapat diukur dan diteliti (Permana, Fauzan, & Hamdan, 2020).

Manfaat lain dari praktik kerja industri adalah sebagai media untuk membangun kesiapan kerja, yaitu kesiapan siswa secara kompetensi, sikap, dan pengetahuan dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus. Siswa yang mengikuti program ini umumnya memiliki pemahaman lebih baik terhadap tuntutan kerja, sehingga lebih cepat beradaptasi di lingkungan kerja yang sesungguhnya (Putri & Lestari, 2020).

2. Pengalaman Praktik Kerja Industri Perspektif Islam

Menurut pandangan Islam, aktivitas bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah. Baik Al-Qur’an maupun hadis banyak memberikan penghargaan terhadap individu yang tekun bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Nilai-nilai Islam selaras dengan tujuan dari Praktik Kerja Industri, yang mendorong siswa

untuk berpartisipasi aktif dalam masyarakat melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, Islam juga menegaskan pentingnya menuntut ilmu. Ketika mengikuti Praktik Kerja Industri, siswa tidak hanya mengasah keterampilan teknis, tetapi juga memperluas wawasan serta pemahaman mereka mengenai dunia kerja. Hal ini tercermin dalam ayat Al-Qur'an yang menekankan pentingnya kerja bagi siswa SMK.

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ ۖ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ ﴿٤٣﴾

> Artinya: *"Dan janganlah kamu mengira bahwa orang-orang yang gugur di jalan Allah itu mati. Sebenarnya merka hidup di sisi Tuhannya dengan mendapat rezeki".* QS. Al-Ankabut ayat 43 (Kementerian Agama RI, 2019)

Secara umum, ayat ini membahas tentang pentingnya perjuangan dan pengorbanan di jalan Allah. Namun, nilai-nilai yang terkandung di dalamnya dapat dikaitkan dengan semangat kerja keras dan produktivitas yang seharusnya dimiliki oleh siswa SMK. Ketika melaksanakan Praktik Kerja Industri, siswa tidak hanya mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja di masa depan, tetapi juga sekaligus menjalankan anjuran Allah untuk bekerja dan berikhtiar dengan sungguh-sungguh.

3. Indikator Pengalaman Praktik Kerja Industri

Menurut Rusyana (1986), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam skala penelitian pada variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri, antara lain:

a. Pemahaman siswa tentang Praktik Kerja Industri (prakerin)

b. Keterampilan saat bekerja

c. Pembentukan sikap saat bekerja

d. Kegiatan setelah Praktik Kerja Industri (prakerin)

Indikator dari skala Pengalaman Praktik Kerja Industri ini dapat dijabarkan atau dibahas ke dalam teori *Experiential Learning* milik Kolb (1984). Indikator pemahaman siswa tentang prakerin termasuk dalam tahap pengalaman konkret dan refleksi karena siswa terlibat dalam penglaman langsung selama prakerin, memahami perbedaan antara teori dan praktik di dunia kerja, yang mana setelah itu mereka melakukan refleksi untuk mengerti lebih dalam tentang pekerjaan yang dilakukan. Indikator keterampilan saat bekerja termasuk dalam tahap konsep abstrak dan eksperimen aktif karena siswa menerapkan keterampilan teknis yang telah dipelajari, merefleksikan keterampilan yang diterapkan, dan mengembangkan konsep baru untuk meningkatkan keterampilan mereka di dunia kerja.

Indikator pembentukan sikap saat bekerja termasuk dalam tahap refleksi dan konsep abstrak karena siswa belajar mengembangkan sikap profesional melalui interaksi di tempat kerja dengan cara mereka merefleksikan pengalaman tersebut untuk membentuk sikap positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja tim. Indikator kegiatan setelah prakerin termasuk kedalam tahap eksperimen aktif dan refleksi karena siswa mengevaluasi pengalaman prakerin dan merencanakan langkah selanjutnya, seperti

mencari pekerjaan atau melanjutkan pendidikan berdasarkan pemahaman yang diperoleh.

4. Tujuan Praktik Kerja Industri

Praktik Kerja Industri di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertujuan untuk memberikan pengalaman nyata kepada siswa dalam dunia industri, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk memahami dan mengamati secara langsung berbagai proses kerja di lingkungan industri. Oemar Hamalik (2001) menyatakan bahwa secara umum, pelatihan kerja memiliki tujuan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja baik pada level struktural maupun fungsional, agar memiliki kemampuan dan disiplin kerja yang baik.

Tujuan dari praktik kerja industri diperjelas dalam Depdikbud (1997:7) yang dikutip dari Ratna Sari:2012, sebagai berikut :

a. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran (DU/DI)
b. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengalaman, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan
c. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan keterampilan dan sikap yang menjadi bekal dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan
d. Memberikan pengetahuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan

e. Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan melalui pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di dunia kerja (Depdikbud, 1997:1 dalam Ratna Sari).

Greene (2006, hlm. 118) mengemukakan bahwa kegiatan magang atau praktik kerja industri memberikan kesempatan bagi siswa untuk lebih mengenal dunia industri secara langsung, mengembangkan keterampilan komunikasi, serta mengeksplorasi lingkungan kerja yang mendukung penguasaan keahlian baru. Selain itu, praktik ini juga berfungsi sebagai sarana penerapan materi pembelajaran yang telah diperoleh di kelas ke dalam situasi nyata di dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari pelaksanaan praktik kerja industri adalah untuk membentuk mental siswa agar memiliki etos kerja yang tinggi, memperluas pengetahuan sesuai bidang keahliannya, serta memberikan wawasan dan pengalaman langsung mengenai dunia kerja. Kegiatan ini juga bertujuan untuk membekali siswa dengan keterampilan dan sikap profesional yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan di dunia kerja setelah mereka lulus.

5. Manfaat Pengalaman Praktik Kerja Industri

Praktik kerja industri memberikan kontribusi penting bagi siswa, terutama dalam hal peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman langsung yang berkaitan dengan dunia kerja maupun industri. Hal ini sejalan dengan pendapat Oemar Hamalik (2001, hlm. 92) yang

menyatakan bahwa praktik kerja merupakan bagian integral dari program pelatihan, karena melalui kegiatan ini peserta didik memperoleh kesempatan nyata untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari di sekolah ke dalam situasi kerja sesungguhnya.. Perlu bahkan dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat, antara lain :

a. Menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual. Hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
b. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah luas
c. Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan kemampuannya
d. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut (Oemar Hamalik, 2001:93).

Berdasarkan penjelasan di atas, praktik kerja industri memiliki peran penting dalam membantu siswa mengimplementasikan keterampilan yang diperoleh selama pembelajaran di sekolah. Melalui kegiatan ini, siswa tidak hanya dapat berlatih bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dipelajari, tetapi juga mengembangkan dan mempertajam kemampuan yang dimiliki.

Selain itu, praktik kerja industri turut membentuk kesiapan mental siswa dalam menghadapi dunia kerja secara nyata.

Dinyatakan dalam Depdiknas (2008:7), praktik kerja industri memberikan manfaat bagi peserta didik, yaitu :

a. Hasil peserta didik akan lebih bermakna, karena setelah tamatan akan betul-betul memiliki bekal keahlian profesional untuk terjun ke lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan taraf kehidupannya.
b. Rentang waktu *(lead time)* untuk mencapai keahlian profesional menjadi lebih singkat, karena setelah tamat praktik kerja industri tidak memerlukan waktu latihan lanjutan untuk mencapai tingkat keahlian siap pakai.
c. Keahlian profesional yang diperoleh melalui praktik kerja industri dapat meningkatkan harga dan rasa percaya diri tamatan yang pada akhirnya akan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian pada tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja industri bermanfaat bagi siswa sebagai sarana untuk memahami secara langsung lingkungan industri dan dunia kerja. Melalui pengalaman ini, siswa dapat belajar mengembangkan sikap profesional dan membekali diri dengan etos kerja yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.

6. Pelaksanaan dan Evaluasi Praktik Kerja Industri

Pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin) disesuaikan dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh masing-masing SMK berdasarkan kesepakatan dengan pihak industri mitra. Agar kegiatan ini berjalan secara optimal, diperlukan perencanaan yang matang antara sekolah dan industri. Adapun durasi minimal pelaksanaan Prakerin umumnya adalah dua bulan kerja, sesuai ketentuan standar pelatihan kejuruan.

Dinyatakan dalam Dikmenjur (2008) pelaksanaan program praktik kerja meliputi :

a. Praktik dasar kejuruan, dapat dilaksanakan sebagian di sekolah dan sebagian lainnya di industri, apabila industri memiliki fasilitas pelatihan di industrinya. Apabila industri tidak memiliki fasilitas pelatihan, maka kegiatan praktik dasar kejuruan sepenuhnya dilakukan di sekolah
b. Praktik keahlian produktif, dilaksanakan di industri dalam bentuk *"On Job Training"*, berbentuk kegiatan mengerjakan pekerjaan produksi atau jasa (pekerjaan sesungguhnya) di industri/perusahaan sesuai program keahliannya.
c. Pengaturan program 1), dan 2) harus disepakati pada awal program oleh kedua pihak.

Pelaksanaan praktik dasar kejuruan di SMK dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kelengkapan fasilitas yang tersedia baik di sekolah maupun di industri. Sementara itu, kegiatan praktik keahlian produktif yang sesuai dengan kompetensi siswa biasanya dilaksanakan di dunia industri atau perusahaan, di mana siswa terlibat secara langsung dalam proses produksi atau jasa yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Kelancaran pelaksanaan praktik kerja industri sangat bergantung pada adanya kesepakatan yang jelas antara pihak sekolah dan industri terkait jadwal serta mekanisme pelaksanaannya.

Evaluasi terhadap kegiatan praktik kerja industri dilakukan di akhir masa pelaksanaan dalam bentuk penilaian dan sertifikasi. Penilaian merupakan proses pemberian nilai terhadap performa siswa berdasarkan kriteria tertentu yang telah disepakati. Sedangkan sertifikasi merupakan bentuk pengakuan resmi atas kompetensi dan kewenangan siswa dalam menjalankan tugas-tugas tertentu, yang dilakukan melalui serangkaian uji keahlian yang mengacu pada standar industri dan dunia kerja. Proses evaluasi ini merupakan tanggung jawab bersama antara pihak sekolah dan pihak industri guna memastikan capaian siswa sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan (Depdikbud, 2007).

Aspek yang dinilai dari kegiatan praktik kerja industri dibedakan menjadi 2, yaitu dilihat dari aspek teknis dan aspek non-teknis. Penjelasannya sebagai berikut :

a. Aspek teknis adalah tingkat penguasaan keterampilan siswa dalam menyelesaikan pekerjaannya (kemampuan produktif)
b. Aspek non-teknis adalah sikap dan perilaku siswa selama di dunia usaha dan dunia industri yang menyangkut antara lain : disiplin, tanggung jawab, kreativitas, kemandirian, kerjasama, ketaatan, dan sebagainya (Tania, 2012: 16).

Pernyataan dari Oemar Hamalik (2001:120) mengatakan bahwa evaluasi hasil dari pelatihan meliputi beberapa hal sebagai berikut :

a. Evaluasi Aspek Pengetahuan

   Evaluasi aspek pengetahuan bertujuan untuk mengukur sejauh mana siswa menguasai fakta, memahami konsep dan teori, mampu menerapkan prinsip-prinsip materi pelatihan, serta menganalisis masalah dan menemukan solusinya. Selain itu, evaluasi ini juga menilai pemahaman siswa terhadap kegiatan dan produk yang dihasilkan selama pelatihan.
b. Evaluasi Aspek Keterampilan

   Evaluasi pada akhir pelatihan bertujuan untuk menilai sejauh mana keterampilan siswa berkembang selama mengikuti kegiatan pelatihan atau praktik kerja.
c. Evaluasi Aspek Sikap

   Evaluasi pada aspek sikap mencakup penilaian terhadap unsur-unsur seperti penghargaan, minat, nilai-nilai yang dianut,

kedisiplinan, tingkat kesadaran, serta karakter atau watak peserta didik.

C. Pengalaman Organisasi

1. Pengertian Pengalaman Organisasi

Menurut McShane dan Glinow (2010), organisasi merupakan bentuk asosiasi sosial antar individu yang memiliki keterikatan emosional dan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Secara sederhana, paradigma organisasi mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas (assignment), memikul tanggung jawab (responsibility), menjaga komitmen (commitment), serta menghadapi konsekuensi (consequent) dari tindakan yang diambil. Sementara itu, Dwi (2013) mendefinisikan pengalaman sebagai proses memperoleh pengetahuan melalui keterlibatan langsung atau reaksi pribadi terhadap suatu peristiwa. Pengalaman mencakup kecekatan dan pengetahuan yang didapatkan melalui praktik atau kejadian nyata yang melibatkan aspek emosional individu.

Kristanti et al. (2023) menyatakan bahwa pengalaman merupakan akumulasi pelajaran hidup yang diperoleh seseorang dari berbagai peristiwa yang dialaminya sepanjang perjalanan hidup. Bryant (1971) menambahkan bahwa pengalaman juga dapat diartikan sebagai memori episodik, yaitu kemampuan individu untuk menyimpan dan mengingat peristiwa yang

terjadi pada waktu dan tempat tertentu yang kemudian menjadi referensi autobiografis. Oleh karena itu, pengalaman dianggap sebagai bagian integral dalam kehidupan manusia yang memiliki nilai penting sebagai sumber pembelajaran dan pedoman dalam bertindak.

Istilah "organisasi" berasal dari bahasa Yunani organon yang berarti "alat" atau *tool*, yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Latin menjadi organizato, dan berkembang dalam bahasa Prancis pada abad ke-14 menjadi organization (Kusdi, 2009). Menurut Robbins dalam Fithriyyah (2021), organisasi merupakan suatu entitas sosial yang secara sadar terstruktur dan terkoordinasi, memiliki batas-batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan beroperasi secara berkesinambungan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama.

Kegiatan berorganisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan seseorang dalam suatu kelompok terstruktur yang terdiri atas dua orang atau lebih, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Siswa yang aktif mengikuti kegiatan organisasi akan memperoleh berbagai pengalaman yang dapat memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini karena pengalaman berorganisasi dapat menumbuhkan kepercayaan diri, mendorong ketertarikan terhadap hal-hal baru, dan meningkatkan keterampilan interpersonal (Krisnamurti, 2017). Berorganisasi juga memberikan banyak manfaat seperti pengembangan soft skills, perluasan wawasan dan jaringan, penyaluran minat dan bakat, peningkatan

kompetensi sosial, serta memberikan nilai tambah dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

Pengalaman organisasi dapat dimaknai sebagai hasil pembelajaran yang diperoleh individu dari keterlibatannya dalam berbagai aktivitas bersama kelompok yang memiliki hubungan emosional dan tujuan bersama. Pengalaman ini mencerminkan hasil interaksi dan kontribusi individu dalam proses mencapai sasaran organisasi, yang pada akhirnya membentuk keterampilan dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

2. Pengalaman Organisasi dalam Perspektif Islam

Pengalaman organisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan individu dalam suatu kelompok yang memiliki struktur dan tujuan bersama, di mana proses pembelajarannya berlangsung melalui interaksi langsung antara individu dan lingkungannya (Kristanti et al., 2023). Partisipasi dalam organisasi memberikan berbagai manfaat, seperti pengembangan kemampuan kerja sama dalam tim, pembentukan sikap mandiri, keterampilan komunikasi, eksplorasi minat dan bakat, peningkatan wawasan, serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar (Maros & Juniar, 2016).

Lebih lanjut, Saifullah (2013) mengidentifikasi sejumlah indikator yang mencerminkan pengalaman organisasi, antara lain responsivitas, akuntabilitas, kemampuan beradaptasi, empati, dan transparansi. Indikator-

indikator tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan dalam kegiatan organisasi tidak hanya berkontribusi pada pengembangan kemampuan sosial dan emosional siswa, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk karakter, meningkatkan kompetensi non-akademik, serta mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia kerja maupun dalam peran sosial mereka di masyarakat.

Menurut konsep islam juga tertuang konsep mengenai pengalaman organisasi yang mana salah satunya adalah terdapat kemampuan kepemimpinan (*leadership)*, Adapun firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 30

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ ا وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاۤءَۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya *“ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.*

(QS. Al Baqarah:30) (Kementerian Agama RI, 2019)

3. Indikator Pengalaman Organisasi

Menurut (McShane & Glinow, 2010), indikator dari pengalaman organisasi adalah sebagai berikut :

a. Komitmen

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku individu yang mencerminkan loyalitas terhadap organisasi serta keterlibatan aktif dalam upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat komitmen yang tinggi pada seseorang dapat dikenali melalui beberapa indikator, seperti keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, kesediaan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merujuk pada kondisi di mana seseorang memiliki kewajiban untuk menanggung dan memikul konsekuensi atas suatu tindakan atau situasi. Kesadaran akan tanggung jawab timbul karena individu memahami dampak positif maupun negatif dari perbuatannya. Selain itu, rasa tanggung jawab juga dipengaruhi oleh kepedulian serta dorongan internal untuk turut serta dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi orang lain.

c. Keikutsertaan dalam Organisasi

Partisipasi dalam organisasi merupakan bentuk keterlibatan kognitif dan emosional seseorang dalam suatu kelompok, yang memotivasi individu untuk berkontribusi secara aktif demi tercapainya tujuan bersama dalam organisasi tersebut.

d. Lebih Peka dan Berpola Pikir Kritis

Berpikir kritis merupakan suatu proses kognitif yang bertujuan untuk menghasilkan keputusan yang rasional dan dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai aspek kehidupan. Proses ini juga mencakup kemampuan untuk menyusun argumen secara logis dan mempertanyakan informasi secara objektif guna menilai kredibilitasnya.

e. Memiliki Kemampuan Berkomunikasi dan Menyampaikan Pendapat secara Efektif.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara komunikator dan komunikan. Komunikasi yang efektif bertujuan untuk memastikan pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh penerima serta mendorong terjadinya umpan balik. Agar proses komunikasi berjalan efektif, diperlukan penggunaan bahasa yang jelas, terstruktur, dan mudah dipahami oleh audiens.

