

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2018:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Dessler (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Prasadja (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat

ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 2 (Dua) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan. Sementara fungsi operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

a. Fungsi Manajerial

Adapun fungsi - fungsi manajerial menurut Hasibuan (2017:21) diantaranya sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2017:22) terdapat 7 (Tujuh) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada

batas upah *minimum* pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal konsistensi*.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal konsistensi*.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

7) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab- sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan - tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemenin setiap sumber daya-nya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing - masing organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara *legal*.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan *implikasi* sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer agar mencapai tujuan.
- e. menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Prestasi Belajar

1. Pengertian Prestasi Belajar

Prestasi belajar menurut Rosyid dkk (2019: 9) mengartikan prestasi belajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, angka, huruf, maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh setiap mahasiswa dalam periode tertentu dan dapat dinyatakan bahwa prestasi belajar merupakan hasil dari suatu kegiatan pembelajaran yang disertai perubahan yang dicapai mahasiswa.

Istilah prestasi di Kamus Ilmiah Populer di definisikan sebagai hasil yang telah dicapai. Menurut Wahab (2017: 242) menyimpulkan bahwa belajar dalam arti luas dapat di artikan sebagai suatu proses yang

memungkinkan timbulnya atau berubahnya suatu tingkah laku sebagai hasil dari terbentuknya respons utama, dengan syarat bahwa perubahan atau munculnya tingkah baru itu bukan disebabkan oleh adanya kematangan atau oleh adanya perubahan sementara karena sesuatu hal.

Pendapat dari Helmawati (2018: 36) menyatakan bahwa prestasi belajar adalah hasil dari pembelajaran. Prestasi diperoleh dari evaluasi atau penilaian. Setiap anak akan memiliki hasil belajar atau prestasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Prestasi yang diperoleh dari hasil pembelajaran setelah dinilai dan di evaluasi dapat saja rendah, sedang ataupun tinggi. Sependapat dengan ahli tersebut, Susanti (2019: 32-33) menyatakan bahwa prestasi belajar adalah kemampuan menyelesaikan hal sulit, menguasai, mengungguli, menandingi, dan melampaui mahasiswa lain sekaligus mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi.

Dari beberapa pengertian prestasi belajar, dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah hasil atau perubahan pembelajaran yang dicapai dan suatu proses yang memungkinkan timbulnya atau berubahnya suatu tingkah laku sebagai hasil dari terbentuknya respons utama, dengan syarat bahwa perubahan atau munculnya tingkah baru itu bukan disebabkan oleh adanya kematangan atau oleh adanya perubahan sementara karena sesuatu hal.

2. Pengertian Mahasiswa

Pendapat dari Marbun (2018:446) mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan Perguruan Tinggi. Menurut Hartaji (2016:3) mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Adapun menurut Monk (2017:17) mahasiswa dalam tahap perkembangannya digolongkan sebagai remaja akhir dan remaja dewasa awal, umumnya berusia 18-21 tahun dan 22 –24 tahun.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa adalah peserta didik yang belajar di perguruan tinggi untuk mencari ilmu dengan memperoleh gelar.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar

Rosyid dkk, (2019: 10) mengemukakan faktor-faktor prestasi belajar, yaitu :

- a. Faktor internal adalah faktor yang datangnya dari diri mahasiswa berupa faktor fisiologis (kesehatan dan keadaan tubuh), psikologis (minat, bakat, inteligensi, emosi, kelelahan, dan cara belajar).
- b. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datangnya dari luar diri mahasiswa yang dipengaruhi oleh lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, dan lingkungan alam.

4. Dimensi Prestasi Belajar

Muhibbin (2017:217) mengemukakan ada beberapa indikator prestasi belajar untuk melihat hasil belajar siswa, yaitu diantaranya:

- a. Ranah Kognitif, seseorang bisa dilihat dari pengamatannya, ingatannya, pemahaman, aplikasi, analisis dan sintesis.
- b. Ranah Afektif, seseorang bisa dilihat dari penerimaan, sambutan, apresepsi (sikap menghargai), internalisasi (pendalaman), dan karakteristik (penghayatan).
- c. Ranah Psikomotor, seseorang dapat dilihat dari keterampilan bergerak dan bertindak serta kecakapan ekspresi verbal dan nonverbal.

5. Upaya – Upaya Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar

a. Peningkatan Mutu Pendidikan

Mulyasa (2018:5). Dalam meningkatkan mutu pendidikan, setiap daerah memiliki keunggulan tersendiri baik meningkatkan sarana dan prasarana di kampus, meningkatkan mutu dalam pembelajaran seperti dosen yang kreatif maupun inovatif. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu meningkatkan mutu sesuai dengan jenis dan jenjang dalam pendidikan.

b. Pembangunan Fisik

Pembangunan fisik sangat mendukung sekali dalam proses pendidikan, jika fisik dari universitas itu jelas tentunya akan

memberi semangat belajar para mahasiswa untuk berprestasi. Apalagi dalam sarana dan prasarana yang ada di kampus, apabila pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana selalu diperbaharui sesuai dengan perkembangan zaman maka dapat menentukan efisiensi dan efektifitas kompetensi yang telah direncanakan. Sehingga dalam rangka peningkatan daya saing bangsa maka diperlukanya pengembangan dan pemanfaatan sarana pembelajaran berbasis jaringan.

