

HUBUNGAN MOTIVASI DAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN KERJA SISWA PROGRAM KEAHLIAN OTOMOTIF DI SMK KOTA MALANG

Hariyanto

Abstract: *This study aims to determine the relationship of motivation and interest in working with job readiness skills programs automotive vocational students in the city of Malang, and the contribution of motivation and interest in working towards work readiness, either simultaneously or partially. The design of the research is correlational study, with samples originating from class XI student (2) on automotive vocational skill program in Malang 2009/2010 which amounted to 265 th. The data analysis technique using descriptive analysis, correlation analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the average work motivation of 3.82 with the high category, average working interest of 3.85 with the high category, while the average work readiness of 3.81 with the high category. The correlation coefficient between work motivation with job readiness of 0.646; between the working interest with the work readiness of 0.468; work motivation and work interests have partially contributed significantly to job readiness, t count for work motivation of 10.931, while t count for the working interest of 4.700 . Work Motivation and Interest in Working simultaneously contributes to the Work Readiness of 46.3%, while the rest of 53.7% influenced by other variables outside the model.*

Kata Kunci: Motivasi, Minat Kerja, Kesiapan kerja, siswa SMK

Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang begitu pesatnya seiring dengan aktifitas serta tuntutan hidup manusia yang makin meningkat. Sejalan dengan proses perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, lembaga pendidikan harus mengadakan perubahan dalam fungsi pokok operasionalnya, untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu keterampilan dan keahlian yang dapat menunjang pembangunan tersebut tentu saja diharapkan berasal dari pendidikan kejuruan. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan yang ada pada UU Sisdiknas pasal 15 yaitu untuk menyiapkan peserta

didik agar siap bekerja, baik bekerja secara mandiri (wiraswasta) maupun mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu, arah pengembangan pendidikan menengah kejuruan diorientasikan pada pemenuhan permintaan pasar kerja.

Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan memberi kontribusi rendahnya produktifitas kerja dan pada akhirnya akan menciptakan pengangguran baru. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2008 mencapai 8,39 persen atau 9,39 juta orang dari total angkatan kerja. Disebutkan, jumlah angkatan kerja pada Agustus 2008 mencapai 111,95 juta orang, pada saat

yang sama jumlah penduduk yang bekerja mencapai 102,55 juta (penduduk usia 15 tahun ke atas). (<http://www.antara.co.id>).

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor *internal* maupun faktor *eksternal*. Adapun faktor *internal* meliputi: Kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat dan minat, motivasi, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor *eksternal* meliputi lingkungan keluarga, program sekolah serta lingkungan sekolah. Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan atau kondisi di mana sesuatu itu telah tersedia untuk digunakan atau dipakai. Kata "siap" diartikan sebagai sudah tersedia atau sudah disediakan dalam arti tinggal memakai atau menggunakan saja Haryono (2009:795). Kesiapan menurut kamus psikologi Gulo dan Kartono (1987:405), adalah suatu titik kematangan untuk menerima dan mempraktikkan tingkah laku tertentu.

Dari batasan tersebut kesiapan dapat diartikan sebagai kemampuan, keinginan dan kemampuan untuk mengusahakan suatu kegiatan tertentu dan hal ini tergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi dari orang yang belajar. Karena pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan, maka untuk menciptakan terbentuknya kesiapan terhadap sesuatu dapat direncanakan pengalaman apa saja yang harus diberikan kepada siswa. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan lingkungan.

Dengan demikian jelaslah bahwa untuk mencapai tingkat kesiapan terhadap sesuatu akan terbentuk bila telah tercapai perpaduan antara tingkat kematangan, pengalaman yang diperlukan, mental dan emosi yang serasi dari orang yang belajar. Kesiapan dalam hubungannya dengan kemampuan, menurut Houston dan Hawsam seperti yang dikutip oleh Arikunto (1983:34) menyatakan bahwa masih sukar