4. Manfaat Pengalaman Organisasi

Keterlibatan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan individu, karena organisasi dapat dipandang sebagai miniatur masyarakat. Meski bersifat opsional, keikutsertaan dalam organisasi selama masa studi sangat dianjurkan bagi siswa, karena dapat melengkapi pembelajaran formal secara menyeluruh. Menurut Maros dan Juniar (2016), aktivitas organisasi memberikan kontribusi positif dalam membentuk karakter dan keterampilan siswa yang mendukung kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di luar lingkungan sekolah, manfaat kegiatan organisasi siswa adalah :

a. Melatih bekerja sama dalam bentuk tim kerja multi disiplin
b. Membina sikap mandiri, percaya diri, disiplin, dan bertanggung jawab
c. Melatih berorganisasi
d. Melatih berkomunikasi dan menyatakan pendapat di depan umum
e. Membina dan mengembangkan minat dan bakat
f. Menambah wawasan
g. Meningkatkan rasa kepedulian dan kepekaan pada masyarakat dan lingkungan siswa
h. Membina kemampuan kritis, produktif, kreatif, dan inovatif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa partisipasi siswa dalam kegiatan organisasi memberikan berbagai manfaat yang

signifikan, seperti pengembangan minat dan bakat, perluasan wawasan yang mendukung peningkatan prestasi akademik, serta kesempatan untuk membangun relasi sosial yang lebih luas dan memperoleh pengalaman berharga selama keterlibatannya dalam organisasi.

5. Karakteristik Organisasi

Menurut (Fithriyyah, 2021) karakteristik organisasi ada lima, sebagai berikut :

a. Unit/Entitas Sosial

Organisasi merupakan konstruksi sosial buatan manusia (man-made) yang bersifat abstrak dan tidak tampak secara fisik (intangible), sehingga sering disebut sebagai entitas buatan (artificial being). Karena sifatnya yang tidak berwujud secara nyata, organisasi lebih tepat dipahami sebagai realitas sosial daripada realitas fisik. Namun demikian, meskipun tidak bersifat fisik, keberadaan organisasi tetap memerlukan sarana fisik seperti gedung, perlengkapan kantor, dan mesin-mesin. Fasilitas ini tidak harus dimiliki secara langsung, tetapi penting untuk mendukung operasional organisasi. Keberadaan fasilitas fisik ini juga menjadi penanda eksternal yang memudahkan pihak luar mengenali eksistensi sebuah organisasi.

b. Beranggotakan Minimal Dua Orang

Untuk memenuhi syarat sebagai sebuah organisasi, kegiatan tidak dapat dilakukan oleh individu secara sendiri meskipun dibantu oleh mesin atau robot. Diperlukan keterlibatan setidaknya dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam suatu hubungan yang terstruktur, baik dalam bentuk interaksi fisik di tempat kerja yang sama maupun dalam jaringan kerja tertentu. Oleh karena itu, salah satu ciri utama dari suatu organisasi adalah keberadaan anggota lebih dari satu orang, yang memungkinkan terjadinya kolaborasi, pembagian tugas, serta spesialisasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Berpola Kerja yang Terstruktur

Syarat utama bahwa suatu organisasi harus memiliki minimal dua anggota menekankan bahwa sekadar berkumpulnya dua orang atau lebih belum cukup untuk disebut sebagai organisasi. Suatu kelompok baru dapat dikategorikan sebagai organisasi apabila terdapat koordinasi yang jelas dan pola kerja yang terstruktur di antara anggotanya.

d. Mempunyai Tujuan

Organisasi dibentuk bukan tanpa alasan, melainkan karena manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kerja sama untuk mencapai tujuan. Meskipun tujuan individu dapat dicapai secara mandiri, pencapaian tersebut akan lebih efisien dan efektif jika

dilakukan bersama melalui wadah organisasi yang memungkinkan kolaborasi antarindividu dalam satu ikatan kerja.

e. Mempunyai Identitas Diri

Secara formal, identitas suatu organisasi dapat dikenali melalui dokumen pendirian resmi yang mencakup informasi mengenai keanggotaan, kegiatan yang dijalankan, struktur pengelolaan, dan mekanisme pengaturan organisasi tersebut. Namun demikian, identitas organisasi juga dapat tercermin dari aspek informal yang bersifat tidak kasat mata, seperti budaya organisasi. Budaya ini, meskipun sulit diukur secara langsung, memiliki peran penting dalam membentuk karakter unik sebuah organisasi. F. Landa Jocano, seorang antropolog asal Filipina, menekankan bahwa tanpa budaya, sekelompok individu yang bekerja sama belum bisa disebut sebagai organisasi. Dengan demikian, budaya dipandang sebagai elemen esensial yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

D. Pengaruh antar Variabel

Berdasarkan konteks pendidikan vokasi di Indonesia, saat ini muncul suatu paradoks. Meskipun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dirancang dengan tujuan utama untuk mencetak lulusan yang siap memasuki dunia kerja, data terbaru justru menunjukkan bahwa lulusan SMK menjadi penyumbang tertinggi dalam angka pengangguran nasional. Fenomena ini

mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi kerja lulusan dengan tuntutan riil dunia industri. Hal ini menegaskan urgensi peningkatan kualitas kesiapan kerja sebagai prioritas strategis, agar lulusan SMK dapat lebih optimal dalam memperoleh pekerjaan yang relevan dengan bidang keahlian yang telah mereka tempuh selama pendidikan.

Meskipun demikian, kesiapan kerja siswa tidak terbentuk secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, salah satunya adalah pengalaman dalam berorganisasi. Berdasarkan kondisi tersebut serta temuan-temuan empiris yang tersedia, peneliti merasa perlu untuk melakukan telaah yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pengalaman berorganisasi dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa di SMKN 1 Singosari.

Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Pengalaman Organisasi merupakan dua variabel yang memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan siswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Pengalaman Praktik Kerja Industri memberikan wadah bagi siswa untuk mengaplikasikan kompetensi yang diperoleh di bangku sekolah ke dalam lingkungan kerja nyata. Permana, Haris, dan Rachmawati (2020) menegaskan bahwa keterlibatan aktif siswa dalam kegiatan praktik kerja industri secara langsung dapat meningkatkan pemahaman terhadap standar kerja profesional, membentuk etos kerja, serta memperkuat kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan

industri. Pandangan ini diperkuat oleh Suprijanto (2007), yang menyebut bahwa pelatihan kerja seperti Prakerin adalah bagian dari proses pembelajaran sistematis untuk membentuk performansi dan produktivitas kerja melalui pengalaman langsung di lapangan.

Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) terbukti secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Prakerin menjadi salah satu strategi utama dalam menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Hasil penelitian Aprianto (2023) yang dilakukan di SMK Jombang menunjukkan bahwa Prakerin memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,489. Temuan ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelaksanaan Prakerin dan kesiapan siswa dalam memasuki dunia kerja.

Penelitian oleh Musfadli, Baso, dan Rijal (2024) di SMK Muhammadiyah Marioriwawo menunjukkan bahwa Prakerin memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,441 yang lebih besar dari ttabel, serta nilai signifikansi < 0,05 (Musfadli, Baso, & Rijal, 2024). Hal ini menguatkan pandangan bahwa Prakerin tidak hanya memperkenalkan siswa pada dunia industri, tetapi juga menumbuhkan sikap kerja dan pemahaman terhadap standar profesional.

Sementara itu, pengalaman organisasi berperan dalam pengembangan aspek non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, tanggung jawab, dan

kemampuan bekerja dalam tim. Siswanto (2011) menjelaskan bahwa keterlibatan aktif dalam organisasi melatih siswa menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan berinteraksi secara sosial, yang semuanya merupakan bekal penting dalam dunia kerja. Hal ini didukung oleh Krisnamurti (2017) yang menyatakan bahwa siswa yang memiliki pengalaman organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman serupa.

Pengalaman organisasi juga memberikan kontribusi yang besar terhadap kesiapan kerja. Penelitian oleh Azizah et al. (2019) di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam pengembangan keterampilan interpersonal, tanggung jawab, dan kepemimpinan (Azizah, Irawati, & Azizah, 2019). Hal senada diungkapkan oleh Widyaningrum (2022) dalam penelitiannya di SMK Negeri 1 Banyudono, yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi menyumbang sebesar 72,6% dalam membentuk employability skills siswa, yang menjadi komponen utama dalam kesiapan kerja (Widyaningrum, 2022).

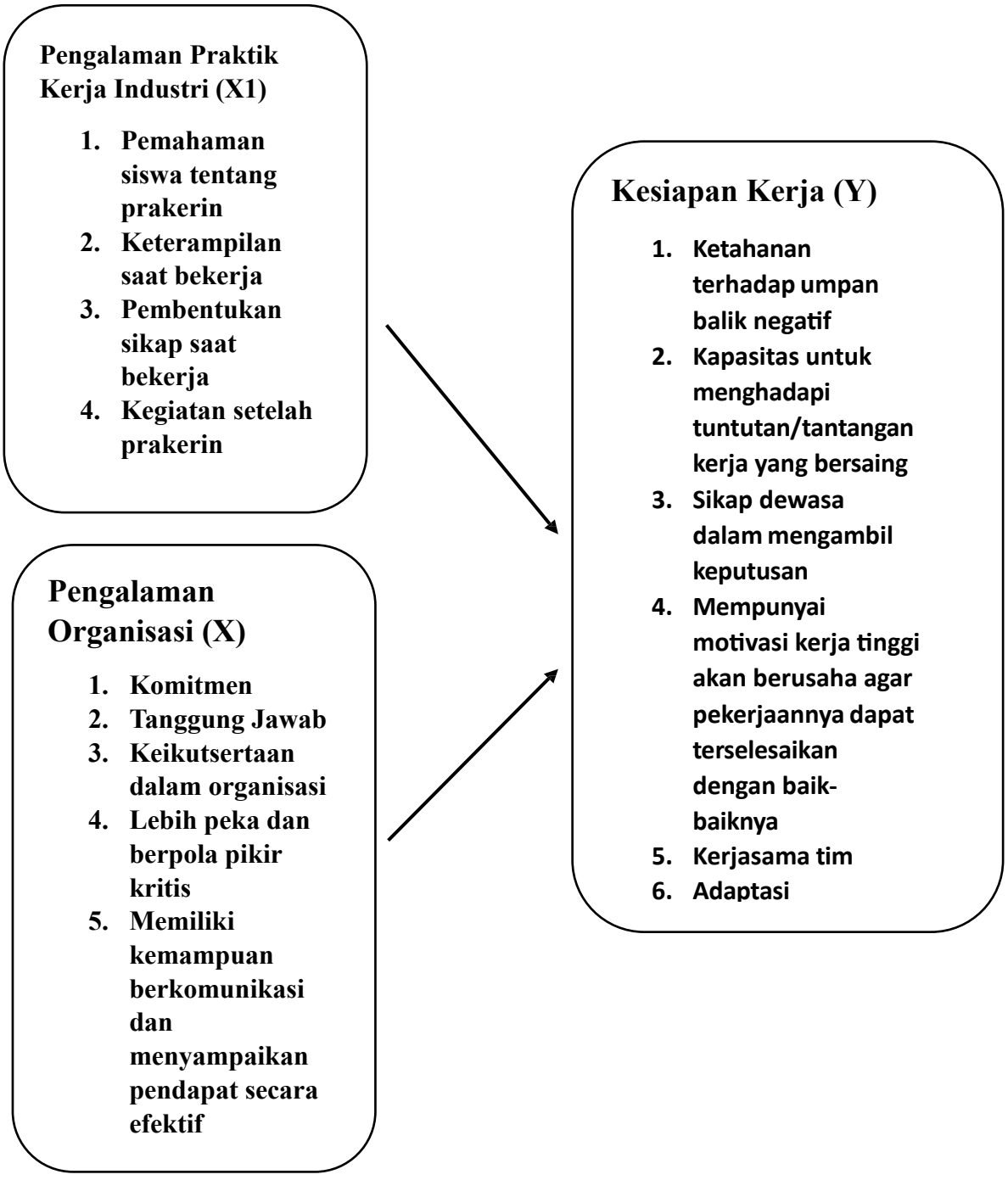
Secara teoritis, pandangan ini diperkuat oleh Caballero et al. (2011) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja (work readiness) mencakup dimensi keterampilan teknis (hard skills) dan keterampilan interpersonal (soft skills) yang diperoleh melalui pengalaman nyata di dunia kerja

maupun kegiatan sosial seperti organisasi (Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz, 2011). Oleh karena itu, integrasi antara pengalaman dari Prakerin dan pengalaman organisasi dianggap sebagai pendekatan ideal dalam membentuk kesiapan kerja yang utuh dan berimbang.

Kedua variabel ini saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja yang komprehensif. Caballero et al. (2011) menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh aspek soft skills yang dikembangkan melalui pengalaman sosial dan profesional. Maka dari itu, baik praktik kerja industri maupun pengalaman organisasi memainkan peran penting dalam mempersiapkan siswa SMK menjadi individu yang adaptif, kompeten, dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja modern.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa baik praktik kerja industri maupun pengalaman organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Keduanya saling melengkapi prakerin mengembangkan keterampilan teknis dan pemahaman dunia kerja, sedangkan pengalaman organisasi memperkuat kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta kolaborasi yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

E. Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

: pengaruh variabel X ke Y

H0 : Terdapat pengaruh positif antara pengalaman praktik kerja industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis ex post facto. Menurut Sugiyono (2023), *ex post facto* adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi, kemudian ditelusuri ke belakang guna mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dari peristiwa tersebut. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y secara kausal atau sebab-akibat. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan studi yang mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan hubungan kausal menunjukkan adanya pengaruh langsung satu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dikonversi menjadi bentuk numerik (Sugiyono, 2023).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Istilah variabel merujuk pada segala sesuatu yang menjadi fokus observasi dalam suatu penelitian. Variabel sering pula dipahami sebagai elemen-elemen yang memiliki peran dalam terjadinya suatu peristiwa atau

fenomena yang menjadi objek kajian (Suryabrata, 1995). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat :

a. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang perubahannya diduga atau terbukti memberikan pengaruh terhadap variabel lain, atau dengan kata lain, variabel yang pengaruhnya ingin ditelusuri terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri atas Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi.
b. Variabel Terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain atau variabel lain yang dipengaruhi variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kesiapan Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merujuk pada perumusan makna suatu variabel berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik yang dapat diamati dan diukur. Oleh karena itu, peneliti perlu menetapkan definisi operasional yang paling sesuai dan relevan dengan variabel yang menjadi fokus penelitiannya (Azwar, 2012). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kesiapan Kerja

Kesiapan (*readiness*) dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana kepuasan individu timbul dari aktivasi unit-unit

pengantar dalam dirinya, yang kemudian menciptakan dorongan untuk melakukan atau menahan diri dari suatu tindakan tertentu (Yudhawati & Haryanto, 2017). Dalam Kamus Psikologi yang disusun oleh Chaplin (1989), kesiapan dijelaskan sebagai: (1) kondisi siaga dalam merespons suatu stimulus, dan (2) tingkat kematangan atau perkembangan yang mendukung seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas secara efektif. Hersey dan Blanchard, sebagaimana dikutip oleh Robbins dan Judge (2013), mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana individu memiliki kecakapan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

b. Praktik Kerja Industri

Praktik kerja industri merupakan kegiatan pembelajaran berbasis kerja yang dirancang untuk memperkenalkan siswa pada situasi kerja sesungguhnya, termasuk struktur organisasi, sistem kerja, dan budaya kerja yang berlaku. Proses ini bertujuan untuk mempersiapkan siswa menjadi lulusan yang adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja modern (Sutrisno, 2016).

Menurut Rusyana (1986) ada beberapa indikator untuk mengukur variabel pengalaman praktik kerja industri yaitu, pemahaman siswa tentang praktik kerja industri, keterampilan saat bekerja, pembentukan sikap saat bekerja, dan kegiatan setelah praktik kerja industri.

c. Pengalaman Organisasi

Kegiatan berorganisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan individu dalam suatu kelompok yang terstruktur, yang terdiri dari dua orang atau lebih dan memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai melalui kerja sama. Siswa yang aktif mengikuti kegiatan organisasi umumnya memiliki pengalaman yang lebih luas dalam berorganisasi, sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman serupa. Melalui pengalaman berorganisasi, siswa dapat mengembangkan rasa percaya diri serta ketertarikan terhadap hal-hal baru (Krisnamurti, 2017). Berorganisasi juga memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan keterampilan softskill, perluasan wawasan dan jejaring sosial, pengembangan minat dan bakat, serta peningkatan kompetensi sosial. Semua hal ini menjadi bekal penting bagi siswa dalam memasuki dunia kerja.