2.1.3 *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Myers (2018 : 72), *Self efficacy* merupakan sebuah bentuk perasaan atas kompetensi individu dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab. *Self efficacy* juga dituturkan sebagai bentuk kepercayaan dalam diri atas kompetensi diri serta secara efektif merupakan hasil atas gratifikasi, dan dari sini dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan bentuk keyakinan individu atas kompetensi yang dimiliki dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab. Pendapat Ghufon (2017 : 73) menuturkan perihal *Self efficacy* yang merupakan wujud evaluasi diri atas kompetensi diri dalam menjalankan sebuah kewajiban atau tanggung jawabnya untuk mencapai target yang ditentukan dan mencari jalan keluar atas setiap problem yang ada. Menurut Bandura and Woods (2017 : 74) menuturkan *Self efficacy* beracuan terhadap kepercayaan dan keyakinan atas kompetensi yang

dimiliki sebagai bentuk kompetensi kognitif, penggerak motivasi, dan memberikan tindakan yang paling efektif dalam tuntutan situasi serta kondisi.

Menurut Judge dkk (2018 : 76). menjelaskan *Self efficacy* sebagai wujud indikator positif dalam pncevaluasian pemahaman diri. *Self efficacy* masuk dalam aspek *self-knowledge* yang cukup berpengaruh atas *daily actifity* manusia, karena *Self efficacy* tersebut menentukan tindakan seperti apa yang harus dimunculkan dalam mencapai sebuah tujuan, dan prakiraan atas kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi.

Dari banyaknya teori yang dikemukakan oleh banyak tokoh diatas, maka peneliti mencoba menyimpulkan pengertian *Self efficacy*. *Self efficacy* merupakan bentuk keyakinan atas kompetensi dalam menghadapi banyak permasalahan pada berbagai situasi yang bermunculan secara maksimal. Keyakinan mempunyai keterkaitan dengan *Self efficacy* dalam hal kompetensi yang dimiliki dalam mewujudkan tindakan yang diperlukan, dan sedikit banyaknya keyakinan yang dimiliki akan menjadi salah satu komponen penting yang akan memotivasi pekerja agar dapat menuntaskan tugasnya dan mewujudkan pencapaian atas tujuan yang diinginkan yang nantiya akan menjadi bahan evaluasi diri untuk mengembangkan pemahaman dalam diri.

2. Dimensi *Self efficacy*

Self efficacy mempunyai dimensi yang dapat berimplikasi pada kinerja seseorang. Menurut Bandura dkk, (2017) mengklasifikasikan *self efficacy* kedalam tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strenght*.

a. Dimensi Level

Dimensi ini mengacu pada keyakinan bahwa individu akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan bahwa usaha yang akan dilakukannya akan sukses. Sebaliknya individu yang memiliki *self efficacy* rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan.

b. Dimensi *Generality*

Variasi situasi di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Semakin banyak *self efficacy* diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang.

c. Dimensi *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun banyak rintangan. Semakin kuat *self efficacy* dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi

kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

3. Indikator *Self Efficacy*

Pandangan dari Zimmerman (2018:77) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*

Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *self efficacy* :

a. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

b. *Generality* (Luas bidang perilaku)

- 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.

c. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

- 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
- 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
- 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.1.4 Motivasi Memasuki Dunia Kerja

1. Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi merupakan sebuah kondisi fisik yang menggerakkan seseorang secara terarah untuk mencapai suatu tujuan. Menurut

Purwanto (2017:73) mengatakan “motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.” Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sukmadinata (2018:61) juga berpendapat bahwa “motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan”. Hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu. Sardiman (2018:75) Motivasi akan menyebabkan terjadinya perubahan energi yang ada pada diri manusia sehingga akan bergayut pada gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu, yaitu untuk memasuki dunia kerja. Semua itu didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan. Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja. Dorongan tersebut dapat berasal dari

dalam diri sendiri maupun dari luar.

2. Aspek dan Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:96) aspek motivasi dikenal aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Aspek aktif / dinamis yaitu motivasi yang tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif / statis yaitu motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

Menurut Clelland (2017:97) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

- a. *Achievement Motivation* merupakan keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan yang dihadapi untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- b. *Affiliation Motivation* merupakan dorongan dari dalam diri untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. *Competence Motivation* merupakan dorongan dari dalam diri untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
- d. *Power Motivation* merupakan dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Menurut Hasibuan (2018: 97) tujuan pemberian motivasi adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas, tujuan motivasi menurut peneliti yaitu motivasi akan memberikan dorongan/penggerak kepada siswa dalam menentukan arah untuk mencapai tujuan yaitu untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang kompetensinya.

