

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA ANGKATAN 2018/2019
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh :

Wah Urip Dianta

(30701501768)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA ANGKATAN 2018/2019 FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

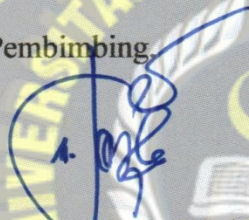
Dipersiapkan dan disusun oleh:

Wah Urip Dianta

30701501768

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji guna untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar sarjana psikologi (S1)

Pembimbing,



Agustin Handayani, S. Psi, M.Si

Tanggal,

18 Januari 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Sultan Agung Semarang



Joko Kuncoro S.Psi, M.Si
NIDN. 210799001

PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA ANGKATAN 2018/2019
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Wah Urip Dianta

(30701501768)

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji

Pada Tanggal, 31 Januari 2023

Dewan Penguji

1. **Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**

2. **Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

3. **Agustin Handayani, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

TTD

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk menerima gelar Sarjana Psikologi

Semarang, Februari 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

NIK. 210799001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, saya Wah Urip Dianta dengan penuh kerjujuran dan tanggungjawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, Februari 20232023

Yang menyatakan,



Wah Urip Dianta
30701501768

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al Insyirah: 5)

“Dialah yang menjadikan untuk kamu Bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

(QS. Al-Mulk: 15)

“Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki dan membatasinya bagi siapa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya, Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya.”

(QS. Al-Isra: 30)



PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu selama menjalani proses ini. Terutama kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan semangat dan support untuk anaknya agar mendapatkan gelar sarjana S1 Psikologi, serta keluarga besar saya, yang mensupport dan membimbing setiap langkah untuk melakukan yang terbaik, dan selalu mengajari saya untuk menjadi pribadi yang bertanggung jawab serta berani dalam menghadapi apapun, membina saya menjadi pribadi yang berguna untuk diri sendiri maupun orang lain. Semoga hasil dan perjuangan saya selama ini dapat membanggakan orang tua. Kepada teman-teman yang sabar mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan energi positif yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya proses ini.

Tak Lupa untuk dosen pembimbingku ibuk Agustin Handayani S.Psi.,M.Si yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ikhlas. Buk agustin telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan berguna untuk masa kini dan masa yang akan datang. Terima kasih buk, berkat bimbingan ibuk saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Untuk semua orang yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan rasa semangat yang tak pernah berhenti. Terima kasih untuk kalian yang selalu hadir dan ikhlas menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menjadi tempat bertemu dengan teman-teman dan orang-orang yang sangat penulis sayangi. Tempat segala suka cita yang mewarnai selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah atas rahmat, hidayah dan ridho yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya yang sederhana ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi.

Penulis mengaku dalam proses penulisan ini banyak rintangan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, dorongan dan motivasi yang diberikan oleh semua pihak secara moril dan materil. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Bapak Joko Kuncoro S. Psi, M. Si yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Agustin Handayani S. Psi, M. Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membantu serta membimbing penulis, meluangkan waktu dan tenaganya pada proses pembuatan penelitian ini.
3. Ibu Hj. Ratna Supradewi, S. Psi, M.Si. Psi selaku dosen wali yang senantiasa membimbing selama proses perkuliahan ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar telah bersedia berbagi ilmu yang bermanfaat sehingga penulis memperoleh pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi.
5. Teman-teman subjek penelitian mahasiswa tingkat akhir angkatan 2018-2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah mau membantu untuk mengisi kuisioner penelitian saya.
6. Bapak, Ibu dan keluarga besar saya yang selalu mendoakan, mendukung dan memotivasi saya untuk selalu berani melangkah, optimis dan semangat dalam meraih tujuan yang diinginkan.
7. Terimakasih juga buat Eni Inawati yang selalu menyemangati dan mendoakan setiap waktu, yang selalu bersabar dalam membantu semasa kuliah.
8. Sahabat-sahabat kontrakan, MasJoe yang selalu membantu dalam mengerjakan skripsi, Antok Mamen, Luthfi Acils Bencong, Agil Pung, Adib

Tukuls, Nuki Siswa, Nabil Rispo, Budbud Bubun, Saoki Mangkong, Elgondes Elgo, Dimas R, Rojen si Lay, yang selalu hadir dalam keadaan apapun yang menjadi tempat bercerita masalah saya, selalu memberikan semangat.

9. Keluarga Psikologi Angkatan 2015, khususnya kelas D terima kasih kebersamaan dan kekompakan.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap karya ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi.