D. Partisipan

Partisipan dalam penelitian kali ini terdiri dari siswa laki-laki dan perempuan kelas 12 SMKN 1 Singosari dengan populasi sejumlah 750 siswa/I kelas 12 angkatan 2022 yang akan lulus pada tahun 2025 dengan jurusan sebanyak 11 jurusan di SMKN 1 Singosari dan untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 254 responden.

Menentukan sampel bukanlah perkara mudah, tetapi ada rumus tersendiri untuk mendapatkan hasil dari jumlah sampel yang dibutuhkan. Sebuah tabel rumus penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan hasil dari (Krejcie & Morgan, 1970) yang mengembangkan rumus untuk menentukan ukuran sampel dari artikel *"Small Sample Techniques"* yang dihasilkan *National Education Association* (NEA), menjadi tabel siap pakai.

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1.200	291
15	14	230	144	1.300	297
20	19	240	148	1.400	302
25	24	250	152	1.500	306
30	28	260	155	1.600	310
35	32	270	159	1.700	313
40	36	280	162	1.800	317
45	40	290	165	1.900	320
50	44	300	169	2.000	322
55	48	320	175	2.200	327
60	52	340	181	2.400	331
65	56	360	186	2.600	335
70	59	380	191	2.800	338
75	63	400	196	3.000	341
80	66	420	201	3.500	346
85	70	440	205	4.000	351
90	73	460	210	4.500	354
95	76	480	214	5.000	357
100	80	500	217	6.000	361
110	86	550	226	7.000	364
120	92	600	234	8.000	367
130	97	650	242	9.000	368
140	103	700	248	10.000	370
150	108	750	254	15.000	375
160	113	800	260	20.000	377
170	118	850	265	30.000	379
180	123	900	269	40.000	380
190	127	950	274	50.000	381
200	132	1.000	278	75.000	382
210	136	1.100	285	100.000	384

Gambar 3.1

Tabel Krejcie dan morgan

Jadi, jika jumlah populasi atau N=750 orang, maka sampel yang dibutuhkan adalah 254 orang. Peneliti akan menguji hasil data yang dikumpulkan setelah menyebarkan kuesioner.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Proportionate Stratifed Random Sampling.* Sugiyono (2017) menyatakan bahwa *Proportionate Stratifed Random Sampling* digunakan apabila populasi yaitu siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Strata yang diaksud dalam penelitian ini yaitu kelas 12,

E. Alat Pengumpulan Data

Skala likert digunakan sebagai alat untuk mengukur tanggapan responden. Kesiapan kerja menjadi variabel (Y) dalam penelitian ini, sedangkan Pengalaman Praktik Kerja Industri menjadi variabel bebas (X1) dan Pengalaman Organisasi menjadi variabel bebas (X2), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan.

Penyajian hasil ini didasarkan pada distribusi frekuensi yang memberikan gambaran mengenai distribusi subjek menurut kategori-kategori nilai variabel. Jawaban dari pertanyaan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk Skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jenis pernyataan terdiri dari 1 macam yaitu positif. Berdasarkan teori Likert, ada lima jawaban yang digunakan dalam

penelitian ini dengan menggunakan rentang skor 1 sampai 5, seperti kriteria sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1

Kriteria menggunakan Teori Likert

Alternatif Jawaban	Skor	Skor
	+	-
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Berikut merupakan *Blue Print* skala dari variabel Kesiapan Kerja, Praktik Kerja Industri, dan Pengalaman Organisasi dapat dilihat pada tabel 3.2, tabel 3.3, dan tabel 3.4 :

Tabel 3.2

Blue Print Skala Kesiapan Kerja

Indikator	Jumlah	Pernyataan
Ketahanan terhadap umpan balik	4	Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya
		Saya merasa tidak perlu mencari informasi mengenai macam-macam pekerjaan karena akan membuat saya semakin bingung*
		Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dalam memilih pekerjaan*
		Saya tidak suka dikritik jika pekerjaan yang sudah saya lakukan benar menurut saya*
Kapasitas untuk menghadapi tuntutan/tantangan kerja yang bersaing	3	Saya siap menerima tantangan dari perusahaan meskipun saya baru lulus sekolah
		Saya siap bekerja dnegan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan
		Saya siap menghadapi segala kondisi di luar prediksi saya
Sikap dewasa dalam mengambil keputusan	3	Saat hendak menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebuh dahulu
		Pendapat orang lain lebih mempengaruhi saya dalam mengambil keputusan dibandingkan pendapat saya pribadi*
		Saya mengambil keputusan dengan mempertimbangkan dampak baik maupun buruk dari keputusan tersebut
Mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya	2	Saya semangat bekerja agar tidak membebani orang lain
		Saya merasa kurang bersemangat saat bekerja karena tidak ada dukungan dari orang terdekat saya*
Kerjasama tim	3	Saya bersedia membantu anggota tim saya yang sedang kesulitan
		Saya berusaha untuk membangun komunikasi yang bagus dengan anggota tim agar bisa bekerja secara maksimal
		Saya akan menyerahkan semua pekerjaan saya kepad anggota tim*
Adaptasi	4	Saya mampu menyesuaikan diri saya diantara orang-orang dengan berbagai latar belakang
		Saya butuh waktu lama untuk merasa nyaman di lingkungan baru*
		Saya merasa nyaman bergaul dengan teman satu ras saja*

Tabel 3.3

Blue Print Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri

Indikator	Jumlah	Pernyataan
Pemahaman siswa tentang prakerin	2	Prakeirn menambah pengalaman yang tidak saya peroleh di sekolah
		Saya memahami bagaimana teori yang diajarkan di sekolah dapat diterapkan saat prakerin
Keterampilan saat bekerja	5	Prakerin mengasah keterampilan saya dalam bekerja
		Saya mengerjakan tugas prakerin sesuai dengan anjuran mentor selama prakerin
		Saya bertanya kepada mentor saat tidak paham tentang pengerjaan tugas prakerin
		Saat mengerjakan tugas prakerin, saya memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya kerjakan
		Saya mampu mencari solusi jika menghadapi kendala saat bekerja di industri
Pembentukan sikap saat bekerja	4	Saat pelaksanaan prakerin, saya datang tepat waktu
		Kegiatan prakerin mengajarkan saya untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan
		Saya memahami pentingnya menjaga etika dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan
		Prakerin menumbuhkan sikap profesional saya dalam bekerja
Kegiatan setelah prakerin	4	Saya mencatat kegiatan-kegiatan selama melaksanakan prakerin
		Mentor mengevaluasi pekerjaan saya secara berkala
		Saya merasa ada perubahan pemahaman mengenai materi dan praktik yang dipelajari di sekolah setelah melaksanakan prakerin
		Prakerin membantu saya menentukan jalur karir yang ingin saya tekuni

Tabel 3.4

Blue Print Skala Pengalaman Organisasi

Indikator	Jumlah	Pernyataan
Komitmen	3	Saya selalu menyempatkan waktu untuk ke ruang organisasi meskipun sedang sibuk
		Saya bekerja secara maksimal demi kelangsungan organisasi agar tetap maju
		Saya tetap menjalankan tanggung jawab di organisasi meskipun memiliki kesibukan lain
Tanggung Jawab	5	Saya melakukan semua tugas yang telah ditentukan di dalam organisasi
		Saya merasa tidak nyaman ketika tidak melakukan kewajiban saya di organisasi
		Saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap organisasi yang saya ikuti
		Saya merasa bertanggung ajwab untuk berkontribusi dalam perkembangan organisasi
		Saya tetap menyelesaikan tugas organisasi meskipun ada konflik atau kendala dalam tim
Keikutsertaan dalam organisasi	5	Saya berperan aktif dalam kegiatan organisasi bukan hanya sebagai anggota pasif
		Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas organisasi
		Saya memberikan kontribusi terbaik berupa tenaga, ide, waktu, hingga materi (uang) selama berorganisasi
		Saya selalu mengikuti program kerja yang dilaksanakan organisasi
		Saya mampu membagi waktu untuk mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah dan untuk aktif mengikuti aktivitas organisasi
Lebih peka dan berpola pikir kritis	5	Saya sering menanggapi permasalahan yang ada secara lisan maupun tulisan
		Saya selalu memikirkan dengan matang terlebih dahulu sebelum membuat keputusan
		Ketidak sedang berdiskusi, saya mengoreksi teman yang pendapatnya kurang benar
		Saya tidak hanya mengkritik masalah di organisasi, tetapi juga mengusulkan solusi yang dapat diterapkan
		Saya terlibat dalam diskusi untuk menentukan keputusan penting dalam organisasi
Memiliki kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan pendapat secara efektif	5	Saya sering berkomunikasi, berdiskusi, dan berkoordinasi dengan teman mengenai urusan organisasi
		Saya mampu menyampaikan gagasan dengan jelas agar mudah dipahami orang lain
		Saya sering mengemukakan pendapat dalam suatu forum pertemuan maupun rapat organisasi
		Saya mampu menyampaikan pendapat saya dengan baik meskipun berbeda dengan mayoritas anggota organisasi
		Saya mampu menjelaskan ide saya dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain

F. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data, dan tahap analisis data.

1. Tahap Persiapan

   Persiapan yang dilakukan adalah dengan menyusun proposal dan instrument penelitian yang akan disebarkan terlebih dahulu di keabsahan kata alat ukur pada siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari selain subjek utama yang mana total siswa yang mengerjakan instrument uji coba ada sebanyak 33 siswa

2. Tahap Pengumpulan

   Pelaksanaan penelitian dilakukan pada siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari. Dilakukan dari tanggal 7 hingga 29 Maret 2025. Setelah semua terkumpul maka dilaksanakan tahapan pengumpulan data keseluruhan.

3. Tahap Analisis Data

   Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam empat hal:

   a. Mengecek kembali instrument-instrument yang terkumpul
   b. Melakukan skoring pada setiap item
   c. Menganalisis data dengan menggunakan program pengolahan data pada komputer
   d. Interpretasi hasil analisis

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan data yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengukuran yang diharapkan (Azwar, 2014). Istilah validitas sendiri berasal dari kata validity, yang mengacu pada tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Sebuah instrumen dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila instrumen tersebut mampu mengukur sesuai dengan aspek yang hendak diukur dan memberikan hasil yang konsisten dengan tujuan penggunaannya.

Teknik korelasi yang digunakan adalah metode Product Moment Pearson, yaitu suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel, dalam hal ini antara skor item dan skor total. Metode ini cocok digunakan untuk skala data interval atau rasio seperti pada kuesioner berbasis skala Likert. Suatu item pada kuesioner dikatakan valid apabila nilai signifikansi yang dihasilkan berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi item tersebut melebihi 0,05, maka item tersebut dianggap tidak valid (Sugiyono, 2017; Arikunto, 2019).

Berikut hasil uji validitas yang dilakukan pada tiga skala penelitian,yakni skala praktik kerja industri, skala pengalaman

organisasi, dan skala kesiapan kerja terdapat beberapa item yang gugur. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.5

Skala kesiapan kerja dengan item sebanyak 24 item dan gugur sebanyak 6 butir menyisakan 18 item yang valid. Hasil uji validitas skala kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel 3.5:

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja

No	Indikator	No Item	Sig.2-tailed	α (5%)	Kriteria
1.	Ketahanan terhadap umpan balik negatif	1	0,002	0,05	Valid
		2	0,000	0,05	Valid
		3	0,005	0,05	Valid
		4	0,002	0,05	Valid
2.	Kapasitas untuk menghadapi tuntutan/tantangan kerja yang bersaing	5	0,005	0,05	Valid
		6	0,001	0,05	Valid
		7	0,000	0,05	Valid
		8	0,650	0,05	Tidak Valid
3.	Sikap dewasa dalam mengambil keputusan	9	0,020	0,05	Valid
		10	0,100	0,05	Tidak Valid
		11	0,006	0,05	Valid
		12	0,000	0,05	Valid
4.	Mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya	13	0,008	0,05	Valid
		14	0,000	0,05	Valid
		15	0,094	0,05	Tidak Valid
		16	0,453	0,05	Tidak Valid
5.	Kerjasama tim	17	0,002	0,05	Valid
		18	0,000	0,05	Valid
		19	0,003	0,05	Valid
		20	0,108	0,05	Tidak Valid
6.	Adaptasi	21	0,058	0,05	Tidak Valid
		22	0,000	0,05	Valid
		23	0,001	0,05	Valid
		24	0,002	0,05	Valid

Skala pengalaman praktik kerja industri terdapat 19 item dan sebanyak 4 butir item gugur sehingga bersisa 15 item. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri

No	Indikator	No Item	Sig.2-tailed	α (5%)	Kriteria
	Pemahaman siswa tentang prakerin	25	0,110	0,05	Tidak Valid
		26	0,108	0,05	Tidak Valid
		27	0,026	0,05	Valid
		28	0,000	0,05	Valid
2.	Keterampilan saat bekerja	29	0,002	0,05	Valid
		30	0,002	0,05	Valid
		31	0,008	0,05	Valid
		32	0,004	0,05	Valid
		33	0,027	0,05	Valid
3.	Pembentukan sikap saat bekerja	34	0,007	0,05	Valid
		35	0,223	0,05	Tidak Valid
		36	0,000	0,05	Valid
		37	0,013	0,05	Valid
		38	0,000	0,05	Valid
4.	Kegiatan setelah prakerin	39	0,006	0,05	Valid
		40	0,015	0,05	Valid
		41	0,000	0,05	Valid
		42	0,291	0,05	Tidak Valid
		43	0,000	0,05	Valid

Skala pengalaman organisasi terdapat 23 item dan tidak ada item yang gugur. Hasil uji validitas skala pengalaman organisasi dapat dilihat pada tabel 3.7 :

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Skala Pengalaman Organisasi

No	Indikator	No Item	Sig.2-tailed	α (5%)	Kriteria
1.	Komitmen	44	0,000	0,05	Valid
		45	0,000	0,05	Valid
		46	0,000	0,05	Valid
2.	Tanggung jawab	47	0,000	0,05	Valid
		48	0,000	0,05	Valid
		49	0,000	0,05	Valid
		50	0,000	0,05	Valid
		51	0,000	0,05	Valid
3.	Keikutsertaan dalam organisasi	52	0,000	0,05	Valid
		53	0,000	0,05	Valid
		54	0,000	0,05	Valid
		55	0,000	0,05	Valid
		56	0,000	0,05	Valid
4.	Lebih peka dan berpola pikir kritis	57	0,000	0,05	Valid
		58	0,000	0,05	Valid
		59	0,000	0,05	Valid
		60	0,000	0,05	Valid
		61	0,000	0,05	Valid
5.	Memiliki kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan pendapat secara efektif	62	0,000	0,05	Valid
		63	0,000	0,05	Valid
		64	0,000	0,05	Valid
		65	0,000	0,05	Valid
		66	0,000	0,05	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mencerminkan sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan data yang stabil dan akurat dari waktu ke waktu. Menurut Azwar (2014), koefisien reliabilitas (r_{xy}) berada dalam kisaran 0 hingga 1,00, di mana nilai yang mendekati 1,00 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Dalam penelitian

ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* melalui bantuan perangkat lunak pengolahan data statistik komputer.

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji *try out* terhadap 33 responden. Berikut hasil dari uji reliabilitas try out dapat dilihat pada tabel 3.8:

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja

Skala	Jumlah Butir Valid	Koefisien Alpha
Pengalaman Praktik Kerja Industri	19	0,934
Pengalaman Organisasi	23	0,988
Kesiapan Kerja	24	0,902

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel 4.4 diketahui bahwa nilai koefisien pada variabel pengalaman praktik kerja industri sebesar 0,934, koefisien pada variabel pengalaman organisasi sebesar 0,988, dan koefisien pada variabel kesiapan kerja sebesar 0,902. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel, yaitu > 0,6 yang mengartikan bahwa item-item pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau konsisten sehingga layak untuk digunakan sebagai instrument pada penelitian ini.

Setelah dilakukan uji *try out* pada setiap variabel, peneliti melakukan penyebaran angket atau kuesioner terhadap 245 sampel

siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari tahun ajar 2024/2025. Berikut hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel 3.9 :

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja

Skala	Jumlah Butir Valid	Koefisien Alpha
Pengalaman Praktik Kerja Industri	15	0,934
Pengalaman Organisasi	23	0,988
Kesiapan Kerja	18	0,902

Berdasarkan hasil reabilitas pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai koefisien pada variabel pengalaman praktik kerja industri sebesar 0,934, variabel pengalaman organisasi sebesar 0,988 dan variable kesiapan kerja sebesar 0,902. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel yaitu > 0,6 yang mengartikan bahwa item-item pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau konsisten sehingga layak untuk digunakan sebagai instrument pada penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data

Peneliti menyebarkan angket kepada seluruh siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari sebagai metode pengumpulan data, karena populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas 12 di sekolah tersebut. Menurut Sugiyono (2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas

subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan darinya.

Berikut di bawah ini beberapa uji pada data yang akan dilakukan menggunakan aplikasi pengujian yang terdapat pada komputer :

1. Analisis Statistik Deskriptif (Deskripsi Data)

   Statistik deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono, 2017, hlm. 207–208). Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai masing-masing variabel, baik variabel independen maupun dependen. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif untuk memaparkan informasi terkait variabel Kesiapan Kerja (Y), Praktik Kerja Industri (X1), dan Pengalaman Organisasi (X2).

   Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu disusun tabel atau distribusi frekuensi guna mengklasifikasikan data ke dalam kategori umum atau rata-rata, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai distribusi subjek berdasarkan nilai dari masing-masing variabel. Langkah-langkah yang digunakan dalam menggambarkan teknik ini adalah sebagai berikut :

   a. Menentukan rentang atau jangkauan yaitu data tersebar dikurangi data terkecil.

b. Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan. Banyak kelas yang diambil paling sedikit 5 kelas dan paling banyak 15 kelas, dipilih menurut keperluan.
c. Menentukan panjang kelas interval dengan cara rentang dibagi banyak kelas.
d. Pilih ujung bawah kelas pertama.
e. Menetapkan jenjang kriteria.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menentukan kategori deskriptif variabel Praktik Kerja Industri, Pengalaman Organisasi, dan Kesiapan Kerja sebagai berikut:

a. Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri

Cara untuk mengetahi kategori deskriptif Praktik Kerja Industri (X1) dilakukan beberapa langkah berikut :

Nilai maksimal : 15x5 =75

Nilai minimal : 15x1 = 15

Range : 75 – 15 = 60

Kelas interval : 5

Panjang kelas interval : 60 : 5 = 12

Tabel 3.10

Jenjang Kriteria Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri

No	Interval	Kategori
1	<63-75	Sangat Tinggi
2	>51-63	Tinggi
3	<39-51	Cukup Tinggi
4	<27-39	Rendah
5	15-27	Sangat Rendah

Sumber : data primer diolah, 2025

b. Variabel Pengalaman Organisasi

Cara mengetahui kategori deskriptif presentase Pengalaman Organisasi (X2) dilakukan beberapa langkah berikut :

Nilai maksimal : 23 x 5 =115

Nilai minimal : 23 x 1 = 23

Range : 115 – 23 = 92

Kelas interval : 5

Panjang kelas interval : 92 : 5 = 18,4

Tabel 3.11

Jenjang Kriteria Variabel Pengalaman Organisasi

No	Interval	Kategori
1	<96,6-115	Sangat Tinggi
2	<78,2-96,6	Tinggi
3	<59,8-78,2	Cukup Tinggi
4	<41,4-59,8	Rendah
5	23-41,4	Sangat Rendah

Sumber : data primer diolah, 2025

c. Variabel Kesiapan Kerja

Cara menentukan kategori deskriptif presentase Kesiapan Kerja (Y) dilakukan beberapa langkah berikut :

Nilai maksimal : 18 x 5 = 90

Nilai minimal : 18 x 1 = 18

Range : 90 – 18 = 72

Kelas interval : 5

Panjang kelas interval : 72 : 5 = 14,4

Tabel 3.12

Jenjang Kriteria Variabel Kesiapan Kerja

No	Interval	Kategori
1	<75,6-90	Sangat Tinggi
2	<61,2-75,6	Tinggi
3	<46,8-61,2	Cukup Tinggi
4	<32,4-46,8	Rendah
5	18-32,4	Sangat Rendah

Sumber : data primer diolah, 2025

2. Uji Asumsi
   a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam suatu penelitian memenuhi asumsi normalitas atau setidaknya mendekati distribusi normal. Pengujian ini penting karena menjadi salah satu syarat utama dalam pelaksanaan uji statistik inferensial, khususnya dalam pengujian hipotesis. Dalam konteks penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*), yaitu jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi < 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan prosedur yang digunakan untuk menilai apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat (Riduwan, 2008). Apabila hasil uji menunjukkan bahwa data berdistribusi secara linear, maka data tersebut dapat dianalisis menggunakan metode statistik parametrik (Siregar, 2013). Pengujian ini biasanya dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi pada koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelatif antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Adanya korelasi tinggi di antara variabel bebas menunjukkan terjadinya multikolinearitas, yang dapat mengganggu estimasi model. Sebaliknya, model regresi dikatakan memenuhi asumsi apabila tidak ditemukan multikolinearitas di antara variabel bebas. Pengujian ini biasanya dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF berada dalam rentang 1 hingga 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Namun, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* kurang dari 0,10, maka model regresi mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam varians residual antar observasi.. Jika variasi nilai antara pengamatan bersifat konstan, maka kondisi tersebut disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya model dikatakan mengalami hheteroskedastisitas apabila terdapat variasi antar pengamatan memiliki nilai yang berbeda. Oleh karena itu, regresi yang tidak menunjukkan bukti heteroskedastisitas dianggap memuaskan

3. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis diartikan sebagai suatu pernyataan atau dugaan sementara mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui proses pengujian statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai sampel yang diperoleh dari hasil penelitian dengan nilai yang diperkirakan dalam hipotesis populasi. Jika hasil dari sampel tidak memberikan cukup bukti untuk menolak hipotesis, maka hipotesis

diterima. Sebaliknya, hipotesis akan ditolak apabila data sampel memberikan bukti yang cukup kuat untuk menyanggahnya.

a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana satu atau lebih variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara simultan (Sudarmanto, 2005). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan kausal dan mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini, digunakan satu variabel dependen dan minimal dua variabel independen.

b. Uji F Simultan

Uji F atau uji Anova digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pebedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data. Uji F dapat digunakan untuk membandingkan lebih dari dua kelompok data. Jika hasil Uji F menunjukkan nilai lebih dari 0,05, maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika nilai kurang < 0,05 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Parsial T

Menurut Ghozali (2018) uji parsial T merupakan sebuah teknik perhitungan dalam menetapkan hubungan antara variabel *Independent* (X1 dan X2) terhadap variabel *Dependen* (Y). jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau data dapat dikatakan memiliki pengaruh jika nilai signifikansi < 0,05 sehingga variabel independent (X1 dan X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan olah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dalam penelitian ini, uji koefisien digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel X memengaruhi variabel Y. Hasil uji tersebut bisa diamati dari nilai *R Square*; semakin mendekati angka 1, semakin kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat SMKN 1 Singosari

SMK Negeri 1 Singosari berdiri pada tanggal 16 Oktober 1951 sesuai SK Menteri P & K Nomor 4490/B.II/1951 bertempat di komplek SMA Tugu Jl. Alun-alun bundar Kota Malang dengan nama STM 1 Malang. Kemudian Th 1953 mulai berdiri beberapa STM di Kota Malang yang pada akhirnya Th 1960 beberapa STM tersebut digabung menjadi satu dengan STM 1 dan menempati tiga lokasi yaitu di Jl. Belitung, Jl. Tanimbar, dan Jl. Nusakambangan. Berdasarkan keputusan Menteri No 090/0/1979 pada tahun 1979 STM 1 Malang berubah nama menjadi STM Malang karena merupakan satu-satunya STM Negeri di Malang. Pada th 1981 mulai menempati gedung baru di Jl. Raya Mondoroko No.3.

Mengikuti perubahan sistem pendidikan yang berlaku di Pendidikan Dasar dan Menengah, maka dengan adanya surat keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan RI tanggal 7 Maret 1997 No. 034.035 dan 036/0 /1997 tentang perubahan Nomor Klatur Sekolah Menengah Kejuruan Atas menjadi Sekolah Menengah Kejuruan dan Tata Kerja Sekolah Menengah Kejuruan dengan demikian STM Negeri Malang berubah nama menjadi SMK Negeri 1 Singosari.

Dalam perjalannya SMK Negeri Singosari menjadi Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional atau disingkat RSBI pada tahun 2006, Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional ini merupakan upaya pemerintah untuk menciptakan sekolah yang berkualitas dan berstandar internasional dalam pelaksanan proses pendidikan. Tidak cukup dengan kategori sebagai RSBI SMK Negeri 1 Singosari dalam perkembangannya mengalami perubahan menjadi Sekolah bertaraf internasional (SBI) merupakan sebuah jenjang sekolah nasional di Indonesia dengan standar mutu internasional. Proses belajar mengajar di sekolah ini menekankan pengembangan daya kreasi, inovasi, dan eksperimentasi untuk memacu ide-ide baru yang belum pernah ada.

Mengacu pada surat perjanjian kerjasama dengan PSMK Nomor: 2959/D3.4/KU/2014 SMK Negeri 1 Singosari pada tahun 2014 ditetapkan sebagai SMK Rujukan, yang selanjutnya SMK Negeri 1 Singosari bertugas melakukan pembinaan secara berkesinambungan dalam pengelolaan institusi dan berbagi sumber daya yang dimilikinya pada SMK aliansi (SMK Al Islahiyah Singosari, SMK Mubtadiin Hidayatullah Singosari, SMK Babussalam Pagelaran, Riyadul Quran Ngajum, Mambaul Ulum Paiton).

Visi SMKN 1 Singosari

Menghasilkan tamatan yang berkualitas, berdedikasi tinggi, bertaraf internasional yang Sekolah Berstandar Internasional yang Ber-taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Misi SMKN 1 Singosari

a. Mengoptimalkan pengelolaan sekolah secara profesional
b. Menerapkan kompetensi pembelajaran merdeka belajar
c. Mengembangkan sistem pembelajaran dan informasi berbasis teknologi informasi
d. Optimalisasi Bursa Kerja Khusus (BKK) dengan membangun kerjasama dengan industri
e. Meningkatkan penyaluran tamatan ke industri-industri nasional dan internasional
f. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam secara bijak dengan melakukan pencegahan kerusakan dan pencemaran lingkungan
g. Mengoptimalkan peran warga sekolah dalam upaya peduli dan pelestarian lingkungan
h. Mengembangkan kompetensi berbasis karakter dan berbudaya lingkungan (*Green, Clean and Healthy School*)
i. Mengembangkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-PI)
j. Memberdayakan peran dan fungsi Komite Sekolah

1. Waktu dan Tempat Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan dua kali, pertama yaitu pelaksaan untuk uji validitas dan reliabilitas pada tanggal 26 Februari – 1 Maret 2025 dan untuk penelitian kedua dilaksanakan pada tanggal 7 – 29 Maret 2025. Proses pelaksanaan dilakukan di SMKN 1 Singosari, Kab Malang.

2. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Menetapkan Jumlah Subjek

   Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 287 siswa dengan rincian 33 siswa sebagai responden pada uji coba skala dan 254 siswa sebagai responden penelitian. Angka tersebut merupakan sebagian dari jumlah keseluruhan 750 yang tercatat sebagai siswa/i kelas 12 SMKN 1 Singosari tahun angkatan 2022.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskripsi

   Analisis deskriptif data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya, serta untuk mencapai tujuan penelitian. Analisis ini membutuhkan distribusi normal yang diperoleh dari mean (M) dan standar deviasi (SD). Melalui uji deskriptif pada penelitian ini dilakukan untuk memberi gambaran tentang subjek yang diteliti, seperti mengetahui rata-rata (Mean) dan standar deviasi dari skala Praktik Kerja Industri, Pengalaman Organisasi dan Kesiapan Kerja. Setelah nilai mean dan standar deviasi

diperoleh, data kemudian dikategorikan menjadi tiga tingkat, yaitu Tinggi, Sedang, dan Rendah.

a. Analisis Statistik Deskripsi

Tujuan dari deskripsi data adalah untuk menyajikan penjabaran mengenai subjek yang telah ditemui di lapangan dari setiap variabel. Data tabel 4.1 menunjukkan nilai terendah (minimum), nilai tertinggi (maksimum) dan skor rata-rata (mean), serta simpangan baku (standar deviasi).

Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std.
Praktik Kerja Industri	254	23	75	67,67	7,614
Pengalaman Organisasi	254	23	115	83,55	26,923
Kesiapan Kerja	254	39	89	71,31	8,487

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwasanya variabel praktik kerja industri memperoleh nilai minimum 23 sedangkan maksimum 75, nilai mean sebesar 67,67 dan standar deviasi sebeasr 7,614. Hasil uji deskriptif pada variabel pengalaman organisasi memperoleh nilai minimum 23 sedangkang maksimum 115, nilai mean 83,55 dan standar deviasi sebesar 26,923. Hasil uji deskriptif pada variabel kesiapan kerja memperoleh nilai minimum sebesar 39 sedangkan meksimum

sebesar 89, nilai mean sebesar 71,31 dan standar deviasi sebesar 8,487.

b. Kategorisasi

Uji kategorisasi tiga jenjang rendah, sedang dan tinggi memiliki fungsi untuk menginterpreasikan terhadap persebaran skor skala responden ke dalam tiga jenjang sebagai berikut :

1) Kategorisasi Kesiapan Kerja

Kategorisasi ini dapat ditentukan setelah nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) diperoleh. Sehingga tingkat kesiapan kerja ditampilkan dalam bentuk persentase seperti berikut :

Tabel 4.2 Kategorisasi Kesiapan Kerja

Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentase
Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 57	48	19%
Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	57 – 110	175	69%
Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 110	31	12%

Berdasarkan dari tabel 4.2 hasil uji kategorisasi diketahui bahwa tingkat kesiapan kerja siswa pada kategori rendah sebanyak 48 siswa atau 19%, pada kategori sedang sebanyak 175 siswa atau 69% dan kategori tinggi sebanyak 31 siswa atau 12%.

Tabel 4.3 Faktor Utama Pembentuk Variabel Kesiapan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Ketahanan Terhadap Umpan Balik	3.624		20%
Kapasitas Untuk Menghadapi Tuntutan/Tantangan Kerja yang Besaing	3.422		18,9%
Sikap Dewasa dalam Mengambil Keputusan	3.051	18.112	16,9%
Mempunyai Motivasi Kerja Tinggi Akan Berusaha Agar Pekerjaannya dapat Terselesaikan dengan Sebaik-baiknya	1.908		10,3%
Kerjasama Tim	3.200		17,7%
Adaptasi	2.907		16%

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui nlai pada aspek ketahanan terhadap umpan balik negatif sebesar 20%, aspek kapasitas untuk menghadapi tuntutan/tantangan kerja yang bersaing sebesar 18,9%, aspek sikap dewasa dalam mengambil keputusan sebesar 16,9%, aspek mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik baiknya sebesar 10,5%, aspek kerjasama tim sebesar 17,7% dan aspek adaptasi sebesar 16%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek ketahanan terhadap umpan balik negatif memberikan kontribusi yang paling besar dan aspek Mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar

pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya memberikan kontribusi yang paling kecil.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Skala Kesiapan Kerja

Jenis Kelamin	Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentase
Perempuan	Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 62	15	16%
	Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	62 – 77	60	65%
	Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 77	17	18%
			Total	**92**	**100%**
Laki-Laki	Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 64	27	17%
	Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	64 – 81	106	65%
	Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 81	29	18%
			Total	**162**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji kategorisasi siswa perempuan pada variabel kesiapan kerja mendapatkan hasil sebanyak 15 siswa atau 16% pada kategori rendah, sebanyak 60 siswa atau 65% pada kategori sedang, dan sebanyak 17 siswa atau 18% pada kategori tinggi.

Hasil uji ketegorisasi siswa laki-laki pada variabel kesiapan kerja mendapatkan hasil sebanyak 27 siswa atau 17% pada kategosi rendah, sebanyak 106 siswa atau 65% pada kategori sedang dan sebanyak 29 siswa atau 18% pada kategori tinggi.

Tabel 4.5 Distribusi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Kesiapan Kerja

Jenis Kelamin	Skor Total	Rata-rata Skor	Kategorisasi
Perempuan	6371	68	Sedang
Laki-laki	11736	73,5	Sedang

Pada tabel 4.5 tertulis hasil distribusi kategorisasi berdasarkan jenis kelamin variabel kesiapan kerja menunjukkan bahwa siswa berjenis kelamin laki-laki mendapatkan skor total 11736 dengan rata-rata skor 73,5 dengan kategori sedang, dan siswa perempuan mendapat skor total 6371 dengan rata-rata 68 dengan kategori sedang juga.

2) Kategorisasi Pengalaman Praktik Kerja Industri

Kategorisasi ini dapat ditentukan setelah nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) diperoleh. Sehingga tingkat praktik kerja industri ditampilkan dalam bentuk persentase seperti berikut :

Tabel 4.6 Kategorisasi Pengalaman Praktik Kerja Industri

Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentase
Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 60	23	9%
Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	60 – 75	191	75%
Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 75	40	16%

Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil uji kategorisasi diketahui bahwa tingkat praktik kerja industri pada siswa kelas 12 pada tingkat rendah sebesar 9% atau sekitar 23 siswa, dan sebesar 75% atau sekitar 191 siswa memiliki tingkat praktik kerja industri dalam kategori sedang, dan pada kategori tinggi terdapat sebesar 16% yang berarti sekitar 40 siswa yang memiliki tingkat praktik kerja industri tinggi. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan terhadap tiap aspek skor total variabel untuk

mengetahui besaran kontribusi masing masing aspek untuk mengetahui faktor pembentuk variabel praktik kerja industri dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Faktor Utama Pembentuk Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Pemahaman siswa tentang prakerin	2.306		13,4%
Keterampilan saat bekerja	5.713	17.189	33,2%
Pembentukan sikap saat bekerja	4.673		27,2%
Kegiatan setelah prakerin	4.497		26,2%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nlai pada aspek pemahaman siswa tentang prakerin sebesar 13,4%, aspek keterampilan saat bekerja sebesar 33,2%, aspek pembentukan sikap saat bekerja sebesar 27,2% dan aspek kegiatan setelah prakerin sebesar 26,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek keterampilan saat bekerja memberikan kontribusi yang paling besar dan aspek pemahaman siswa tentang prakerin memberikan kontribusi yang paling kecil.