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi memasuki dunia kerja

Uno (2017: 9) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku / aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Motivasi terbentuk oleh tenaga - tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu Sukmadinata (2018: 61) . Tenaga-tenaga tersebut berupa (1) Desakan (*drive*); (2) Motif (*motive*), (3) Kebutuhan (*need*); (4) Keinginan (*wish*).

Menurut Anoraga (2017: 40) yang akan menimbulkan motivasi memasuki dunia kerja adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *Motivational Factors* (pekerjaannya sendiri, *achievement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan). Kebutuhan - kebutuhan ini berhubungan

dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan tercapainya hasil (*achievement*), dan dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, mengalami perkembangan kepribadiannya.

4. Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi berguna bagi seseorang sebagai pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan dengan terarah sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Menurut Sardiman (2018: 85), motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyelaskan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan - perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Selain itu, Sukmadinata (2018:62) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki dua fungsi yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, dan kedua yaitu mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*. Pada mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu

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

Pendapat dari Eysenck (2017:104) menjelaskan: “fungsi motivasi antara lain menjelaskan dan mengontrol tingkah laku”. Menjelaskan tingkah laku berarti dapat diketahui alasan siswa melakukan pekerjaan dengan tekun dan rajin. Sedangkan mengontrol tingkah laku berarti dapat diketahui alasan seseorang sangat menyenangkan suatu objek dan kurang menyenangkan objek yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi memasuki dunia kerja antara lain; mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan, misalnya melamar sebuah pekerjaan untuk memasuki dunia kerja. Selain itu motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan untuk memasuki dunia kerja.

5. Dimensi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Sukmadinata (2016:61) juga mengemukakan dimensi yang digunakan dalam mengukur motivasi memasuki dunia kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Desakan (drive) Desakan adalah seseorang akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena melihat desakan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah ataupun lingkungan masyarakat.
- b. Motif (motive) Motif adalah seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita - cita sesuai dengan yang diimpikan.
- c. Kebutuhan (need) Kebutuhan merupakan seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan kepada orang lain.
- d. Keinginan (wish) Keinginan adalah seseorang akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena keinginan untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan.

2.1.5 Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Wagner (2018:402) mengatakan “Kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apapun bentuknya”. Keterampilan bekerja biasa disebut soft skills, keterampilan kerja atau keterampilan kesiapan kerja. Menurut Wibowo (2018:5) kesiapan kerja adalah “Suatu kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan

ataupun tugas yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan yang mempunyai sikap profesionalisme dan didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sedangkan Menurut Agusta (2016:370) mengungkapkan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga meraih sukses.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kesiapan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang dinyatakan siap secara kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, juga adanya kemauan dan kemampuan siswa atau mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia usaha/dunia industri setelah lulus dari sekolah ataupun perkuliahan

2. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan suatu kesiapan yang matang dalam diri seseorang itu sendiri, terutama menyangkut ciri-ciri yang berhubungan dengan diri seseorang. Menurut Kuswana (2018:188) menyebutkan bahwa ciri - ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya.
- b. Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi,

pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural dan pengetahuan yang saling terkait.

- c. Berpengetahuan bagaimana cara berperilaku sebagai tenaga kerja yang kompeten.
- d. Mempunyai perspektif yang positif mengenai minat dan motivasi terhadap aturan yang diberlakukan di lingkungan pekerjaannya.
- e. Bersikap positif dan menerima resiko akibat pekerjaan dan lingkungannya.
- f. Memahami dan dapat mengatasi masalah atas pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Pamungkas (2017:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- a. Faktor internal Faktor - faktor yang berasal dari dalam diri siswa meliputi kematangan, baik fisik maupun mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi.
- b. Faktor Eksternal Faktor - faktor yang berasal dari luar siswa meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

4. Prinsip Kesiapan Kerja

Menurut Pamungkas (2017:26) mengemukakan adanya prinsip-prinsip kesiapan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Semua aspek perkembangan berinteraksi yang saling mempengaruhi.
- b. Kematangan jasmani dan rohani agar dapat memperoleh manfaat dari pengalaman.
- c. Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan.
- d. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dan perkembangan.

5. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Menurut Agusta (2018:372 - 373) mengemukakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama sebagai berikut :

- a. Aspek keterampilan, merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan beberapa tugas yang berkembang dari hasil penelitian dan pengalaman yang telah didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, dapat bekerja sama, menyesuaikan diri dan keterampilan berkomunikasi.
- b. Aspek ilmu pengetahuan, merupakan aspek yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk dapat menjadi ahli sesuai dengan bidangnya.
- c. Aspek pemahaman, yaitu merupakan kemampuan seseorang agar dapat mengerti dan memahami sesuatu yang sudah dikenal dan mudah diingat, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dan

memperoleh kepuasan sehingga mengetahui apa yang menjadikan keinginannya.

d. Atribut kepribadian, yaitu mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang dimiliki seperti etika dalam bekerja, bertanggung jawab, manajemen waktu dll.

6. Dimensi Kesiapan Kerja

Seseorang yang akan memasuki dunia kerja, sebaiknya menggunakan pedoman yang ada. Hal ini bermanfaat untuk menempatkan diri dan tercapainya keberhasilan dalam pekerjaannya.

Adapun dimensi yang peneliti gunakan mengenai kesiapan kerja menurut Pamungkas (2017 : 28) sebagai berikut :

a. Ilmu Pengetahuan

Keinginan akan ilmu pengetahuan dorongan dasar dari setiap manusia. Dengan ilmu pengetahuan yang siswa miliki selama berada di kuliah, tentu akan menjadikan mahasiswa lebih siap dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.

b. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki mahasiswa yaitu kemampuan menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna yang dimiliki mahasiswa, sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

c. Sikap dan nilai

Merupakan kemampuan internal yang berperan sekali dalam mengambil tindakan. Mahasiswa yang memiliki sikap, jelas dapat memilih secara tegas diantara beberapa kemungkinan yang berkaitan dengan dunia kerja. Dengan sikap dan nilai yang jelas mahasiswa lebih siap dalam mengambil keputusan untuk memasuki dunia kerja.

2.1.6 Revolusi Industri 4.0

1 Pengertian Revolusi Industri 4.0

Menurut Sinaga (7:2020) revolusi industri 4.0 dapat merubah gaya hidup dan kerja manusia secara mendasar. Perkembangan dari Revolusi Industri 4.0 berbeda dengan revolusi-revolusi industri sebelumnya, Revolusi Industri 4.0 memiliki kemajuan teknologi baru yang menggabungkan antara dunia fisik, digital dan biologis yang dapat mempengaruhi semua ilmu, ekonomi, industri, dan pemerintah. Beberapa bidang teknologi yang akan mengalami kemajuan diantaranya robot kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), robotika, *IoT (Internet of Things)* , kendaraan otonom, pencetakan 3D, komputasi Kuantum dan Nanoteknologi. Disrupsi tidak hanya bermakna fenomena perubahan hari ini (*today change*) tetapi juga mencerminkan makna fenomena perubahan hari esok (*the future change*).

Berdasarkan pengertian menurut ahli, akan banyak beberapa fenomena perubahan dari berkembangnya Revolusi Industri 4.0, akhirnya tidak hanya akan mengubah apa yang kita lakukan tetapi juga mengubah siapa diri kita, serta identitas diri kita akan terpengaruh, demikian juga terkait privasi, pemahaman mengenai kepemilikan, pola konsumsi, waktu yang dicurahkan untuk bekerja dan bersantai, cara dalam mengembangkan karier, meningkatkan keterampilan, bertemu dengan orang lain, serta memelihara hubungan, dan jumlah pekerjaan akan berkurang hal ini akan berdampak terhadap SDM yang ada.

2 Karakteristik Revolusi Industri 4.0

Menurut Sinaga (8:2018) Karakteristik dari Revolusi Industri 4.0 adalah kombinasi dari beberapa perkembangan teknologi-teknologi batu yaitu :

- a. Sistem siber-fisik (*cyber-physical system*). Meningkatkan kemampuan untuk mengontrol dan memonitor proses fisik, dengan bantuan sensor, robot cerdas, drone, printer 3D dan lain sebagainya.
- b. Teknologi informasi dan komunikasi (*information and communication technology*). Seluruh informasi terdigitalisasi dan kesesuaian sistem di dalam dan antar perusahaan terintegrasi dalam setiap tahapan antar pembuatan dan pembuatan siklus hidup produk.

- c. Jaringan Komunikasi (*network communications*). Adalah semua peralatan, baik pada pabrik, manufaktur, pemasok dan distributor semua terhubung melalui teknologi internet dan wireless
 - d. *Big data* dan *cloud computing*. Dengan menggunakan *big data* dan *cloud computing*, informasi yang diambil melalui jaringan ini dapat digunakan untuk memodelkan, memvirtualisasi dan mensimulasi produk dan proses manufakturnya.
 - e. Peningkatan kemampuan peralatan untuk interaksi dan koorperasi manusia-komputer (*human-computer*).
 - f. Pemodelan (*modeling*), virtualisasi (*virtualization*) dan simulasi (*simulation*). Selain dengan biaya, perusahaan juga dapat bersaing melalui kualitas, tingkat kustomisasi dan kecepatan pembuatan *prototype*, yang akan mendorong perubahan paradigma dalam bisnis. Bisnis saat ini lebih memilih menjual jasa daripada produk (virtual).
- 3 Peluang Revolusi Industri 4.0