untuk membedakan antara kemampuan, keterampilan dan kesiapan. Berdasarkan pendapat tersebut, istilah kesiapan di dalam penelitian ini dapat diartikan sama dengan kemampuan. Sementara itu Edward (1982:5) menyatakan bahwa suatu kemampuan dapat dipandang sebagai bagian "paket" dari elemen-elemen ketiga ranah : kognitif, afektif dan psikomotorik.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kesiapan sama dengan kemampuan yang dapat dipandang sebagai bagian dari ketiga ranah, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Kesiapan atau kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui kegiatan belajar yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Uraian di atas dapat diartikan bahwa siswa tamat dari sekolah dengan kurikulum yang telah ditetapkan, diharapkan dapat menjadi manusia yang bermartabat, yang memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan bidang keahliannya. Tujuan yang ingin dicapai tersebut ternyata sesuai dengan pendapat Bloom yang memandang bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap sangat diperlukan dalam kehidupan dan penghidupan (Mappa, Amir dan Sulo, 1983:33). Dengan demikian dapatlah diketahui betapa pentingnya pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu bagi calon tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat dan tujuan yang ingin dicapai seperti telah diuraikan di atas, maka kesiapan kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah sama dengan kemampuan sebagai bekal untuk bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang siswa disebut siap kerja, jika ia telah memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu yang sesuai dengan bidang keahliannya sebagai bekal untuk bekerja.

Berdasarkan paparan diatas dapat dinyatakan bahwa kemampuan meliputi

tiga ranah yaitu (1) Ranah kognitif, (2) Ranah psikomotorik, (3) Ranah afektif.

Ranah kognitif adalah ranah yang menarik perhatian terhadap pengembangan kapabilitas dan keterampilan intelektual. Bloom dalam (http://tatangmanguny.wordpress.com/taksonomi_bloom_versi_baru) *online* mengklasifikasikan lebih lanjut ranah kognitif menjadi enam, dan tiap-tiap klasifikasi dikembangkan lagi menjadi bagian-bagian klasifikasi yang lebih khusus. Semua klasifikasi diurut secara hirarkis dari yang paling sederhana sampai yang paling kompleks. Keenam klasifikasi ranah kognitif Bloom adalah (1) Mengingat, (2) Memahami, (3) Menerapkan, (4) Menganalisis, (5) Menilai, dan (6) Mencipta.

Sedangkan ranah psikomotorik untuk mencapainya perlu latihan dan tindakan berulang. Makin sering berlatih maka makin cepat seseorang dapat menguasai sebuah keterampilan dan makin tinggi tingkat keterampilan yang diperoleh. Jika latihan dilakukan sampai pada suatu tingkat kemahiran tertentu, maka keterampilan ini akan menjadi suatu keterampilan yang bersifat tetap. Pembelajaran psikomotorik merupakan seperangkat proses terkait dengan latihan dan pengalaman yang mengarah pada perubahan yang relatif permanen dalam kapabilitas untuk merespon.

Sikap merupakan masalah yang penting dan menarik, yang biasanya dibahas dalam buku-buku psikologi sosial. Yang disoroti adalah seluk beluk tingkah laku sosial yakni cara manusia mengadakan penyesuaian diri dengan dunia sosial mereka. Banyak ahli di bidang sosial dan psikologi yang telah memberikan rumusan mengenai pengertian sikap.

Dalam berhubungan dengan orang lain, seseorang tidak hanya berbuat begitu saja, tetapi juga menyadari perbuatannya dan menyadari situasi yang berhubungan dengan perilakunya. Kesadaran itu tidak saja mengenai perilaku yang sudah

terjadi, tetapi juga perilaku yang mungkin akan terjadi. Kesadaran seseorang yang menentukan perbuatan nyata dan perbuatan-perbuatan yang mungkin akan terjadi ini, dapat disebut sebagai sikap.

Atas dasar pengertian ini, maka kesiapan kerjapun dapat dipelajari, dibentuk, disesuaikan dan dikembangkan lewat pengalaman belajar. Karena pengetahuan, keterampilan dan sikap pada dasarnya diperoleh melalui belajar, maka kesiapan kerja di dalam penelitian ini berhubungan erat dengan hasil belajar siswa SMK. Mengingat tujuan pendidikan kejuruan yaitu, untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, maka hasil belajar tersebut harus mengandung unsur-unsur yang identik dengan kebutuhan industri dan dunia usaha. Dengan demikian, jika seorang anak didik lulus dari suatu lembaga pendidikan tertentu termasuk pendidikan kejuruan dengan kurikulum yang telah ditetapkan dan ia siap untuk bekerja, dalam arti ia mempunyai kemampuan dan sikap yang positif terhadap dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya, maka ia dapat disebut telah mempunyai kesiapan kerja, meskipun ia membutuhkan masa untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian dan pendapat di atas, maka yang dimaksudkan dengan kesiapan kerja di dalam penelitian ini adalah sama dengan tingkat kemampuan yang mencakup aspek kemampuan perawatan dan perbaikan kendaraan dan keterampilan yang telah dimiliki siswa dalam bidang mekanik kendaraan ringan.