Tabel 4.8 Kategorisasi Siswa Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri

Jenis Kelamin	Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentase
Perempuan	**Rendah**	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 64	14	15%
	Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	64 – 73	55	60%
	Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 73	23	25%
			Total	**92**	**100%**
Laki-laki	**Rendah**	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 58	16	10%
	Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	58 – 76	146	90%
	Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 76		
			Total	**162**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji ketegorisasi siswa perempuan pada variabel pengalaman praktik kerja industri mendapatkan hasil sebanyak 14 siswa atau 15% pada kategosi rendah, sebanyak 55 siswa atau 60% pada kategori sedang dan sebanyak 23 siswa atau 25% pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji ketegorisasi siswa laki-laki pada variabel pengalaman praktik kerja industri mendapatkan hasil sebanyak 16 siswa atau 10% pada kategosi rendah, sebanyak 146 siswa atau 90% pada kategori sedang.

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri

Jenis Kelamin	Skor Total	Rata-rata Skor	Kategorisasi
Perempuan	6311	68,5	Sedang
Laki-laki	10878	69	Sedang

Bisa diperhatikan pada tabel 4.9 hasil distribusi kategorisasi berdasarkan jenis kelamin variabel pengalaman praktik kerja industri menunjukkan siswa laki-laki mendapat skor total 10878 dengan rata-rata skor 69 dengan kategori sedang, dan siswa perempuan mendapat skor total 6311 dengan rata-rata 68,5 dengan kategori sedang juga.

3) Kategorisasi Pengalaman Organisasi

Kategorisasi ini dapat ditentukan setelah nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) diperoleh. Sehingga tingkat pengalaman organisasi ditampilkan dalam bentuk persentase seperti berikut :

Tabel 4.10 Kategorisasi Pengalaman Organisasi

Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentase
Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 57	48	19%
Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	57 – 110	175	69%
Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 110	31	12%

Berdasarkan dari tabel 4.10 hasil uji kategorisasi diketahui bahwa tingkat pengalaman organisasi pada siswa kelas 12 pada tingkat rendah sebesar 19% atau sekitar 48 siswa, dan sebesar 69% atau sekitar 175 siswa memiliki tingkat praktik kerja industri dalam kategori sedang, dan pada kategori tinggi terdapat sebesar 12% yang berarti sekitar 31 siswa yang memiliki tingkat praktik kerja industri tinggi.

Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan terhadap tiap aspek skor total variabel untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing aspek untuk mengetahui faktor pembentuk variabel pengalaman organisasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Faktor Utama Pembentuk Variabel Pengalaman Organisasi

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Komitmen	2.690		12,7%
Tanggung Jawab	4.557		21,5%
Keikutsertaan dalam Organisasi	4.562		21,5%
Lebih Peka dan Berpola Pikir Kritis	4.745	21.221	22,3%
Memiliki Kemampuan Berkomunikasi dan Menyampaikan Pendapat Secara Efektif	4.667		22

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nlai pada aspek komitmen sebesar 12,7%, aspek tanggung jawab sebesar 21,5%, aspek keikutsertaan dalam organisasi sebesar 21,5%, aspek lebih peka dan berpola pikir kritis sebesar 22,3%, aspek memiliki kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan pendapat secara efektif sebesar 22%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek lebih peka dan berpola kritis memberikan kontribusi yang paling besar dan aspek komitmen memberikan kontribusi yang paling kecil.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Organisasi

Jenis Kelamin	Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentase
Perempuan	Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 50	23	25%
	Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	50 – 111	60	65%
	Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 111	9	10%
			Total	**92**	**100%**
Laki-laki	Rendah	X ≤ (Mean – 1SD)	X ≤ 61	26	16%
	Sedang	(Mean – 1SD) – (Mean + 1SD)	61 – 110	114	70%
	Tinggi	X ≥ (Mean – 1 SD)	X ≥ 110	22	14%
			Total	**162**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji ketegorisasi siswa perempuan pada variabel pengalaman organisasi mendapatkan hasil sebanyak 23 siswa atau 25% pada kategosi rendah, sebanyak 60 siswa atau 65% pada kategori sedang, sebanyak 9 siswa atau 10% pada kategori rendah.

Hasil uji ketegorisasi siswa laki-laki pada variabel pengalaman organisasi mendapatkan hasil sebanyak 26 siswa atau 16% pada kategosi rendah, sebanyak 114 siswa atau 70% pada kategori sedang, sebanyak 22 atau 14% pada kategori tinggi.

Tabel 4.13 Distribusi Kategorisasi Menurut Jenis Kelamin Variabel Pengalaman Organisasi

Jenis Kelamin	Skor Total	Rata-rata Skor	Kategorisasi
Perempuan	7379	92	Sedang
Laki-laki	13842	92	Sedang

Berdasarkan tabel 4.13 terdapat hasil distribusi kategorisasi berdasarkan jenis kelamin variabel pengalaman organisasi menunjukkan bahwa siswa laki-laki mendapatkan skor total 13842 dengan rata-rata skor 92 dengan kategori sedang, dan siswa perempuan mendapatkan skor total 7379 dengan rata-rata 92 dengan kategori sedang juga.

2. Uji Asumsi
   a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak untuk dapat dilakukan uji parametric. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa jika data tidak terdistribusi dengan normal maka tidak dapat dilakukan uji parametric sehingga harus digunakan uji non parametric. Widhiarso (2012) mengatakan tujuan dari uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian dapat mewakili populasi dan bisa digeneralisasikan kepada populasi terebut.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov_Smirnov dengan daasar pengambilan keputusan Asymtotic Significance (berdasarkan probabilitas) sebagai berikut : 1) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi data dinyatakan normal 2) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi data

dinyatakan tidak normal. Adapun hasil dari uji normailtas dapat dilihat dalam tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Uji Statistik

		Unstandardized Residual
N		254
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.27261385
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.038
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig.(2-Tailed)		.200[c,d]

Berdasarkan data tersebut karena hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yakni 0,200, maka data dianggap terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah sepsifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2016:160). Uji linearitas dapat dilihat pada output pengolahan data pada komputer dalam kolom *linearity* pada ANOVA Table pada taraf signisikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila signifikansi < 0,05. Hasil dapat dilihat pada tbael 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Praktik Kerja Industri dengan Kesiapan Kerja

	Sig.
Linierity	0,000
Deviation from Linierity	0,613

Sumber: output pengolahan data pada komputer

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat nilai signifikansi pada kolom linearity untuk variabel Praktik Kerja Industri adalah 0,000. Karena signifikansi < 0.05 dapat dikatakan bahwa antara praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja terdapat hubungan linear.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Pengalaman Organisasi dengan Kesiapan Kerja

	Sig.
Linierity	0,000
Deviation from Linierity	0,027

Sumber: output pengolahan data pada komputer

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat nilai signifikansi pada kolom linearity untuk variabel pengalaman organisasi adalah 0,000. Karena signifikansi < 0,05 dapat dikatakan bahwa antara pengalaman organisasi dengan kesiapan kerja terdapat hubungan linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Faktor). Dasar pengambilan keputusan : Melihat tolerance. Jika nilai tolerance lebih besar dari < 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas melihat nilai VIF : jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Pengalaman Praktik Kerja Industri (X1)	0,956	1,046
Pengalaman Organisasi (X2)	0,956	1,046

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpukan bahwa nilai tolerance Praktik Kerja Industri sebesar 0,956 dan Pengalaman Organisasi sebesar 0,956 dan nilai VIF Praktik Kerja Industri sebesar 1,046 dan Pengalaman Organisasi sebesar 1,046, maka pengaruh praktik kerja industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja siswa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengambil keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika signifikansi kurang dari 0,05, maka data tersebut menunjukkan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, bila nilai signifikansi bernilai lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada gejala daripada 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada gejala heterokedastisitas dalam model regresi pada data tersebut. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
X1 – Pengalaman Praktik Kerja Industri	0,086
X2 – Pengalaman Organisasi	0,300

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa variabel Praktik Kerja Industri memperoleh nilai sig sebesar 0,086 dan nilai sig variabel Pengalaman Organisasi sebesar 0,300, nilai tersebut masing-masing tiap variabel < 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedasitas.

3. Pengujian Hipotesis
   a. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh koefisien untuk variabel bebas yaitu Praktik Kerja Industri (X1) = 0,490, dan Pengalaman Organisasi (X2) = 0,070 dengan konstanta sebesar 32,276.

Tabel 4.19 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Sig.
(Constant)	32,276	0,000
Pengalaman Praktik Kerja Industri	0,490	0,000
Pengalaman Organisasi	0,070	0,000

   b. Uji F Simultan

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai signifikan Uji F Simultan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel praktik kerja industri dan pengalaman organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kesiapan kerja.

Tabel 4.20 Hasil Uji F Simultan

F	Sig.
49,730	0,000

c. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai R-Square sebesar 0,284 maka pengaruh variabel praktik kerja industri dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja secara simultan (bersama-sama) sebesar 28,4%.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare
	0,533	0,284

d. Uji T

Jika nilai Sig. <0,05 disimpulkan ada pengaruh secara signifikan. Berdasarkan tabel 4.22 diketahui nilai Sig. variabel praktik kerja industri 0,000 < 0,05, sehingga variabel praktik kerja industri (X1) terdapat pengaruh yang signiifkan terhadap variabel kesiapan kerja (Y). Pada nilai Sig. variabel pengalaman organisasi diketahui memiliki nilai sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan variabel pengalaman organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

Tabel 4.22 Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.
Praktik Kerja Industri	8,052	0,000
Pengalaman Organisasi	4,061	0,000

e. Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui nilai R Square sebesar 0,234 sehingga pengaruh variabel praktik kerja industri secara parsial sebesar 23,4%.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Praktik Kerja

Model	R	RSquare
	0,487	0,234

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui nilai R Square sebesar 0,095 sehingga pengaruh variabel pengalaman organisasi terhadap variabel kesiapan kerja secara parsial sebesar 9,5%.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Pengalaman Organisasi

Model	R	RSquare
	0,314	0,095

C. Pembahasan

1. Pengaruh Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel Praktik Kerja Industri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja siswa.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Suprijanto (2007) yang menyatakan bahwa Praktik Kerja Industri merupakan bentuk pelatihan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan performansi peserta didik, baik dari segi keterampilan teknis maupun kesiapan mental mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Prakerin memungkinkan siswa untuk mengalami langsung lingkungan kerja profesional, sehingga mereka mampu mengembangkan pemahaman terhadap etos kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri (Suprijanto, 2007).

Selanjutnya, Permana, Fauzan, & Hamdan (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan siswa dalam praktik kerja industri sangat efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja karena siswa mendapatkan kesempatan untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di sekolah

dengan praktik nyata di lapangan. Melalui pengalaman kerja langsung, siswa juga belajar beradaptasi dengan budaya kerja, menyelesaikan tugas-tugas profesional, dan membangun kepercayaan diri untuk memasuki dunia kerja secara mandiri.

Selain itu, teori *Experiential Learning* dari Kolb (1984) juga memperkuat hasil penelitian ini. Kolb menekankan bahwa pembelajaran paling efektif terjadi melalui pengalaman langsung (konkret) yang kemudian direfleksikan oleh individu. Melalui konteks ini, praktik kerja industri menjadi media pembelajaran berbasis pengalaman yang dapat membentuk kompetensi, kesiapan psikologis, dan motivasi kerja siswa secara lebih mendalam (Kolb, 1984).

Melalui konteks ini, Prakerin memenuhi seluruh tahapan dalam siklus *Experiential Learning*. Pertama, siswa memperoleh pengalaman konkret (concrete experience) dengan terlibat langsung dalam proses produksi, pelayanan, atau pekerjaan administratif sesuai jurusan mereka. Kedua, melalui bimbingan dari guru pembimbing sekolah dan instruktur industri, siswa diajak untuk melakukan refleksi atas kegiatan yang mereka jalani (*reflective observation*), misalnya melalui laporan harian, diskusi, atau evaluasi mingguan. Ketiga, siswa kemudian membandingkan pengalaman tersebut dengan teori yang dipelajari di sekolah untuk membangun pemahaman baru (*abstract conceptualization*). Keempat, mereka mengimplementasikan

pemahaman dan keterampilan tersebut dalam tugas kerja selanjutnya (*active experimentation*).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Praktik Kerja Industri memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK, karena mampu membentuk pengalaman kerja awal yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Oleh karena itu, penting bagi sekolah kejuruan untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan Prakerin, mulai dari pembekalan, fasilitas industri, hingga evaluasi, agar program ini benar-benar menjadi jembatan yang efektif antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa mayoritas siswa perempuan berada pada kategori sedang dalam variabel pengalaman praktik kerja industri, dengan skor yang diperoleh 68,5. Sementara itu, sebagian besar siswa laki-laki juga berada pada kategori sedang dengan skor yang diperoleh 69, yang mana hal ini menunjukkan skor siswa laki-laki lebih tinggi dibandingkan skor siswa perempuan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, baik siswa perempuan maupun laki-laki memperoleh pengalaman praktik kerja industri pada tingkat yang sedang, namun terdapat perbedaan dominasi proporsi yang cukup mencolok, yaitu siswa laki-laki jauh lebih banyak berada pada kategori tersebut dibandingkan siswa perempuan.

Perbedaan tingkat dominasi antara siswa laki-laki dan perempuan pada kategori sedang kemungkinan besar dipengaruhi oleh beberapa

faktor. Salah satunya adalah perbedaan jenis industri atau bidang kerja yang menjadi tempat praktik. Penelitian oleh Putri dan Lestari (2020) menunjukkan bahwa siswa laki-laki cenderung ditempatkan pada jenis pekerjaan yang lebih teknis dan terstruktur, seperti mekanik, otomotif, atau instalasi listrik, yang memungkinkan mereka untuk lebih aktif dan terlibat dalam kegiatan kerja. Sementara itu, siswa perempuan cenderung ditempatkan di bidang pelayanan atau administrasi, yang meskipun relevan, sering kali kurang memberikan pengalaman kerja yang menantang dan mendalam.

Selain itu, menurut Astuti (2018), pengalaman kerja industri dipengaruhi oleh faktor pembimbingan selama praktik, kejelasan tugas yang diberikan, serta partisipasi aktif siswa dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada hal ini, siswa laki-laki yang lebih banyak mendapatkan tugas praktis dan bimbingan langsung dari teknisi di lapangan cenderung membentuk pengalaman yang lebih konkret meskipun tetap berada di tingkat sedang.

2. Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel pengalaman organisasi, yang berarti jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini

menunjukkan bahwa pengalaman organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari. Pengalaman organisasi memberikan ruang bagi siswa untuk belajar mengambil keputusan, menyelesaikan konflik, berkomunikasi secara efektif, serta bekerja dalam tim. Semua keterampilan ini sangat relevan dengan dunia kerja masa kini, yang tidak hanya menuntut penguasaan teknis tetapi juga keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Menurut McShane dan Glinow (2010), pengalaman organisasi dapat memperkuat komitmen, tanggung jawab, keterlibatan emosional, dan kemampuan berpikir kritis individu dalam menghadapi situasi yang kompleks. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan kesiapan siswa dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang sesungguhnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Lisdiyanto et al. (2018), yang menyatakan bahwa siswa dengan tingkat pengalaman organisasi yang tinggi menunjukkan kecenderungan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja karena mereka terbiasa dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan rasional dan risiko, serta terbiasa berinteraksi dalam lingkungan sosial yang dinamis. Kesiapan kerja tidak hanya diukur dari segi kognitif dan keterampilan teknis, tetapi juga dari kematangan emosional dan sosial yang dikembangkan melalui aktivitas berorganisasi. Kegiatan organisasi seperti OSIS, ekstrakurikuler, dan forum siswa menyediakan simulasi nyata dari tanggung jawab dan tekanan yang mirip dengan dunia kerja.

Lebih lanjut, Gibson et al. (2012) menjelaskan bahwa keikutsertaan dalam organisasi membentuk kemampuan berpikir kritis dan empati melalui diskusi kelompok, pengambilan keputusan bersama, serta pengelolaan konflik. Kegiatan ini memungkinkan siswa untuk mengembangkan kesiapan psikologis, seperti kepercayaan diri dan resiliensi. Dengan demikian, pengalaman organisasi bukan sekadar aktivitas tambahan di sekolah, tetapi merupakan salah satu bentuk pembelajaran kontekstual yang relevan dengan tuntutan dunia kerja modern.

Kesiapan kerja tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan emosional. Dalam organisasi, siswa belajar menyampaikan pendapat, menyelesaikan konflik, bekerja dalam tim, mengelola waktu, serta mengambil keputusan dalam situasi yang penuh tekanan. McShane dan Glinow (2010) menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen afektif, tanggung jawab, dan kepercayaan diri siswa dalam menghadapi situasi kerja yang tidak pasti. Ini sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini, di mana soft skills seperti komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan adaptasi menjadi kompetensi yang sangat dicari oleh pemberi kerja.

Lebih lanjut, menurut Kristanti et al. (2023), pengalaman organisasi dapat membentuk karakter, kedewasaan berpikir, dan kemampuan responsif terhadap situasi sosial. Dalam organisasi, individu mengalami proses belajar sosial yang memungkinkan mereka menyerap norma-

norma kerja seperti kedisiplinan, etika, dan loyalitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Saifullah (2013) yang menyebutkan bahwa indikator pengalaman organisasi meliputi responsivitas, akuntabilitas, empati, dan kemampuan adaptasi, keempatnya sangat relevan dengan kesiapan kerja.

Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Lisdiyanto et al. (2018), yang menjelaskan bahwa mahasiswa atau siswa dengan pengalaman organisasi yang tinggi menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik karena mereka terbiasa menyusun strategi, memecahkan masalah, dan mengelola tim. Kegiatan organisasi menjadi tempat latihan yang sangat representatif untuk menyiapkan individu masuk ke lingkungan profesional, karena siswa ditempa secara langsung dalam struktur, tanggung jawab, dan hasil kerja tim. Hal ini berkesinambungan dengan teori psikologi perkembangan sosial yang menekankan bahwa interaksi kelompok dan pengalaman sosial membentuk identitas kerja serta kesiapan karier individu (Santrock, 2006).

Memperhatikan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja siswa SMK. Oleh karena itu, sekolah diharapkan dapat mendorong lebih banyak siswa untuk aktif dalam kegiatan organisasi sebagai bagian dari strategi penguatan kesiapan kerja. Selain penguasaan kompetensi teknis melalui pembelajaran di kelas dan

Prakerin, pembentukan soft skills melalui pengalaman organisasi menjadi elemen pelengkap yang tidak kalah penting.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa baik siswa perempuan maupun siswa laki-laki memperoleh skor rata-rata 92 pada variabel pengalaman organisasi, yang berada dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan siswa dalam kegiatan organisasi sekolah atau non-sekolah, baik secara struktural maupun fungsional, belum sepenuhnya optimal, meskipun sudah menunjukkan keterlibatan yang cukup.

Pengalaman organisasi merupakan bagian penting dari proses pembelajaran nonformal yang berkontribusi pada pembentukan karakter, keterampilan sosial, dan kesiapan kerja siswa. Menurut Mangkuprawira (2007), pengalaman organisasi memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, kerja sama tim, serta tanggung jawab sosial. Hal ini juga dikuatkan oleh Robbins dan Judge (2015), yang menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi melatih individu dalam memahami dinamika kelompok dan pengambilan keputusan, dua hal yang sangat penting dalam dunia kerja profesional.

Kesamaan skor pada kategori sedang antara siswa perempuan dan laki-laki menunjukkan bahwa tingkat partisipasi keduanya relatif seimbang. Artinya, gender bukanlah faktor dominan yang memengaruhi tingkat pengalaman organisasi siswa dalam konteks penelitian ini. Hal

ini sejalan dengan temuan Utami dan Suryadi (2020), yang menyebutkan bahwa tingkat partisipasi organisasi pada siswa SMK tidak terlalu dipengaruhi oleh jenis kelamin, melainkan lebih ditentukan oleh motivasi individu, kesempatan yang diberikan oleh sekolah, dan dukungan dari lingkungan sosial.

Wijaya (2019) menambahkan bahwa keterlibatan siswa dalam organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun efektivitasnya bergantung pada kualitas peran yang dijalankan, bukan hanya keikutsertaan secara administratif. Oleh karena itu, pengalaman organisasi yang hanya bersifat simbolis atau formalitas tidak akan memberikan dampak yang kuat terhadap pengembangan soft skills siswa.

3. Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kerja industri dan pengalaman organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,284, yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 28,4%. Artinya, lebih dari seperempat kesiapan kerja siswa dapat dijelaskan oleh keterlibatan mereka dalam praktik

kerja industri dan kegiatan organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Temuan ini konsisten dengan teori Experiential Learning oleh Kolb (1984), yang menyatakan bahwa pembelajaran yang berbasis pengalaman nyata memungkinkan individu untuk mengembangkan pemahaman konseptual dan keterampilan adaptif yang diperlukan dalam dunia kerja. Praktik kerja industri, sebagai bentuk pembelajaran langsung, memberikan pengalaman konkret kepada siswa mengenai suasana dan tuntutan pekerjaan riil. Di sisi lain, pengalaman organisasi mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan manajemen konflik yang penting dalam membentuk kesiapan psikologis dan sosial siswa untuk bekerja (Gibson et al., 2012).

Lebih lanjut, Suprijanto (2007) menyatakan bahwa praktik kerja industri berfungsi sebagai sarana pembentukan kepribadian profesional siswa SMK. Dalam kegiatan ini, siswa tidak hanya belajar melakukan pekerjaan secara teknis, tetapi juga membiasakan diri dengan etos kerja, komunikasi dalam tim, serta menyerap nilai-nilai kerja nyata yang tidak selalu bisa diajarkan secara teoritis di ruang kelas.

Selain pengalaman kerja industri, pengalaman organisasi juga berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Dalam organisasi, siswa menghadapi dinamika kelompok, belajar memimpin, mengambil keputusan, dan menyelesaikan konflik secara langsung. Menurut McShane dan Glinow (2010), keterlibatan dalam organisasi

dapat meningkatkan kompetensi interpersonal, rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta kemampuan manajerial — semua kompetensi ini sangat relevan dengan kesiapan kerja dalam konteks profesional.

Hal ini diperkuat oleh temuan Lisdiyanto et al. (2018) yang menunjukkan bahwa siswa dengan pengalaman organisasi memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan siswa yang tidak memiliki pengalaman serupa. Mereka terbukti lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang kompleks karena terbiasa dengan pengambilan keputusan, pembagian peran, dan tanggung jawab kolektif dalam organisasi sekolah.

Selain itu, Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa organisasi sekolah berfungsi sebagai miniatur dunia kerja. Pengalaman yang diperoleh siswa selama menjadi bagian dari organisasi memberikan mereka wawasan tentang struktur organisasi, tata kelola, serta mekanisme kerja yang serupa dengan yang mereka hadapi nantinya di perusahaan atau institusi profesional. Oleh sebab itu, pengalaman organisasi turut memperkuat kesiapan kerja melalui peningkatan keterampilan non-teknis (soft skills) yang tidak kalah penting dibandingkan keterampilan teknis.

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi data pada variabel kesiapan kerja, diketahui bahwa mayoritas siswa perempuan berada pada kategori sedang, dengan skor 68. Demikian pula, mayoritas siswa laki-laki juga berada pada kategori sedang dengan skor 73,5. Hasil ini menunjukkan

bahwa baik siswa laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kesiapan kerja yang relatif serupa dan berada dalam kategori sedang, yaitu belum sepenuhnya siap namun juga tidak tergolong rendah.

Kesiapan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menghadapi dunia kerja secara efektif, yang meliputi keterampilan teknis, sikap profesional, motivasi kerja, dan kemampuan beradaptasi. Menurut Roberts (2009), kesiapan kerja adalah kombinasi dari kompetensi, karakter, dan kapasitas individu untuk menjalankan tugas di lingkungan kerja dengan baik. Menurut konteks pendidikan vokasi, kesiapan kerja mencerminkan seberapa siap lulusan untuk bertransisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional.

Perbedaan skor antara siswa perempuan dan laki-laki ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor utama adalah pengalaman dan keterlibatan dalam kegiatan kerja nyata selama pendidikan, seperti praktik kerja industri dan kegiatan organisasi. Penelitian oleh Fugate et al. (2004) menunjukkan bahwa kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh eksposur terhadap lingkungan kerja nyata, serta adanya pengalaman dalam menyelesaikan masalah secara mandiri dalam konteks profesional.

Sagala dan Prasetyo (2021) menemukan bahwa siswa laki-laki lebih aktif dalam praktik industri dan sering mendapat tugas teknis yang meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri, sehingga kesiapan kerja mereka lebih tinggi. Sebaliknya, siswa perempuan cenderung

diberi peran administratif yang kurang menantang, sehingga menghambat pengembangan keterampilan praktis. Hal ini sejalan dengan Astuti (2018) yang menyatakan bahwa perbedaan perlakuan dalam praktik industri dapat menyebabkan kesenjangan kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan.

Namun, fakta bahwa kedua kelompok masih berada dalam kategori sedang juga menunjukkan bahwa kesiapan kerja siswa secara umum belum mencapai tingkat optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal penguatan soft skills, pembekalan kerja, serta peningkatan kualitas praktik kerja industri agar siswa dapat mencapai kesiapan kerja yang lebih tinggi, tanpa memandang jenis kelamin.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari memiliki tingkat kesiapan kerja kategori sedang (65,7%), artinya mayoritas siswa memiliki bekal dasar untuk memasuki dunia kerja, meskipun masih perlu peningkatan agar lebih optimal. Kesiapan kerja yang sedang mencerminkan pemahaman dasar siswa terhadap tuntutan dunia kerja, baik dalam keterampilan teknis maupun non-teknis. Namun, faktor seperti motivasi kerja atau sikap dewasa dalam mengambil keputusan juga perlu ditingkatkan.
2. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari memiliki tingkat Praktik Kerja Industri (Prakerin) pada kategori sedang (75%). Artinya, siswa telah melaksanakan Praktik Kerja Industri meskipun dengan intenitas dan pengalaman yang bervariasi, dan juga dipengaruhi oleh durasi, jenis industri, dan keterlibatan tugas siswa selama Praktik Kerja Industri berlangsung.
3. Data menunjukkan bahwa sebagian besar siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari memiliki tingkat Pengalaman Organisasi kategori sedang (69%). Artinya, adanya pengaruh keterlibatan siswa dalam kegiatan organisasi seperti ekstrakulikuler di dalam maupun di luar sekolah. Tingkat sedang juga mengindikasikan tingkat partisipasi siswa dalam

organisasi yang bervariasi, seperti tugas yang dikerjakan, lama durasi mengikuti organisasi, dan jenis organisasi yang diikuti.

4. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Pengalaman Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari. Hal ini mengandung implikasi bahwa makin tinggi Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi maka makin tinggi Kesiapan Kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari, dan sebaliknya apabila makin rendah Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi maka makin rendah Kesiapan Kerja siswa kelas 12 SMKN 1 Singosari.

B. Saran

1. Bagi Guru
   a. Ketahanan terhadap umpan balik merupakan aspek yang mendominasi pada variabel kesiapan kerja maka dari itu guru diharapkan dapat menyusun dan mengintegrasikan program pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan ketahanan siswa terhadap umpan balik. Kegiatan yang dapat dilakukan yakni dengan simulasi dunia kerja, studi kasus, atau sesi pembelajaran reflektif yang melatih siswa menerima kritik secara konstruktif.
   b. Pembentukan sikap saat bekerja merupakan aspek yang mendominasi pada variabel praktik kerja industri maka dari itu guru

diharapkan tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga menyisipkan nilai-nilai etika kerja seperti tanggung jawab, disiplin, ketekunan, dan integritas ke dalam mata pelajaran.

c. Aspek lebih peka dan berpola pikir kritis merupakan aspek yang mendominasi pada variabel pengalaman organisasi. Guru diharapkan mendorong siswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi yang memberi ruang untuk menyampaikan gagasan, menyusun strategi, dan memecahkan masalah nyata. Kegiatan seperti debat internal, musyawarah kerja organisasi, atau diskusi terbuka mengenai isu sosial dapat mengasah sensitivitas dan kemampuan berpikir kritis siswa.

2. Bagi Pihak Sekolah (SMKN 1 Singosari)

a. Berdasarkan temuan bahwa ketahanan terhadap umpan balik merupakan aspek dominan dalam kesiapan kerja siswa, sekolah diharapkan mengembangkan program evaluasi yang membiasakan siswa untuk menerima, menanggapi, dan mengolah kritik secara membangun. Sekolah dapat membuat sistem *peer review*, diskusi aktif selama pembelajaran di kelas, serta melibatkan dunia industri dalam memberi masukan setelah praktik kerja industri.

d. Mengacu pada dominasi aspek pembentukan sikap saat bekerja dalam variabel praktik kerja industri, sekolah perlu memastikan bahwa pelaksanaan program praktik kerja industri tidak hanya

menekankan keterampilan teknis, tetapi juga sikap kerja seperti disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan integritas. Hal ini bisa dicapai melalui modul pembekalan pra praktik kerja industri, pelatihan softskill, serta evaluasi sikap kerja dari pembimbing industri dan sekolah.

e. Aspek lebih peka dan berpola pikir kritis menjadi dominan dalam variabel pengalaman organisasi. Maka dari itu sekolah disarankan mendesain program pengembangan organisasi siswa yang terstruktur dan memiliki capaian kompetensi kepribadian, seperti forum diskusi, pelatihan kepemimpinan kritis, dan kegiatan sosial berbasis masalah nyata. Organisasi siswa sebaiknya tidak hanya difungsikan sebagai wadah kegiatan, tetapi sebagai tempat untuk melatih pemikiran kritis dan sensitivitas terhadap lingkungan.

3. Bagi Siswa

   a. Siswa diharapkan lebih terbuka dalam menerima kritik yang membangun dari guru pembimbing industri maupun guru sekolah. Hal ini akan melatih ketahanan emosional dan memperkuat kesiapan menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja yang nyata. Belajar dari setiap evaluasi akan menjadikan siswa lebih matang dan profesional dalam bersikap.

   b. Siswa disarankan untuk menampilkan sikap disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif selama pelaksanaan praktik kerja industri. Sikap

ini mencerminkan karakter kerja yang baik dan menjadi nilai tambah bagi siswa di mata dunia industri.

c. Siswa dianjurkan untuk aktif mengikuti kegiatan organisasi baik di dalam maupun di luar sekolah sebagai wadah mengembangkan kemampuan berpikir kritis, empati, dan kepekaan sosial. Pengalaman ini akan melatih kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan yang sangat dibutuhkan di lingkungan kerja.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya
   a. Tambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seperti kepercayaan diri, motivasi kerja, atau prestasi belajar.
   b. Lakukan penelitian mengenai kesiapan kerja dengan membandingkan hasil antara siswa laki-laki dengan siswa perempuan dengan lokasi penelitian yang lebih luas dan beragam.
   c. Perluas lokasi penelitian ke sekolah lain untuk mendapatkan data yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Aminulloh, Z. L. Y. (2024). *Jki 3.1.2024*. *3*(1), 234–250.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. In *Jurnal Universitas Udayana. ISSN* (Vol. 2302). Rineka Cipta.

Astuti, R. D. (2015). Pengaruh Keaktifan dalam Organisasi Siswa Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 22(2), 189-196.

Astuti, R. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Vokasi, 7(2), 112–120. https://doi.org/10.1234/jppv.v7i2.123

Azizah, N., Irawati, D., & Azizah, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), 112–120.

Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Sigit Santoso dan Sri Sumaryati. Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Tata Arta" UNS*, *5*(1), 95–106.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi Yogyakarta. In *Pustaka Pelajar*. Pustaka Pelajar.

Bryant, P. E. (1971). Cognitive development. In *British Medical Bulletin* (1st ed., Vol. 27, Issue 3). Alferd A. Knopf. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bmb.a070853

Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *1*(1), 13–25. https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546

Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *2*(1), 41–54. https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231–243). New York: Oxford University Press.

Chaplin, J. P. (1989). *Kamus Lengkap Psikologi PJakarta: Rajawali*. PT RajaGrafindo Persada.

Crites, J. O. (1969). Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and

Development. New York: McGraw-Hill.

Dwi, S. (2013). Pengantar Ilmu Sejarah. In *Jurnal Ilmu Sejarah dan Kebudayaan*. Jakarta. Bharata.

Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14–38. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19",Edisi5Cetakan,BadanPenerbitUniversitasDiponegoro,Semarang. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro.* (Vol. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.

Graham, S., & Craig B. Fryhl. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan. In *Bandung: Alfabeta* (Issue 2002). Alfabeta.

Hafni Shair, S. (2021). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In *Rake Sarasin* (Issue c). Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hikmat, R., & Luthfiyani, Z. L. (2020). Hubungan Kematangan Emosi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan. *Jurnal Kesehatan*, *9*(1), 1103–1110. https://doi.org/10.38165/jk.v9i1.79

Hurlock, E. B. (1990). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.

I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, & Diana Rusmawati. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali. In *Jurnal Psikologi Undip* (Vol. 9, Issue 1).

Kartono, K. (1991). Menyiapkan dan Memadu Karier. In *Jakarta: CV Rajawali.* Jakarta:Rajawali Pers.

Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). Al-Qur'an dan terjemahannya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. Diakses dari https://quran.kemenag.go.id

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research

Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Krisnamurti, H. (2017). Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Psikologi Terapan

Krisnamurti, T. F. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, *6*(1), 65–76.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Kristanti, N. M., Sulistyawati, D. M., & Wicaksana, I. K. (2023). Pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Jurnal Psikologi Udayana, 11(1), 13–22.

Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi. Salemba Humanika: Jakarta*. Jakarta.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Lisdiyanto, E., Arifin, Z., & Mulyono, S. (2018). Pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 55–62.

Lisdiyanto, R., Sutaryadi, & Susantiningrum. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan Dan Pengalaman Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran Smk Kristen 1 Surakarta. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran (SNPAP) 2018 27 Oktober 2018, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS*, 183–188. www.snap.fkip.uns.ac.id

Mangkuprawira, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Tuntunan Belajar di Perguruan Tinggi*. Pelangi Cendekia.

McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education,Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4). McGraw-Hill.

Musfadli, M., Baso, Y. S., & Rijal, S. (2024). Pengaruh Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Muhammadiyah Marioriwawo. Jurnal Inovasi dan Penelitian Pendidikan, 4(1), 55–63.

Mustikawanto, D., Purnomo, P., & Nurohman, M. (2019). Pengaruh Praktik Kerja

Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa. Jurnal Pendidikan Vokasi Otomotif, 1(1), 23–31.

Nurdianningsih, D., & Arifin, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor Pemerintah (Studi empiris Pada Kantor Inspektorat di Wilayah Solo Raya). *Jurnal Urecol (University Research Colloqium)*, *9*(5), 84–91.