Menurut Sinaga (9:2020) menyatakan ada beberapa hal mengenai peluang. Dalam revolusi industry 4.0 ada beberapa peluang yang memiliki potensi peluang untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen secara individual, adanya fleksibilitas dalam produksi, mengoptimisasikan dalam mengambil keputusan, adanya efisiensi dan produktivitas sumber daya, adanya perubahan dalam tempat bekerja,

adanya keseimbangan antara tenaga kerja dan dunia kerja, dan adanya keunggulan dalam ekonomi dengan upah yang lebih baik.

- a. Kutomisasi masssal (*Mass Customization*).
- b. Fleksibilitas produksi.
- c. Meningkatkan Kecepatan Produksi.
- d. Kualitas produk yang lebih baik dan mengurangi rata-rata kerusakan.
- e. Mengoptimalkan efisiensi dan pengendalian data untuk pengambilan keputusanKedekatan yang lebih baik kepada pelanggan.
- f. Metode baru dalam menciptakan nilai.
- g. Meningkatkan kehidupan kerja.

4 Tantangan yang muncul dalam Revolusi Industri 4.0

Di Era Revolusi Industri 4.0 akan ada tantangan yang akan muncul, tantangan yang akan muncul tersebut merupakan hilangnya beberapa pekerjaan . Pekerjaan tersebut hilang karena akan digantikan oleh teknologi canggih dan cepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibandingkan dengan tenaga manusia.

Menurut Sinaga (10:2019) akan ada beberapa pekerjaan yang akan hilang ataupun tergantikan oleh kecanggihan AI (*Artificial Intelligence*) yaitu :

- a. Resepsionis Sistem layar sentuh otomatis atau pengembangan robot kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dapat dengan mudah menggantikan peran resepsionis.

- b. Pekerja Pabrik Akan ada banyak pekerja akan kalah performa dengan mesin.
- c. Kurir Drone dan Robot menjadi gambaran kurir dimasa yang akan datang.
- d. Sopir Taksi dan Bus Terciptanya teknologi *self-driving*.
- e. Prajurit Terciptanya robot prajurit yang dapat menjadi seorang pejuang modern untuk melindungi Negara tanpa harus kehilangan prajurit karena perang.
- f. Dokter Munculnya Dokter Robot yang dapat lebih cepat mendeteksi penyakit pasien yang sedang sakit.
- g. Petugas Keamanan Petugas Keamanan akan tergantikan oleh robot penjaga yang mempunyai peran sama yaitu melindungi dan mengamankan.
- h. Manajer Penjualan Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence*) yang tercipta sekarang ini sudah mampu dalam membuat strategi konten dan buku panduan pemasaran bagi para marketer.
- i. Akuntan Pekerjaan Keuangan akan dapat segera digantikan oleh AI (*Artificial Intelligence*) karena mampu dalam menghitung dan menganalisis data dengan cepat.
- j. Petani Pekerjaan dalam bertani akan dapat digantikan oleh AI (*Artificial Intelligence*) karena mampu memanen tanaman dengan cepat.

Dari penjelasan diatas tantangan yang akan muncul ada pada sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia tidak mempunyai kompetensi lain dalam bidang tertentu terkait dengan Revolusi Industri 4.0, maka sumber daya tersebut akan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan.

5 Kompetensi yang perlu dimiliki di Era Revolusi Industri 4.0

Menurut Sinaga (12:2020) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk berpikir kritis dan membuat keputusan.
- b. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau persoalan yang bersifat kompleks, dan lintas bidang secara cepat dan tepat.
- c. Kemampuan berpikir *entrepreneurship* dan inovatif.
- d. Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama atau berkolaborasi.
- e. Kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan, informasi, dan peluang yang ada secara inovatif.
- f. Kemampuan memegang tanggungjawab dalam hal finansial dan membuat kebijakan.
- g. Kemampuan atau kecerdasan emosional.
- h. Kemampuan sosial dan beradaptasi secara lintas budaya.
- i. Kemampuan memimpin (*leadership*), bertanggung jawab dan negosiasi.
- j. Kemampuan pengetahuan yang kreatif dan fleksibel.
- k. Kemampuan manajemen operasional.
- l. Kemampuan literasi informasi, literasi media, dan literasi ICT,