Motivasi Kerja

Kata “motivasi” sering digunakan orang dalam pergaulan sehari-hari. Pengertian tentang motivasi secara prinsip tidak berbeda dengan batasan yang ada dalam lapangan psikologi. Pengertian motivasi mencakup segala kondisi dan proses kejiwaan seperti kebutuhan, dorongan,

minat yang disama artikan dengan motif. Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku, termasuk tingkah laku belajar. Salah satu konstruk motivasi adalah tujuan atau cita-cita. sudah berubah menjadi kegiatan yang aktif pada saat tertentu. Menurut Suryabrata (1984) motif berarti daya penggerak dalam diri pribadi yang berkontribusi individu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motif merupakan unsur penting dalam kehidupan seseorang. Adanya motif berakibat timbulnya gairah individu untuk berinisiatif, untuk mencapai prestasi-prestasi yang diinginkan. Seorang disebut siap kerja bila telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, memiliki sikap mental atau motivasi kerja yang tinggi, dan memiliki sikap atau disiplin yang tinggi. Wexley dan Yulk (1977:83) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikolog karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Minat Kerja

Ada beberapa pengertian tentang minat yang dikemukakan oleh para ahli. Witherington (1983:135), mengemukakan bahwa minat adalah kesadaran seseorang, bahwa suatu obyek, seseorang, suatu soal atau suatu situasi mengandung sangkut paut dengan dirinya. Sedangkan Subiyanto (1988:149) mengemukakan bahwa minat adalah perwujudan dari kebutuhan yang dirasakan. Sedangkan minat menurut JP Chaplin dalam *Dictionary of Psychology* yang dikutip oleh Efriyani, minat adalah

sebuah perasaan yang menilai suatu aktivitas, pekerjaan atau objek berharga atau berarti bagi dirinya. Menurut Reenleaf dalam bukunya *Occupations, A Basic Source for Counselor* yang dikutip oleh Efriyani, mengatakan bahwa minat merupakan motivasi yang kuat dalam bekerja.

Karena itu, dalam memilih pekerjaan seseorang harus memperhatikan faktor minatnya agar merasa tahan banting dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Winkell (1984:30), membatasi minat sebagai kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa senang berkecimpung dalam bidang itu.

Macam-macam minat menurut Dewa Ketut (1988:46), adalah : (1) *Expressed Interest* (minat yang diekspresikan), yaitu minat yang diungkapkan dengan kata-kata tertentu atau diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan seseorang lebih menyukai sesuatu hal dari pada hal lain; (2) *Manifest Interest* (minat yang diwujudkan), yaitu minat yang diwujudkan dengan tindakan, perbuatan dan ikut serta berperan aktif dalam aktivitas tertentu; (3) *Inventoried Interest* (minat yang diinventarisasikan), yaitu minat yang dapat diukur dan dinilai melalui kegiatan menjawab sejumlah pernyataan tertentu atau urutan pilihannya untuk kelompok aktivitas tertentu.

Jadi berminat terhadap sesuatu, berarti menentukan sikap terhadap hasrat dan memberikan arah dan mengemudikannya. Dengan demikian minat dapat merupakan suatu dorongan yang kuat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan dan cita-cita yang diinginkannya. Minat bisa berhubungan dengan daya gerak orang yang mendorong seseorang untuk menghadapi, berurusan dengan orang, benda, atau kegiatan sebagai

pengalaman efektif yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri. Dengan kata lain minat dapat menjadi sebab kegiatan dan sebab partisipasi dalam kegiatan. Minat sangat erat hubungannya dengan dorongan, motif dan reaksi emosional.