Wassalamualaikum Wr. Wb



Semarang, Februari 20232023

Wah Urip Dianta
30701501768

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kesiapan Kerja.....	8
1. Pengertian Kesiapan Kerja	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	9
3. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja.....	10
B. Motivasi Berprestasi	13
1. Pengertian Motivasi Berprestasi	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	14
3. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi	15

C.	Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja	17
D.	Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN.....		19
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	19
B.	Definisi Operasional Penelitian	19
1.	Kesiapan Kerja	19
2.	Motivasi Berprestasi	19
C.	Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	20
1.	Populasi	20
2.	Sampel	20
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	21
D.	Metode Pengumpulan Data.....	21
1.	Skala Kesiapan Kerja	22
2.	Skala Motivasi Berprestasi	22
E.	Validitas, Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas	23
1.	Validasi Alat Ukur.....	23
2.	Uji Daya Diskriminasi Aitem	23
3.	Reliabilitas Alat Ukur	24
F.	Teknik Analisis	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		25
A.	Orientasi Kancan Penelitian.....	25
1.	Orientasi Kancan Penelitian	25
B.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	26
1.	Persiapan Penelitian.....	26
2.	Pelaksanaan Penelitian	31
C.	Hasil Penelitian	32
1.	Uji Asumsi.....	32
2.	Uji Hipotesis	32
D.	Analisis Deskripsi Hasil Penelitian.....	33
1.	Deskripsi Data Skala Motivasi Berprestasi	33
2.	Deskripsi Data Skala Kesiapan Kerja.....	35

E. Pembahasan.....	36
F. Kelemahan Penelitian	37
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	38
A. Kesimpulan	38
B. Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Populasi Fakultas Psikologi Unissula Angkatan 2018 dan 2019	20
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala Kesiapan Kerja	22
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Motivasi Berprestasi.....	22
Tabel 4.	Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Motivasi Berprestasi	27
Tabel 5.	Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Kesiapan Kerja	27
Tabel 6.	Data yang menjadi subyek uji coba.....	28
Tabel 7.	Distribusi Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah Skala Motivasi Berprestasi	29
Tabel 8.	Distribusi Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah Kesiapan Kerja	30
Tabel 9.	Penomoran Ulang Aitem Skala Motivasi Berprestasi.....	30
Tabel 10.	Penomoran Ulang Aitem Skala Kesiapan Kerja	31
Tabel 11.	Data Subjek Penelitian	31
Tabel 12.	Hasil Uji Normalitas.....	32
Tabel 13.	Norma Kategori Skor	33
Tabel 14.	Deskripsi Skor Motivasi Berprestasi.....	34
Tabel 15.	Kategorisasi Skor Skala Motivasi Berprestasi	34
Tabel 16.	Deskripsi Skor Kesiapan Kerja	35
Tabel 17.	Kategorisasi Skor Skala Kesiapan Kerja.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Norma Kategorisasi Skala Motivasi Berprestasi	34
Gambar 2.	Norma Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	44
Lampiran B. Tabulasi Skala Uji Coba	68
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem & Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba	79
Lampiran D. Skala Penelitian	84
Lampiran E. Tabulasi Skala Penelitian	102
Lampiran F. Uji Normalitas, Linieritas, Hipotesis.....	115
Lampiran G. Surat Izin dan Dokumentasi Penelitian.....	118



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA ANGKATAN 2018/2019
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

¹Wah Urip Dianta, ²Agustin Handayani
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
Email: ¹@gmail.com, ²agustinhandayani75@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada 140 mahasiswa angkatan 2018/2019 Fakultas Psikologi Unissula sebagai subjek penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 18 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,820 dan skala kesiapan kerja yang terdiri dari 28 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,886. Hasil uji korelasi *Product Moment* antara motivasi berprestasi dan kesiapan kerja diperoleh skor $r_{xy} = 0,491$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa maka hipotesis pada penelitian dapat diterima. Sumbangan efektif variabel motivasi berprestasi terhadap kesiapan kerja sebesar 24,1%.

Kata kunci: Motivasi berprestasi, kesiapan kerja, mahasiswa

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVATION AND
WORK READINESS AMONG STUDENTS OF THE CLASS OF 2018/2019,
FACULTY OF PSYCHOLOGY, SULTAN AGUNG ISLAMIC
UNIVERSITY SEMARANG**

¹Wah Urip Dianta, ²Agustin Handayani

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University

Email: ¹@gmail.com, ²agustinhandayani75@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between the achievement motivation and work readiness among college students. This research used quantitative methods conducted on 140 students of the Psychology Faculty Unissula as research subjects. The sampling method used cluster random sampling technique. The measuring instruments used in this study include achievement motivation scale consisting of 18 aitem with a reliability coefficient of 0.820 and work readiness scale consisting of 28 aitem with a reliability coefficient of 0.886. The results of the product moment correlation test between achievement motivation and work readiness obtained a score of $r_{xy} = 0.491$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$), which means that there was a significant positive relationship between achievement motivation and work readiness in students, so the hypothesis in the study was being accepted. The effective contribution of the achievement motivation variable towards job readiness was 24.1%.