termasuk memahami *big data dan artificial intelligence*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan menjadi dasar dan pendukung penelitian yang sedang dilakukan saat ini dengan salah satu variabel yang sama pernah dilakukan oleh beberapa peneliti yang diantaranya berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Dwi Prasetyaningsih/ 2017/Pengaruh Prestasi Akademik, <i>Self Efficacy</i> Dan Keterampilan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja	Prestasi Akademik: a. Ranah Kognitif b. Ranah Afektif c. Ranah Psikomotorik Self Efficacy : a. Magnitude b. Strength c. Generality Keterampilan Sosial : a. Emotional Expressivity b. Emotional Sensitivity Kesiapan Kerja : a. Karakteristik	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh variabel prestasi akademik, variabel self efficacy, dan variabel keterampilan sosial (emotional exoressivity, emotional sensitivity, omotional control, sosial expressivity, sosia sensitivity, dansosial control) terhadap kesiapan kerja. Ditemukan bahwa terdapat empat independent variabel yang menghasilkan regresi signifikan, yaitu : Self efficacy, Emotional sensitivity, sosial expressive dan sosial sensitivity

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Personal b. Kompetensi Kerja c. Kecerdasan Organisasi d. Kecerdasan Sosial		
2	Titin Fitriyani, /2020/ Determinan Kesiapan Kerja Siswa Kelas Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang	Praktik kerja industri : a. Persiapan b. Peragaan c. Peniruan d. Praktik e. Evaluasi Kompetensi Akuntansi : a. Ranah kognitif b. Ranah afektif c. Ranah psikomotoris Lingkungan keluarga : a. Cara orang tuamendidik b. Relasi antar anggota keluarga c. Keadaan ekonomi keluarga Efikasi Diri : a. Level b. Geerality c. Stength	Metode : kuantitatif Alat Analis : Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel prakerin, kompetensi akuntansi, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Lingkungan keluarga tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Variabel prakerin, kompetensi akuntansi terhadap kesiapan kerja dan lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>Kesiapan kerja siswa :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karakteristik Personal b. Kemampuan organisasi c. Kompetensi Kerja d. Kecerdasan Sosial 		
3	<p>Nita Liyasari/2019/Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XXI Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019</p>	<p>Praktik Kerja Lapangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tahap persiapan b. Tahap peragaan c. Tahap peniruan d. Tahap Praktik e. Tahap Evaluasi <p>Motivasi memasuki dunia kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Desakan b. Motif c. Kebutuhan d. Keinginan <p>Keaktifan Berorganisasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Responsivitas b. Akuntabilitas c. Keadaptasian d. Empati e. Keterbukaan <p>Kesiapan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ilmu Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Dan Nilai 	<p>Metode : kualitatif</p> <p>Alat Analisis : regresi linear sederhana dan Analisis Deskriptif Presentase</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja</p>

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Wan Rika Aprillia/2021/Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan akuntansi di universitas islam riau	<p><i>Soft Skill</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Komunikasi b. Tanggung Jawab c. Adaptasi d. Kejujuran e. Kerjasama <p>Prestasi Belajar :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ranah Kongnitif b. Ranah Afektif c. Ranah Psikomotor <p>Kesiapan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Fleksibilitas c. Keterampilan d. Komunikasi e. Pandangan diri 	<p>Metode : deskriptif kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan antara soft sils terhadap kesiapan kerja</p> <p>Tidak ada pengaruh signifikan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja</p> <p>Terdapat pengaruh signifikan soft skill dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja.</p>
5	Hery Wiharja MS / 2020/ Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Vokasi	<p>Efikasi diri (X1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Magnitude b. Strength c. Generality <p>Kesiapan Kerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kematangan b. pengalaman-pengalaman masalah c. keadaan mental dan emosi yang serasi 	<p>Metode : kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis : statistic korelasi parsial dan regresi linear</p>	<p>Menunjukan bahwa <i>self efficacy</i> memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan tingkat hubungan yang tinggi serta pengaruh yang searah. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa setiap dimensi <i>self efficacy</i> mampu secara simultan meningkatkan kesiapan kerja</p>