Nurfalah, A., & Pratikno, H. T. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. Vocational Education and Training Journal, 8(1), 1-10.

Patrick, C. J., Bridgstock, R., Reid, P. A., & Shultz, L. (2009). Work-integrated learning and graduate employability: The views of stakeholders. Journal of University Teaching & Learning Practice, 6(1), 1-16.

Permana, A. Y., Fauzan, A., & Hamdan, A. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa. Jurnal Pendidikan Vokasi, 10(1), 78–86.

Putri, A. D., & Lestari, S. (2020). Hubungan Pengalaman Prakerin dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK. Jurnal Pendidikan Vokasi dan Teknologi, 3(1), 45–53. https://doi.org/10.25077/jpvt.v3i1.212

Rusyana. (1984),. Pendidikan Praktek Kerja Industri. Jakarta: Rineka Cipta

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen* (D. B. Putera, Trans.; Edisi ke-10). Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Roberts, B. W. (2009). Personality and the prediction of consequential outcomes. Annual Review of Psychology, 60, 357–372. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163510

Rozamuri, S. S. P. & A. M. (2017). *Sukma Setiya Puteri & Arif Murti Rozamuri*. 225–231.

Sagala, R., & Prasetyo, H. (2021). Analisis Kesiapan Kerja Siswa SMK Berdasarkan Pengalaman Prakerin dan Gender. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, 8(1), 22–30. https://doi.org/10.25077/jptk.v8i1.312

Saifullah. (2013). *Manajemen Pelayanan Perpustakaan*. Pustaka Pelajar.

Saifullah, M. (2013). Dimensi pengalaman organisasi dan kontribusinya terhadap kesiapan kerja. Jurnal Administrasi Pendidikan, 20(2), 112–120.

Santrock, J. W. (2006). Educational psychology (2nd ed.). Boston: McGraw-Hill.

Siswanto, E. (2011). Kepemimpinan dan Organisasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Siswanto, S. (2011). Tingkat Kesiapan Mengajar Mahasiswa Prodi.Pendidikan Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *9*(2), 92–102. https://doi.org/10.21831/jpai.v9i2.969

Sudarta. (2022). *Economic Education Analysis Journal, Economic Education Analysis Journal. Economic Education Analysis Journal*, *16*(1), 1–23.

Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Suprijanto. (2007). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Supriyanto, & Rohaeti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. Alfabeta.

Suryabrata, S. (1995). *Metodologi penelitian* (Ed. 1, cet. 9). RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Utami, S. R., & Suryadi, A. (2020). Partisipasi Siswa dalam Organisasi Sekolah dan Dampaknya terhadap Kesiapan Kerja. Jurnal Pendidikan Karakter, 10(2), 165–176. https://doi.org/10.21831/jpk.v10i2.29991

Wardani, F. K., Isnain, A., Alifah, A. N., Khasanah, P. U., Nabila, F. A., P, S. I., Astikawati, H., & Husna, A. N. (2021). The Construction of Work Readiness Scale. *The 14th University Research Colloqium*, 78–87. http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1774

Widiyanto. (2013). Pengaruh Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Jurnal Pendidikan Vokasi, 3(2), 179-190.

Widyaningrum, D. (2022). Kontribusi Pengalaman Organisasi terhadap Employability Skill dan Kesiapan Kerja Siswa. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1), 45–53.

Widya Noer Laila. (2020). *Pengaruh Pengalaman Berorganisasi,Literasi Ekonomi, Dan Kebiasaan MembacaTerhadap Kemampuan Berpikir Kritis(Studi Pada Mahasiswa Jurusan PendidikanEkonomi Fakultas Ekonomi UniversitasNegeri Semarang Angkatan 2017 Dan 2018)*.

Wijaya, H., & Mulyati, S. (2017). Pengaruh Keaktifan dalam Organisasi Sekolah dan Persepsi tentang Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(2), 125-134.

Wijaya, R. (2019). Perbedaan Keterlibatan Organisasi Siswa Berdasarkan Gender di SMK Negeri. Jurnal Pendidikan dan Konseling, 5(1), 41–49. https://doi.org/10.25077/jpk.v5i1.214

Yudhawati, R., & Haryanto, D. (2011). Teori-Teori Dasar Psikologi Pendidikan. In *Book* (Vol. 2, Issue 5). Prestasi Pustaka.

Zain, N., Marsofiyanti, & Ramadhanty, J. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X dan XI SMK Negeri di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi - JPEPA*, *1*(1), 34–43. http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa/article/view/14

Zulfa, I., & Patmarina, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, *8*(1), 498–506. https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2134

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Delima Agmara Susilo mahasiswi semester 8 Fakultas Psikologi UIN Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **"PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS 12 SMKN 1 SINGOSARI".** Subjek dari penelitian saya adalah siswa/I kelas 12 SMKN 1 Singosari.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Siswa/I kelas 12 SMKN 1 Singosari
2. Sudah melaksanakan Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Pada kuesioner ini tidak ada jawaban salah maupun benar maka dari itu silahkan jawab sesuai dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Identitas responden :

f. Nama panggilan :
g. Usia :
h. Jenis kelasmin :
i. Kelas – Jurusan :

Lampiran : Skala

Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri

no	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Prakerin menambah pengalaman yang tidak saya peroleh di sekolah					
2	Saya memahami bagaimana teori yang diajarkan di sekolah dapat diterapkan saat prakerin					
3	Prakerin mengasah keterampilan saya dalam bekerja					
4	Saya mengerjakan tugas prakerin sesuai dengan anjuran mentor selama prakerin					
5	Saya bertanya kepada mentor saat tidak paham tentang pengerjaan tugas prakerin					
6	Saat mengerjakan tugas prakerin, saya memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya kerjakan					
7	Saya mampu mencari solusi jika menghadapi kendala saat bekerja di industri					
8	Saat pelaksanaan prakerin, saya datang tepat waktu					
9	Kegiatan prakerin mengajarkan saya untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan					
10	Saya memahami pentingnya menjaga etika dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan					
11	Prakerin menumbuhkan sikap profesional saya dalam bekerja					
12	Saya mencatat kegiatan-kegiatan selama melaksanakan prakerin					
13	Mentor mengevaluasi pekerjaan saya secara berkala					
14	Saya merasa ada perubahan pemahaman mengenai materi dan prakrik yang dipelajari di sekolah setelah melaksanakan prakerin					
15	Prakerin membantu saya menentukan jalur karir yang ingin saya tekuni					

Skala Pengalaman Organisasi

no	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menyempatkan waktu untuk ke ruang organisasi meskipun sedang sibuk					
2	Saya bekerja secara maksimal demi kelangsungan organisasi agar tetap maju					
3	Saya tetap menjalankan tanggung jawab di organisasi meskipun memiliki kesibukan lain					
4	Saya melakukan semua tugas yang telah ditentukan di dalam organisasi					
5	Saya merasa tidak nyaman ketika tidak melakukan kewajiban saya di organisasi					
6	Saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap organisasi yang saya ikuti					
7	Saya merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dalam perkembangan organisasi					
8	Saya tetap menyelesaikan tugas organisasi meskipun ada konflik atau kendala dalam tim					
9	Saya berperan aktif dalam kegiatan organisasi bukan hanya sebagai anggota pasif					
10	Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas organisasi					
11	Saya memberikan kontribusi terbaik berupa tenaga, ide, waktu, hingga materi (uang) selama berorganisasi					
12	Saya selalu mengikuti program kerja yang dilaksanakan organisasi					
13	Saya mampu membagi waktu untuk mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah dan untuk aktif mengikuti aktivitas organisasi					
14	Saya sering menanggapi permasalahan yang ada secara lisan maupun tulisan					
15	Saya selalu memikirkan dengan matang terlebih dahulu sebelum membuat keputusan					

16	Ketidak sedang berdiskusi, saya mengoreksi teman yang pendapatnya kurang benar					
17	Saya tidak hanya mengkritik masalah di organisasi, tetapi juga mengusulkan solusi yang dapat diterapkan					
18	Saya terlibat dalam diskusi untuk menentukan keputusan penting dalam organisasi					
19	Saya sering berkomunikasi, berdiskusi, dan berkoordinasi dengan teman mengenai urusan organisasi					
20	Saya mampu menyampaikan gagasan dengan jelas agar mudah dipahami orang lain					
21	Saya sering mengemukakan pendapat dalam suatu forum pertemuan maupun rpaat organisasi					
22	Saya mampu mengemukakan pendapat saya dengan baik meskipun berbeda dengan mayoritas anggota organisasi					
23	Saya mampu menjelaskan ide saya dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain					

Skala Kesiapan Kerja

no	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya					
2	Saya merasa tidak perlu mencari informasi mengenai macam-macam pekerjaan karena akan membuat saya semakin bingung *					
3	Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dalam memilih pekerjaan*					
4	Saya tidak suka dikritik jika pekerjaan yang sudah saya lakukan benar menurut saya					
5	Saya siap menerima tantangan dari perusahaan meskipun saya baru lulus sekolah					
6	Saya siap bekerja dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan					

7	Saya siap menghadapi segala kondisi yang diluar prediksi saya					
8	Saat hendak menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebih dahulu					
9	Pendapat orang lain lebih mempengaruhi saya dalam mengambil keputusan dibandingkan pendapat saya pribadi *					
10	Saya mengambil keputusan dengan mempertimbangkan dampak baik maupun buruk dari keputusan tersebut					
11	Saya semangat bekerja agar tidak membebani orang lain					
12	Saya merasa kurang bersemangat saat bekerja karena tidak ada dukungan dari orang terdekat saya*					
13	Saya bersedia membantu anggota tim saya yang sedang kesulitan					
14	Saya berusaha untuk membangun komunikasi yang bagus dengan anggota tim agar bisa bekerja secara maksimal					
15	Saya akan menyerahkan semua pekerjaan saya kepada anggota tim*					
16	Saya mampu menyesuaikan diri saya diantara orang-orang dengan berbagai latar belakang					
17	Saya butuh waktu lama untuk merasa nyaman di lingkungan baru*					
18	Saya merasa nyaman bergaul dengan teman satu ras saya saja*					

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Skala Pengalaman Praktik Kerja Industri

Uji Validitas

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.732**	.678**	.833**	.663**	.603**	.519**	.177	.322	.237	.452**	.549**	.549**	.559**	.483**	.578**	.244	.517**	.691**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.325	.068	.185	.008	.001	.001	.001	.004	.000	.170	.002	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00002	Pearson Correlation	.732**	1	.746**	.666**	.740**	.460**	.403*	.263	.440*	.074	.368*	.526**	.526**	.549**	.390*	.684**	.334	.619**	.782**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.020	.140	.010	.681	.035	.002	.002	.001	.025	.000	.057	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00003	Pearson Correlation	.678**	.746**	1	.622**	.743**	.513**	.374*	.301	.328	.230	.269	.511**	.511**	.452**	.321	.517**	.327	.542**	.576**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.032	.089	.063	.199	.130	.002	.002	.008	.068	.002	.063	.001	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00004	Pearson Correlation	.833**	.666**	.622**	1	.598**	.592**	.538**	.292	.371*	.469**	.458**	.666**	.487**	.661**	.508**	.431*	.163	.643**	.691**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.099	.033	.006	.007	.000	.004	.000	.003	.012	.365	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00005	Pearson Correlation	.663**	.740**	.743**	.598**	1	.665**	.615**	.346*	.468**	.221	.553**	.740**	.740**	.663**	.506**	.639**	.428*	.669**	.837**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.049	.006	.216	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.013	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00006	Pearson Correlation	.603**	.460**	.513**	.592**	.665**	1	.578**	.342	.274	.192	.334	.623**	.542**	.603**	.576**	.477**	.317	.545**	.547**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000	.000		.000	.051	.123	.285	.057	.000	.001	.000	.000	.005	.072	.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00007	Pearson Correlation	.519**	.403*	.374*	.538**	.615**	.578**	1	.268	.532**	.261	.498**	.706**	.806**	.810**	.456**	.159	.337	.407*	.498**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.032	.001	.000	.000		.132	.001	.143	.003	.000	.000	.000	.008	.376	.055	.019	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00008	Pearson Correlation	.177	.263	.301	.292	.346*	.342	.268	1	.357*	.081	.151	.331	.263	.376*	.320	.025	.088	.368*	.211	.423*
	Sig. (2-tailed)	.325	.140	.089	.099	.049	.051	.132		.041	.655	.402	.060	.140	.031	.069	.892	.628	.035	.239	.014
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00009	Pearson Correlation	.322	.440*	.328	.371*	.468**	.274	.532**	.357*	1	.105	.271	.440*	.440*	.563**	.486**	.251	.091	.575**	.489**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.068	.010	.063	.033	.006	.123	.001	.041		.562	.127	.010	.010	.001	.004	.158	.614	.000	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00010	Pearson Correlation	.237	.074	.230	.469**	.221	.192	.261	.081	.105	1	.577**	.401*	.156	.316	.191	.079	.134	.186	.220	.381*
	Sig. (2-tailed)	.185	.681	.199	.006	.216	.285	.143	.655	.562		.000	.021	.386	.074	.288	.661	.457	.300	.218	.029
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00011	Pearson Correlation	.452**	.368*	.269	.458**	.553**	.334	.498**	.151	.271	.577**	1	.699**	.534**	.611**	.408*	.350*	.427*	.394*	.568**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.008	.035	.130	.007	.001	.057	.003	.402	.127	.000		.000	.001	.000	.018	.046	.013	.023	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00012	Pearson Correlation	.549**	.526**	.511**	.666**	.740**	.623**	.706**	.331	.440*	.401*	.699**	1	.810**	.915**	.605**	.403*	.334	.696**	.699**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.060	.010	.021	.000		.000	.000	.000	.020	.057	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00013	Pearson Correlation	.549**	.526**	.511**	.487**	.740**	.542**	.806**	.263	.440*	.156	.534**	.810**	1	.823**	.390*	.347*	.397*	.543**	.534**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.004	.000	.001	.000	.140	.010	.386	.001	.000		.000	.025	.048	.022	.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00014	Pearson Correlation	.559**	.549**	.452**	.661**	.663**	.603**	.810**	.376*	.563**	.316	.611**	.915**	.823**	1	.621**	.307	.305	.591**	.611**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.031	.001	.074	.000	.000	.000		.000	.082	.084	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00015	Pearson Correlation	.483**	.390*	.321	.508**	.506**	.576**	.456**	.320	.486**	.191	.408*	.605**	.390*	.621**	1	.331	.082	.514**	.533**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.068	.003	.003	.000	.008	.069	.004	.288	.018	.000	.025	.000		.060	.648	.002	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00016	Pearson Correlation	.578**	.684**	.517**	.431*	.639**	.477**	.159	.025	.251	.079	.350*	.403*	.347*	.307	.331	1	.416*	.515**	.791**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.012	.000	.005	.376	.892	.158	.661	.046	.020	.048	.082	.060		.016	.002	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00017	Pearson Correlation	.244	.334	.327	.163	.428*	.317	.337	.088	.091	.134	.427*	.334	.397*	.305	.082	.416*	1	.284	.371*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.170	.057	.063	.365	.013	.072	.055	.628	.614	.457	.013	.057	.022	.084	.648	.016		.110	.033	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00018	Pearson Correlation	.517**	.619**	.542**	.643**	.669**	.545**	.407*	.368*	.575**	.186	.394*	.696**	.543**	.591**	.514**	.515**	.284	1	.728**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.000	.001	.019	.035	.000	.300	.023	.000	.001	.000	.002	.002	.110		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00019	Pearson Correlation	.691**	.782**	.576**	.691**	.837**	.547**	.498**	.211	.489**	.220	.568**	.699**	.534**	.611**	.533**	.791**	.371*	.728**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.239	.004	.218	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.033	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total	Pearson Correlation	.771**	.770**	.705**	.792**	.883**	.736**	.714**	.423*	.583**	.381*	.672**	.866**	.764**	.839**	.660**	.646**	.477**	.781**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,934	19

