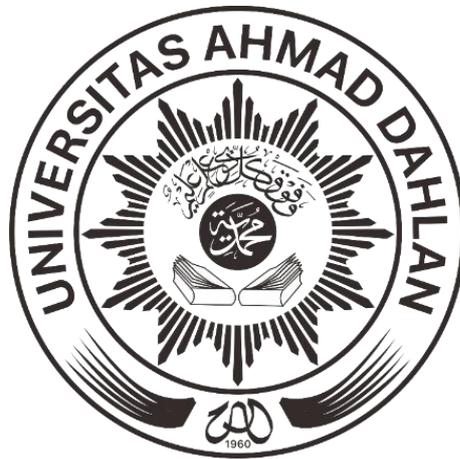


**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA
PROGRAM KEAHLIAN TEKNIK KENDARAAN RINGAN OTOMOTIF
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Ahmad Dahlan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

Ilham Eko Prakoso
2000035001

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN VOKASIONAL TEKNOLOGI OTOMOTIF
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA
PROGRAM KEAHLIAN TEKNIK KENDARAAN RINGAN OTOMOTIF
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA**

dipersiapkan dan disusun oleh :

Ilham Eko Prakoso
2000035001

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar
Sarjana Pendidikan Vokasional Teknologi Otomotif
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Ahmad Dahlan

Telah disetujui pada tanggal :

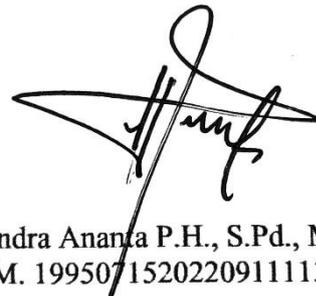
27 Agustus 2024

Mengetahui
Kepala Program Studi
Pendidikan Vokasional Teknologi Otomotif



Dr. Budi Santosa, M.Pd.
NIPM. 196003242016071111280040

Disetujui Oleh Pembimbing



Rendra Ananta P.H., S.Pd., M.Pd.
NIPM. 199507152022091111334380

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA
PROGRAM KEAHLIAN TEKNIK KENDARAAN RINGAN OTOMOTIF
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA**

disiapkan dan disusun oleh :

Ilham Eko Prakoso
2000035001

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 5 September 2024

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

SUSUNAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tim Penguji

Rendra Ananta Prima .H., S.Pd., M.Pd.
Ketua/Penguji

18/9/2024



Dr. Bambang Sudarsono, M.Pd.
Penguji I

11/9/2024



Dr. Budi Santosa, M.Pd.
Penguji II

15/9/2024



Yogyakarta, 21 September 2024

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Ahmad Dahlan



Muhammad Sayuti, M.Pd., M.Ed., Ph.D.
NIPM. 19710317 200803 111 0763796

SURAT PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ilham Eko Prakoso
NIM : 2000035001
Program Studi : Pendidikan Vokasional Teknologi Otomotif
Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas : Universitas Ahmad Dahlan

Menyatakan bahwa skripsi “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif SMK Negeri 2 Yogyakarta” merupakan sebuah hasil karya yang dibuat sendiri dengan pengetahuan yang saya miliki serta tidak memuat bahan dari penulis lain. Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di universitas, beberapa bagian yang saya rujuk menggunakan kaidah ilmiah yang lazim dan dengan tata cara etika penulisan artikel. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 27 Agustus 2024

Penulis,

Ilham Eko Prakoso

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilham Eko Prakoso

NIM : 2000035001

Email : ilham2000035001@webmail.uad.ac.id

Fakultas : FKIP

Program Studi : PVTO

Judul tugas akhir : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa
Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif SMK Negeri 2 Yogyakarta

Dengan ini saya menyerahkan hak *sepenuhnya* kepada Perpustakaan Universitas Ahmad Dahlan untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut

Saya (~~mengijinkan~~/~~tidak mengijinkan~~)* karya tersebut diunggah ke dalam Repository Perpustakaan Universitas Ahmad Dahlan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 6 September 2024



Ilham Eko Prakoso

Mengetahui,
Pembimbing**

Tanda tangan & nama pembimbing

Ket:

*coret salah satu

**jika diijinkan TA dipublish maka ditandatangani dosen pembimbing dan mahasiswa

MOTTO

"Pendidikan adalah investasi terbaik untuk masa depan."
(Malcolm X)

"Mendung hari ini bukan berarti hujan selamanya, jangan pernah menyerah."
(Anonim)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullohi wabarakatuh

Innal hamda lillah sholatu wa salamu ala rosullilah, segala puji syukur kita haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat karunia sehat, kuat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta sahabat, keluarga serta pimpinan dan umatnya yang senantiasa mengikuti jejak langkah beliau sebagai penuntun jalan yang benar. Skripsi ini ditulis guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana Pendidikan program studi Pendidikan Vokasional Teknologi Otomotif. Adapun judul yang penulis ambil adalah “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif SMK Negeri 2 Yogyakarta” izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas bantuan, motivasi, bimbingan, arahan, dan dukungan semua pihak hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan rasa hormat setinggi-tingginya dan kerendahan hati, rasa syukur, dan penghargaan yang tinggi penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Muchlas, M.T., selaku Rektor yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadi mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
2. Muhammad Sayuti, M.Pd., M.Ed., Ph.D., selaku Dekan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
3. Dr. Budi Santosa, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Vokasional Teknologi Otomotif yang telah memberikan bekal ilmu, bimbingan, arahan, dan motivasi dalam masa studi kuliah saya hingga dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik.
4. Dosen dan staff Program Studi Pendidikan Vokasional Teknologi Otomotif yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik.

5. Kepala SMK Negeri 2 Yogyakarta yang telah bersedia memperbolehkan melakukan penelitian skripsi di sekolah SMK Negeri 2 Yogyakarta.
6. Terima kasih untuk ayahanda tercinta “Bapak Tri Mulyono”, Terima kasih karena selalu mengusahakan pendidikan anak-anakmu, terima kasih karena sudah selalu mendukung anak-anakmu dengan penuh sabar dan kasih sayang.
7. Terima kasih untuk ibu tercinta “Ibu Saparia Aini”, terima kasih karena selalu menjadi penyemangat hidup anak-anakmu, terima kasih sudah selalu mendoakan setiap saat sehingga mempermudah anakmu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Keluarga besar Tim Mobil Listrik Al-Qorni yang telah menjadi tempat saya untuk berproses.
9. Teman-teman dan tak lupa kekasih saya “Dwi Darma Puspita Sari” yang telah memberikan semangat dalam saya mengerjakan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan dan kesuksesan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, kritik, dan saran sangat diharapkan demi menyempurnakan karya tulis ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya dalam dunia pendidikan.

Aamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 20 Juli 2024

Penulis,



Ilham Eko Prakoso

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	7
B. Motivasi.....	9
C. Kompetensi.....	14
D. Kesiapan Kerja	23
E. Kerangka Pikir.....	29
F. Paradigma Penelitian	31
G. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
D. Variabel Penelitian.....	35
E. Definisi Operasional.....	35
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	36
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	39
I. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Analisis Data.....	42
B. Uji Reliabilitas.....	43
C. Uji Normalitas.....	44
D. Uji Linieritas.....	46
E. Uji Korelasi.....	47
F. Pengujian Hipotesis.....	50
G. Pembahasan Temuan Penelitian.....	55
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	60
C. keterbatasan Penelitian.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel 1.1 Data Pengangguran Menurut BPS dari tahun 2021-2023.....	1
Tabel 1. 2 Data Tracer Alumni SMKN 2 Yogyakarta 2023	2
Tabel 2. 1 Standar Kompetensi Lulusan SMK.....	18
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi dan Sampel.....	34
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4. 1 Jumlah Responden.....	41
Tabel 4. 2 Hasil Validasi Variabel Motivasi	42
Tabel 4. 3 Hasil Validasi Variabel Kesiapan Kerja	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Soal Motivasi.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Soal Kesiapan Kerja	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas (Y).....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X1) Terhadap Kesiapan Kerja (Y).....	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)	46
Tabel 4. 9 Hasil uji korelasi antara variabel (X1) dan variabel (Y).....	47
Tabel 4. 10 Hasil uji korelasi antara variabel (X2) dan variabel (Y).....	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji korelasi variabel X1, X2 dengan Variabel Y.....	48
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1, X2 – Y	49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	52
Tabel 4. 14 Analisis koefisien determinasi antara Motivasi (X1) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)	53
Tabel 4. 15 Analisis koefisien determinasi antara Kompetensi kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y).....	54
Tabel 4. 16 Analisis koefisien determinasi antara Motivasi (X1) dan Kompetensi kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Aspek Pengetahuan Kompetensi.....	19
Gambar 2. 2 Aspek Keterampilan Kompetensi.....	20
Gambar 2. 3 Aspek Sikap Kompetensi	21
Gambar 2. 4 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4. 1 Grafik Output Plot Uji Normalitas.....	45

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA
PROGRAM KEAHLIAN TEKNIK KENDARAAN RINGAN OTOMOTIF
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA**

Oleh :

Ilham Eko Prakoso
2000035001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta, (2) Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta, (3) Menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data berupa dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 95 siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta, dan sampel diambil menggunakan teknik *proportionate random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program keahlian TKRO SMK Negeri 2 Yogyakarta dibuktikan dari nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} ($4,885 > 1,984$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,468, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,219. (2) Variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program keahlian TKRO SMK Negeri 2 Yogyakarta dibuktikan dari nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($2,184 > 1,984$) dan nilai signifikansinya $0,031 < 0,05$. Nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,259, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,067. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program keahlian TKRO SMK Negeri 2 Yogyakarta dibuktikan oleh nilai F_{hitung} yang melebihi F_{tabel} ($14,784 > 4,84$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,524, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,275.

Kata kunci : motivasi, kompetensi kerja, dan kesiapan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Siswa sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah individu yang berada pada jenjang pendidikan menengah di Indonesia dengan fokus pada keahlian tertentu, bertujuan untuk mempersiapkan mereka masuk ke dunia kerja (Hidayati et al., 2021). Namun, seiring berjalannya waktu, tuntutan di dunia kerja semakin kompleks, menambah persyaratan yang harus dipenuhi (Firmansyah et al., 2022). Akibatnya, meskipun siswa SMK seharusnya siap bekerja untuk mengurangi pengangguran, kenyataannya banyak dari mereka justru menjadi pengangguran, bahkan menjadi salah satu kontributor utama angka pengangguran di Indonesia (Rahman & Kurniawan, 2020). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa lulusan SMK menyumbang angka pengangguran tertinggi di Indonesia setiap tahunnya dibuktikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. 1 Tabel 1.1 Data Pengangguran Menurut BPS dari tahun 2021-2023

Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021-2023				
No	Tingkat Pendidikan	2021	2022	2023
1	Belum Sekolah + SD	3,12	3,09	3,02
2	SMP	5,87	5,61	5,41
3	SMA	8,55	8,35	7,69
4	SMK	11,45	10,38	9,60
5	Diploma I/II/III	6,61	6,09	5,92
6	Universitas	6,79	6,12	5,52

Sumber : Badan Pusat Statistik (2021-2023)

Dalam penelitiannya, Zulfa (2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor peningkatan jumlah pengangguran terbuka yaitu: 1) bertambahnya jumlah penduduk, 2) pendidikan, dan 3) ketimpangan sosial. Dari tiga poin tersebut menjadi penyebab jumlah peningkatan pengangguran terbuka menjadi sangat tinggi.

Menurut Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta dalam data tabel penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk pengangguran terbuka menurut golongan umur dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan

di bulan Agustus 2023, sejumlah 6000-an lulusan SMK tidak terserap ke dalam dunia kerja dan menjadi penganggur. (BPS DIY, 2023). Banyaknya pengangguran lulusan SMK menandakan bahwa lulusan SMK kurang memiliki daya saing di dunia usaha/ industri. (Sutrisna & Rozak, 2023). Masalah ini menyoroti perlunya peningkatan kualitas lulusan SMK agar siap menghadapi dunia kerja atau industri. SMKN 2 Yogyakarta adalah salah satu dari beberapa SMK yang dipilih oleh Direktorat Jenderal Vokasi sebagai proyek percontohan untuk Pusat Pengembangan Karir Siswa (PPKS). (Tribun Jogja, 2020). Pusat Pengembangan Karir Siswa (PPKS) bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dunia usaha/industri terhadap kemampuan dan kompetensi lulusan sesuai dengan jenis pekerjaan atau posisi yang tersedia, serta untuk mencapai target persentase lulusan yang bekerja pada tahun kelulusan. Dengan adanya PPKS di SMKN 2 Yogyakarta diharapkan dapat menciptakan lulusan yang siap bekerja dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau industri.

Preliminary study di SMK Negeri 2 Yogyakarta saat PLP 1 melalui guru Bimbingan Konseling (BK) mengemukakan data sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Tracer Alumni SMKN 2 Yogyakarta 2023

NO	NAMA SEKOLAH	JURUSAN	JUMLAH SISWA	DATA KELULUSAN		DATA KETERSERAPAN OLEH DUDI				BELUM TERLACAK
				LULUS	TIDAK LULUS	BEKERJA	WIRUSAHA	MELANJUTKAN	MASA TUNGGU	
1	SMKN 2 YOGYAKARTA	GEO	35	35	0	6		17	12	0
		DPIB	104	104	0	16	3	31	54	0
		KGSP	35	35	0	15	2	19	6	0
		TAV	63	63	0	18		17	28	0
		TITL	130	130	0	55	2	22	51	0
		TP	131	131	0	66	3	11	51	0
		TKRO	136	136	0	72	2	11	51	0
		SIJA			0					0
		MM	71	71	0	15	0	39	36	0
			705	705	0	263	12	141	289	0

Sumber : Dokumen SMKN 2 Yogyakarta, 2023

Dari 705 jumlah siswa SMK Negeri 2 Yogyakarta, ada 263 orang lulusan yang sudah bekerja (37%), 12 orang berwirausaha (2%), 141 orang melanjutkan Pendidikan kuliah (20%), lalu sebesar 289 orang masih dalam

masa tunggu (41%). Pada program keahlian TKRO yang memiliki jumlah murid paling banyak yaitu 136 murid, terdapat 51 siswa lulusannya yang masih dalam masa tunggu (37,5%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa SMK Negeri 2 Yogyakarta masih mengalami masalah mengenai besarnya persentase lulusan siswa yang masih dalam masa tunggu kerja.

Dari hasil observasi dan proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan 2 (PLP 2) di SMK Negeri 2 Yogyakarta beberapa siswa kelas XII Teknik Kendaraan Ringan Otomotif saat ditanyakan menyangkut motivasi dunia kerja mereka kurang percaya diri untuk menyatakan mereka siap bekerja sesuai bidang keahlian, dan sangat sedikit motivasi untuk memasuki dunia kerja terkhusus di bidang otomotif dengan alasan perlengkapan praktikum teknologi yang dipakai masih model lama, kurangnya keahlian yang dibutuhkan oleh industri, dan dorongan dari diri sendiri juga dirasa kurang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ada faktor motivasi yang kurang dimiliki siswa agar siap dalam bekerja. Motivasi internal siswa memainkan peran penting dalam menentukan jenis pekerjaan yang mereka pilih. Hal ini karena motivasi mempengaruhi minat individu terhadap pekerjaan yang dianggap sesuai kemampuan dan keinginannya.

Berdasarkan wawancara dengan guru produktif Program keahlian TKRO yang juga pengurus PPKS SMKN 2 Yogyakarta, Bapak Arianto menyatakan bahwa dalam masa tunggu tersebut, masih terdapat banyak lulusan yang belum sepenuhnya memiliki tujuan jelas setelah lulus. Beberapa siswa menceritakan bahwa dirinya belum merasa cukup dengan kompetensi kerja yang dimiliki dan ingin melanjutkan kuliah karena menyadari bahwa persaingan dunia kerja sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja siswa untuk memasuki dunia kerja belum memenuhi harapan. Jika kompetensi kerja siswa dapat dikembangkan dengan baik, mereka kemungkinan besar akan lebih siap untuk bersaing di pasar kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ghoni Mutaali, kepala program keahlian TKRO SMKN 2 Yogyakarta sejak tahun 2019 menjelaskan bahwa tidak adanya tes minat bekerja sesuai program keahlian mengakibatkan siswa ketika lulus dapat berubah dalam memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan program keahliannya di sekolah. Padahal perusahaan besar cukup banyak bekerja sama dengan sekolah karena kedisiplinan sekolah yang bagus. Pendidikan disiplin kerja saat sekolah diterapkan murid SMKN 2 Yogyakarta saat praktikum maupun magang yang pada akhirnya membuat perusahaan percaya untuk bekerja sama dengan sekolah dalam perekrutan pegawai baru. Dengan adanya tes minat bekerja memiliki hubungan yang erat dengan pilihan karir di masa mendatang. Dengan mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki, harapan kedepannya siswa dapat bekerja di bidang yang sesuai sehingga kesiapan kerjanya lebih maksimal karena menguasai dan menyukai bidang tersebut.

Penelitian ini cukup berarti untuk diselesaikan dengan harapan memiliki manfaat kepada SMK Negeri 2 Yogyakarta untuk mengkaji tingkat kesiapan kerja siswanya dalam menghadapi dunia kerja, khususnya pada program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif karena merupakan salah satu program keahlian dengan jumlah siswa terbanyak. Kesiapan kerja untuk siswa kelas XII TKRO sangat krusial karena mereka akan segera lulus dan memasuki dunia kerja. Informasi ini akan bermanfaat baik untuk siswa dalam mempersiapkan pencarian pekerjaan mereka, maupun untuk sekolah dalam mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Sekolah akan lebih mudah menilai dan mengembangkan lebih lanjut ketersediaan kerja siswa jika mengetahui derajat status pekerjaan siswa, khususnya siswa kelas XII TKRO. Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengarahkan eksplorasi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif SMK Negeri 2 Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Jumlah lulusan SMK yang menganggur/masa tunggu masih cukup tinggi.
- b. Motivasi siswa program keahlian TKRO di SMKN 2 Yogyakarta untuk memasuki dunia kerja belum memenuhi harapan.
- c. Kompetensi kerja siswa program keahlian TKRO di SMKN 2 Yogyakarta memasuki dunia kerja dianggap masih dirasa kurang.
- d. Belum ada analisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja di program keahlian TKRO SMKN 2 Yogyakarta.
- e. Tidak adanya tes minat bekerja sesuai program keahlian membuat siswa mungkin memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya setelah lulus.