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				mahasiswa yang menjadi modal utama bagi para mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
6	Awaluddin Rahman, Dr. Amiruddin, S.T., M.T, Nurlaela Latief, M.P/ Pengaruh Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 3 Makassar/2020	Praktik kerja lapangan (X1) . Tahap persiapan b. Tahap peragaan c. Tahap peniruan d. Tahap Praktik e. Tahap Evaluasi Kesiapan kerja (Y) 1. Ilmu Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap dan Nilai	Metode : deskriptif kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Sederhana	Dengan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja di era revolusi industri 4.0 pada siswa kelas XII SMK Negeri 3 Makassar.
7	Slamett stiadi, Sumaryoto /Motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industry mempengaruhi kesiapan kerja siswa/2021	Motivasi memasuki dunia kerja (x1) : 1. Desakan 2. Motif 3. Kebutuhan 4. keinginan Pengalaman praktik kerja industry (X2) : Tahap persiapan b. Tahap peragaan c. Tahap peniruan d. Tahap Praktik	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	Dengan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan : 1. terdapat pengaruh yang signifikan motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industry secara bersama – sama terhadap kesiapan kerja siswa 2. terdapat pengaruh yang signifikan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kesiapan kerja (Y) : .a Ilmu Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Dan Nilai		3. terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman praktik kerja industriterhadap kesiapan kerja siswa.
8	Aditya wahyu,dwiki mudayulianto/Pengaruh praktik kerja industry dan prestasi belajar mata pelajaran konduktif terhadap kesiapan kerja siswa.	Praktik kerja industry (X1) : Prestasi belajar (X2) : Prestasi Belajar : a. Ranah Kongnitif b. Ranah Afektif c. Ranah psikomotorik Kesiapan kerja (Y): a. Tingkat kematangan b. pengalaman-pengalaman masalalu c. keadaan mental dan emosi yang serasi	Metode : kuantitatif. Alat analisis: Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan: 1.praктик kerja industry berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa XII TKR SMK Negreri 10 semarang. 2. prestasi belajar mata pelajaran produktif berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa XII TKR SMK Negreri 10 semarang. 3. Praktik kerja industry dan prestasi belajarmata pelajaran produktif berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa XII TKR SMK Negreri 10 semarang.

No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
9	Aditiya Riyadi Saputro, Mintasih Indriayu, Salman Alfariy Totalia/Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2013-2016 Universitas Sebelas Maret/2017	<p>Keaktifan Berorganisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Responsivitas Akuntabilitas Keadaptasian Empati Keterbukaan <p>Prestasi Belajar (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> Ranah Kognitif Ranah Afektif Ranah Psikomotorik <p>Kesiapan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ilmu Pengetahuan Keterampilan Sikap Dan Nilai 	<p>Metode : deskriptif kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <p>Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara simultan dan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa.</p>
10	Ika Wahyuningsi, Agung Yulianto/ Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja/2020	<p>Status sosial ekonomi orang tua (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> pendidikan orang tua pekerjaan orang tua penghasilan orang tua fasilitas khusus dan barang berharga yang dimiliki <p>Praktik Kerja Industri (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> pengetahuan dan keterampilan kerja pengalaman praktis pemecahan masalah kerja mendekatkan 	<p>Metode : Kuantitatif .</p> <p>Alat analisis : regresi berganda,</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) status sosial ekonomi orang tua tidak berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja;</p> <p>(2) praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja;</p> <p>(3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja;</p> <p>(4) status sosial ekonomi orang tua berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja;</p> <p>(5) praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap motivasi kerja;</p>

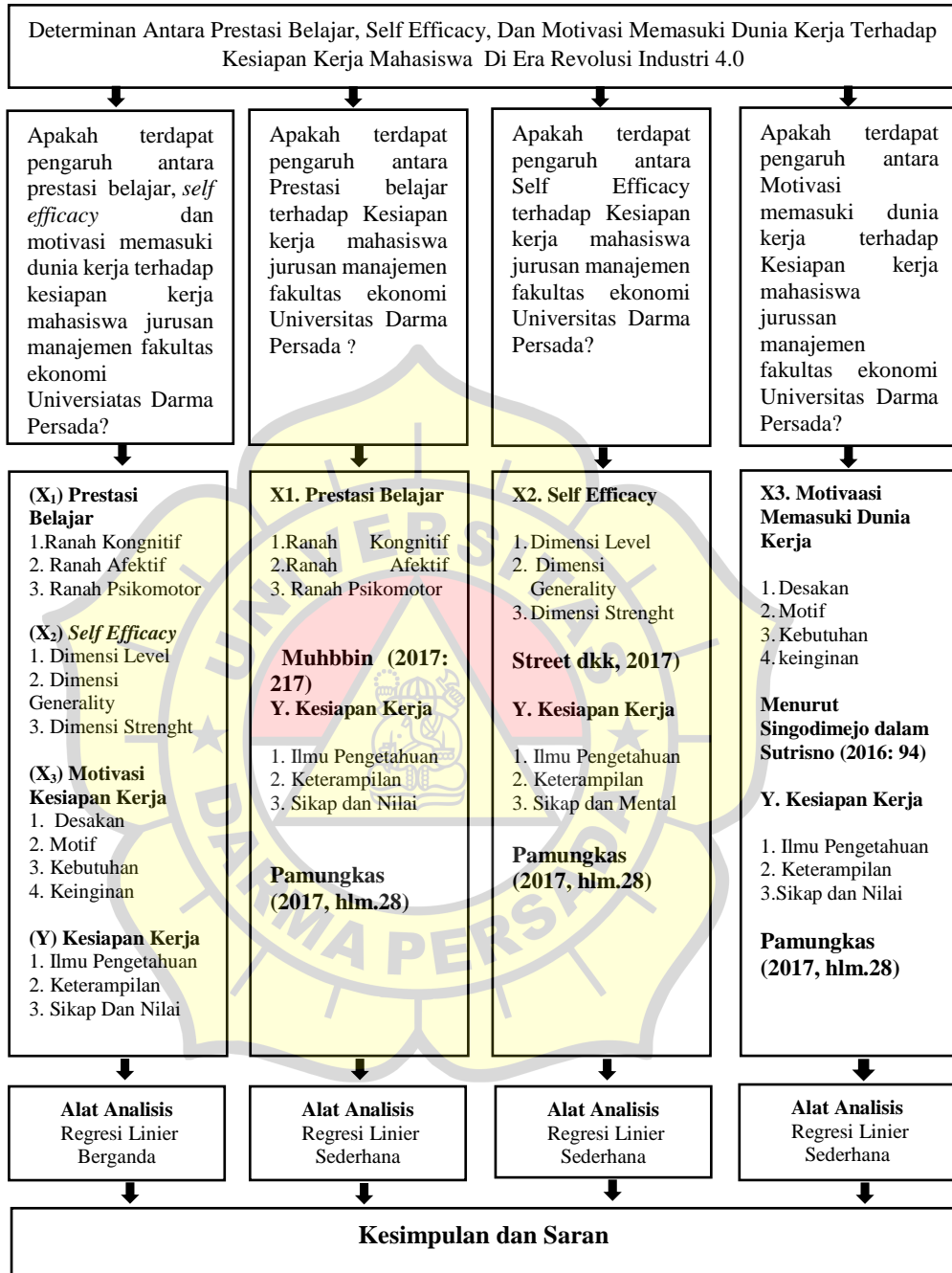
No	Nama Peneliti/Tahun Judul/Bidang 'Industri	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		kedunia kerja Motivasi Kerja (X3) : 1. desakan dan dorongan lingkungan 2. Harapan dan cita-cita 3. penghormatan atas diri 4. keinginan dan minat memasuki dunia kerja 5. kebutuhan fisiologis Kesiapan Kerja (Y) : 1. pengetahuan 2. keterampilan 3. sikap		(6) status sosial ekonomi tidak berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja; (7) praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan pembaca dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini membahas mengenai prestasi belajar, *self efficacy*, dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa universitas darma persada.