Skala Pengalaman Organisasi

Uji Validitas

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.715**	.714**	.739**	.853**	.895**	.793**	.850**	.797**	.635**	.733**	.737**	.793**	.711**	.488**	.495**	.632**	.743**	.730**	.563**	.674**	.588**	.539**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00002	Pearson Correlation	.715**	1	.847**	.848**	.774**	.915**	.864**	.886**	.818**	.830**	.850**	.946**	.856**	.696**	.619**	.569**	.774**	.891**	.796**	.729**	.823**	.743**	.731**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00003	Pearson Correlation	.714**	.847**	1	.858**	.754**	.794**	.809**	.878**	.674**	.777**	.796**	.826**	.802**	.665**	.517**	.523**	.691**	.804**	.793**	.642**	.770**	.645**	.644**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00004	Pearson Correlation	.739**	.848**	.858**	1	.753**	.931**	.893**	.893**	.719**	.849**	.829**	.885**	.929**	.646**	.612**	.622**	.824**	.868**	.836**	.683**	.815**	.751**	.657**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00005	Pearson Correlation	.853**	.774**	.754**	.753**	1	.820**	.870**	.856**	.815**	.768**	.808**	.804**	.832**	.765**	.604**	.641**	.767**	.801**	.805**	.672**	.748**	.681**	.659**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00006	Pearson Correlation	.895**	.915**	.794**	.931**	.820**	1	.926**	.926**	.835**	.849**	.862**	.935**	.962**	.785**	.671**	.601**	.842**	.901**	.836**	.722**	.832**	.785**	.696**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00007	Pearson Correlation	.793**	.864**	.809**	.893**	.870**	.926**	1	.939**	.868**	.863**	.873**	.914**	.921**	.745**	.649**	.630**	.837**	.879**	.900**	.775**	.845**	.817**	.730**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00008	Pearson Correlation	.850**	.886**	.878**	.893**	.856**	.926**	.939**	1	.836**	.809**	.843**	.911**	.912**	.716**	.605**	.570**	.761**	.851**	.837**	.723**	.798**	.717**	.665**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00009	Pearson Correlation	.797**	.818**	.674**	.719**	.815**	.835**	.868**	.836**	1	.847**	.886**	.817**	.784**	.769**	.654**	.626**	.752**	.880**	.839**	.754**	.797**	.765**	.687**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00010	Pearson Correlation	.635**	.830**	.777**	.849**	.768**	.849**	.863**	.809**	.847**	1	.962**	.853**	.837**	.702**	.740**	.703**	.868**	.939**	.861**	.762**	.887**	.808**	.760**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00011	Pearson Correlation	.733**	.850**	.796**	.829**	.808**	.862**	.873**	.843**	.886**	.962**	1	.883**	.860**	.771**	.733**	.682**	.857**	.961**	.903**	.781**	.912**	.788**	.774**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00012	Pearson Correlation	.737**	.946**	.826**	.885**	.804**	.935**	.914**	.911**	.817**	.853**	.883**	1	.919**	.729**	.632**	.588**	.804**	.875**	.864**	.806**	.873**	.778**	.766**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00013	Pearson Correlation	.793**	.856**	.802**	.929**	.832**	.962**	.921**	.912**	.784**	.837**	.860**	.919**	1	.709**	.695**	.615**	.836**	.865**	.868**	.714**	.798**	.788**	.721**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00014	Pearson Correlation	.711**	.696**	.665**	.646**	.765**	.785**	.745**	.716**	.769**	.702**	.771**	.729**	.709**	1	.781**	.662**	.660**	.751**	.816**	.793**	.764**	.672**	.817**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00015	Pearson Correlation	.488**	.619**	.517**	.612**	.604**	.671**	.649**	.605**	.654**	.740**	.733**	.632**	.695**	.781**	1	.807**	.752**	.725**	.703**	.777**	.679**	.750**	.869**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00016	Pearson Correlation	.495**	.569**	.523**	.622**	.641**	.601**	.630**	.570**	.626**	.703**	.682**	.588**	.615**	.662**	.807**	1	.817**	.700**	.724**	.814**	.691**	.716**	.820**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00017	Pearson Correlation	.632**	.774**	.691**	.824**	.767**	.842**	.837**	.761**	.752**	.868**	.857**	.804**	.836**	.660**	.752**	.817**	1	.894**	.859**	.777**	.874**	.865**	.781**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00018	Pearson Correlation	.743**	.891**	.804**	.868**	.801**	.901**	.879**	.851**	.880**	.939**	.961**	.875**	.865**	.751**	.725**	.700**	.894**	1	.874**	.759**	.902**	.792**	.750**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00019	Pearson Correlation	.730**	.796**	.793**	.836**	.805**	.836**	.900**	.837**	.839**	.861**	.903**	.864**	.868**	.819**	.703**	.724**	.859**	.874**	1	.842**	.906**	.878**	.791**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00020	Pearson Correlation	.563**	.729**	.642**	.683**	.672**	.722**	.775**	.723**	.754**	.762**	.781**	.806**	.714**	.793**	.777**	.814**	.777**	.759**	.842**	1	.866**	.801**	.906**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00021	Pearson Correlation	.674**	.823**	.770**	.815**	.748**	.832**	.845**	.798**	.797**	.887**	.912**	.873**	.799**	.764**	.679**	.691**	.874**	.902**	.906**	.866**	1	.856**	.800**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00022	Pearson Correlation	.588**	.743**	.645**	.751**	.681**	.785**	.817**	.717**	.765**	.808**	.788**	.778**	.788**	.672**	.750**	.716**	.865**	.792**	.878**	.801**	.856**	1	.793**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00023	Pearson Correlation	.539**	.731**	.644**	.657**	.659**	.696**	.730**	.665**	.687**	.760**	.774**	.766**	.721**	.817**	.869**	.820**	.781**	.750**	.791**	.906**	.800**	.793**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total	Pearson Correlation	.803**	.909**	.847**	.906**	.875**	.940**	.949**	.923**	.893**	.926**	.948**	.939**	.933**	.829**	.777**	.755**	.904**	.951**	.942**	.858**	.925**	.867**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,988	23

Skala Kesiapan Kerja

Uji Validitas

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.431*	.113	.114	.379*	.353*	.637**	.026	.358*	.227	-.057	.532**	.635**	.247	-.015	.165	.636**	.681**	.244	.172	.365*	.493**	.041	-.088	.471**
	Sig. (2-tailed)		.012	.532	.526	.030	.044	.000	.887	.041	.204	.752	.001	.000	.165	.934	.358	.000	.000	.172	.339	.037	.004	.821	.628	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00002	Pearson Correlation	.431*	1	.548**	.452**	.351*	.468**	.533**	.048	.144	.450**	.468**	.401*	.404*	.674**	.411*	.149	.427*	.462**	.297	.287	.434*	.511**	.407*	.438*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.012		.001	.008	.045	.006	.001	.790	.426	.009	.006	.021	.020	.000	.018	.408	.013	.007	.093	.105	.012	.002	.019	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00003	Pearson Correlation	.113	.548**	1	.413*	.199	.161	.135	.139	.233	.521**	.509**	.244	.217	.501**	.274	.108	.101	.223	.257	.091	.264	.270	.360*	.256	.559**
	Sig. (2-tailed)	.532	.001		.017	.267	.371	.454	.440	.192	.002	.002	.171	.224	.003	.123	.548	.578	.212	.148	.615	.138	.128	.040	.151	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00004	Pearson Correlation	.114	.452**	.413*	1	.202	.269	.422*	-.228	.004	.220	.214	.182	.023	.388*	.295	.175	.006	.196	.230	.276	.378*	.259	.157	.261	.472**
	Sig. (2-tailed)	.526	.008	.017		.260	.131	.014	.218	.984	.216	.232	.311	.900	.025	.095	.330	.975	.274	.197	.120	.030	.145	.382	.143	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00005	Pearson Correlation	.379*	.351*	.199	.202	1	.713**	.606**	.040	.411*	.200	.200	.682**	.512**	.258	-.138	.124	.648**	.581**	.154	.250	.639**	.514**	.339	-.020	.570**
	Sig. (2-tailed)	.030	.045	.267	.260		.000	.000	.827	.018	.265	.264	.000	.002	.147	.445	.491	.000	.000	.393	.161	.000	.002	.053	.912	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00006	Pearson Correlation	.353*	.468**	.161	.268	.713**	1	.707**	.146	.395*	.205	.398*	.575**	.476**	.497**	.164	.362*	.567**	.526**	.300	.482**	.745**	.679**	.201	.159	.722**
	Sig. (2-tailed)	.044	.006	.371	.131	.000		.000	.417	.023	.253	.025	.000	.005	.003	.361	.038	.001	.002	.090	.004	.000	.000	.261	.376	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00007	Pearson Correlation	.637**	.533**	.135	.422*	.606**	.707**	1	-.028	.282	.056	.111	.482**	.457**	.478**	.014	.079	.520**	.594**	.205	.476**	.683**	.592**	.273	.057	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.454	.014	.000	.000		.878	.112	.758	.540	.005	.007	.005	.939	.663	.002	.000	.252	.005	.000	.000	.124	.751	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00008	Pearson Correlation	.026	.048	.139	-.220	.040	.146	-.028	1	.050	.220	.354*	.035	.026	.189	.173	.169	.170	.036	.159	-.058	.125	.127	-.146	-.084	.204
	Sig. (2-tailed)	.887	.790	.440	.218	.827	.417	.878		.781	.219	.043	.845	.885	.291	.335	.346	.344	.843	.377	.750	.488	.481	.417	.644	.255
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00009	Pearson Correlation	.358*	.144	.233	.004	.411*	.395*	.282	.050	1	.200	.298	.593**	.498**	.040	.030	.283	.540**	.536**	.249	.449**	.364*	.375*	-.126	.016	.452**
	Sig. (2-tailed)	.041	.426	.192	.984	.018	.023	.112	.781		.265	.092	.000	.003	.823	.867	.111	.001	.001	.162	.009	.037	.031	.483	.929	.008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00010	Pearson Correlation	.227	.450**	.521**	.220	.200	.205	.056	.220	.200	1	.498**	.440*	.381*	.507**	.324	.468**	.315	.284	.467**	.109	.446**	.498**	.249	.276	.631**
	Sig. (2-tailed)	.204	.009	.002	.218	.265	.253	.758	.219	.265		.004	.010	.029	.003	.066	.006	.074	.109	.006	.548	.009	.003	.162	.120	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00011	Pearson Correlation	-.057	.468**	.509**	.214	.200	.398*	.111	.354*	.298	.498**	1	.321	.151	.655**	.396*	.336	.193	.098	.289	.323	.352*	.344	.249	.413*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.752	.006	.002	.232	.264	.025	.540	.043	.092	.004		.069	.402	.000	.022	.056	.281	.588	.103	.067	.044	.050	.163	.017	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00012	Pearson Correlation	.532**	.401*	.244	.182	.602**	.575**	.482**	.035	.593**	.440*	.321	1	.755**	.342	.078	.341	.669**	.686**	.448**	.282	.634**	.792**	.156	-.030	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.171	.311	.000	.000	.005	.845	.000	.010	.069		.000	.052	.668	.052	.000	.000	.009	.112	.000	.000	.386	.868	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00013	Pearson Correlation	.635**	.404*	.217	.023	.512**	.476**	.457**	.026	.498**	.381*	.151	.755**	1	.253	-.004	.387*	.763**	.792**	.492**	.375*	.545**	.614**	.134	.087	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.224	.900	.002	.005	.007	.885	.003	.029	.402	.000		.156	.982	.026	.000	.000	.004	.032	.001	.000	.459	.632	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00014	Pearson Correlation	.247	.674**	.501**	.388*	.258	.497**	.478**	.189	.040	.507**	.655**	.342	.253	1	.516**	.111	.297	.295	.325	.371*	.504**	.531**	.475**	.534**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.165	.000	.003	.025	.147	.003	.005	.291	.823	.003	.000	.052	.156		.002	.540	.093	.095	.065	.034	.003	.001	.005	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00015	Pearson Correlation	-.015	.411*	.274	.295	-.138	.164	.014	.173	.030	.324	.396*	.078	-.004	.516**	1	.345*	.010	.031	.265	.090	.095	.160	.137	.426*	.431*
	Sig. (2-tailed)	.934	.018	.123	.095	.445	.361	.939	.335	.867	.066	.022	.668	.982	.002		.049	.955	.863	.136	.619	.600	.376	.446	.013	.012
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00016	Pearson Correlation	.165	.149	.108	.175	.124	.362*	.079	.169	.283	.468**	.336	.341	.387*	.111	.345*	1	.382*	.291	.349*	.205	.220	.301	-.287	.135	.429*
	Sig. (2-tailed)	.358	.408	.548	.330	.491	.039	.663	.346	.111	.006	.056	.052	.026	.540	.049		.028	.101	.047	.252	.218	.088	.105	.455	.013
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00017	Pearson Correlation	.636**	.427*	.101	.006	.648**	.567**	.520**	.170	.540**	.315	.193	.669**	.783**	.297	.010	.382*	1	.878**	.225	.472**	.469**	.545**	.075	.252	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.578	.975	.000	.001	.002	.344	.001	.074	.281	.000	.000	.093	.955	.028		.000	.209	.006	.006	.001	.679	.158	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00018	Pearson Correlation	.681**	.462**	.223	.196	.581**	.526**	.594**	.036	.536**	.294	.098	.686**	.792**	.295	.031	.291	.878**	1	.423*	.462**	.489**	.628**	.138	.243	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.212	.274	.000	.002	.000	.843	.001	.109	.588	.000	.000	.095	.863	.101	.000		.014	.007	.004	.000	.443	.172	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00019	Pearson Correlation	.244	.297	.257	.230	.154	.300	.205	.159	.249	.467**	.289	.448**	.492**	.325	.265	.349*	.225	.423*	1	.267	.522**	.483**	.272	.193	.578**
	Sig. (2-tailed)	.172	.093	.148	.197	.393	.090	.252	.377	.162	.006	.103	.009	.004	.065	.136	.047	.209	.014		.133	.002	.004	.126	.282	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00020	Pearson Correlation	.172	.287	.091	.276	.250	.482**	.476**	-.058	.449**	.109	.323	.282	.375*	.371*	.090	.205	.472**	.462**	.267	1	.460**	.332	.109	.442*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.339	.105	.615	.120	.161	.004	.005	.750	.009	.548	.067	.112	.032	.034	.619	.252	.006	.007	.133		.007	.059	.546	.010	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00021	Pearson Correlation	.365*	.434*	.264	.378*	.639**	.745**	.683**	.125	.364*	.446**	.352*	.634**	.545**	.504**	.095	.220	.469**	.489**	.522**	.460**	1	.723**	.434*	.171	.770**
	Sig. (2-tailed)	.037	.012	.138	.030	.000	.000	.000	.488	.037	.009	.044	.000	.001	.003	.600	.218	.006	.004	.002	.007		.000	.012	.340	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00022	Pearson Correlation	.493**	.511**	.270	.259	.514**	.679**	.592**	.127	.375*	.498**	.344	.792**	.614**	.531**	.180	.301	.545**	.628**	.483**	.332	.723**	1	.216	.095	.756**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.128	.145	.002	.000	.000	.481	.031	.003	.050	.000	.000	.001	.316	.088	.001	.000	.004	.059	.000		.226	.599	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00023	Pearson Correlation	.041	.407*	.360*	.157	.339	.201	.273	-.146	-.126	.249	.249	.156	.134	.475**	.137	-.287	.075	.138	.272	.109	.434*	.216	1	.330	.412*
	Sig. (2-tailed)	.821	.019	.040	.382	.053	.261	.124	.417	.483	.162	.163	.386	.459	.005	.446	.105	.679	.443	.126	.546	.012	.226		.060	.017
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR00024	Pearson Correlation	-.088	.438*	.256	.261	-.020	.159	.057	-.084	.016	.276	.413*	-.030	.087	.534**	.426*	.135	.252	.243	.193	.442*	.171	.095	.330	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.628	.011	.151	.143	.912	.378	.751	.644	.929	.120	.017	.868	.632	.001	.013	.455	.158	.172	.282	.010	.340	.599	.060		.007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total	Pearson Correlation	.471**	.771**	.559**	.472**	.570**	.722**	.630**	.204	.452**	.631**	.634**	.698**	.636**	.783**	.431*	.429*	.651**	.683**	.578**	.546**	.770**	.756**	.412*	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	.006	.001	.000	.000	.255	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.013	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.017	.007	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	24

Lampiran 4 : Analisis Deskriptif

Pengalaman Praktik Kerja Industri

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	254	23	75	17189	67.67	7.614
Valid N (listwise)	254					

Pengalaman Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2	254	23	115	21221	83.55	26.923
Valid N (listwise)	254					

Kesiapan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y	254	39	89	18112	71.31	8.487
Valid N (listwise)	254					

Lampiran 5 : Uji Normalitas, Linieritas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		254
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.27261385
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.038
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	5669.209	28	202.472	3.629	.000
		Linearity	4314.360	1	4314.360	77.319	.000
		Deviation from Linearity	1354.848	27	50.180	.899	.613
	Within Groups		12554.839	225	55.799		
	Total		18224.047	253			

Pengalaman Praktik Kerja Industri dengan Kesiapan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	7463.142	68	109.752	1.887	.000
		Linearity	1800.586	1	1800.586	30.955	.000
		Deviation from Linearity	5662.556	67	84.516	1.453	.027
	Within Groups		10760.905	185	58.167		
	Total		18224.047	253			

Pengalaman Organisasi dengan Kesiapan Kerja

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.956	1.046
	X2	.956	1.046

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.366	2.211		.618	.537
	X1	.057	.033	.110	1.724	.086
	X2	.010	.009	.066	1.039	.300

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 6 : Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533[a]	.284	.278	7.211

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5171.968	2	2585.984	49.730	.000[b]
	Residual	13052.079	251	52.000		
	Total	18224.047	253			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.276	4.095		7.881	.000
	X1	.490	.061	.440	8.052	.000
	X2	.070	.017	.222	4.061	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian di SMKN 1 Singosari

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 SINGOSARI
Jalan Raya Mondoroko Nomor 03, Singosari, Kab. Malang, Jawa Timur 65153
Telepon (0341) 458138 Laman : http://www.smkn1singosari.sch.id - Pos-el : smkn1sgsmalang@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 000.9.2 / 908 / 101.6.9.18/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Sumariadi, S.Pd., M.M**
NIP	: 196603161991011002
Pangkat & Golongan	: Pembina Tk. I / IVb
Jabatan	: Kepala Sekolah

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama	: **Delima Agmara Susilo**
NIM	: 210401110129
Progam Studi / Jenjang	: Psikologi/ S1
Asal Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian Skripsi di SMK Negeri 1 Singosari pada tanggal **19 Februari** s.d **19 April 2025** dengan judul penelitian : **" Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas 12 SMKN 1 Singosari".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Mei 2025
Kepala Sekolah

Sumariadi, S.Pd., M.M
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 196603161991011002