C. Pembatasan Masalah

Bersumber pada identifikasi kasus yang sudah dibahas hingga riset ini hendak fokus pada kasus yang berkaitan dengan kesiapan kerja kelas XII TKRO di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negara 2 Yogyakarta. Kasus ini jadi fokus riset sebab kesiapan kerja ialah perihal yang berarti untuk sekolah kelas XII sebab hendak lekas lulus serta jadi calon tenaga kerja.

D. Rumusan Masalah :

Berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di TKRO SMKN 2 Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian :

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka peneliti mengemukakan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta
2. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO di SMKN 2 Yogyakarta

F. Manfaat Penelitian :

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan keuntungan sebagai berikut:

1. Memberikan manfaat berupa informasi penting dan mendalam tentang persiapan kerja dan pemikiran tambahan dalam memasuki dunia kerja.
2. Sebagai bahan kajian dalam membuat penelitian tentang persiapan kerja peserta didik kelas XII TKRO SMK Negeri 2 Yogyakarta untuk menghadapi dunia kerja.
3. Sebagai pemikiran dan kontribusi para guru SMK Negeri 2 Yogyakarta untuk mengarahkan siswanya agar siswa mempunyai kesiapan kerja yang mumpuni.
4. Sebagai bahan pemikiran bagi pimpinan sekolah dalam menggarap sifat alumni SMKN 2 Yogyakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

1. Pengertian SMK

Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 Bab 1 Pasal 1 Ayat 3 menyatakan bahwa “pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada tingkat menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu” (Peraturan Pemerintah, 1990).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pelatihan profesional pada tingkat pilihan sebagai kelanjutan dari SMP, MTs, atau struktur lain yang sejenis (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Seperti yang ditunjukkan oleh Brilianti dkk. (2023), Sekolah kejuruan adalah salah satu bentuk pendidikan formal yang merencanakan siswa menjadi buruh sesuai bidang pekerjaan yang dipilihnya. Sementara itu, Mutoharoh dan Rahmaningtyas (2019) berpendapat bahwa SMK membekali siswa dengan praktik dan kemampuan yang diharapkan dapat memasuki dunia kerja. Wibowo dkk. (2020) menyatakan bahwa SMK merupakan lembaga pendidikan formal yang menawarkan proyek profesional dengan penekanan pada informasi dan kemampuan luar biasa bagi siswa. Oleh karena itu, sekolah kejuruan harus mampu melahirkan spesialis tingkat pusat yang bersedia bekerja langsung di bidang tertentu.

Berdasarkan penjelasan hipotetis di atas, sekolah menengah kejuruan (SMK) membekali siswa dengan informasi dan kemampuan yang diharapkan untuk mengambil bagian dalam pasar kerja sambil membina angkatan kerja tingkat pusat dengan kemampuan yang sesuai.

2. Tujuan SMK

Tujuan utama dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah mendidik siswa yang siap menggunakan kemampuannya untuk memenuhi pedoman yang diharapkan oleh industri dan dunia kerja. Oleh karena itu, lulusan SMK diharapkan memiliki kemampuan yang luar biasa di bidangnya agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Namun kenyataannya masih banyak siswa sekolah SMK yang belum menguasai kemampuan yang seharusnya dimilikinya (Tarial, T., dkk., 2022)

Berdasarkan klarifikasi tersebut, maka sasaran pelatihan pilihan profesional dapat dipilah menjadi sasaran umum dan sasaran eksplisit sesuai Peraturan No. 20 Tahun 2003. Tujuan keseluruhan dari pengajaran pendidikan menengah kejuruan adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan rasa percaya diri dan pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.
- b) Membina kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang menerima dan berserah diri kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai pribadi yang terhormat, kokoh, terpelajar, berbakat, berdaya cipta, bebas dan berkuasa mayoritas, serta menjadi penduduk yang dapat diandalkan.
- c) Menumbuhkan kemampuan peserta didik untuk mempunyai pengetahuan umum dan memahami serta menghargai keanekaragaman sosial budaya Indonesia.
- d) Menumbuhkan kemampuan siswa untuk memiliki kesadaran terhadap iklim dengan berpartisipasi secara efektif dalam upaya menjaga dan melindungi iklim serta menggunakan sumber daya alam secara finansial dan nyata.

Tujuan khusus dari pendidikan kejuruan menengah adalah:

- a) Siswa hendaknya dimampukan bekerja mandiri dan menduduki jabatan yang ada sebagai pegawai madya sesuai dengan keahlian program kualifikasi yang dipilih.

- b) Siswa hendaknya dimampukan untuk memilih karir, mengembangkan keterampilan, beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional di bidang yang diminatinya.
- c) Menjamin bahwa siswa memperoleh pengetahuan ilmiah, teknis dan artistik dan dipersiapkan untuk tingkat pendidikan yang lebih tinggi di masa depan.
- d) Memberikan bekal keterampilan yang tepat sesuai dengan program keahlian pilihan mereka.

Dari penjelasan yang sebelumnya disampaikan, tujuan SMK adalah mempersiapkan siswa dan lulusannya supaya meningkatkan kecerdasannya, berakhlak mulia, dan mandiri dalam kompetensi dan kemampuan mengembangkan kemahiran. tergantung pada program kejuruan yang mereka pilih.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Penelitian yang dilakukan Arianti (2019) mengartikan motivasi merupakan suatu kondisi mental yang mendorong seseorang untuk melakukan gerakan tertentu. Inspirasi terdiri dari tiga bagian utama: kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan muncul ketika manusia merasakan adanya kecanggungan antara apa yang dimilikinya dan apa yang dibutuhkannya. Dukungan adalah kekuatan psikologis yang mendorong orang untuk menyelesaikan latihan untuk memenuhi asumsi. Dorongan ini berpusat pada pencapaian tujuan, sedangkan tujuan adalah sesuatu yang perlu dicapai oleh seseorang.

Sitorus (2020) menyatakan, motivasi berasal dari dorongan internal seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan. Motivasi juga berfungsi untuk membantu mengarahkan dan mempertahankan perilaku sehingga tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan dapat tercapai.

Chandra dan Syardiansah (2021) menyatakan motivasi adalah kekuatan rahasia yang ada dalam diri individu dan dapat diciptakan oleh tekanan dari luar, terkait uang dan imbalan non-finansial serta dapat berdampak pada eksekusi.

Safrizal (2022) menyatakan, motivasi adalah sekumpulan cara berperilaku yang memberikan premis kepada seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu yang diarahkan untuk mencapai tujuan eksplisit.

Mengingat perspektif yang berbeda dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk meningkatkan sikap atau perilakunya, sehingga ia bertindak untuk mencapai hasil yang memuaskan dan maksimal. Oleh karena itu, motivasi dalam diri seseorang sangat penting untuk mempengaruhi sikap serta hasil dalam proses kerja individu atau perusahaan, dan juga dapat meningkatkan semangat kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Fungsi Motivasi

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi kerja yang kuat akan membantu siswa meningkatkan keterampilan pada bidang kompetensi yang relevan, sehingga mereka lebih siap untuk bekerja. Hamalik (2007) mengemukakan, motivasi kerja memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Mendorong munculnya perilaku atau tindakan
Tanpa adanya motivasi, tidak akan ada dorongan untuk mencari pekerjaan atau bekerja.
- 2) Sebagai pengarah
Maksudnya yaitu mengarahkan tindakan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai penggerak
Berperan seperti mesin pada mobil. Besar kecilnya motivasi akan mempengaruhi kecepatan seseorang dalam mencari atau melakukan pekerjaan.

3. Indikator Motivasi

Pada dasarnya ada banyak indikator dalam motivasi. Robbins (2015) menyatakan petunjuk yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut : 1) penghargaan, 2) hubungan sosial, 3) kebutuhan hidup, 4) prestasi di tempat kerja. Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2016) dalam bukunya adalah sebagai berikut : 1) kompensasi (membayar), 2) Manajemen, 3) Koneksi kerja, 4) Pengakuan atau penghargaan

Maslow (1943), seperti yang dikemukakan dalam Hasibuan (2019), mengemukakan teori kebutuhan manusia, di mana ia menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk bekerja, mematuhi perintah, dan mengikuti aturan karena berbagai alasan yang mencakup lima kebutuhan utama, yaitu:

1. Fisiologis: Kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan hidup lainnya.
2. Keamanan: Kebutuhan untuk merasa aman dan terlindungi dari risiko fisik serta emosional.
3. Sosial: Kebutuhan akan hubungan sosial seperti kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan: Kebutuhan untuk memperoleh harga diri, otonomi, prestasi, serta penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri: Dorongan untuk memenuhi potensi diri, berkembang sesuai ambisi, dan mencapai pemenuhan diri.

Menurut George dan Jones (2005) (dalam Kusumawati et al., 2022), terdapat tiga aspek motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang diperlihatkan seseorang mengacu pada perilaku yang dipilih dari berbagai kemungkinan perilaku yang dapat dilakukan.

b. Tingkat usaha (level of effort)

Aspek ini menggambarkan seberapa besar usaha yang dikeluarkan oleh seseorang untuk melaksanakan perilaku yang telah dipilih. Motivasi kerja tidak hanya untuk menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga mendorong individu bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

c. Tingkat kegigihan (level of persistence)

Kegigihan merujuk pada bagaimana seseorang tetap berupaya melanjutkan perilaku yang dipilih ketika menghadapi tantangan. Ini mencakup kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau membantu rekan kerja mengatasi kesulitan.

Sedangkan Winardi (2015), Sakiman, S. (2019), dan Setiawan, N. (2021) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek motivasi yang berkontribusi pada pencapaian tujuan tertentu, yaitu:

1. Keinginan: Motivasi seseorang akan meningkat ketika mereka memiliki keinginan untuk mencapai sesuatu, yang mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan.
2. Kebutuhan: Motivasi seseorang cenderung tinggi ketika mereka memiliki kebutuhan tertentu. Misalnya, kebutuhan akan gaji atau kompensasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik.
3. Rasa aman: Motivasi juga dipengaruhi oleh rasa aman yang timbul dari adanya penguasaan kompetensi, seperti kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Ketika seseorang merasa aman karena kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan standar yang ditetapkan, mereka lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi untuk bekerja yang cocok untuk siswa kelas XII TKRO SMKN 2 Yogyakarta adalah perilaku

(*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

4. Faktor-faktor motivasi

Sukmadinata (2011) menyatakan, motivasi muncul karena beberapa faktor berikut:

1. **Motif**

Motif adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak dan bersikap demi mencapai tujuan tertentu.

2. **Kebutuhan**

Kebutuhan muncul ketika seseorang merasa ada kekurangan dalam dirinya, yaitu ketika terjadi ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang, menurut persepsinya, seharusnya dimiliki.

3. **Desakan**

Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, muncul dorongan dalam diri individu untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut secara terarah.

4. **Keinginan**

Keinginan adalah kebutuhan tambahan yang diinginkan oleh setiap individu untuk dipenuhi, biasanya terkait dengan sesuatu yang dianggap masih kurang.

Fitria dan Kurniawati (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tergantung pada faktor-faktor berikut:

- a) Keinginan dan minat untuk memasuki dunia kerja. Motivasi siswa memasuki dunia kerja timbul dari keinginan dan minatnya untuk bekerja sesuai harapan dan keterampilannya.
- b) Motivasi masuk ke dunia kerja didasarkan pada harapan bagi masa depan yang baik atau sebagai bagian dari upaya menggapai cita-cita.

- c) Dorongan dan desakan lingkungan. Adanya desakan dan dorongan dari lingkungan sekitar semakin mendorong siswa untuk dapat masuk ke dunia kerja. Lingkungan yang dimaksudkan disini dapat mulai dari; keluarga, sekolah, maupun lingkungan masyarakat. Kondisi lingkungan juga dapat mendorong siswa untuk dapat mengenyam jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau ke perguruan tinggi.
- d) Pemenuhan penghormatan atas diri dan kebutuhan fisiologis. Siswa dapat keyakinan dalam memasuki dunia kerja didasarkan atas dorongan atau tuntutan pemenuhan atas kebutuhan fisiologis dan juga sebagai upaya mendapatkan penghormatan atas diri pribadinya

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja siswa adalah keinginan bekerja, upaya menggapai impian, tuntutan lingkungan, lalu juga tuntutan pemenuhan atas kebutuhan fisik lalu juga sebagai upaya mendapatkan penghormatan atas diri pribadinya.

C. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja khususnya bagi lulusan sekolah kejuruan, sangat penting sebagai alasan mendasar dalam mengejar suatu jabatan. Sebagaimana ditunjukkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mulyasa (2006) mencirikan kompetensi kerja sebagai kewenangan usaha, kemampuan, cara pandang dan apresiasi yang diharapkan dapat mencapai kemajuan. Penilaian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja meliputi kesanggupan melakukan usaha, kemampuan, mentalitas dan penghargaan yang tidak diragukan lagi merupakan kebutuhan seorang individu untuk menyelesaikan

pekerjaan dibidangnya. Dengan demikian, ada keterkaitan antara apa yang diperoleh siswa di sekolah dengan kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins (2015), kompetensi kerja mengacu pada kapasitas atau kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Hal ini tidak ditentukan oleh unsur ilmiah dan aktual.

Wibowo (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi kerja merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang bergantung pada kemampuan dan informasi, serta sesuai pandangan pekerjaan yang diharapkan dari individu pekerja.

Rohida (2018) menyatakan, kompetensi kerja adalah dominasi sekumpulan informasi, kemampuan, nilai-nilai dan mentalitas yang mempengaruhi pelaksanaan, dan tercermin dalam contoh pemikiran dan kegiatan yang sesuai dengan panggilannya.

Sementara itu, Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kapabilitas individu dalam hal perpaduan informasi, kemampuan, dan cara pandang kerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan dan mentalitas kerja yang didapatkan berdasarkan pedoman mutu yang baik yang diperoleh siswa di sekolah agar siap di dunia kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Anastasia Anjani dalam detikEdu (2022) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan tentang diri kita sendiri dan orang lain sangat mempengaruhi perilaku kita. Orang yang tidak percaya pada kreativitas dan inovasinya sendiri cenderung tidak mencari cara baru dan berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan mengacu pada kemampuan dalam berbagai kompetensi. Misalnya, berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan ditingkatkan. Demikian pula, keterampilan menulis dapat ditingkatkan melalui instruksi, latihan, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Kompetensi memerlukan pengalaman. Misalnya, Anda harus punya pengalaman mengorganisir orang, berkomunikasi dengan banyak orang, dan mencari solusi.

4. Ciri-ciri Kepribadian

Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian, yang selanjutnya dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan suatu variabel yang dapat diubah, dan bawahan dimotivasi oleh dorongan dari atasan, pengakuan, pengakuan, dan perhatian terhadap hasil pekerjaannya.

6. Masalah Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi perolehan keterampilan, dan kurangnya rasa percaya diri sering kali menghambat motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan juga bergantung pada kemampuan kognitif individu, termasuk berpikir konseptual dan analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dalam aspek rekrutmen, seleksi pegawai, dan praktik pengambilan keputusan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja antara lain adalah

keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, motivasi, isu-isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon (1998) dalam Kandedes & Aripin (2024), konsep kompetensi mencakup enam aspek utama: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*). Kandedes & Aripin (2024) menjelaskan indikator kompetensi menurut Jack Gordon sebagai berikut:

a) Pengetahuan (Knowledge)

Merupakan kesadaran kognitif, misalnya, pegawai mengetahui cara yang tepat untuk melakukan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja.

b) Pemahaman (Understanding)

Kedalaman kognitif dan emosional yang dimiliki individu, seperti pegawai yang memahami karakteristik dan kondisi kerja mereka dengan efektif dan efisien.

c) Nilai (Value)

Standar perilaku yang diyakini dan tertanam secara psikologis dalam diri seseorang, misalnya, standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti keterusterangan, keterbukaan, dan demokrasi.

d) Kemampuan (Skill)

Kemampuan individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya, misalnya, pegawai yang memiliki metode kerja yang dinilai lebih efektif dan efisien.

e) Sikap (Attitude)

Perasaan atau reaksi terhadap suatu hal yang berasal dari luar, seperti reaksi terhadap krisis ekonomi atau perasaan terhadap kenaikan gaji.

f) Minat (Interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, seperti menjalankan suatu kegiatan kerja.

Pengukuran kompetensi siswa di SMK Negeri 2 Yogyakarta didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 54 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Lulusan (SKL). Standar kompetensi kelulusan mencakup kriteria penilaian kompetensi dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta mencakup kriteria yang diharapkan dicapai peserta didik setelah menyelesaikan masa studi pada tingkat dasar dan menengah.

Tabel 2. 1 Standar Kompetensi Lulusan SMK

Dimensi	SMA/SMK/MA/MAK
Pengetahuan	Memiliki pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan <u>metakognitif ilmu</u> pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dengan pengetahuan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban tentang sebab akibat dinamika fenomena dan peristiwa.
Keterampilan	Mampu berpikir dan bertindak efektif dan kreatif dalam wilayah abstrak dan konkrit sebagai bagian dari pengembangan mandiri terhadap apa yang dipelajari di sekolah.
Sikap	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap pribadi yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri dan tanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam serta tempat seseorang merupakan cerminan bangsa dalam pergaulan global.

Sumber : Permendikbud No. 54 tahun 2013

Berdasarkan definisi dalam Permendikbud No. 54 Tahun 2013, dinyatakan bahwa standar kompetensi lulusan SMK/MAK dirumuskan secara komprehensif dengan menggabungkan dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Standar ini disusun berdasarkan tingkatan kompetensi di setiap program pendidikan

selama 3 tahun dan 4 tahun. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kompetensi personal, pengetahuan dasar, dan keterampilan kerja juga mengacu pada prinsip tersebut, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Kompetensi Pengetahuan Dasar

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan diartikan sebagai segala sesuatu yang diketahui, keterampilan, atau pemahaman terkait dengan suatu topik atau mata pelajaran. Pudjawidjana (1983) mendefinisikan pengetahuan sebagai respons manusia terhadap rangsangan yang diterima oleh pancaindra, yang memungkinkan pengindraan terhadap objek tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, pengetahuan dapat disimpulkan sebagai sesuatu yang diperoleh melalui kemampuan untuk memahami, yang kemudian menjadi informasi. Proses ini melibatkan aktivitas seperti melihat, mendengar, merasakan, dan berpikir, yang menjadi dasar bagi manusia dalam bersikap dan bertindak.

Dalam penelitian ini, pengetahuan dasar merujuk pada informasi yang diperoleh melalui pemahaman dan digunakan sebagai fondasi dalam bekerja sebagai konsultan perencana. Ini sejalan dengan dimensi pengetahuan yang diatur dalam Permendikbud No. 54 Tahun 2013, di mana kompetensi pengetahuan dasar lulusan SMK mencakup pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif di bidang pekerjaan siswa kedepannya.

Pengetahuan	Memiliki pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan <u>metakognitif ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya</u> dengan pengetahuan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban tentang sebab akibat dinamika fenomena dan peristiwa.
-------------	---

Gambar 2. 1 Aspek Pengetahuan Kompetensi

2) Keterampilan Kerja

Menurut Muzni Ramanto, Soemarjadi, dan Wikdati Zahri (1991), keterampilan identik dengan kecekatan. Seseorang disebut terampil jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar. Namun, jika pekerjaan diselesaikan dengan cepat tetapi hasilnya tidak tepat atau salah, orang tersebut tidak dianggap terampil. Sebaliknya, jika pekerjaan dilakukan dengan benar tetapi memakan waktu lama, orang tersebut juga tidak dapat dikatakan terampil. Gordon (1994) menambahkan bahwa keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan lebih mudah dan tepat.

Dari berbagai pandangan ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang melibatkan pemikiran dan tindakan untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, kompetensi keterampilan kerja digambarkan sebagai kemampuan lulusan SMK dalam bekerja sebagai konsultan perencana. Kompetensi ini merujuk pada dimensi keterampilan dalam standar kompetensi lulusan SMK sebagaimana diatur dalam Permendikbud No. 54 Tahun 2013. Keterampilan kerja yang dimaksud mencakup keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan kedepannya.

Keterampilan	Mampu berpikir dan bertindak efektif dan kreatif dalam wilayah abstrak dan konkrit sebagai bagian dari pengembangan mandiri terhadap apa yang dipelajari di sekolah.
--------------	--

Gambar 2. 2 Aspek Keterampilan Kompetensi

3) Kompetensi Personal

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*”, yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu.

Sementara itu, pengertian personal atau personality (kepribadian) menurut Theodore M. Newcomb (1981) adalah sekumpulan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi latar belakang perilakunya. Ini berarti kepribadian berfungsi untuk menunjukkan pola perilaku individu yang mencakup tindakan, pemikiran, dan perasaan saat berinteraksi dengan orang lain atau menghadapi situasi tertentu.

Menurut Koentjaraningrat (2000), kepribadian adalah karakteristik yang dimiliki seseorang secara lahiriah, yang bersifat konsisten dan konsekuen. Proses sosialisasi yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya turut membentuk kepribadian tersebut, sehingga individu memiliki identitas unik yang membedakannya dari orang lain. Kesimpulannya, kompetensi personal berkaitan dengan perilaku pribadi seseorang yang dapat dibentuk, mencerminkan latar belakang, serta perilakunya.

Dalam penelitian ini, kompetensi personal didefinisikan sebagai kompetensi terkait perilaku pribadi lulusan SMK saat bekerja kedepannya. Kompetensi ini merujuk pada dimensi sikap dalam standar kompetensi lulusan SMK sebagaimana diatur dalam Permendikbud No. 54 Tahun 2013.

Sikap	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap pribadi yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri dan tanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam serta tempat seseorang merupakan cerminan bangsa dalam pergaulan global.
-------	--

Gambar 2. 3 Aspek Sikap Kompetensi

SMK Negeri 2 Yogyakarta berdasarkan wawancara dengan Kepala Program Keahlian TKRO menyatakan bahwa dalam menentukan siswanya kompeten atau tidak kompeten menggunakan hasil dari : (nilai tugas + nilai rata-rata ulangan

harian + nilai ujian tengah semester + nilai ujian akhir semester + nilai uji kompetensi) dibagi 5. Hasil dari perhitungan yang telah disebutkan akan dimasukkan ke dalam nilai rapor untuk setiap mata pelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang memengaruhi kompetensi kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Di SMKN 2 Yogyakarta, nilai untuk indikator-indikator ini tercantum sepenuhnya dalam rapor. Oleh karena itu, peneliti memilih nilai rapor sebagai ukuran untuk mengukur kompetensi.

d. Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu memegang peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas dan profesi. Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya tahun 2015, perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar/landasan dalam proses rekrutmen. Beberapa manfaat dari merekrut tenaga kerja berdasarkan kompetensi meliputi:

1. Menetapkan standar kerja dan ekspektasi yang jelas bagi perusahaan.
2. Menggunakan kompetensi individu sebagai alat untuk memilih tenaga kerja yang potensial.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui kecakapan tenaga kerja.
4. Menjadikan kompetensi sebagai dasar dalam pengembangan sistem remunerasi.
5. Membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.
6. Memudahkan penyelarasan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

D. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah salah satu point penting yang harus diperhatikan oleh siswa kejuruan. Menurut Anoraga (2014), kerja adalah kebutuhan mendasar bagi manusia. Pekerjaan merupakan kegiatan yang terencana, sehingga memerlukan kemampuan dan kesiapan khusus untuk melaksanakannya.

Pertiwi (2020) menyatakan kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan kematangan fisik, mental dan akademik individu untuk dapat bekerja dan berprestasi secara professional. Beberapa industri mengidentifikasi kebutuhan potensial pekerja asalkan mereka memiliki pengalaman atau keahlian. Pada umumnya kriteria tersebut berhubungan dengan jabatan tertentu seperti manajer, direktur, atau beberapa jabatan penting dalam perusahaan yang memerlukan kedewasan untuk mempersiapkan pekerja tersebut.

Iqbal, Jama, & Refdinal (2020) menyatakan kesiapan kerja merupakan kondisi dimana seseorang telah mempersiapkan diri secara fisik dan mental untuk menghadapi dunia kerja, sehingga ia dianggap mampu melakukan sebuah pekerjaan. Pandangan serupa juga diungkapkan oleh Adityagana, Indrawati, dan Rahmanto (2018), yang menegaskan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan seseorang dalam bekerja atau melakukan aktivitas kerja sesuai kebutuhan. Dengan kata lain, kesiapan kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai kondisi di dunia kerja.

Kematangan kesiapan kerja yang dipunyai oleh individu dapat dipengaruhi oleh faktor efikasi diri. Terlatihnya keaktifan peserta didik dapat tercermin dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang berlangsung dalam interaksi dengan lingkungan. Kehadiran efikasi diri ini seharusnya membantu peserta didik mempersiapkan diri untuk bekerja dan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja (Ramadhanty, 2020). Seseorang tidak dapat langsung memiliki

kesiapan kerja, pengalaman diperlukan untuk membentuk kesiapan kerja baik dalam aspek internal maupun eksternal individu. Sebagai siswa teknik yang sudah menjalani pelatihan untuk menjadi career starter setelah lulus sekolah, sepantasnya sudah dibekali dengan baik untuk memasuki dunia kerja, dengan kompetensi, komunikasi, kerjasama tim dan kemampuan teknis yang harus dipersiapkan (Alviani, 2024).

Brady (2009) menjelaskan bahwa kesiapan kerja fokus pada aspek-aspek individu seperti kepribadian kerja dan mekanisme pertahanan yang diperlukan. Mekanisme pertahanan ini penting tidak hanya untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga untuk melindungi dan mempertahankan posisi tersebut.

Berdasarkan berbagai penjelasan yang sudah dituliskan, kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan kematangan berfikir logis, diimbangi dengan kemampuan mengendalikan emosi, berpikir kritis, rasa tanggung jawab, kemampuan kerja kolaboratif, kemampuan beradaptasi, memiliki ambisi untuk maju, dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja siswa di SMK merupakan modal penting bagi mereka dalam memasuki dunia kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri dan bisnis. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kesiapan kerja tersebut.

Menurut Herminanto (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain prestasi akademik siswa, keadaan keuangan orang tua, bimbingan sosial, bimbingan karir, dan pengalaman kerja. Persiapan kerja mencakup berbagai aspek yang berinteraksi dan berkontribusi terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan suatu pekerjaan. Semua faktor tersebut berperan penting agar siap memasuki lingkungan kerja.

Dalam jurnal Syarif, Suherman, dan Yayat (2019), tujuh faktor utama yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi

belajar, pengalaman kerja di luar perusahaan, nasihat karir, ekspektasi dunia kerja, informasi pekerjaan, rekan kerja, dan promosi. Dikatakan bahwa ini adalah peluang untuk memperoleh pekerjaan. Faktor terpentingnya adalah kombinasi antara keinginan belajar, pengalaman kerja eksternal, cita-cita karir, dan harapan saat memasuki dunia kerja.

Menurut Melinia & Mariah (2022), faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, motif, sikap, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal meliputi bimbingan orang tua, kondisi teman sebaya, dan keadaan masyarakat sekitar. Kedua faktor ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

Irawan & Hendri (2022) menyatakan bahwa ciri siswa SMK yang siap kerja meliputi motivasi, kesungguhan, kedisiplinan, kemampuan membuat keputusan cepat dan juga logis, serta dapat bekerja sama dengan baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja meliputi motivasi belajar, pengalaman praktek eksternal, bimbingan karir, dan harapan untuk memasuki dunia kerja.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja seseorang atau peserta didik dapat dinilai melalui berbagai indikator. Menurut Slameto (2015), indikator kesiapan kerja meliputi tiga aspek utama, yaitu: 1) Kondisi fisik, mental, dan emosional. 2) Kebutuhan, motif, dan tujuan. 3) Keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman lain yang telah diperoleh.

Sementara itu, Fitriyanto dalam Rosara et al. (2018) mengidentifikasi indikator kesiapan kerja berdasarkan ciri-cirinya, yaitu :

1. Kemampuan untuk mempertimbangkan secara logis dan objektif.
2. Kemampuan berkoordinasi atau bekerja sama dengan orang lain.
3. Kemampuan mengendalikan diri.
4. Sikap kritis.
5. Keberanian untuk mengambil tanggung jawab.
6. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.
7. Ambisi untuk berkembang dengan mengikuti kemajuan atau perkembangan dalam bidang keahlian.

Brady (2009), Kusumaputri (2018), dan Muspawi & Lestari (2020) mengungkapkan kesiapan kerja mengandung 6 indikator yaitu :

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Pekerja yang memiliki tanggung jawab mencakup kesadaran atas perilaku mereka, baik yang disengaja maupun tidak disengaja, dan kesiapan untuk menerima konsekuensi jika tindakan mereka merugikan orang lain. Pekerja bertanggung jawab atas peralatan dan perlengkapan yang digunakan, memenuhi standar kualitas kerja, mengelola waktu dengan efektif, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi. Jika terjadi kesalahan, mereka siap mempertanggungjawabkan tindakan mereka, mengakui kesalahan, dan menerima konsekuensi yang ada. Terakhir, tanggung jawab juga berarti tidak melakukan kecurangan dalam aktivitas seperti pertandingan, ujian, tugas, atau tes, melainkan melaksanakan semuanya dengan integritas.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Pekerja yang fleksibel adalah mereka yang dapat menghadapi berbagai perubahan dalam lingkungan kerja, baik yang sudah diperkirakan maupun yang tidak terduga, dengan sikap terbuka dan siap beradaptasi. Selain itu, pekerja fleksibel diharapkan dapat aktif dalam menanggapi perubahan jadwal, tugas, dan jam kerja. Fleksibilitas sangat penting terutama ketika seseorang mulai beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, termasuk berkenalan dengan rekan kerja, lokasi kerja, dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Keterampilan (*Skills*)

Seseorang yang termotivasi untuk bekerja mengenali keterampilan dan kemampuan yang dapat mereka bawa ke lingkungan kerja. Mereka mengenali kemampuan mereka sendiri dan dapat menyelesaikan tugas dengan percaya diri. Selain itu, mereka bersedia mempelajari keterampilan baru, berpartisipasi dalam pelatihan karyawan, dan berpartisipasi dalam program pendidikan berkelanjutan, tergantung pada persyaratan pekerjaan. Dalam konteks ini, keterampilan mengacu pada kemampuan khusus yang memungkinkan tugas diselesaikan dengan cepat, akurat, efisien, dan adaptif melalui gerakan tubuh dan penggunaan alat.

4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap untuk bekerja memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, memungkinkan mereka berinteraksi secara baik dengan orang lain di tempat kerja. Faktor seperti kepercayaan diri, sikap positif, dan keterbukaan berkontribusi pada komunikasi yang lancar dan mengurangi kemungkinan konflik yang dapat menghambat pekerjaan. Kemampuan ini juga mencakup kemampuan

untuk menyampaikan pendapat dengan jelas agar lebih mudah diterima dan dipahami oleh orang lain. Mereka dapat menerima instruksi, meminta bantuan jika diperlukan, dan merespons pujian serta kritik dengan baik. Selain itu, mereka mampu menghormati dan bergaul dengan rekan kerja secara efektif.

5. Pandangan diri (*Self-view*)

Pandangan diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dan nilai dirinya. Orang dengan citra diri positif cenderung lebih percaya diri, menerima diri mereka apa adanya, dan lebih percaya diri dalam mengatasi tantangan profesional.

6. Kesehatan dan keselamatan (*Healthy and Safety*)

Individu yang siap untuk bekerja menjaga kebersihan diri dan melakukan perawatan dengan baik, serta memastikan kondisi fisik dan mentalnya tetap sehat. Mereka juga mengikuti peraturan kerja, seperti tidak merokok dan menjauhi narkoba. Mereka yang memahami dan menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan dapat melindungi diri dari risiko kecelakaan kerja, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan aman dan lancar.

Indikator kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, citra diri, serta kesehatan dan keselamatan. Pemilihan indikator-indikator ini didasarkan pada penelitian dan pengembangan yang dilakukan dan oleh karena itu dianggap representatif untuk mengevaluasi kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif di SMKN 2 Yogyakarta.

c. Manfaat Kesiapan Kerja

Menurut Achmad (2003), manfaat dari kesiapan kerja meliputi: 1) Menetapkan standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. 2) Berfungsi sebagai alat dalam seleksi karyawan. 3) Meningkatkan produktivitas. 4) Menjadi dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. 5) Membantu dalam beradaptasi dengan perubahan. 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Dengan banyaknya manfaat yang diberikan, penting bagi seseorang untuk mempersiapkan diri dengan baik. Persiapan yang matang akan mempermudah proses adaptasi dan memulai pekerjaan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa bertanggung jawab terhadap tugas mereka, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, meskipun berbeda dari pengalaman sebelumnya.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi adalah dorongan internal seseorang untuk bertindak. Motivasi yang kuat membuat individu sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya dan berusaha keras mencapai tujuannya. Motivasi bekerja muncul dari keinginan dan minat siswa setelah lulus, harapan atau cita-cita mereka, serta tuntutan dari lingkungan, termasuk kondisi ekonomi keluarga yang mungkin kurang mendukung dan memaksa siswa untuk segera bekerja, serta kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap diri sendiri. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi untuk memasuki dunia kerja, semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

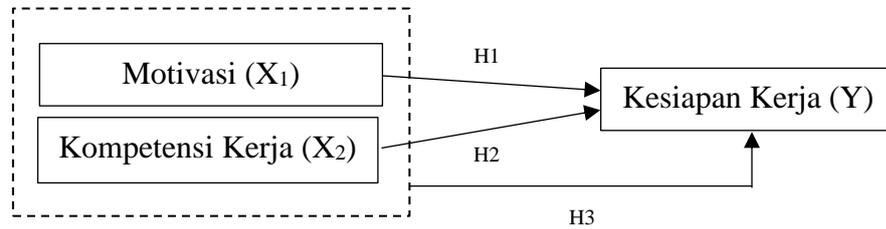
Kompetensi, yang dapat diperoleh melalui pembelajaran dan praktik, merupakan usaha untuk meningkatkan keterampilan siswa dalam pekerjaan mereka guna mendukung kesiapan kerja. Siswa yang berkompeten biasanya memiliki kemampuan berpikir logis dan objektif, bertanggung jawab, mampu bekerja sama dengan orang lain, memiliki sikap kritis, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memiliki ambisi untuk berkembang serta mengikuti kemajuan dalam bidang keahliannya. Dengan demikian, semakin banyak pengalaman praktik yang dimiliki siswa, baik di laboratorium maupun di industri, sesuai dengan bidang keahlian mereka, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka, dan sebaliknya.

3) Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja tidak secara otomatis ada pada semua siswa di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Kesiapan ini berkembang melalui berbagai faktor yang mempengaruhi mental siswa dalam menghadapi dunia kerja setelah mereka lulus dari sekolah. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi dan kompetensi siswa. Pengalaman yang didapat selama masa pendidikan di SMK memainkan peran penting dalam kesiapan kerja siswa. Pengalaman ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan aspek mental yang diperoleh baik dari usaha pribadi siswa maupun dari sumber lain. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pelajaran di sekolah, diskusi dalam lingkungan sosial, serta pengalaman praktik kerja industri. Tujuan dari pengalaman praktik kerja industri adalah untuk memberikan siswa wawasan nyata tentang dunia kerja. Semakin banyak pengalaman yang didapat siswa, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja mereka.

F. Paradigma Penelitian

Adapun paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 4 Kerangka Pikir

G. Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah hipotesis atau dugaan sementara di dalam penelitian ini menurut rumusan masalah, kajian teori dan penelitian yang relevan:

H₀₁ : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kesiapan kerja

H_{a1} : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kesiapan kerja

H₀₂ : Tidak ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

H_{a2} : Ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

H₀₃ : Tidak ada pengaruh antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

H_{a3} : Ada pengaruh antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif memiliki tiga karakteristik di lapangan, yaitu proses penelitian dari awal hingga akhir bersifat konsisten, sehingga memungkinkan adanya kesamaan dalam judul laporan penelitian. Penelitian ini juga mengembangkan masalah yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Selain itu, masalah dapat berubah ketika dihadapkan dengan kenyataan di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan data yang ditemukan (Nurwulandari dan Darwin, 2020). Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur signifikansi perbedaan antar kelompok dan hubungan antar variabel yang diteliti, biasanya menggunakan sampel yang besar.

Metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Menurut Arikunto (2010), penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Ciri penelitian korelasional adalah tidak memerlukan banyak topik penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMKN 2 Yogyakarta yang beralamat di Jl. A.M. Sangaji No.47, Cokrodingratan, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Program Keahlian yang diteliti adalah Teknik Kendaraan Ringan Otomotif Kelas XII. Adapun waktu pelaksanaan dimulai pada tanggal 6-10 Mei 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi mengacu pada seluruh anggota sekelompok orang, hewan, peristiwa, atau benda yang ada di suatu lokasi dan menjadi subjek suatu kesimpulan penelitian (Sukardi, 2015). Kelompok sasaran penelitian ini adalah siswa kelas XII program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Berdasarkan data observasi, jumlah siswa kelas XII Program Kompetensi Teknik Kendaraan Ringan Otomotif berjumlah 131 orang yang terbagi dalam empat kelas: XII TKRO I dengan 36 siswa, XII TKRO II dengan 32 siswa, XII TKRO III dengan 32 siswa, dan XII TKRO IV dengan 31 siswa.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel sampel yang dikembangkan oleh Stephen Isaac dan Willian B. Michael (1981).

Tabel 3. 1 Isaac dan Michael

N	Sampel		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
15	15	14	14
20	19	19	19
25	24	23	23
.....
100	87	78	73
110	94	84	78
120	102	89	83
130	109	95	88
140	116	100	92
150	122	105	97

Berdasarkan tabel di atas, maka dengan populasi sejumlah 131 siswa, diperlukan sampel sebanyak 95 siswa dengan taraf kesalahan 5%.

Teknik pengambilan sampel siswa yang digunakan adalah proporsional random sampling (*Proportionate random sampling*) dimana populasi dibagi secara proporsional ke dalam

subpopulasi/strata. (Sekaran, 2013). Alasan penggunaan teknik ini adalah untuk memastikan bahwa semua elemen dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih, dan untuk memastikan bahwa sampel merupakan cerminan yang baik dari populasi. Untuk menentukan jumlah sampel pada tiap kelas, digunakan rumus sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

N_i : Jumlah sampel per kelas

N_i : Jumlah siswa dalam kelas tersebut

N : Sampel

n : Besaran populasi

Jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 98 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3. 2 Jumlah Populasi dan Sampel

Nama Program Studi	Populasi	Sampel
XII TKRO I	36	26
XII TKRO II	32	24
XII TKRO III	32	23
XII TKRO IV	31	22
TOTAL	131	95

D. Variabel Penelitian

Menurut Sekaran (2013), dalam pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif (Sekaran, 2013). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) siswa kelas XII SMK Negeri 2 Yogyakarta Program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas (atau variabel independen) baik secara positif ataupun negatif (Sekaran, 2013). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesiapan Kerja siswa kelas XII program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (Y) SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Pada penelitian ini, terdapat tiga buah variabel. Variabel tersebut terdiri dari dua variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi (X1) dan kompetensi kerja (X2) serta satu variabel terikat (*dependent*), yaitu kesiapan kerja (Y).

E. Definisi Operasional

Variabel diartikan sebagai variabel yang nilainya dapat dibedakan atau diubah (Sakaran, 2013). Variabel-variabel dalam penelitian ini ditentukan karena alasan teoritis. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja siswa dan kemampuan kesiapan kerja. Secara operasional, variabel ini didefinisikan sebagai:

1. Motivasi

Motivasi dinilai menggunakan metode angket dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan pendapat para ahli, teori motivasi, dan penelitian terdahulu, peneliti menggunakan indikator motivasi sebagai berikut: kerja keras, orientasi masa depan, ambisi tingkat tinggi, orientasi tugas, berjuang untuk kemajuan, ketekunan, dan penggunaan waktu.

2. Kompetensi Kerja

Dalam hal ini kompetensi kerja diambil dari nilai rata-rata mata pelajaran kejuruan, nilai UKK, dan nilai sikap “Baik” yang secara kuantitatif nilainya sebesar 78. Berdasarkan pendapat para ahli, teori, serta penelitian yang pernah dilakukan tentang kompetensi kerja, peneliti menggunakan indikator kompetensi kerja sebagai berikut : pengetahuan, keterampilan, sikap.

3. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dalam hal ini dinilai dengan angket menggunakan skala Likert. Berdasarkan pandangan para ahli, teori, dan penelitian sebelumnya tentang kesiapan kerja, peneliti menerapkan indikator kesiapan kerja yang meliputi tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan, dan keselamatan.

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Adapun uraiannya sebagai berikut.

1) Kuisisioner/Angket

Angket ini digunakan untuk mengukur motivasi dan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 2 Yogyakarta Program keahlian Teknik Otomotif. Survei adalah teknik pengumpulan data yang memberikan responden serangkaian tanggapan tertulis. Pada survei bagian pertama, responden

memasukkan informasi pribadi berupa nama dan kelas. Survei ini mencakup pertanyaan dan penilaian, dengan empat alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan model skala Likert yang dimodifikasi dengan empat pilihan respon dengan nilai antara 4 dan 1. Oleh karena itu, responden hanya perlu memberi tanda centang (√) pada jawaban yang sudah tersedia dan sesuai dengan kriterianya. Alternatif jawaban terdiri dari empat kemungkinan jawaban, termasuk tingkatan atau level. Nilai masing-masing pilihan adalah: “Sangat Setuju” (skor 4), “Setuju” (skor 3), “Tidak Setuju” (skor 2), dan “Sangat Tidak Setuju” (skor 1). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

2) Dokumentasi

Dokumentasi digunakan dengan cara pengambilan nilai rapot untuk mengukur kompetensi kerja kelas XII SMK Negeri 2 Yogyakarta Program keahlian Teknik Kendaraan Ringan. Nilai yang diambil adalah hasil nilai rata-rata pada mata pelajaran kejuruan secara menyeluruh dan nilai hasil Ujian Kompetensi Keahlian.

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrument dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, yaitu peran motivasi terhadap kesiapan kerja.

2. Dokumentasi

Instrumen pada penelitian ini berupa dokumentasi, yaitu peran kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja.

Kisi-kisi dari instrumen penelitian disajikan pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sumber	Indikator	No. Butir	Teknik	Instrumen
Motivasi Kerja	George & Jones (2005)	1. Perilaku	1, 3	Kuisisioner	Kuisisioner
		2. Tingkat usaha	5, 7		
		3. Tingkat kegigihan	9, 11		
	Winardi (2001)	4. Keinginan	13, 15		
	Sakiman, S. (2019)	5. Kebutuhan	17, 19		
	Setiawan, N. (2021)	6. Rasa aman	21, 23		
Kompetensi Kerja	Permendikbud Nomor 54 tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Lulusan (SKL)	1. Pengetahuan		Dokumentasi	Lembar observasi/ Dokumentasi
		2. Keterampilan			
		3. Sikap			
Kesiapan Kerja	Robert P. Brady, (2009)	1. Tanggung Jawab (Responsibility)	2, 4, 25	Kuisisioner	Kuisisioner
	Kusumaputri R. Y. (2018)	2. Fleksibilitas (Flexibility)	6, 8, 26		
	Muspawi, M., & Lestari, A. (2020)	3. Keterampilan (Skills)	10, 12, 27		
		4. Komunikasi (Communication)	14, 16, 28		
		5. Pandangan Diri (Self view)	18, 20, 29		
		6. Kesehatan & Keselamatan (Health & Safety).	22, 24, 30		
TOTAL			30 Pertanyaan		

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen yang telah dibuat digunakan untuk melakukan penelitian, instrumen perlu diuji coba terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Valid artinya instrumen tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Arikunto (2010), validitas adalah ukuran nilai atau derajat reliabilitas suatu instrumen. Validitas konstruk dan validitas isi digunakan dalam penelitian ini mempertimbangkan kelayakan atau relevansi konten tes melalui analisis yang masuk akal dan pendapat ahli. Validitas konstruk diverifikasi oleh pendapat ahli (instruktur

pembimbing). Instruktur memeriksa dan mempertanyakan dalam segala hal apakah pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian teoritis dan cocok untuk diterapkan. Uji validitas isi kemudian dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan menggunakan SPSS 22 *for Windows*.

Dasar penentuan valid tidaknya item pernyataan adalah dikatakan valid jika nilai dari setiap pernyataan $> 0,3$ dan terbentuk dalam suatu faktor yang sama, maka item pertanyaan dinyatakan valid dan konsisten.

2. Uji Reabilitas

“Reliabilitas adalah sejauh mana suatu instrumen akurat, teliti, dan tepat” (Hasan, 2004). Menurut Arikunto (2010), reliabilitas mengindikasikan bahwa instrumen tersebut layak dipergunakan sehingga dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data jika nilai alpha Cronbach 0,6 atau lebih tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pengumpulan data berdasarkan variabel pada seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, dan pembuatan rekomendasi. Pada tahap ini peneliti menganalisis data responden menggunakan aplikasi Windows SPSS 22 dengan menggunakan uji korelasi berganda, analisis regresi, dan analisis koefisien determinasi.

1. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residu berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang biasa digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Hazewinkel, 2001). Untuk memeriksa apakah sebaran datanya normal,

periksa nilai signifikansi variabelnya. Tingkat signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.00 for Windows.

2) Uji Linieritas

Pengujian linearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel atau tidak signifikan (Rochman, 2022). Uji linearitas Penelitian ini menggunakan Uji Linearitas melalui ANOVA dengan bantuan program SPSS 22.00 for Windows. Uji ini berfungsi sebagai syarat untuk melakukan analisis korelasi atau regresi linier, dan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara dua variabel terjadi bila signifikansinya $\geq 0,05$.

I. Uji Hipotesis

Jika data penelitian sudah memenuhi syarat uji normalitas dan linearitas, maka dapat melakukan analisis pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi dan kompetensi kerja) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja). Arikunto (2010) menyatakan bahwa ``Untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi dan kompetensi kerja siswa) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kesiapan kerja), maka diperoleh hasil ``uji t independen''. Menggunakan analisis perhitungan data program SPSS 22.00 dan rumus uji t independen setelah mengacu pada ttabel pada taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$. Jika thitung lebih besar dari nilai ttabel maka hipotesis diterima; sebaliknya jika nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian dan Responden

a. Deskriptif Data Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 6-10 Mei 2024, data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden maupun dibagikan dengan memberikan ke grup WA kelas dengan meminta bantuan wali kelas yang bersangkutan, yaitu di kelas 12 TKRO 1, 2, 3, dan 4. Adapun Teknik yang digunakan yaitu dengan random sampel yang dimana target dari sampel yaitu sekitar 95 responden.

b. Deskriptif Responden

Responden penelitian ialah siswa yang duduk di kelas 12 SMKN 2 Yogyakarta jurusan Teknik Kendaraan Ringan Otomotif dengan total 95 responden. Adapun karakteristik responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Responden

Keterangan	Responden	%
XII TKRO I	26	27,37
XII TKRO II	24	25,26
XII TKRO III	23	24,21
XII TKRO IV	22	23,16
Total	95	100

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, hasil kuesioner yang disebarkan mendapatkan 95 responden yaitu siswa kelas 12 SMKN 2 Yogyakarta program keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif yang dibagi menjadi 4 kelas yaitu TKRO 1 sebanyak 26 responden TKRO 2 sebanyak 24 responden TKRO 3 sebanyak 23 responden, dan TKRO 4 sebanyak 22 responden.

B. Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penulis gunakan dalam keadaan valid atau tidak. Uji validitas instrumen motivasi dan kesiapan kerja berupa angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 soal (12 soal tes instrumen motivasi, 18 soal tes instrumen kesiapan kerja) yang dibagikan kepada 96 siswa. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian, harus dibuktikan validitas kuesioner yang dipakai. Oleh karena itu peneliti menggunakan validitas profesional/ahli dan validitas empiris. Validitas ahli oleh dosen UAD Yogyakarta yaitu Dr. Budi Santosa, M. Pd.

Berdasarkan uji validitas oleh ahli, diperoleh hasil dari Dr. Budi Santosa, M.Pd. menyatakan bahwa kuesioner tersebut layak untuk diuji. Uji validitas pada penelitian ini juga menggunakan program SPSS 22.0 for Windows. Pada tahap ini peneliti menggunakan uji analisis faktor kepada 30 pernyataan yang diisi oleh 95 responden dalam penelitian ini. Untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan, kita harus menentukan terlebih dahulu r_{tabel} -nya. Rumus r_{tabel} adalah $df = N-2$ jadi $95-2 = 93$, jadi $r_{tabel} = 0,201$. Item pernyataan dikatakan valid jika nilai dari setiap pernyataan $> 0,3$ dan terbentuk dalam suatu faktor yang sama.

Tabel 4. 2 Hasil Validasi Variabel Motivasi

	Rotated Component Matrix ^a					
	Component					
	1	2	3	4	5	6
P1			,630			
P2			,846			
P3						,948
P4						,466
P5					,780	
P6		,532				
P7	,797					
P8	,699					
P9					,728	
P10				,799		
P11	,760					
P12		,901				

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, hasil uji validasi menggunakan SPSS 22.0 *for Windows* dari 12 pertanyaan variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa semuanya valid karena nilainya >0.3 .

Tabel 4. 3 Hasil Validasi Variabel Kesiapan Kerja

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
P13	,456					
P14		,699				
P15		,676				
P16				,693		
P17	,865					
P18	,848					
P19					,554	
P20				,748		
P21			,707			
P22	,652					
P23	,520					
P24	,597					
P25						,818
P26			,793			
P27			,573			
P28					,773	
P29		,617				
P30		,670				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, hasil uji validasi menggunakan SPSS 22.0 *for Windows* dari 18 pertanyaan variabel kesiapan kerja dapat disimpulkan bahwa semuanya valid karena nilainya >0.3 .

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk memeriksa apakah indikator yang digunakan dapat diandalkan sebagai alat untuk mengukur suatu variabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan metode Cronbach alpha. Kriteria untuk menentukan reliabel suatu instrumen adalah jika nilai Cronbach's alpha $> 0,61$ maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel. Uji instrumen dilakukan sebanyak

soal yang valid untuk setiap variabel penelitian. Variabel “Motivasi” mempunyai 12 pertanyaan valid dan variabel “Kesiapan Kerja” mempunyai 18 pertanyaan valid. Dari hasil uji reliabilitas peralatan penelitian ditemukan hal-hal sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Soal Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	12

Dari gambar keluaran Tabel 4.9 diatas diketahui koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,737. Berdasarkan hasil uji reliabilitas Cronbach's alpha = 0,737 > 0,61 maka hasil uji instrumen ini dianggap reliabel atau dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Soal Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	18

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka hasil pengujian instrumen ini dianggap dapat diandalkan atau diandalkan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian karena nilai Cronbach's alpha = 0,796 > 0,61.penelitian.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang diuji terdistribusi secara normal. Data yang digunakan untuk uji normalitas didasarkan pada nilai sisa dari angket motivasi, skor keterampilan kerja, dan angket kesiapan kerja. Salah satu cara menghitung nilai normalitas data Anda adalah dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 for Windows.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas (Y)

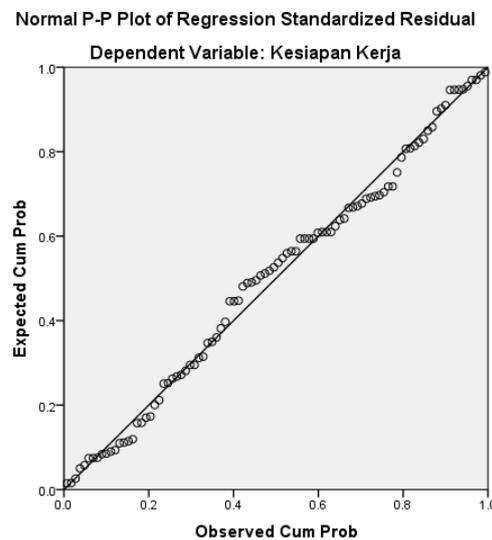
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37540999
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.042
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, nilai signifikansinya adalah $0,200 > 0,05$ maka kesimpulan uji normalitasnya adalah berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat ditampilkan menggunakan plot probabilitas normal. Di bawah ini adalah keluaran berupa grafik uji normalitas dengan menggunakan SPSS 22 for Windows.



Gambar 4. 1 Grafik Output Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1, diagram probabilitas normal menunjukkan bahwa data mengikuti arah diagonal dan tersebar di sekeliling diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan uji analisis lebih lanjut.

D. Uji Linieritas

Tujuan dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian linier. Untuk uji linieritas data dikatakan linier jika nilai signifikansi simpangan terhadap nilai signifikansi linieritas $> 0,05$. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak linier.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X1) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	759.751	17	44.691	3.848	.000
		Linearity	582.979	1	582.979	50.200	.000
		Deviation from Linearity	176.772	16	11.048	.951	.517
	Within Groups		894.207	77	11.613		
Total			1653.958	94			

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai Sig. variabel Motivasi (X1) – Kesiapan Kerja (Y) sebesar $0,517 > 0,05$, maka data variabel X1 – Y menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara Motivasi (X1) dengan Kesiapan Kerja (Y).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Kompetensi Kerja	Between Groups	(Combined)	134.690	8	16.836	.900	.521
		Linearity	8.994	1	8.994	.481	.490
		Deviation from Linearity	125.697	7	17.957	.960	.466
	Within Groups		1609.247	86	18.712		
Total			1743.937	94			

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai Sig. variabel Kompetensi Kerja (X2) – Kesiapan Kerja (Y) sebesar $0,466 > 0,05$, maka data variabel X2 – Y menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara Kompetensi Kerja (X2) dengan Kesiapan Kerja (Y)

E. Uji Korelasi

1) Uji Korelasi Variabel X1 dengan Variabel Y

Uji korelasi dipergunakan buat mengetahui seberapa besar dan kuat hubungan antara variabel (X1) dengan variable (Y).

Tabel 4. 9 Hasil uji korelasi antara variabel (X1) dan variabel (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kesiapan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.468**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	95	95
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	95

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

hasil yang didapatkan dari uji korelasi variabel kesiapan kerja (X1) dengan variabel kompetensi kerja (Y) pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai r_{hitung} kedua variable yaitu 0,468 yang artinya nilai ini lebih tinggi dari $r_{tabel} > 0,202$ dan dapat disimpulkan bahwa variable X1 dan Y memiliki korelasi.

2) Uji Korelasi Variabel X2 dengan Variabel Y

Uji korelasi Uji dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar dan kuat hubungan antara variabel (X2) dengan variable (Y).

Tabel 4. 10 Hasil uji korelasi antara variabel (X2) dan variabel (Y)

Correlations			
		Kompetensi Kerja	Kesiapan Kerja
Kompetensi Kerja	Pearson Correlation	1	.259*
	Sig. (2-tailed)		.011
	N	95	95
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.259*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	95	95

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

hasil korelasi pada variabel kompetensi kerja (X2) dengan variabel kesiapan kerja (Y) pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai r hitung kedua variable yaitu 0,259. Nilai ini lebih tinggi dari $r_{tabel} > 0,202$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa variable X2 dan Y memiliki korelasi.

3) Uji Korelasi Variabel X1, X2 dengan Variabel Y

Uji korelasi menentukan seberapa besar dan kuat hubungan antara variabel (X1),(X2),(X3) dengan variable (Y). Dalam hubungan variable ini terdapat nilai koefisien sig > 0.05 menandakan bahwa hubungan tersebut rendah dan koefisien sig < 0.05 menandakan bahwa hubungan tersebut kuat.

Tabel 4. 11 Hasil Uji korelasi variabel X1, X2 dengan Variabel Y

Correlations				
		Motivasi	Kompetensi Kerja	Kesiapan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.048	.468**
	Sig. (2-tailed)		.641	.000
	N	95	95	95
Kompetensi Kerja	Pearson Correlation	.048	1	.259*
	Sig. (2-tailed)	.641		.011
	N	95	95	95
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.468**	.259*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	
	N	95	95	95

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

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

Berdasarkan tabel diatas, hasil korelasi pada variabel motivasi (X1) dengan variabel kesiapan kerja (Y) memiliki nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan diketahui bahwa nilai sig. variabel kompetensi kerja adalah $0.011 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variable X1 dan X2 dengan Y memiliki korelasi kuat dan signifikan.

4) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel independent yang digunakan peneliti dalam teknik analisis regresi linier berganda yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi kerja (X2), sedangkan variabel dependent yang digunakan yaitu Kesiapan Kerja (Y). Hasil analisis pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1, X2 – Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.354	2.335		2.293	.024
	Motivasi	.442	.090	.443	4.885	.000
	Kompetensi Kerja	.401	.184	.198	2.184	.031

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda, yang menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja. Berikut adalah interpretasi dari tabel tersebut:

1. Konstanta (Intercept) :

Nilai konstanta sebesar 5.354 menunjukkan bahwa ketika nilai motivasi dan kompetensi kerja sama dengan nol, nilai kesiapan kerja berada pada angka 5.354. Nilai t sebesar 2.293 dengan (Sig.) 0.024 menunjukkan bahwa konstanta ini signifikan secara statistik (karena $\text{sig} < 0.05$).

2. Motivasi :

Koefisien unstandarized untuk motivasi adalah 0.442 , yang berarti setiap peningkatan 1 unit pada motivasi akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.442 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai t untuk motivasi sebesar 4.885

dan (Sig.) 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja signifikan secara statistik (Sig. < 0.05).

3. Kompetensi Kerja :

Koefisien unstandardized untuk kompetensi kerja adalah 0.401 , yang berarti setiap peningkatan 1 unit pada kompetensi kerja akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.401 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai t untuk kompetensi kerja sebesar 2.184 dengan (Sig.) 0.031 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi kerja juga signifikan secara statistik (Sig.< 0.05).

Kesimpulan:

- Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kesiapan kerja dibandingkan kompetensi kerja, karena nilai koefisien dan Beta untuk motivasi lebih tinggi.
- Kedua variabel (motivasi dan kompetensi kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan kerja, tetapi pengaruh motivasi lebih dominan dibandingkan kompetensi kerja.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.354 + 0,442 X_1 + 0,401 X_2 + e$$

F. Pengujian Hipotesis

- 1) Merumuskan hipotesis H_a dan H_o
 - a) Merumuskan hipotesis secara parsial

Hipotesis 1

H_{01} : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kesiapan kerja

H_{a1} : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kesiapan kerja

Hipotesis 2

H₀₂ : Tidak ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

H_{a2} : Ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

Hipotesis 3

H₀₃ : Tidak ada pengaruh antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

H_{a3} : Ada pengaruh antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja

2) Merumuskan taraf signifikansi

Nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dan apabila nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a di tolak

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas atau signifikansi hasil perhitungannya kurang dari $\alpha = 0,05$. Sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas (independen) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil tabel analisis regresi berganda di atas, maka secara parsial dapat ditentukan pengaruh variabel sebagai berikut:

- a. Pengaruh yang terjadi variabel Motivasi (X₁) terhadap Kesiapan Kerja. Hasil pengolahan data dapat diperoleh nilai t sebesar 4.885 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa tingkat Motivasi berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Maka dari itu, hipotesis (H_{a1}) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

diterima dan hipotesis (H_{01}) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kesiapan kerja ditolak.

b. Pengaruh yang terjadi variabel Kompetensi kerja (X_2) terhadap Kesiapan Kerja. Hasil pengolahan data dapat diperoleh nilai t sebesar 2.184 dan nilai signifikansi sebesar 0.031 Oleh karena nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat Kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa tingkat Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Maka dari itu hipotesis (H_{a2}) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja **diterima** dan hipotesis (H_{02}) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja ditolak.

4) Uji F (uji simultan)

Uji F dipergunakan agar melihat apakah seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengambilan keputusan ditentukan oleh hal berikut:

1. Nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.166	2	279.583	14.784	.000 ^b
	Residual	1739.781	92	18.911		
	Total	2298.947	94			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji di atas menunjukkan bahwa uji serentak yang didapatkan dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $(14.784) > F_{tabel}$ sebesar (4.84) nilai sig. α sebesar $0,000. < sig. \alpha (0,05)$. Artinya Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kesiapan Kerja. Dengan demikian hipotesis (H_{a3}) tentang Motivasi dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja secara simultan **diterima** dan hipotesis (H_{03}) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja ditolak.

5) Analisis Koefisien Determinasi

Penelitian ini memerlukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui apakah besarnya variasi variabel independen dapat menjelaskan seluruh variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika $R=0$ maka tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Motivasi (X1) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)

Analisis koefisien determinasi antara Motivasi (X1) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 14 Analisis koefisien determinasi antara Motivasi (X1) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.211	.441

a. Predictors: (Constant), Motivasi

hasil pada tabel 4.14, nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,468, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,219. Hasil ini menunjukkan variabel independen terhadap tinggi dan rendah variabel terikat secara keseluruhan. Dapat dijelaskan bahwa variabel independen

(Motivasi) bernilai 21,9% mempengaruhi variabel dependent (Kesiapan Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh faktor variabel lain di luar model penelitian ini.

2. Kompetensi Kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)
 Analisis koefisien determinasi antara Kompetensi kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 15 Analisis koefisien determinasi antara Kompetensi Kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.259 ^a	.067	.057	.482

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja

hasil pada tabel 4.15, nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,259, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,067. Hasil ini menunjukkan variabel independen terhadap tinggi dan rendah variabel terikat secara keseluruhan. Dapat dijelaskan bahwa variabel independen (Kompetensi Kerja) bernilai 6,7% mempengaruhi variabel dependent (Kesiapan Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 93,3% dijelaskan oleh faktor variabel lain di luar model penelitian ini.

3. Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)
 Analisis koefisien determinasi antara Motivasi (X1) dan Kompetensi kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 16 Analisis koefisien determinasi antara Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.259	.427

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, Motivasi

hasil pada tabel 4.16, nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,524, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,275. Hasil ini menunjukkan variabel independen terhadap tinggi dan rendah variabel terikat secara keseluruhan. Dapat dijelaskan bahwa variabel independen (Motivasi dan Kompetensi Kerja) bernilai 27,5% mempengaruhi variabel dependent (Kesiapan Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 72,5% dijelaskan oleh faktor variabel lain di luar model penelitian ini.

G. Pembahasan Temuan Penelitian

1. Motivasi terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Yogyakarta?

Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kesiapan kerja siswa. Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.12 diperoleh nilai uji t dengan nilai 4.885 dengan nilai signifikan 0.000 dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Koefisiensi regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Pengaruh variabel motivasi terhadap kesiapan kerja memberikan sumbangan sebesar 21,9%. Maka dari itu, hipotesis pertama, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja **diterima**.

Amri at all (2022) menjelaskan dalam penelitiannya diperoleh nilai uji t sebesar $4,093 > 1,657$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian Ulfa at all (2022) juga menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uji t variabel motivasi diperoleh thitung $>$ ttabel yaitu $4,058 > 1,660$, nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 dengan tingkat kontribusi sebesar 21,93%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi keinginan bekerja,

begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi maka semakin rendah keinginan bekerja.

Rauf & Arfandi (2024) menyatakan dalam penelitiannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kesiapan kerja siswa kelas XII Program Keterampilan Teknik Komputer dan Jaringan SMK Negeri Kota Kendari. Hasil pengolahan data perangkat angket penelitian motivasi diketahui nilai korelasi (r) sebesar 0,605. Output tersebut menghasilkan koefisien determinasi (r -squared) sebesar 0,366. Artinya sebesar 36,6% pengaruh variabel independen bergantung pada variabel dependen dan 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa jurnal relevan dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

2. Kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Yogyakarta?

Pengaruh variabel kompetensi kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja siswa. Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.13 diperoleh hasil uji t sebesar 2.184 dengan nilai signifikan 0.031 dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Koefisiensi regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja memberikan sumbangan sebesar 6,7%. Maka dari itu, hipotesis pertama, bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja **diterima**.

Temuan Cahyaningrum dan Martono (2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Variabel kompetensi kejuruan diperoleh $t_{hitung} = 2,251$ dan $sig = 0,027 < 0,05$. Sumbangan kompetensi kerja sebesar $(0,233)^2 \times 100\% = 5,43\%$ yang berarti kompetensi kerja mempengaruhi kesiapan kerja

sebesar 5,43%. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian Nurhayati & Kusmuriyanto (2019) diperoleh hasil uji statistik dengan kesiapan kerja sebagai variabel dependen, pada variabel kompetensi mata diklat produktif akuntansi (X1) diperoleh nilai signifikansi kompetensi mata diklat produktif akuntansi (KMDPA) adalah 0,000 yang artinya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mata diklat produktif akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengaruh langsung kompetensi mata diklat produktif akuntansi terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 0,241 atau sebesar 24,1%. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi mata diklat produktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa jurnal relevan dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

3. Motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Yogyakarta?

Uji ini menguji hipotesis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa serta menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 diperoleh F_{hitung} (14,784) $> F_{tabel}$ nilai tanda tangan (4,84) dengan sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya motivasi dan kompetensi kerja sama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa. Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja dilihat dengan menggunakan R-squared atau koefisien determinasi sebesar 0,275. Artinya proporsi pengaruh variabel motivasi dan variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 27,5%. Oleh karena itu, dihipotesiskan bahwa siswa kelas XII SMK Negeri 2 Yogyakarta motivasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa **diterima**.

Sari & Wahyono (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa berdasarkan pengujian simultan diperoleh hasil Fhitung sebesar 56,614 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik kerja industri, motivasi, dan kemampuan siswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara simultan maupun simultan.

Hasil penelitian Widiyatmoko (2016) menunjukkan bahwa variabel Fhitung $> F_{tabel}$ ($23,466 > 3,064$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi memasuki dunia kerja beserta kompetensi kerja. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,261 dan besarnya pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap perubahan kesiapan kerja sebesar 26,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi berpartisipasi secara simultan atau bersama-sama dalam dunia kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa jurnal relevan dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Siswa yang memiliki tingkat motivasi tinggi menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan siswa yang motivasinya rendah, karena nilai thitung melebihi nilai ttabel ($4,885 > 1,984$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,468, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,219. Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, motivasi siswa secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan SMK Negeri 2 Yogyakarta.
2. Siswa dengan kompetensi kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan siswa dengan kompetensi kerja rendah, karena nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel ($2,184 > 1,984$) dan nilai signifikansinya $0,031 < 0,05$. Nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar 0,259, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,067. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki dampak positif terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, kompetensi kerja siswa secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja siswa kelas XII di kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan SMK Negeri 2 Yogyakarta.
3. Siswa dengan tingkat motivasi dan kompetensi kerja yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan siswa dengan kompetensi kerja yang rendah, sebagaimana dibuktikan oleh nilai Fhitung yang melebihi Ftabel ($14,784 > 4,84$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai R yaitu sebagai koefisien korelasi sebesar

0,524, sedangkan nilai R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,275. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja siswa memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan SMK Negeri 2 Yogyakarta.

B. Saran

1. Bagi Pihak Guru Kejuruan

Guru kejuruan diharapkan untuk secara terus-menerus memantau perkembangan siswa, terutama siswa di tingkat akhir, dan memberikan dorongan agar siswa terus meningkatkan kompetensi mereka secara optimal agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, guru diharapkan untuk memberikan dukungan dan motivasi yang dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja siswa.

2. Bagi Siswa

Siswa sebaiknya memanfaatkan PPKKS (Pusat Pengembangan Karir Siswa) dengan sebaik-baiknya untuk mempermudah pencarian informasi kerja dan memperoleh persiapan yang diperlukan untuk memulai karir setelah lulus dari sekolah.

3. Bagi Sekolah

Sekolah sebaiknya lebih aktif dalam memberikan masukan, dukungan, dan kerja sama dari seluruh anggota sekolah untuk mencapai tujuan BKK sebagai lembaga penyalur kerja bagi siswa. BKK berfungsi sebagai media penghubung antara sekolah dan dunia usaha/industri yang akan memanfaatkan kompetensi siswa sebagai calon tenaga kerja setelah mereka lulus.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Peneliti di masa depan diharapkan untuk menambahkan variabel dalam studi mereka guna memperoleh wawasan yang lebih luas. Selain itu, mereka juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk meningkatkan dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan walaupun hanya menyelidiki variabel motivasi dan kompetensi kerja, namun masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja.
2. Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data didasarkan pada pemikiran bahwa jawaban responden sesuai dengan kenyataan, namun pada lapangan hal ini sulit dikontrol oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas: Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Adityagana, D. A., Indrawati, C. D. S., & Rahmanto, A. N. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2 (2), 15-25.
- Aisah, R. E. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Banjarnegara) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Alviani, V. M. (2024). Pengembangan Soft Skill Melalui Ekstrakurikuler Ketrunaan Untuk Membentuk Kesiapan Siswa Dalam Memasuki Dunia Kerja (Studi di SMKN 1 Bendo Magetan) (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Amri, R., Irwanto, I., & Aribowo, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4 (3), 752-764.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja* (Cet. Ke-6). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asdin, B., Rauf, A., & Arfandi, A. (2024). Analisis Kompetensi, Motivasi, Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Komputer Dan Jaringan Pada SMK Negeri Di Kota Kendari. *UNM Journal of Technology and Vocational*, 8 (2), 178–188. Retrieved from <https://journal.unm.ac.id/index.php/UJTV/article/view/2254>
- Brilianti, N. L., Yoseptry, R., Islamy, H. A. S., Nurlala, N. E., & Nurhasanah, S. (2023). Implementasi Program Sekolah Pencetak Wirausaha (SPW) Dalam

- Mengembangkan Minat Berwirausaha Siswa Di SMKN 1 Majalaya. *Al-Afkar: Journal For Islamic Studies*, 6 (2), 340-352.
<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.558>
- Cahyaningrum, D., & Martono, S. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 7 (3), 1193-1206.
- Candra, M. K., & Purnomo, E. (2019). Pengaruh Persepsi Kompetensi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin*, 7 (1), 17-22.
- Chandra, R. S., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13 (1), 191–199.
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deloitte Insights. (2018). The Fourth Industrial Revolution is here—are you ready? *Deloitte Insights*, 28. Retrieved on May 20, 2024, from https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/manufacturing/Industry4-0_Are-you-ready_Report.pdf
- Fajar Kurniawan, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Siswa Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Di SMK Negeri 4 Kota Serang (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Firmansyah, D., Rifa'i, A. A., & Suryana, A. (2022). Human Resources: Skills And Entrepreneurship in Industry 4.0. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1 (6), 1221–1240.
- Fitria, L., & Kurniawati, D. (2018). Hubungan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Teknik Komputer Dan Informatika. *Jurnal Pti (Pendidikan Dan Teknologi Informasi) Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang*, 43-51.
- Hasan, I. (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas). PT. Bumi Aksara.
- Hazewinkel, M. (2001). Kolmogorov-Smirnov test. In *Encyclopedia of Mathematics*. Springer.
- Sofyan, H. (2016). Kesiapan Kerja STM Se-Jawa Untuk Memasuki Lapangan Kerja. *Jurnal Pendidikan Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta*.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 61-74). Routledge.
- Hidayati, A., Barr, F. D., & Sigit, K. N. (2021). Kesesuaian Kompetensi Lulusan SMK Dengan Kebutuhan Dunia Usaha Dan Industri. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9 (2), 284–292.
- Iqbal, M., Jama, J., & Refdinal, R. (2019). Contribution Field Industrial Practice About Student Working Readiness Of Machine Engineering Programs Student Working. *International Journal of Educational Dynamics*, 2 (1), 91-98.
- Irawan, R., & Hendri, H. (2022). Analisis Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Program keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 3 (1), 59-63.
- Winardi, J. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- Kandedes, I., & Aripin, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Pendidik Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam Terhadap Kemampuan Literasi Digital Peserta Didik (Studi di MTS Pembangunan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) (Master's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Kusumaputri, R. Y. (2018). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) (Undergraduate thesis, Universitas XYZ).
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi COVID-19 (Studi kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah

- Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3 (5), 540–552.
- Sitorus, M. T. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Melinia, N., & Mariah, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Kesiapan Kerja Di Bidang Kuliner Pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan*, 23 (2), 91-100.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4 (1). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12 (1), 38-59.
- Naimmah, Z. N., & Kumoro, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah 1 Wates. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-SI*, 7 (5), 429-437.
- Perdana, N. S. (2019). Analisis Permintaan Dan Penawaran Lulusan SMK Dalam Pemenuhan Pasar Tenaga Kerja. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 9 (2). <https://doi.org/10.24176/re.v9i2.2948>
- Pertiwi, V. I. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Survei Pada Kelas XII Program Keahlian Akuntansi Dan Keuangan Lembaga SMK Negeri 11 Bandung tahun pelajaran 2020/2021) (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS).
- Rahman, A., & Kurniawan, F. (2020). Aplikasi Belajar Online Berbasis Web Sebagai Optimalisasi Pembelajaran Untuk Siswa SMK. *Journal of Education Informatic Technology and Science*, 2 (2), 70-83.

- Ramadhanty, J. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X Dan XI SMK Negeri 10 Jakarta*. (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Brady, R. P. (2009). Work Readiness Inventory Administrator's Guide. *Journal of International*, 141-160.
- Rochman, A. S. U. (2022). Running Uji Linieritas Pada SPSS, Uji Asumsi Klasik Pada SPSS.
- Hazewinkel, M. (Ed.). (2001). Kolmogorov-Smirnov test. In *Encyclopedia of mathematics*. Springer.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6 (1), 114-136.
- Rosara, D. B., Harini, & Nugroho, J. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta tahun angkatan 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, 4 (1), 1-14.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 115. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kinerja Pegawai*.
- Sakiman, S. (2019). Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).
- Sari, R. E., & Wahyono, W. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi, Dan Kompetensi Siswa Terhadap Kesiapan Kerja. *Business and Accounting Education Journal*, 1 (2), 203-212.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods For Business* (6th ed.). John Wiley and Sons Inc.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1 (3), 372-389.
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Syarif, S. M., Suherman, A., & Yayat, Y. (2019). Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Teknik Perbaikan Bodi Otomotif. *Journal of Mechanical Engineering Education (Jurnal Pendidikan Teknik Mesin)*, 5 (2), 261-266.
- Tarial, T., Suratno, S., & Idrus, A. (2022). Pengembangan media pembelajaran konstruksi dan utilitas gedung berbantuan SketchUp 3D untuk kompetensi keahlian desain pemodelan dan informasi bangunan SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3 (2), 829-840.
- Ulfa, M. (2022). Pengaruh minat dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Yasemi Karangrayung (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wibowo, I. G. A. W. (2018). Peningkatan keterampilan ilmiah peserta didik dalam pembelajaran fisika melalui penerapan pendekatan STEM dan e-learning. *Journal of Education Action Research*, 2 (4), 315-321.
- Wibowo, R., Santoso, J., & Widiyanto, W. (2020). Pengaruh praktik kerja industri, prestasi belajar dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI SMK. *Business and Accounting Education Journal*, 1 (2), 147-155. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.41448>
- Widiyatmoko, A. N. W. (2016). Pengaruh kompetensi kerja dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Ambal tahun

pelajaran 2015/2016. *Auto Tech: Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Muhammadiyah Purworejo*, 8 (1).

Zulfa. (2023). Analisis pengangguran terbuka di Indonesia (Vol. 5).
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/epb/index>

LAMPIRAN

Berilah jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Saudara, dengan cara memberi tanda pada kolom yang tersedia.

Alternatif Jawaban

TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju

S = Setuju
SS = Sangat Setuju

A. Lembar Penilaian

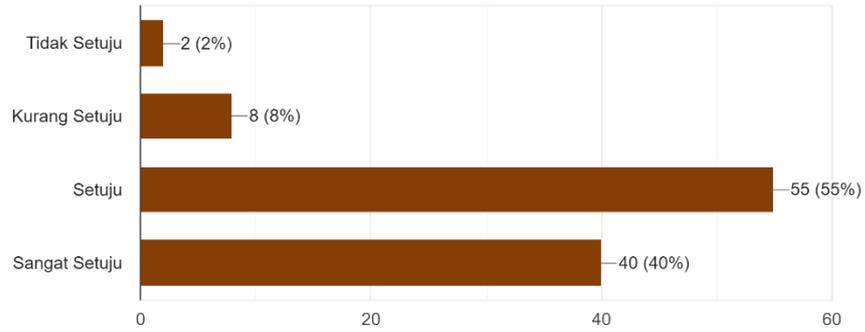
No	Pernyataan	Jawaban/tanggapan			
		TS	KS	S	SS
1	Saya berusaha mencari informasi lowongan pekerjaan di bidang otomotif				
2	Saya selalu berusaha datang tepat waktu ketika ada jadwal kegiatan				
3	Saya mengirimkan lamaran pekerjaan pada perusahaan otomotif meski tidak ada informasi lowongan				
4	Saya tidak menyontek atau curang ketika mengerjakan tugas maupun saat ujian				
5	Saya menghubungi alumni yang sudah bekerja di perusahaan				
6	Saya tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan, teman, dan situasi yang baru				
7	Saya berkomunikasi dengan pihak-pihak yang memberikan informasi lowongan kerja di bidang otomotif				
8	Saya mudah berteman dengan siapa saja meskipun baru mengenalnya				
9	Saya selalu mempraktikkan hal-hal yang sudah di ajarkan sekolah berkaitan dengan otomotif				
10	Saya mampu mengoperasikan alat-alat yang digunakan di bengkel kendaraan ringan				
11	Saya memanfaatkan kesempatan magang di perusahaan otomotif				
12	Saya tidak yakin dapat menservis kendaraan ringan dengan baik				
13	Saya tertarik untuk bekerja di salah satu perusahaan otomotif				
14	Saya memiliki sikap terbuka terhadap semua orang				
15	Saya ingin bekerja sesuai dengan program keahlian yang saya pilih				
16	Saya selalu menerima masukan dari teman maupun orang lain				
17	Bekerja di perusahaan otomotif memiliki gaji yang lebih tinggi dibanding perusahaan lain				

18	Dengan kemampuan yang saya miliki di bidang otomotif memudahkan saya dalam mencari kerja				
19	Saya merasa bekerja di perusahaan otomotif menjadi suatu keharusan				
20	Saya yakin dapat menservis semua jenis kerusakan pada kendaraan ringan				
21	Saya merasa bekerja di bidang otomotif lebih tepat karena sesuai dengan keahlian				
22	Saya selalu cuci tangan menggunakan sabun ketika selesai melaksanakan praktik				
23	Saya merasa was-was ketika mengikuti seleksi calon pekerja di perusahaan otomotif				
24	Saya selalu menggunakan wearpack ketika melaksanakan praktik				
25	Ketika merusakkan alat atau bahan praktek saya tidak mencoba memperbaikinya atau tidak berkomunikasi dengan guru				
26	Saya mudah akrab dengan orang yang baru saya kenal				
27	Saya percaya diri mampu menguasai berbagai jenis keterampilan pekerjaan dibidang teknik kendaraan ringan				
28	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap teman maupun orang lain				
29	Saya tidak yakin dapat mengerjakan servis kendaraan dengan kemampuan saya sendiri				
30	Pada saat mengoperasikan mesin atau alat di bengkel, saya jarang mengikuti petunjuk praktik atau tidak sesuai dengan SOP				

PRESENTASE JAWABAN ANGKET DARI RESPONDEN

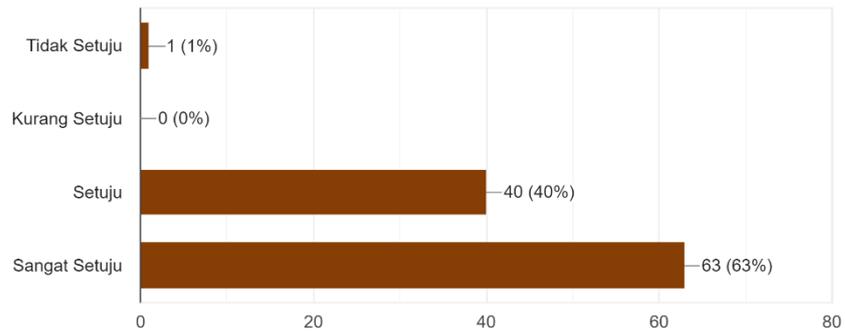
Saya berusaha mencari informasi lowongan pekerjaan di bidang otomotif

100 jawaban



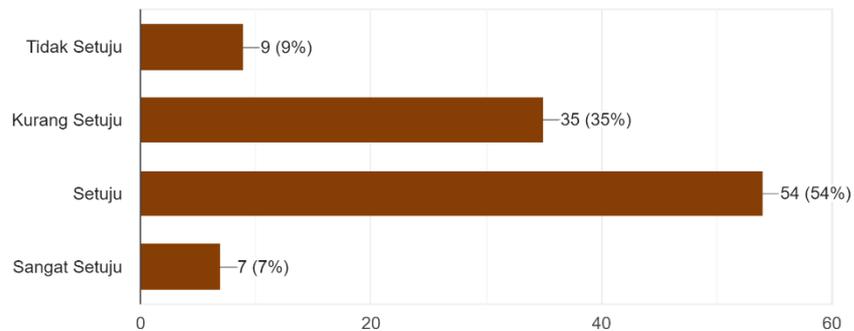
Saya selalu berusaha datang tepat waktu ketika ada jadwal kegiatan

100 jawaban



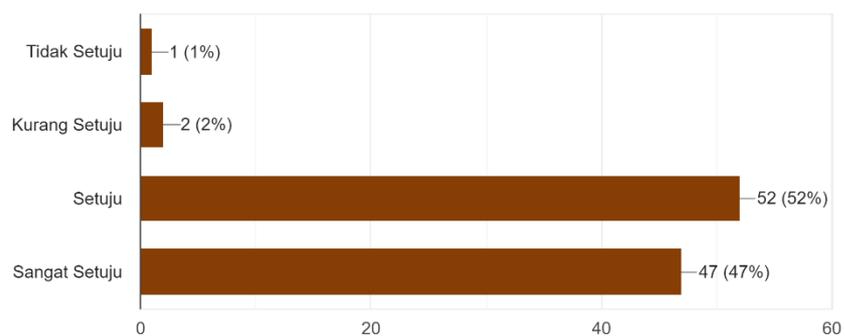
Saya mengirimkan lamaran pekerjaan pada perusahaan otomotif meski tidak ada informasi lowongan

100 jawaban



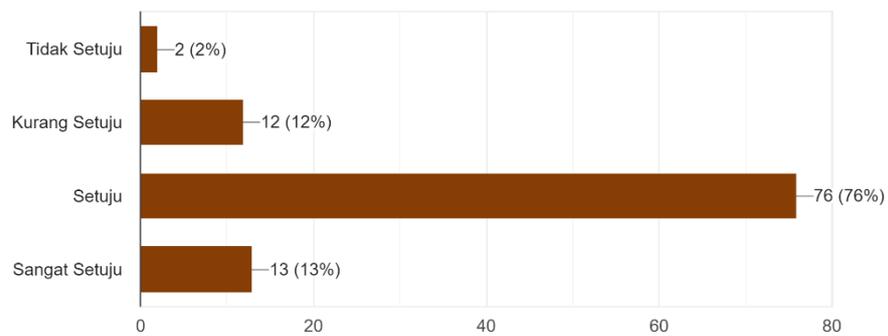
Saya tidak menyontek atau curang ketika mengerjakan tugas maupun saat ujian

100 jawaban



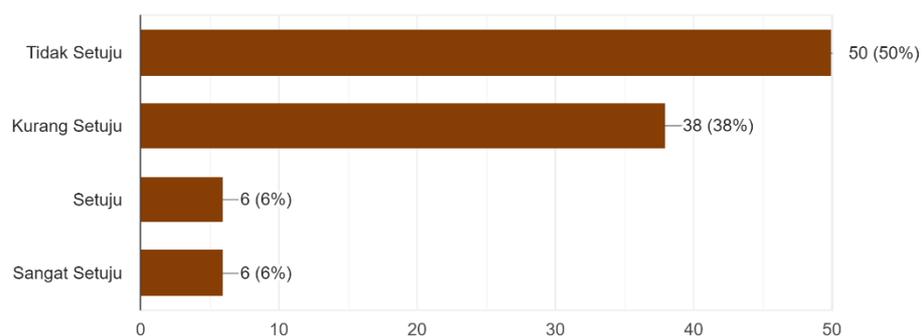
Saya menghubungi alumni yang sudah bekerja di perusahaan

100 jawaban



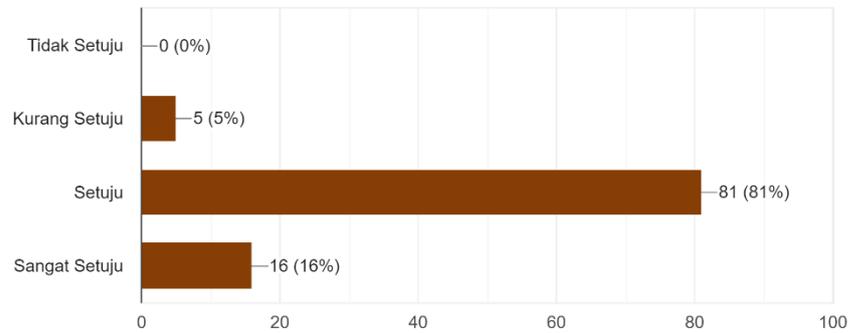
Saya tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan, teman, dan situasi yang baru

100 jawaban



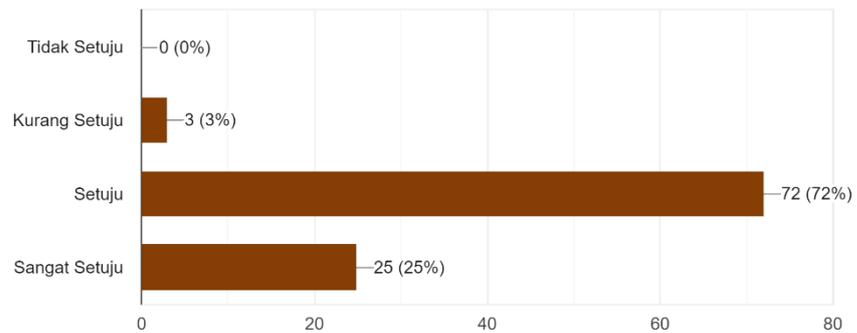
Saya berkomunikasi dengan pihak-pihak yang memberikan informasi lowongan kerja di bidang otomotif

100 jawaban



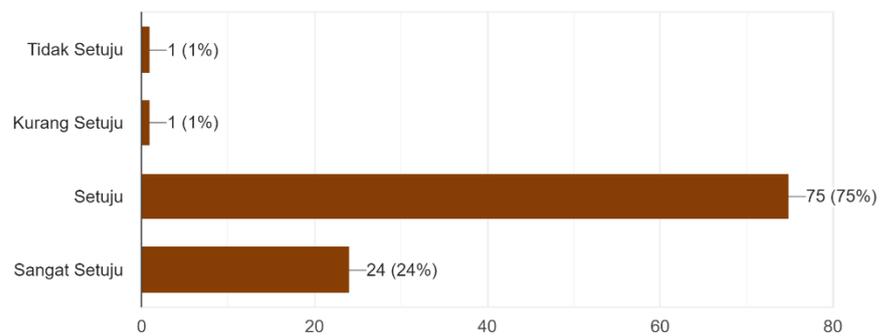
Saya mudah berteman dengan siapa saja meskipun baru mengenalnya

100 jawaban



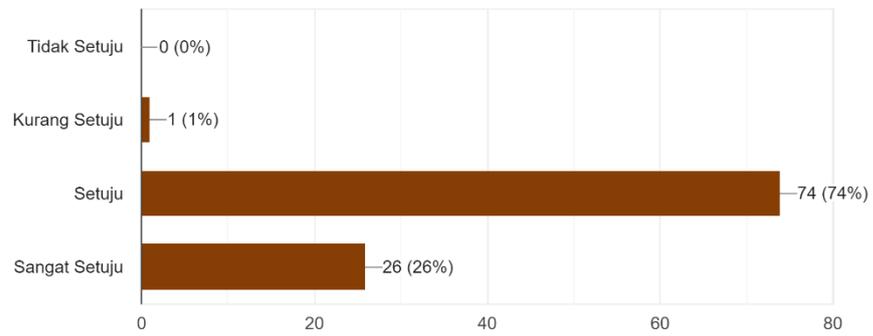
Saya selalu mempraktikkan hal-hal yang sudah di ajarkan sekolah berkaitan dengan otomotif

100 jawaban



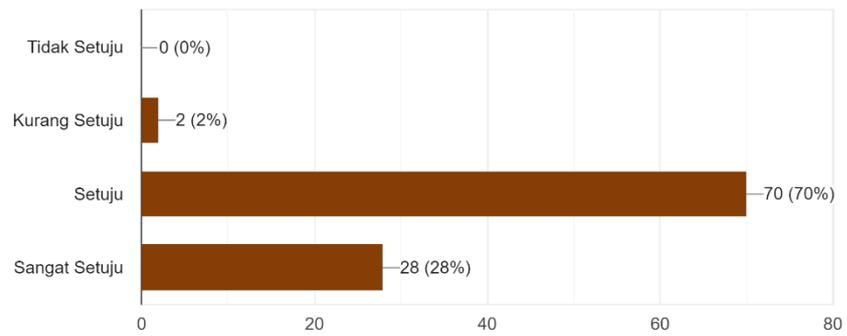
Saya mampu mengoperasikan alat-alat yang digunakan di bengkel kendaraan ringan

100 jawaban



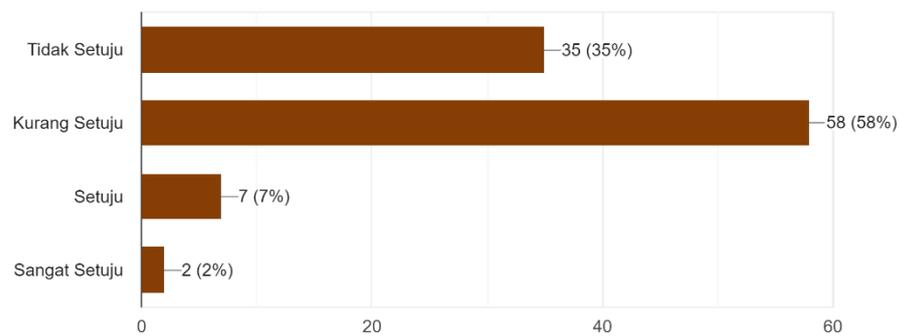
Saya memanfaatkan kesempatan magang di perusahaan otomotif

100 jawaban



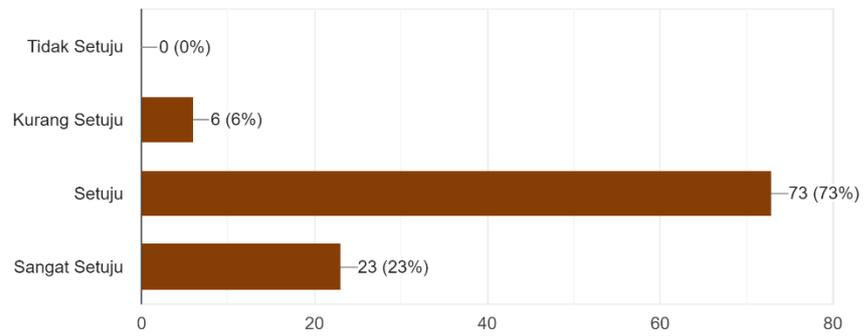
Saya tidak yakin dapat menservis kendaraan ringan dengan baik

100 jawaban



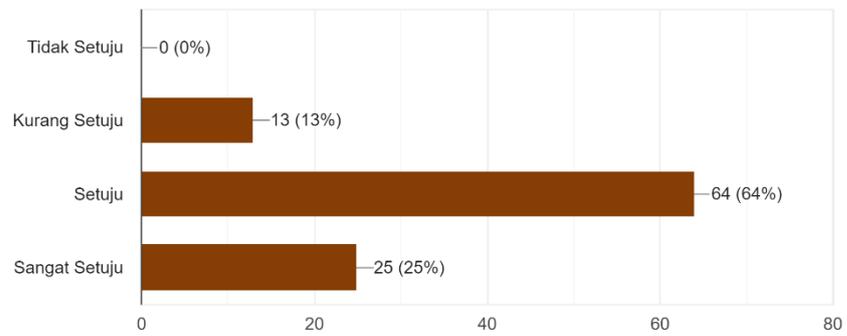
Saya tertarik untuk bekerja di salah satu perusahaan otomotif

100 jawaban



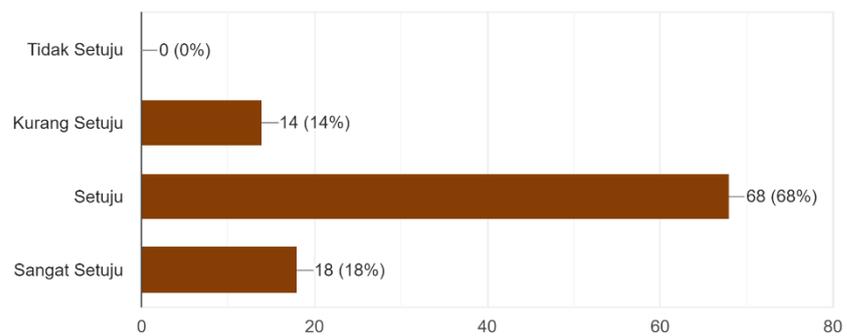
Saya memiliki sikap terbuka terhadap semua orang

100 jawaban



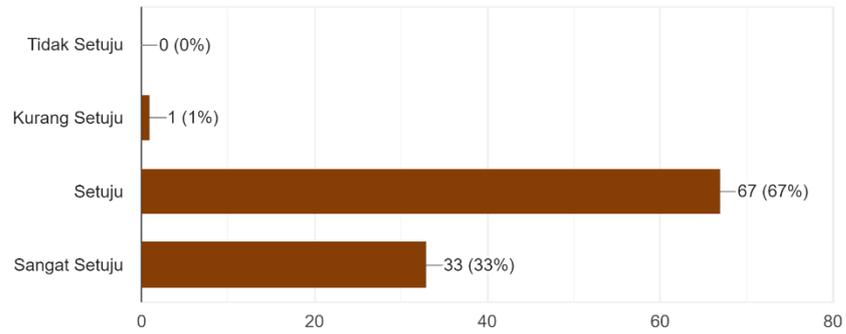
Saya ingin bekerja sesuai dengan jurusan yang saya pilih

100 jawaban



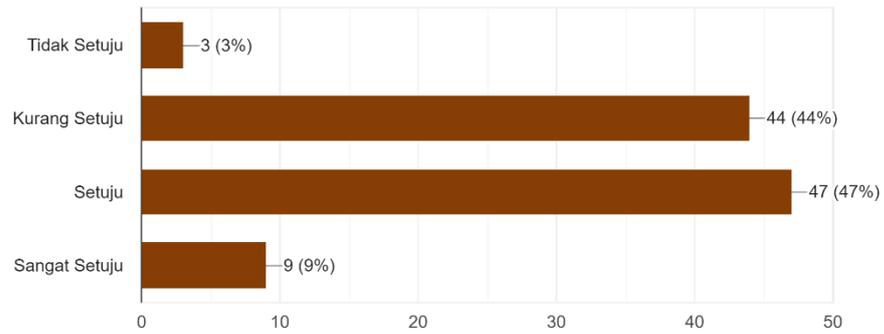
Saya selalu menerima masukan dari teman maupun orang lain

100 jawaban



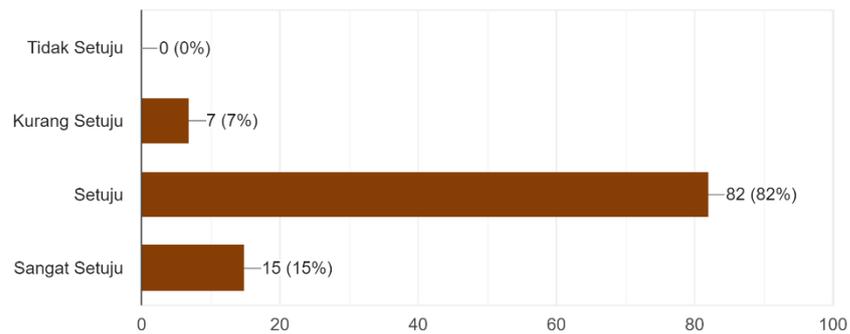
Bekerja di perusahaan otomotif memiliki gaji yang lebih tinggi dibanding perusahaan lain

100 jawaban



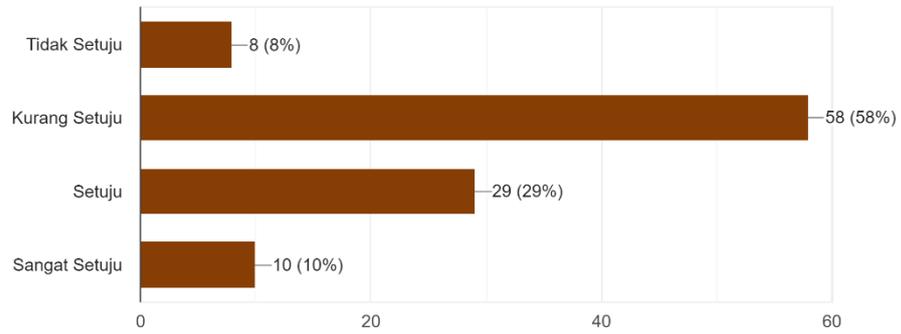
Dengan kemampuan yang saya miliki di bidang otomotif memudahkan saya dalam mencari kerja

100 jawaban



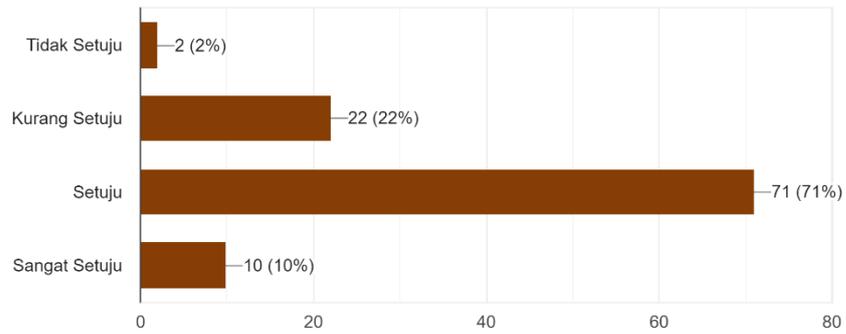
Saya merasa bekerja di perusahaan otomotif menjadi suatu keharusan

100 jawaban



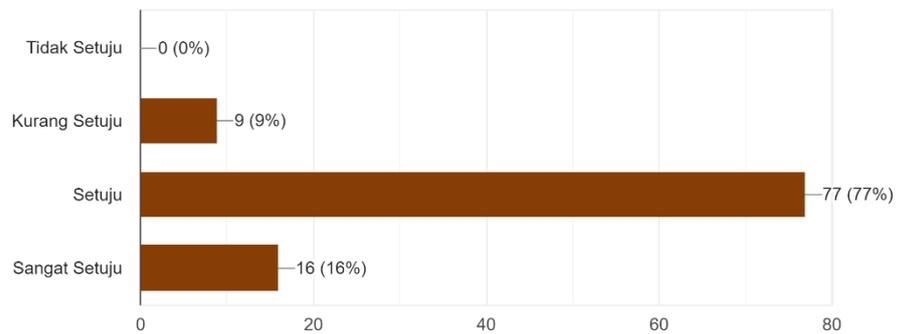
Saya yakin dapat menservis semua jenis kerusakan pada kendaraan ringan

100 jawaban



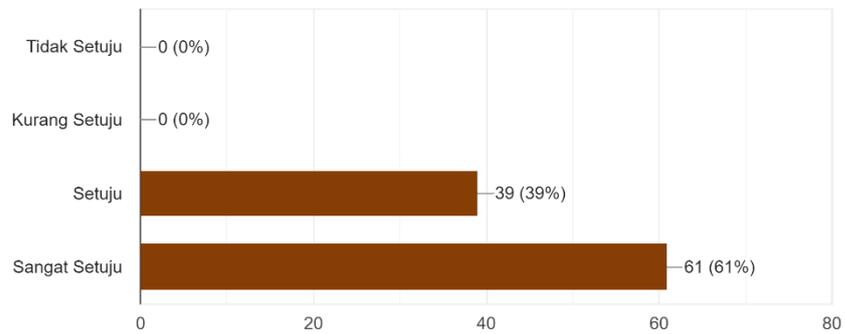
Saya merasa bekerja di bidang otomotif lebih tepat karena sesuai dengan keahlian

100 jawaban



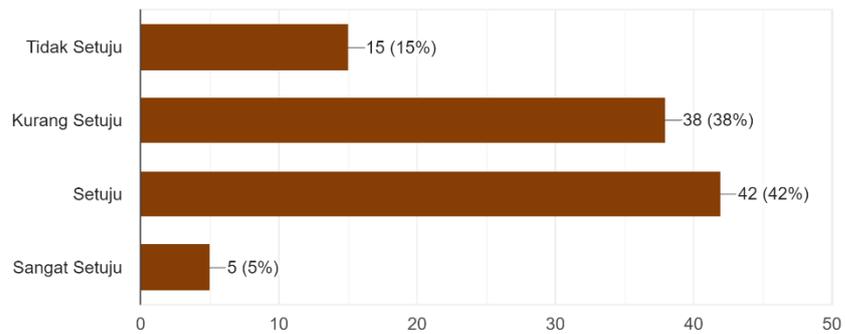
Saya selalu cuci tangan menggunakan sabun ketika selesai melaksanakan praktik

100 jawaban



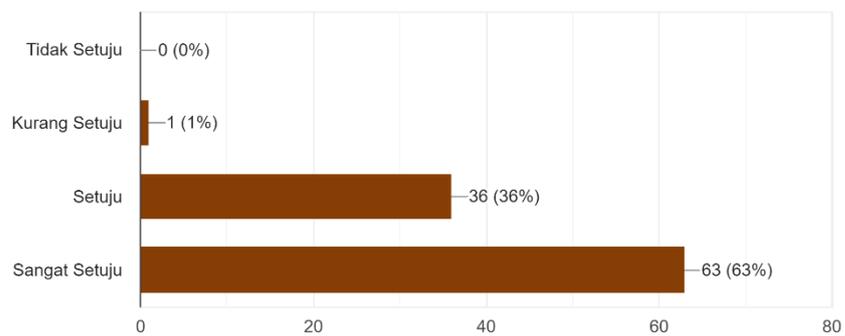
Saya merasa was-was ketika mengikuti seleksi calon pekerja di perusahaan otomotif

100 jawaban



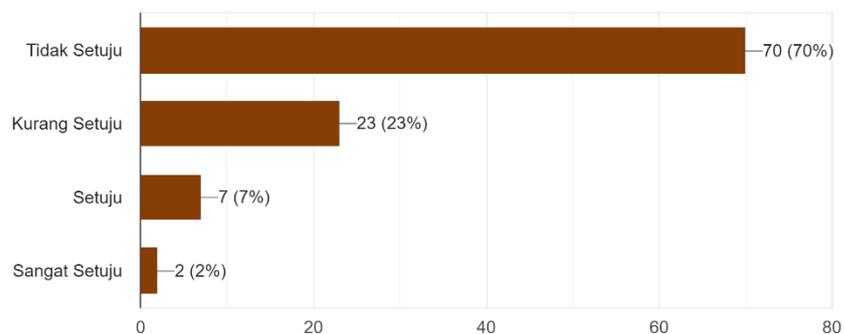
Saya selalu menggunakan wearpack ketika melaksanakan praktik

100 jawaban



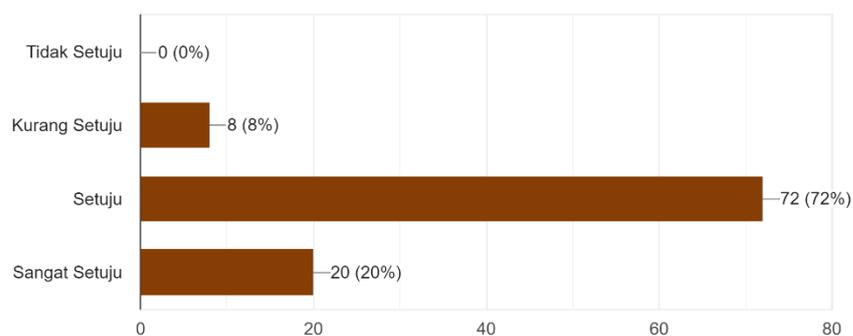
Ketika merusakkan alat atau bahan praktek saya tidak mencoba memperbaikinya atau tidak berkomunikasi dengan guru

100 jawaban



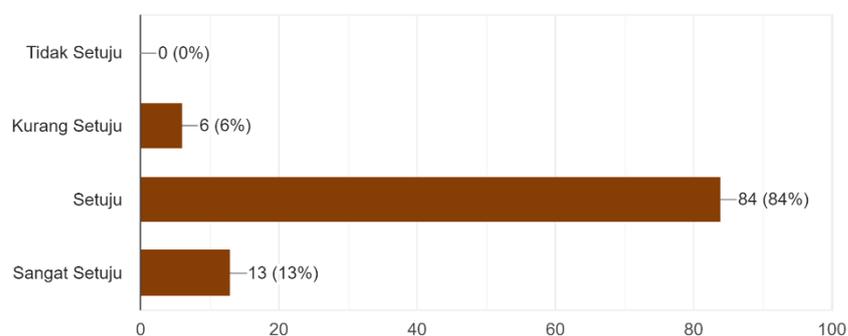
Saya mudah akrab dengan orang yang baru saya kenal

100 jawaban



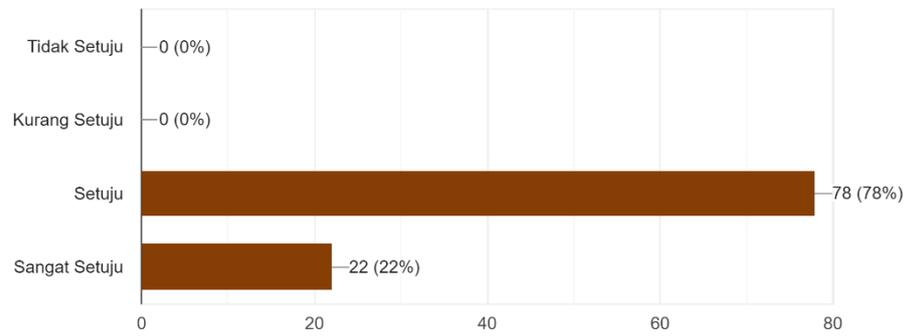
Saya mampu menguasai berbagai jenis keterampilan pekerjaan dibidang teknik kendaraan ringan

100 jawaban



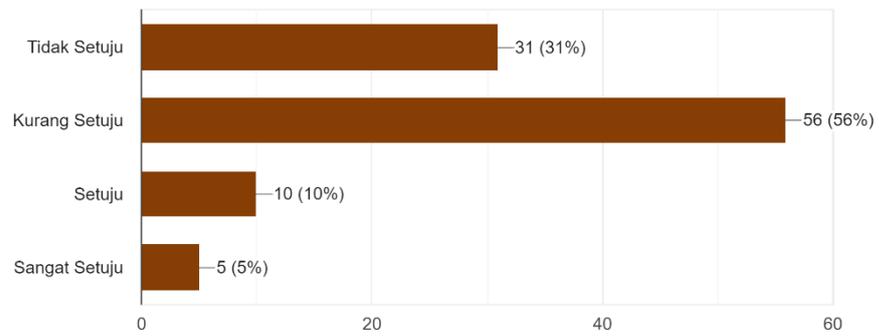
Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap teman maupun orang lain

100 jawaban



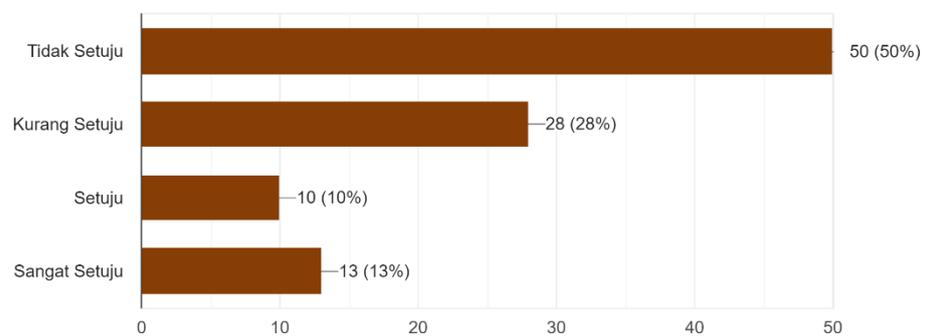
Saya tidak yakin dapat mengerjakan servis kendaraan dengan kemampuan saya sendiri

100 jawaban



Pada saat mengoperasikan mesin atau alat di bengkel, saya jarang mengikuti petunjuk praktik atau tidak sesuai dengan SOP

100 jawaban



SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Kampus 1 : Jalan Kapas 9, Semaki Yogyakarta, 55166
Kampus 2 : Jalan Pramuka 42, Sidikan Yogyakarta, 55161
Kampus 3 : Jalan Prof. Dr. Soepomo, S.H., Warungboto Yogyakarta, 55164
Kampus 4 : Jalan Ahmad Yani (Ringroad Selatan), Tamanan Banguntapan Bantul Yogyakarta
Kampus 5 : KI Ageng Pemanahan 19, Sorosutan Yogyakarta
Telepon : (0274) 563515, 511830, 379418, 371120, Fax. (0274) 564604

Nomor : F1.L/082/D.66/V/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Bapak/Ibu
Kepala SMK Negeri 2 Yogyakarta
di Jl. A.M. Sangaji No.47, Cokrodiningratan, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55233

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pimpinan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta,
memohon dengan hormat sudilah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan kesempatan dan
izin kepada mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : ILHAM EKO PRAKOSO
NIM : 2000035001
Program Studi : S1 - Pend. Vokasi T. Otomotif
Semester : VIII

untuk melaksanakan penelitian guna mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, di
lingkungan wilayah yang Bapak/Ibu pimpin.

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka penulisan tugas akhir yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
SISWA SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA UNTUK MENGHADAPI DUNIA KERJA ERA
REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Adapun pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan pada 6 Mei - 24 Juni 2024

Selanjutnya atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu mengabulkan permohonan ini, kami
sampaikan terima kasih.

وَالشُّكْرُ لِلَّهِ وَالصَّلَاةُ لِلرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yogyakarta, 07 Mei 2024

a/n Dekan
Wakil Dekan Bidang AIK,
Akademik, dan Kemahasiswaan



Prof. Dr. Suyatno, M.Pd.I.
NIY 60130751

Tembusan
Arsip

SURAT VALIDASI AHLI



UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Kampus 1 : Jalan Kapas 9, Semaki Yogyakarta, 55166
Kampus 2 : Jalan Pramuka 42, Sidikan Yogyakarta, 55161
Kampus 3 : Jalan Prof. Dr. Soepomo, S.H., Warungboto Yogyakarta, 55164
Kampus 4 : Jalan Ahmad Yani (Ringroad Selatan), Tamanan Banguntapan Bantul Yogyakarta
Kampus 5 : Ki Ageng Pemanahan 19, Sorosutan Yogyakarta
Telepon : (0274) 563515, 511830, 379418, 371120, Fax. (0274) 564604

Nomor : F1.1/282/D.66/IV/2024
Hal : Permohonan sebagai Validator Angket
Lampiran :-

Yth. Dr. Budi Santosa, S.Pd., M.Pd.
di Kampus 2B Universitas Ahmad Dahlan

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan ini Pimpinan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan mohon dengan hormat sudilah kiranya Bapak berkenan memberikan kesempatan kepada mahasiswa/i kami tersebut di bawah ini :

Nama : **ILHAM EKO PRAKOSO**
NIM : **2000035001**
Semester : **VIII**
Program Studi : **S1 - Pend. Vokasi T. Otomotif**

Mohon dengan hormat kepada Bapak **Dr. Budi Santosa, S.Pd., M.Pd.** untuk menjadi **Validator Angket** untuk memenuhi tugas skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA UNTUK MENGHADAPI DUNIA KERJA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Selanjutnya atas perhatian dan perkenan Bapak mengabulkan permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 30 April 2024

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang AIK, Akademik dan Kemahasiswaan



Prof. Dr. Suyatno, M.Pd.I.

NIPM 19830327 201311 111 1168163

LEMBAR OBSERVASI DAN DOKUMENTASI

Petunjuk :

1. Lembar ini mencatat hasil observasi mahasiswa di sekolah tujuan penelitian
2. Lembar ini mengidentifikasi dokumen yang didapatkan sebagai bahan untuk mengukur kompetensi siswa

Tanggal pengamatan : 20 Mei 2023

Nama Sekolah : SMK Negeri 2 Yogyakarta

Program keahlian : Teknik Kendaraan Ringan Otomotif

No	Nama	Kelas	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap	Nilai Kompetensi
1	ADF	XII TKRO 1	87,33	89	78	84,78
2	AIP	XII TKRO 1	83,67	85	78	82,22
3	ARDS	XII TKRO 1	86,5	87	78	83,83
4	ANW	XII TKRO 1	83,33	88	78	83,11
5	ASA	XII TKRO 1	87,5	88	78	84,5
6	ARF	XII TKRO 1	87	90	78	85
7	ARU	XII TKRO 1	82,83	85	78	81,94
8	DP	XII TKRO 1	84	85	78	82,33
9	DCP	XII TKRO 1	85,17	87	78	83,39
10	DRBW	XII TKRO 1	85,83	87	78	83,61
11	DDAP	XII TKRO 1	82,17	85	78	81,72
12	DCYH	XII TKRO 1	87	89	78	84,67
13	DYF	XII TKRO 1	83	88	78	83
14	ENP	XII TKRO 1	85,33	88	78	83,78
15	FAN	XII TKRO 1	84,83	90	78	84,28
16	FNH	XII TKRO 1	84	88	78	83,33
17	FAK	XII TKRO 1	88	90	78	85,33
18	FHF	XII TKRO 1	86,17	89	78	84,39
19	FWP	XII TKRO 1	87,33	87	78	84,11
20	FADK	XII TKRO 1	86,17	85	78	83,06
21	FR	XII TKRO 1	85,67	84	78	82,56
22	FCPP	XII TKRO 1	86,33	85	78	83,11
23	GFP	XII TKRO 1	84,5	86	78	82,83

24	ID	XII TKRO 1	81,33	79	78	79,44
25	IAA	XII TKRO 1	86	91	78	85
26	NDH	XII TKRO 1	82,67	87	78	82,56
27	NFA	XII TKRO 1	88,33	89	78	85,11
28	QAR	XII TKRO 1	85,5	89	78	84,17
29	RYS	XII TKRO 1	87	88	78	84,33
30	ASS	XII TKRO 2	85,83	88	78	83,94
31	APD	XII TKRO 2	84,67	87	78	83,22
32	AFM	XII TKRO 2	81,33	85	78	81,44
33	AES	XII TKRO 2	83,5	87	78	82,83
34	AS	XII TKRO 2	87,5	89	78	84,83
35	DIF	XII TKRO 2	83,67	89	78	83,56
36	DSL	XII TKRO 2	83,33	86	78	82,44
37	EBS	XII TKRO 2	81,67	86	78	81,89
38	EIP	XII TKRO 2	90,17	90	78	86,06
39	FMF	XII TKRO 2	85	88	78	83,67
40	FHAP	XII TKRO 2	83,33	85	78	82,11
41	FBP	XII TKRO 2	87	88	78	84,33
42	GHK	XII TKRO 2	83,33	88	78	83,11
43	GI	XII TKRO 2	85	88	78	83,67
44	HAN	XII TKRO 2	84,33	89	78	83,78
45	HA	XII TKRO 2	85,67	87	78	83,56
46	IRY	XII TKRO 2	78,83	79	78	78,61
47	INIW	XII TKRO 2	80,83	83	78	80,61
48	I	XII TKRO 2	84,17	87	78	83,06
49	KIBR	XII TKRO 2	83,67	86	78	82,56
50	LDPI	XII TKRO 2	85	86	78	83
51	MABP	XII TKRO 2	84,83	83	78	81,94
52	MDAA	XII TKRO 2	80,67	83	78	80,56
53	MSRR	XII TKRO 2	85,33	85	78	82,78
54	NY	XII TKRO 2	87	85	78	83,33
55	TUZ	XII TKRO 2	82	87	78	82,33
56	AP	XII TKRO 3	86,5	88	78	84,17
57	ADA	XII TKRO 3	84,33	90	78	84,11
58	BP	XII TKRO 3	82	85	78	81,67
59	BTH	XII TKRO 3	83,17	87	78	82,72
60	DNH	XII TKRO 3	85,67	88	78	83,89
61	FNB	XII TKRO 3	84,67	85	78	82,56
62	INS	XII TKRO 3	85,67	89	78	84,22
63	MNHP	XII TKRO 3	87,83	90	78	85,28

64	MNIH	XII TKRO 3	86,33	89	78	84,44
65	MR	XII TKRO 3	85,33	89	78	84,11
66	PES	XII TKRO 3	84,83	86	78	82,94
67	REF	XII TKRO 3	84,33	83	78	81,78
68	RWR	XII TKRO 3	84,33	87	78	83,11
69	RPP	XII TKRO 3	85,5	90	78	84,5
70	RS	XII TKRO 3	86,17	90	78	84,72
71	RGP	XII TKRO 3	83,67	85	78	82,22
72	T	XII TKRO 3	87,17	88	78	84,39
73	ZAF	XII TKRO 3	86	89	78	84,33
74	AAR	XII TKRO 4	83,5	87	78	82,83
75	CRG	XII TKRO 4	83,67	87	78	82,89
76	FRA	XII TKRO 4	83,5	84	78	81,83
77	FA	XII TKRO 4	83,5	89	78	83,5
78	FOH	XII TKRO 4	83,5	83	78	81,5
79	FXAJD	XII TKRO 4	83,83	89	78	83,61
80	GS	XII TKRO 4	89,17	91	78	86,06
81	IAD	XII TKRO 4	84,5	88	78	83,5
82	MAS	XII TKRO 4	78,83	76	78	77,61
83	MDAF	XII TKRO 4	84,83	88	78	83,61
84	MI	XII TKRO 4	84,33	88	78	83,44
85	RKP	XII TKRO 4	84,67	89	78	83,89
86	RSEP	XII TKRO 4	85,33	90	78	84,44
87	RF	XII TKRO 4	82,83	88	78	82,94
88	RNR	XII TKRO 4	83,67	88	78	83,22
89	RDA	XII TKRO 4	84,17	87	78	83,06
90	SAS	XII TKRO 4	84,5	89	78	83,83
91	THP	XII TKRO 4	84,5	87	78	83,17
92	VAN	XII TKRO 4	83	87	78	82,67
93	YKAQ	XII TKRO 4	84,33	87	78	83,11
94	YSP	XII TKRO 4	83,33	87	78	82,78
95	ZYAS	XII TKRO 4	84,33	87	78	83,11

Tabel Data Badan Pusat Statistik D.I Yogyakarta

151

Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Pengangguran Terbuka Menurut
Golongan Umur dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan
Tabel 27.1 Population 15 Years of Age and Over Who Were Categorized Unemployment by
Table Age Group and Educational Attainment
(Agustus/August 2023)

Perkotaan+Perdesaan/Urban+Rural		Laki-laki+Perempuan/Male+Female						
Golongan Umur Age Group	Tidak/Belum Pernah Sekolah dan Tidak/Belum Tamat SD No Schooling and Not/Not Yet Completed Primary School	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan/Educational Attainment						Jumlah Total
		Sekolah Dasar Primary School	Sekolah Menengah Pertama Junior High School	Sekolah Menengah Atas Senior High School		Diploma I/II/III Akademi Diploma I/II/III Academy	Universitas University	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
15-19	0	642	881	4.206	6.849	0	0	12.578
20-24	0	0	1.854	4.959	6.562	1.000	4.506	18.881
25-29	0	0	926	2.564	1.788	981	3.986	10.245
30-34	0	254	3.387	289	1.772	276	1.791	7.769
35-39	0	534	397	3.618	1.926	1.198	459	8.132
40-44	0	0	595	2.121	2.012	0	493	5.221
45-49	319	737	591	0	105	0	0	1.752
50-54	369	0	2.113	1.246	1.398	81	441	5.648
55-59	213	0	1.053	801	678	0	196	2.941
60+	3.098	2.205	1.147	0	1.226	0	1.141	8.817
Jumlah/Total	3.999	4.372	12.944	19.804	24.316	3.536	13.013	81.984

Data Tracer Lulusan SMK Negeri 2 Yogyakarta

Data tahun : 2020

NAMA SEKOLAH	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA	DATA KELULUSAN		DATA KETERSERAPAN OLEH DUDI					BELUM TERLACAK
			LULUS	TIDAK LULUS	BEKERJA	MANDIRI	WIRUSAHA	MELANJUTKAN	MASA TUNGGU	
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA	GEO	32	32	0	7		0	16	9	0
	DPIB	110	110	0	15		1	52	42	0
	TAV	44	44	0	9		1	30	4	0
	TITL	134	134	0	17		1	58	58	0
	TP	110	110	0	26		2	34	48	0
	TKR	148	148	0	32		5	28	83	0
	TKJ	63	63	0	11		0	35	17	0
	MM	63	63	0	7		1	34	21	0
		704	704	0	124	0	11	287	282	0

Data tahun : 2021

NAMA SEKOLAH	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA	DATA KELULUSAN		DATA KETERSERAPAN OLEH DUDI					BELUM TERLACAK
			LULUS	TIDAK LULUS	BEKERJA	MANDIRI	WIRUSAHA	MELANJUTKAN	MASA TUNGGU	
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA	GEO	32	32	0	14		0	9	11	-2
	DPIB	94	94	0	22		2	19	51	0
	KGSP	27	27	0	16		1	6	0	4
	TAV	62	62	0	7		3	22	29	1
	TITL	105	105	0	64		2	20	25	-6
	TP	120	120	0	73		2	29	25	-9
	TKR	105	105	0	62		3	12	25	3
	TKJ	60	60	0	14		2	20	22	2
		59	59	0	21		0	16	19	3
		664	664	0	293	0	15	153	207	-4

Data tahun : 2022

NAMA SEKOLAH	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA	DATA KELULUSAN		DATA KETERSERAPAN OLEH DUDI					BELUM TERLACAK
			LULUS	TIDAK LULUS	BEKERJA	MANDIRI	WIRUSAHA	MELANJUTKAN	MASA TUNGGU	
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA	GEO	34	34	0	8		0	23	3	0
	DPIB	100	100	0	49		8	42	1	0
	KGSP	26	26	0	13		4	9	0	0
	TAV	68	68	0	32		6	26	3	1
	TITL	120	118	2	61		10	40	0	5
	TP	132	132	0	77		5	45	4	1
	TKR	135	135	0	75		11	42	3	4
	TKJ	66	66	0	28		6	31	1	0
		72	72	0	34		11	24	3	0
		753	751	2	377		61	282	18	11

Data tahun : 2023

NAMA SEKOLAH	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA	DATA KELULUSAN		DATA KETERSERAPAN OLEH DUDI					BELUM TERLACAK
			LULUS	TIDAK LULUS	BEKERJA	MANDIRI	WIRUSAHA	MELANJUTKAN	MASA TUNGGU	
SMK NEGERI 2 YOGYAKARTA	GEO	35	35	0	8			17	12	0
	DPIB	104	104	0	16		3	31	54	0
	KGSP	35	35	0	15		2	19	6	0
	TAV	63	63	0	18			17	28	0
	TITL	130	130	0	55		2	22	51	0
	TP	131	131	0	66		3	11	51	0
	TKR	136	136	0	72		2	11	51	0
	SJA			0						0
		71	71	0	15		0	39	36	0
		705	705	0	263	0	12	141	289	0