Selanjutnya akan diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut akan ditarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan teori pendukung maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :



Sumber: Data diolah penulis, tahun 2021

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan pengaruh terhadap variabel tersebut yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba mengemukakan hipotesis yang dijadikan acuan dalam pemecahan masalah yaitu:

1. Apakah Prestasi Belajar, *Self Efficacy* dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kesiapan kerja Mahasiswa UNSADA?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi Belajar (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Prestasi Belajar (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3), terhadap Kesiapan Kerja (Y)

2. Apakah Prestasi Belajar mempengaruhi Kesiapan kerja mahasiswa UNSADA?

Ho₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi Belajar (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara Prestasi Belajar (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

3. Apakah *Self Efficacy* mempengaruhi Kesiapan kerja mahasiswa UNSADA?

Ho₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* (X2)

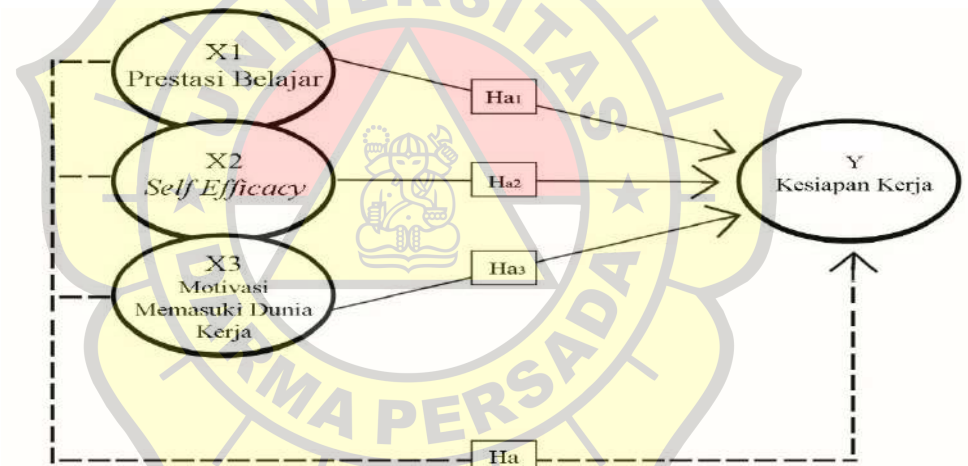
terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* (X₂) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

4. Apakah Motivasi Memasuki Dunia Kerja mempengaruhi Kesiapan kerja mahasiswa UNSADA?

Ho₃: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X₃) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X₃) terhadap Kesiapan Kerja (Y).



Sumber: Data diolah penulis, tahun 2021

Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian