

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Tinjauan Mengenai Kesiapan Kerja**

###### **a. Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “Tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu” (Chaplin, 2006: 419). Dikemukakan juga bahwa “kesiapan meliputi kemampuan untuk menempatkan dirinya jika akan memulai serangkaian gerakan yang berkaitan dengan kesiapan mental dan jasmani”. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Slameto (2010: 113) yang mendefinisikan kesiapan sebagai berikut:

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

Menurut Dalyono (2005: 52) “Kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”, sedangkan menurut Oemar Hamalik (2008:94) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 554), “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”. Sependapat dengan Moh. Thayeb (1998: 27) “kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas, atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu”.

Menurut B. Renita (2006: 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. Menurut Dewa Ketut (1993: 17) “kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja”.

Menurut Kartini (1991: 77), Kesiapan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa. Herminanto Sofyan (1986: 10) juga berpendapat bahwa “Kesiapan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan tertentu, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang baik”, sedangkan menurut Moh. Thayeb (1998: 26), Kesiapan Kerja adalah daftar perilaku yang bersangkutan dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan-tujuan bekerja yang tersedia bagi individu tertentu sesuai dengan usia perkembangannya.

Menurut Dewa Ketut (1993: 15) Kesiapan Kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Kesiapan Kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Kesiapan Kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, Kesiapan Kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Menurut Slameto (2010: 113), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional, (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto (2010: 115), bahwa “pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”.

Menurut Kartini (1991: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah),

lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji. Sejalan yang dikemukakan oleh Herminanto (1986: 6) “faktor yang mempengaruhi kesiapan mental kerja adalah prestasi belajar, keadaan ekonomi orang tua, bimbingan sosial, bimbingan karier, dan pengalaman kerja siswa”.

Menurut Dewa Ketut (1993: 44) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja, diantaranya:

- 1) Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:
  - a) Kemampuan intelejensi  
Setiap orang memiliki kemampuan intelejensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelejensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelejensi yang lebih rendah. Kemampuan intelejensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.
  - b) Bakat  
Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat peserta didik SMK untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja dan jabatan atau karir setelah lulus dari SMK.
  - c) Minat  
Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuan dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.
  - d) Motivasi  
Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja

sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

e) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan atau karir akan berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

f) Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

g) Nilai

Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

h) Hobi atau kegemaran

Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Hobi yang dimiliki seseorang akan menentukan pemilihan pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

i) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

j) Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu. Keterampilan seseorang akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

k) Penggunaan waktu senggang

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik di luar jam pelajaran di sekolah digunakan untuk menujang hobinya atau untuk rekreasi.

l) Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.

m) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.

n) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari Praktik Kerja Industri.

- o) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah  
Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.
  - p) Masalah dan keterbatasan pribadi  
Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu, sedangkan keterbatasan pribadi misalnya mau menang sendiri, tidak dapat mengendalikan diri, dan lain-lain.
- 2) Faktor Sosial, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.

### c. Kesiapan Kerja dalam Sekolah Menengah Kejuruan

Menurut Finch and Crunkilton (1999: 75) “*the mayor goal vocational instructions is to prepare student for successful employment in the labor market*”. Artinya tujuan utama pembelajaran kejuruan adalah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja. Oleh karena itu lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diharapkan mampu menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja, baik sebagai tenaga kerja maupun wirausahawan.

“Program Kesiapan Kerja adalah kompetensi yang didasarkan pada program yang memanfaatkan pengalaman belajar untuk memberikan siswa dapat bekerja dengan baik sambil diawasi komponen kerjanya” (Danielson, 2008: 1). Program ini harus dilakukan oleh semua pendidikan kejuruan khususnya SMK agar tujuan utama dari SMK dapat terwujud.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja merupakan tujuan utama dari SMK. Sehingga penelitian ini

dilakukan di SMK Negeri 1 Tempel yang juga memiliki tujuan menciptakan lulusan SMK yang siap kerja.

#### **d. Ciri-ciri Peserta Didik yang Memiliki Kesiapan Kerja**

Menurut the US department of labor (1991: 1)

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

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

Menurut Agus Fitriyanto (2006: 9) ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai Kesiapan Kerja adalah bahwa peserta didik tersebut memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif  
Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

- 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain  
Ketika bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama, dalam dunia kerja peserta didik dituntut untuk bisa berinteraksi dengan orang banyak.
- 3) Mampu mengendalikan diri atau emosi  
Pengendalian diri atau emosi sangat dibutuhkan agar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
- 4) Memiliki sikap kritis  
Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut. Kritis di sini tidak hanya untuk kesalahan diri sendiri tetapi juga lingkungan dimana ia hidup sehingga memunculkan ide/gagasan serta inisiatif.
- 5) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual  
Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab dari setiap para pekerja. Tanggung jawab akan timbul pada diri peserta didik ketika ia telah melampaui kemampuan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.
- 6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi  
Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja merupakan modal untuk dapat berinteraksi dalam lingkungan tersebut, hal ini dapat diawali sejak sebelum peserta didik terjun ke dunia kerja yang diperoleh dari pengalaman praktik kerja industri
- 7) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian  
Keinginan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan kerja karena peserta didik terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi dengan adanya ambisi untuk maju, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

## **2. Tinjauan Mengenai Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

Menurut M. Ngahim Purwanto (2006: 71) "Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu". Nana Syaodih (2009:

61) juga berpendapat bahwa “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan”. Dalam hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja.

Menurut Oemar Hamalik (2008: 158) “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Menurut Djaali (2007: 101) “motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan)”.

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

### **b. Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

Menurut M. Ngahim Purwanto (2002: 70) fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah pernyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.

- 3) Motivasi itu menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan.

Menurut Sardiman (2009: 83), terdapat tiga fungsi motivasi:

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

Menurut Nana Syaodih (2009: 62), Motivasi memiliki dua fungsi, yaitu : pertama mengarahkan atau *directional function*, dan kedua yaitu mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*. Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Motivasi juga dapat berfungsi mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah, akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil.

Menurut Eysenck dalam Djaali (2007: 104) menjelaskan:

Fungsi motivasi antara lain adalah menjelaskan dan mengontrol tingkah laku. Menjelaskan tingkah laku berarti dapat diketahui alasan siswa melakukan pekerjaan dengan tekun dan rajin. Sedangkan mengontrol tingkah laku berarti dapat diketahui alasan seseorang sangat menyenangkan suatu objek dan kurang menyenangi objek yang lain.

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

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

### **c. Hal-hal yang Menimbulkan Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

Menurut Hamzah B. Uno (2010: 10) Motivasi Memasuki Dunia Kerja timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Menurut Nana Syaodih (2009:61) Motivasi Memasuki Dunia Kerja terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu. Tenaga-tenaga tersebut berupa:

- 1) Desakan (*drive*)
- 2) Motif (*motive*)
- 3) Kebutuhan (*need*)
- 4) Keinginan (*wish*)

Menurut Oemar Hamalik (2008: 170) Motivasi Memasuki Dunia Kerja merupakan suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia yang berkaitan dengan minat, konsep diri, sikap dan sebagainya.

Menurut Kartini (1991: 82) motif seseorang bekerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Sardiman (2009: 83), Motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

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

Seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai macam kebutuhan yang harus segera dipenuhi baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Seperti yang dijelaskan oleh Ali

dan Asrori (2008: 153) mengatakan bahwa manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang bersifat sama untuk seluruh species, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetis atau naluriah. Kebutuhan-kebutuhan itu tidak semata-mata hanya bersifat fisiologis, melainkan juga bersifat psikologis.

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

1) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.

2) Harapan dan cita-cita

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpiakan.

3) Desakan dan Dorongan lingkungan

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

4) Kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan orang tua lagi dan ia akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus dari SMK.

### **3. Tinjauan Mengenai Pengalaman Praktik Kerja Industri**

#### **a. Pengertian Pengalaman Praktik Kerja Industri**

Menurut Chalpin (2006: 179) “Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar”. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Seseorang dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut Oemar Hamalik (2008: 29), “Pengalaman adalah sumber pengetahuan dan pengalaman diperoleh karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya”.

Menurut Dalyono (2005: 167), pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik SMK dalam

mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Jadi seseorang baru dapat dikatakan berpengalaman jika memiliki tingkat penguasaan dan keterampilan yang banyak serta sesuai dengan bidang pekerjaannya.

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

Secara garis besar, menurut Oemar Hamalik (2008: 29-30) pengalaman terbagi atas 2 yaitu (1) pengalaman langsung yang diperoleh karena partisipasi langsung dan berbuat, (2) pengalaman pengganti yang diperoleh melalui observasi langsung, melalui gambar, melalui grafis, melalui kata-kata, dan melalui simbol-simbol. Jadi, Pengalaman Praktik Kerja Industri merupakan suatu pengalaman yang langsung dialami oleh peserta didik melalui partisipasi langsung serta melalui observasi secara langsung di dunia kerja.

Pengalaman dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pendidikan dimaksud guna mempersiapkan tenaga kerja sebelum memasuki lapangan pekerjaan agar pengetahuan dan

keterampilan yang diperoleh sesuai dengan syarat yang dikehendaki oleh suatu jenis pekerjaan. Untuk menyiapkan kualitas peserta didik yang handal dan berkemampuan tinggi, Sekolah-sekolah Menengah Kejuruan bersaing dalam meningkatkan kualitas pengajarannya, baik dengan cara menambah sarana laboratorium, bengkel praktik dan pembenahan sistem pengajarannya. Salah satunya adalah dengan menerapkan *dual system education* (Pendidikan Sistem Ganda).

Menurut Wena (1996: 226) mengungkapkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan Pendidikan Sistem Ganda bertujuan untuk:

- 1) Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
- 2) Meningkatkan dan memperkokoh keterkaitan dan kesepadan (*link and match*) antara lembaga pendidikan pelatihan kejuruan dan dunia kerja.
- 3) Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas dan profesional.
- 4) Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai proses dari pendidikan.

Praktik Kerja Industri adalah bagian dari Pendidikan Sistem Ganda (PSG) sebagai program bersama antara SMK dan Industri yang dilaksanakan di dunia usaha dan dunia industri.

Kurikulum SMK (Dikmenjur: 2008) menyebutkan:

Prakerin adalah pola penyelenggaraan diklat yang dikelola bersama-sama antara SMK dengan industri/asosiasi profesi sebagai institusi pasangan (IP), mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan sertifikasi yang merupakan satu kesatuan program dengan menggunakan berbagai bentuk alternatif pelaksanaan , seperti *day release*, *block release*, dan sebagainya.

Menurut Wena (1996: 228) penyelenggaraan *day release* waktu belajar dalam satu minggu, digunakan beberapa hari di sekolah dan beberapa hari di industri, tergantung kesepakatan antara pihak sekolah dan pihak industri. Sedangkan dalam pelaksanaan Praktik Kerja Industri yang menggunakan *block release* waktu belajar dibagi pada hitungan bulan atau semester. Dalam arti proses belajar dilakukan di sekolah beberapa bulan atau semester secara terus menerus, kemudian bulan atau semester berikutnya di industri.

Selama melaksanakan Praktik Kerja Industri guru tidak sepenuhnya melepas peserta didik dan diserahkan kepada pendamping Praktik Kerja Industri. Guru tetap mendampingi peserta didik bahkan melakukan monitoring minimal satu bulan sekali untuk mengetahui keadaan peserta didik dan memantau perkembangan pengetahuan yang diperoleh peserta didik selama pelaksanaan Praktik Kerja Industri.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Praktik Kerja Industri adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu.

#### **b. Manfaat Pengalaman Praktik Kerja Industri**

Praktik Kerja Industri bermanfaat bagi peserta didik untuk memperoleh pengalaman di dunia kerja dan menumbuhkan rasa

percaya diri pada peserta didik. Selain itu, dengan mengikuti Praktik Kerja Industri, peserta didik dapat melatih dan menunjang *skill* yang telah dipelajari di sekolah untuk diterapkan di tempat Praktik Kerja Industri tersebut, dapat menghayati dan mengenal lingkungan kerja sehingga peserta didik siap kerja di dunia usaha maupun dunia industri setelah lulus dari SMK.

Undang-Undang Praktik Kerja Industri Dikmenjur, (2008) mengungkapkan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah program wajib yang harus diselenggarakan oleh sekolah khususnya sekolah menengah kejuruan dan pendidikan luar sekolah serta wajib diikuti oleh siswa/warga belajar. Penyelenggaraan Praktik Kerja Industri akan membantu peserta didik untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta membekali siswa dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya. Selain itu, Daffa Akhtar (2008:1) menjelaskan bahwa Prakerin adalah suatu komponen praktik keahlian profesi, berupa kegiatan secara terprogram dalam situasi sebenarnya untuk mencapai tingkat keahlian dan sikap kerja profesional yang dilakukan di industri.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan pengalaman Praktik Kerja Industri, peserta didik dapat memantapkan hasil belajarnya, membentuk sikap, menghayati dan mengenali lingkungan kerja, serta menambah kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidangnya.

## B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Nevi Indaryani (2007), mahasiswa Pendidikan Akuntansi dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan Praktik Industri dan Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 1 Pedan Tahun Ajaran 2006/2007”. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terdapat hubungan positif antara Praktik Industri dengan Kesiapan Kerja siswa yang dapat diketahui dari nilai  $r$  sebesar 0,615, terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja siswa dengan nilai  $r$  sebesar 0,776, serta terdapat hubungan positif antara Praktik Industri dan Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja siswa dengan nilai  $r$  sebesar 0,573. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevi Indaryani adalah sama-sama meneliti Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Kesiapan Kerja, sedangkan yang membedakan adalah variabel bebas lain yaitu Motivasi Berprestasi dan tempat penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Padadan Setyaprabowo yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 2 Purworejo Tahun Ajaran 2007/2008”. Hasil penelitian ini menunjukan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x1,y}$ ) sebesar 0,544, koefisien determinan ( $r^2_{x1,y}$ ) sebesar 0,296 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,111 > t_{tabel} 0,195$  pada

taraf signifikansi 5%. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x2,y}$ ) sebesar 0,646, koefisien determinan ( $r^2_{x2,y}$ ) sebesar 0,317 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $5,776 > t_{tabel} 0,195$  pada taraf signifikansi 5%. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $R_{y12}$ ) sebesar 0,725, dan  $F_{hitung}$  sebesar 51,067 memiliki nilai positif  $> F_{tabel} 3,095$ . Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padadan Setyaprabowo adalah sama-sama meneliti Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Kesiapan Kerja, sedangkan yang membedakan adalah tempat penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiana Wijayanti (2009) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 2 Magelang”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja, yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1,y}$  sebesar 0,768, koefisien determinasi ( $r^2_{x1,y}$ ) sebesar 0, 590 dan  $t_{hitung} 10, 743 > t_{tabel} 1,99$ . (2) ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x2,y}$ ) sebesar 0,714, koefisien determinan ( $r^2_{x2,y}$ ) sebesar 0,509 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $9,110 > t_{tabel} 1,99$ . (3) ada pengaruh positif

dan signifikan Informasi Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x2,y}$ ) sebesar 0,682, koefisien determinan ( $r^2_{x2,y}$ ) sebesar 0,466 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $8,351 > t_{tabel} 1,99$ . (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $R_{y123}$ ) sebesar 0,845, koefisien determinan ( $R^2_{y123}$ ) 0,714 sebesar dan  $F_{hitung}$  sebesar 64,884 memiliki nilai positif  $> F_{tabel} 2,72$ . Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiana Wijayanti adalah sama-sama meneliti Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Kesiapan Kerja, sedangkan yang membedakan adalah variabel bebas lain yaitu Informasi Dunia Kerja dan tempat penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Bondan Arum Pratiwi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Prestasi Belajar Akuntansi terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 1 Bantul Tahun Ajaran 2009/2010”. Hasil penelitian ini menunjukan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x1,y}$ ) sebesar 0,470, koefisien determinan ( $r^2_{x1,y}$ ) sebesar 0,220 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,385 > t_{tabel} 1,994$  pada taraf signifikansi 5%. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Prestasi Belajar Akuntansi terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x2,y}$ ) sebesar 0,444, koefisien determinan ( $r^2_{x2,y}$ ) sebesar 0,197 dan  $t_{hitung}$

sebesar  $4,082 > t_{tabel} 1,994$  pada taraf signifikansi 5%. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Prestasi Belajar Akuntansi terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $R_{y12}$ ) sebesar 0,576, dan  $F_{hitung}$  sebesar 16,615 memiliki nilai positif  $> F_{tabel} 3,13$ . Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bondan Arum Pratiwi adalah sama-sama meneliti Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Kesiapan Kerja, sedangkan yang membedakan adalah variabel bebas lain yaitu Prestasi Belajar Akuntansi dan tempat penelitian.

## C. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja

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

Motivasi Memasuki Dunia Kerja itu didorong karena adanya keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan

lingkungan, kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri. Motivasi Memasuki Dunia Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja.

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

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

kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian. Semakin tinggi Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menyebabkan Kesiapan Kerja peserta didik menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin rendah Motivasi Memasuki Dunia Kerja akan menyebabkan Kesiapan Kerja peserta didik menjadi rendah.

## **2. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja**

Pengalaman Praktik Kerja Industri adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai peserta didik setelah mengikuti praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu. Peserta didik dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahliannya. Pengalaman Praktik Kerja Industri peserta didik dapat memantapkan hasil belajarnya, membentuk sikap serta menghayati dan mengenali lingkungan kerja.

Pengalaman Praktik Kerja Industri akan mempengaruhi peserta didik untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/ perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti

perkembangan bidang keahlian. Semakin Banyak Pengalaman Praktik Kerja Industri akan menyebabkan Kesiapan Kerja peserta didik menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin sedikit Pengalaman Praktik Kerja Industri akan menyebabkan Kesiapan Kerja peserta didik menjadi rendah.

### **3. Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja**

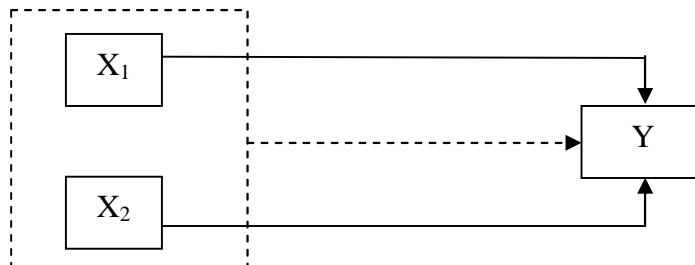
Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan Kerja sangat penting dimiliki oleh seorang peserta didik SMK, karena peserta didik SMK merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan SMK yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan melalui wirausaha.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja, diantaranya Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri. Motivasi Memasuki Dunia Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja. Baik berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Motivasi Memasuki Dunia Kerja timbul karena adanya keinginan dan minat untuk memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan dari lingkungan baik lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat, dan kebutuhan yang bersifat fisiologis maupun penghormatan atas diri.

Pengalaman Praktik Kerja Industri adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai peserta didik setelah mengikuti praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu. Peserta didik dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahliannya. Pengalaman Praktik Kerja Industri peserta didik dapat memantapkan hasil belajarnya, membentuk sikap serta menghayati dan mengenali lingkungan kerja.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri membuat peserta didik untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/ emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/ perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian. Semakin tinggi Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan semakin banyak Pengalaman Praktik Kerja Industri yang dimiliki oleh peserta didik maka akan semakin tinggi pula Kesiapan Kerja peserta didik dalam menghadapi dunia kerja.

## D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- $X_1$  : Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja ( $X_1$ )
- $X_2$  : Variabel Pengalaman Praktik Kerja Industri ( $X_2$ )
- $Y$  : Kesiapan Kerja ( $Y$ )
- > : Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara individu terhadap Kesiapan Kerja.
- - - -> : Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja.

## E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

1. Motivasi Memasuki Dunia Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012.

2. Pengalaman Praktik Kerja Industri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012.
3. Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012.