Pendapat lain mengatakan apabila seseorang menaruh minat terhadap sesuatu, minatnya ini menjadi motif yang kuat baginya untuk berhubungan secara lebih aktif dengan barang yang menarik minatnya itu akan tetapi bila sesuatu itu tidak menimbulkan ketidak senangan pada dirinya maka ia akan berbuat netral. Akan tetapi apabila sesuatu itu menimbulkan ketidak senangan, maka individu itu tidak menaruh minat terhadap sesuatu. Salah satu hal yang memperkuat minat adalah sesuatu atau seseorang dilingkungan individu bersangkutan itu dapat dijadikan alat untuk mencapai tujuannya (Natawijaya,1979:4).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya faktor-faktor minat ini terhadap intensitas kerja seseorang, sedangkan intensitas ini akan berpengaruh terhadap prestasi seseorang

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui: Motivasi kerja, minat kerja dan kesiapan kerja siswa SMK program keahlian otomotif di kota Malang, Hubungan antara motivasi kerja dan minat kerja dengan kesiapan kerja siswa SMK program keahlian otomotif di kota Malang, Kontribusi secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan minat kerja dengan kesiapan kerja siswa SMK program keahlian otomotif di kota Malang.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan korelasi, penelitian korelasi dirancang untuk menentukan tingkat hubungan

variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja dan minat kerja dengan kesiapan kerja, dan kontribusi masing-masing variabel terhadap kesiapan kerja baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI (Klas 2) pada SMK bidang keahlian otomotif (Kendaraan ringan) yang ada di Kota Malang pada tahun pelajaran 2009/2010 yang berjumlah 1078 siswa dari 12 SMK, sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 265 siswa.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpul data adalah angket. Angket ini digunakan untuk mengukur variabel kesiapan kerja siswa, motivasi kerja dan minat kerja. Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedang untuk mengolah data hasil penelitian diolah menggunakan statistik deskriptif untuk variabel motivasi kerja, minat kerja dan kesiapan kerja, Statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono:2009). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Sedang untuk hubungan dan kontribusi menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda.

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang motivasi kerja, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi kerja (X1)

No Item	1 f	2 f	3 f	4 f	5 f	Mean
1	-	3	15	154	93	4,27
2	11	85	67	86	16	3,04
3	-	-	7	143	115	4,41
4	-	15	42	148	60	3,95
5	2	5	20	117	121	4,32
6	1	3	21	137	103	4,28
7	1	4	28	146	86	4,18
8	8	52	38	121	46	3,55
9	-	3	12	136	114	4,36
10	-	9	38	137	81	4,09
11	2	16	103	121	23	3,55
12	1	10	70	129	55	3,86
13	2	4	11	114	134	4,41
14	16	112	85	43	9	2,69
15	7	37	88	105	28	3,42
16	10	73	95	67	20	3,05
17	-	8	26	133	98	4,21
18	4	24	60	150	27	3,65
19	-	-	22	124	119	4,37
20	1	9	32	161	62	4,03
21	2	21	146	79	17	3,33
22	12	65	112	64	12	3,00
Rata-rata						3,82

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,82. Hal ini dapat kategorikan bahwa motivasi responden memasuki dunia kerja tinggi. Selain itu dari hasil analisis dapat dilihat bahwa sebanyak 2 orang (0,75%) memiliki motivasi kerja yang cukup, sebanyak 194 orang (73,21%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sebanyak 69 orang (26,04%) memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, sedangkan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak ada. Persentase kategori motivasi kerja siswa disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Persentase Kategori Motivasi Kerja

Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi %	Kategori
1, 00 – 2, 00	-	-	Rendah
2, 01 – 3, 00	2	0, 75%	Cukup
3, 01 – 4, 00	194	73, 21%	Tinggi
4, 01 – 5, 00	69	26, 04%	Sangat Tinggi
Jumlah		265	100%

Minat Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuisioner tentang minat kerja, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Distribusi frekuensi minat kerja (X2)

No Item	1 f	2 f	3 f	4 f	5 f	Mean
.1	-	2	29	134	100	4,25
2	-	10	27	165	63	4,06
3	-	2	10	148	105	4,34
4	-	5	75	137	48	3,86
5	1	5	50	140	69	4,02
6	1	3	25	177	59	4,09
7	11	29	65	120	40	3,56
8	6	35	65	140	19	3,49
9	4	9	91	139	22	3,63
10	11	17	37	136	64	3,85
11	10	20	54	143	38	3,68
12	7	41	52	126	39	3,56
13	1	12	50	155	47	3,89
14	-	8	105	128	24	3,63
15	2	6	23	153	81	4,15
16	9	19	30	126	81	3,95
17	9	41	84	99	32	3,39
18	5	7	73	128	52	3,81
Rata-rata						3,85

Berdasar tabel tersebut diatas dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,85. Hal ini dapat dikatego-

rikan bahwa minat kerja responden tinggi. Dari hasil analisis dapat pula dilihat bahwa sebanyak 1 orang (0,38%) memiliki minat kerja yang rendah, sebanyak 9 orang (3,395) memiliki minat kerja yang cukup, sebanyak 159 orang (60,00%) memiliki minat kerja yang tinggi, dan sebanyak 96 orang (36,23%) memiliki minat kerja yang sangat tinggi. Persentase kategori minat kerja siswa disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Persentase Kategori Minat Kerja

Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi %	Kategori
1,00 – 2,00	1	0,38%	Rendah
2,01 – 3,00	9	3,39%	Cukup
3,01 – 4,00	159	60%	Tinggi
4,01 – 5,00	96	36,23%	Sangat Tinggi
Jumlah	265	100%	

Kesiapan Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuisioner tentang kesiapan kerja, distribusi frekuensi terlihat pada tabel.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja

No Item	Kesiapan Kerja					Mean
	1	2	3	4	5	
	f	f	f	f	f	
1	-	2	24	133	106	4,29
2	-	-	18	135	112	4,35
3	6	53	122	74	10	3,11
4	14	56	77	87	31	3,25
5	3	4	28	176	54	4,03
6	-	1	7	140	117	4,41
7	-	1	11	142	111	4,37
8	7	54	77	97	30	3,34
9	20	89	72	73	11	2,87
10	11	61	64	104	25	3,27
11	-	2	27	117	119	4,33
12	1	8	52	172	32	3,85
13	8	64	107	72	14	3,08
14	1	3	8	106	147	4,49
15	6	38	122	77	22	3,27
16	8	44	115	81	17	3,21

17	1	2	7	124	131	4,44
18	5	35	54	132	39	3,62
19	1	18	58	153	35	3,77
20	1	12	13	156	83	4,16
21	7	15	26	152	65	3,95
22	5	20	44	124	72	3,90
23	1	-	14	156	94	4,29
Rata-rata						3,81

Berdasar tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel kesiapan kerja sebesar 3,81. Hal ini dapat dikategorikan bahwa kesiapan kerja siswa masuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa sebanyak 2 orang (0,75%) memiliki kesiapan kerja yang cukup, sebanyak 196 orang (73,96%) memiliki kesiapan kerja yang tinggi, sebanyak 67 orang (25,29%) memiliki kesiapan kerja yang sangat tinggi. Persentase kategori kesiapan kerja siswa disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Persentase Kategori Kesiapan Kerja

Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi %	Kategori
1,00 – 2,00	0	0%	Rendah
2,01 – 3,00	2	0,75%	Cukup
3,01 – 4,00	196	73,96%	Tinggi
4,01 – 5,00	67	25,29%	Sangat Tinggi
Jumlah	265	100%	

Untuk menganalisis hubungan digunakan analisis korelasi, korelasi adalah hubungan antara dua variabel atau lebih yang ada pada sampel untuk diberlakukan pada seluruh populasi dimana sampel diambil. Dalam analisis korelasi akan dibahas apakah data sampel yang ada menyediakan bukti cukup bahwa ada hubungan antara variabel-variabel dan populasi asal sampel dan jika ada hubungan, seberapa kuat hubungan antar variabel tersebut. Salah satu langkah untuk menentukan korelasi adalah dengan menentukan koefisien

korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar adalah 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar adalah -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna. Dalam arti kejadian-kejadian pada variabel satu akan dapat dijelaskan

atau diprediksikan oleh variabel yang lain tanpa terjadi kesalahan (*error*). Semakin kecil koefisien korelasi, maka akan semakin besar error untuk membuat prediksi (Conover, 1971:251). Hasil perhitungan analisis korelasi, seperti yang ditampilkan pada Tabel.

Tabel 7 Pearson Correlations

		Motivasi Memasuki	Kesiapan
Motivasi memasuki dunia kerja	Pearson Correlation	1	,426**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
minat kerja	Pearson Correlation	,426**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265
kesiapan kerja	Pearson Correlation	,646**	,468**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	265	265

** . Correlation is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

Sedangkan untuk menganalisis kontribusi menggunakan metode regresi, metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya kontribusi motivasi kerja dan minat kerja terhadap kesiapan kerja. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, seperti yang ditampilkan pada Tabel.

Tabel 8

Variabel	b	t	Sig t	Ket
Konstanta	1,076			
Motivasi kerja	0,541	10,931	0,000	Signifikan
Minat kerja	0,174	4,700	0,000	Signifikan
α : 5 % R : 0.680 R Square : 0.463 F hitung : 112,947 Sig. F : 0.000				

Berdasarkan hasil penelitian, dibentuk model persamaan sebagai berikut

$$Y = 1,076 + 0,541 X_1 + 0,174 X_2$$

Besarnya koefisien motivasi kerja sebesar 54,1% dan kontribusi ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa motivasi siswa untuk memasuki dunia kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan

kesiapan kerja sebesar 54,1%. Sedangkan besarnya koefisien minat kerja sebesar 17,4% dan kontribusi ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa minat siswa ditingkatkan, maka akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 17,4%. Daya prediksi dari model regresi (R-square) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 0.463. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan minat kerja mempunyai kontribusi terhadap kesiapan kerja sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 53,7% oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji ketepatan atau keberartian model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa nilai F dalam penelitian ini sebesar 112,947 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikan statistik pada α = 5%.

Selain itu nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 10,931 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikan statistik pada α

= 5%, yang artinya bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedang nilai t hitung untuk minat kerja sebesar 4,700 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, yang artinya bahwa minat kerja mempunyai kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil rata-rata (mean) untuk variabel motivasi kerja secara keseluruhan memiliki nilai 3.82. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk kategori tinggi. Hal ini karena, kebanyakan siswa yang menempuh pendidikan di sekolah kejuruan pada hakekatnya setelah lulus ingin cepat mendapatkan pekerjaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Sardiman (2001:88) bahwa "siswa yang memiliki motivasi intrinsik akan memiliki tujuan menjadi yang terdidik, yang berpengetahuan, yang ahli dibidang studi tertentu".

Motivasi kerja dapat pula sebagai pendorong atau pembangkit semangat bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Jika siswa terdorong untuk melakukan pekerjaan atau praktik kerja dengan penuh semangat maka ia akan melakukannya dengan lebih baik sehingga memberikan hasil kerja yang baik, yang artinya kemampuan kerjanya akan meningkat pula. Hal ini sejalan dengan hasil temuan Yulasti (2006), yang menemukan bahwa faktor motivasi belajar merupakan faktor yang memberikan sumbangan terbesar terhadap kesiapan kerja mahasiswa kesejahteraan keluarga di bidang non kejuruan. Sedangkan Talib menemukan bahwa tingkat pendidikan memberi kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 18,28%.

Sedang hasil dari temuan untuk

minat kerja ini menunjukkan bahwa rata-rata (mean) untuk variabel minat kerja secara keseluruhan memiliki nilai 3.85. Hasil ini menunjukkan bahwa minat kerja dapat dikatakan tinggi. Seseorang dapat mempunyai banyak alasan berminat pada suatu pekerjaan, tetapi dapat juga hanya karena alasan tertentu. Setiap orang memiliki perbedaan dalam menjelaskan alasan berminat pada suatu pekerjaan. Mengetahui minat sama pentingnya dengan mengetahui bakat. Kita perlu mengetahui untuk lebih memperkaya pilihan atas jenis pekerjaan yang hendak kita pilih. Pertanyaan sekarang sudahkah para siswa mengetahui akan minatnya. Berkaitan dengan variabel minat tersebut, siswa SMK pada hakekatnya lebih tertarik untuk studi di kejuruan karena adanya minat yang tinggi supaya cepat mendapatkan pekerjaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Slameto (1995:180) bahwa minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Surasa (2008) menemukan bahwa ada hubungan antara sikap mandiri dengan minat berwirausaha pada siswa SMK program keahlian permesinan di Kab. Nganjuk. Selain itu juga mengungkap bahwa sikap mandiri yang dimiliki siswa dapat membangkitkan minat untuk berwirausaha, artinya bahwa minat dapat digali dari sikap siswa.

Untuk hasil temuan kesiapan kerja menunjukkan bahwa rata-rata (mean) sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja siswa masuk kategori tinggi. Berkaitan dengan kesiapan kerja siswa SMK tersebut, perlu adanya perpaduan antara tingkat kematangan, pengalaman-pengalaman yang diperlukan serta keadaan mental dan emosi yang serasi. Perpaduan tersebut, dapat tercapai melalui proses pembelajaran di sekolah.

Untuk mencapai tingkat kesiapan terhadap sesuatu dikontribusi oleh tiga

faktor, yaitu (1) tingkat kematangan, (2) pengalaman-pengalaman yang diperlukan, dan (3) keadaan mental dan emosi yang serasi dari orang yang belajar. Karena pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan, maka untuk menciptakan terbentuknya kesiapan terhadap sesuatu dapat direncanakan pengalaman apa saja yang harus diberikan kepada siswa. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan lingkungan.

Berkaitan dengan hasil analisis korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kesiapan kerja siswa SMK program keahlian otomotif di kota Malang dengan nilai korelasi sebesar 0,646. Selain itu juga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara minat kerja dengan tingkat kesiapan kerja siswa SMK program keahlian otomotif di kota Malang dengan nilai korelasi sebesar 0,468. Berkaitan dengan hasil analisis inferensial ditemukan bukti bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Besarnya t hitung untuk motivasi kerja sebesar 10,931, demikian juga hasil t hitung untuk minat kerja sebesar 4,700, sedang untuk kontribusi motivasi kerja dan minat kerja terhadap tingkat kesiapan kerja secara simultan berdasarkan tabel

diperoleh koefisien motivasi kerja sebesar 54,1% dan kontribusi ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa jika motivasi kerja siswa ditingkatkan, maka akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 54,1%, Sedangkan besarnya koefisien minat kerja sebesar 17,4% dan kontribusi ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa minat siswa ditingkatkan, maka akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 17,4%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi, kesiapan dan minat kerja siswa SMK program keahlian otomotif di Kota Malang, dikategorikan tinggi.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja, selain itu juga terdapat hubungan positif dan signifikan antara minat kerja dengan kesiapan kerja.
3. Ada kontribusi secara simultan antara motivasi kerja dan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa.
4. Ada kontribusi secara parsial antara motivasi kerja dan minat kerja terhadap kesiapan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Antara News. *Pengangguran Terbuka 2008 (online)*. (<http://www.antara.co.id/view/>). diakses 23 Juni 2009.
- Arikunto, Suharsimi. 1983. *Kesiapan Lulusan Sekolah Pendidikan Guru dalam Mengajarkan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Sekolah Dasar*. Disertasi tidak diterbitkan, Jakarta:FPS IKIP Jakarta.
- Conover, W. J. 1971. *Practical Nonparametric Statistic I*, John Wiley & Son: New York.
- Dewa Ketut Sukardi. 1988. *Bimbingan Konseling*. Jakarta:Nina Akasara.
- Edward. 1982. *Cara mengklasifikasi kemampuan*. Padang:FKT IKIP Padang.
- Efriyani, Djuwita. 2003. *Memilih dan Mencari Kerja Sesuai Dengan Bakat dan Kepribadian*. Jakarta:Kawan Pusaka.
- Haryono, Daniel. 2009. *Kamus Besar*

- Bahasa Indonesia edisi baru*. Jakarta: Pustaka Phoenix.
- Kartono Kartini & Gulo Dali. 1987. *Kamus Psikologi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Mappa, Syamsu, Amir Achsin dan Sulo SL La. 1983. *Teori belajar mengajar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Natawijaya, 1979. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Nurcahaya.
- Sardiman., 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Subiyanto, 1988. *Evaluasi Pendidikan IPA*. Jakarta: Depdikbud Ditjen Dikti P2LPTK.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. 1984. *Psikologi Pendidikan*. Cetakan ketiga. Jakarta: CV. Rajawali.
- Taksonomi Bloom versi baru. (on line). (<http://tatangmanguny.wordpress.com>), diakses 20 Januari 2011).
- Wexley, K.N and Yulk, G. A. 1977. *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Home Wood, Illionis. Richard D. Irwin, Inc.
- Winkel. Ws. 1983. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Witherington, H.C. 1983. *Teknik-teknik Belajar dan Mengajar*. Bandung: Jemmars.