Keywords: *Achievement motivation, work readiness, college students*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, lowongan pekerjaan semakin sulit ditambah dengan adanya kasus Covid-19 yang bahkan sampai saat ini semakin meningkat, sehingga tidak sedikit pekerja yang di PHK di saat perusahaan mempertahankan bisnisnya. Sementara itu perguruan tinggi tidak hentinya meluluskan seseorang yang nantinya akan menuju dunia kerja, kondisi tersebut akan membuat semakin sulitnya seseorang atau lulusan baru dalam mencari pekerjaan. Setiap individu bersaing ketat untuk mendapatkan pekerjaan ditambah lagi dengan jumlah penduduk yang meningkat dalam mencari pekerjaan membuktikan bahwa persaingan untuk memperoleh pekerjaan menjadi semakin ketat hingga setiap pekerja diharapkan mempunyai kemampuan yang dibutuhkan perusahaan.

Bersaing dalam memperoleh pekerjaan di era seperti ini dapat dikatakan sangat sulit. Ditambah persaingan yang akan dihadapi oleh lulusan sarjana dengan status *freshgraduate*. Selain itu, sebagian besar mahasiswa juga masih merasa bingung untuk menentukan tujuan setelah mereka lulus kuliah yang mencerminkan bahwa masih banyak mahasiswa merasa belum siap untuk menghadapi dunia pekerjaan. Menempuh pendidikan di suatu universitas tidak bisa menjadi acuan bagi seseorang dalam mendapatkan pekerjaan (Utami & Hudaniah, 2013). Menurut Sulistyarningsih (Mulyani, 2015) lulusan baru diwajibkan untuk memiliki keahlian khusus dalam bekerja meliputi pendidikan, pengalaman bekerja, keterampilan dan beberapa pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Ningrum (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2017) berpendapat pendidikan saat ini lebih antisipatif serta dinamis terhadap perubahan dalam kehidupan. Pendidikan diharapkan bisa mendorong individu agar mampu menghadapi tuntutan masyarakat untuk menempuh dunia pekerjaan. Pada jenjang pendidikan tinggi, mahasiswa yang sedang berada di tingkat akhir menjadi calon sarjana yang seterusnya akan meneruskan ke dunia kerja sehingga diwajibkan memiliki

keunggulan serta kualitas yang diharapkan perusahaan, namun nyatanya masih banyak mahasiswa yang tidak mempunyai kemampuan sesuai yang diharapkan perusahaan (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2017)

Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon sarjana yang nantinya harus menghadapi dunia pekerjaan, biasanya mulai memikirkan masa depannya perihal pekerjaan di jurusan yang dijalani setelah menjadi sarjana serta harus mempunyai kompetensi dalam bidangnya, sanggup meningkatkan pengetahuan, dan memiliki pengetahuan yang luas agar mahasiswa mampu berkompetisi dalam mencari pekerjaan. Selain mahasiswa diminta untuk dapat menguatkan kompetensinya, serta dirinya diwajibkan bisa mengimbangi keterampilan yang terdapat pada dirinya, seperti memiliki komunikasi yang baik, bertanggung jawab pada diri sendiri atau orang lain, mempunyai sikap kepemimpinan yang tinggi serta sopan santun.

Faktanya, tujuan masa depan dalam pekerjaan setiap orang itu berbeda-beda, terdapat individu yang berpandangan optimis atau malah pesimis. Perbedaan diperoleh dari motivasi, metode dan analisis yang terdapat dalam diri orang tersebut (Hermawati, 2014). Banyak mahasiswa yang menganggap karier adalah sesuatu yang penting, namun mereka masih ragu dalam memastikan minat pekerjaan yang hendak mereka jalani dimasa yang akan datang, belum bisa berfokus untuk memilih suatu pekerjaan atau karier yang akan di jalannya, memiliki sedikit pemahaman tentang karier atau pekerjaan, belum mempunyai skema untuk menempuh masa depan khususnya yang berhubungan dalam pekerjaan dan merasa kurang yakin bisa mewujudkan keinginan karier atau pekerjaan dimasa yang akan datang. Turut didukung dengan wawancara yang telah dilaksanakan pada subjek berinisial ALA berjenis kelamin laki-laki dengan usia 22 tahun dengan hasil wawancara :

“dulu saya kuliah pengennya dapat kerjaan yang lebih baik, soale saya kan dulu pernah kerja jadi oprator produksi, ternyata pas kuliah dengan lulusan jurusan saya ini kerjanya nggak sesuai dengan ekpetasi saya dulu, malah ragu kalo mau kerja sesuai jurusan raa, kalo masalah kerjaan nanti belum tau sih, pengennya usaha aja tapi gak tau usaha apa hehe.

Sementara itu subjek berinisial BAD berjenis kelamin laki-laki dengan usia 23 tahun dengan hasil wawancara :

“wah saya kuliah aja yang penting lulus mas, masalah kerjaan yang apa ajalah, mau kerja dimana aja gak masalah, Cuman kalo ditanya mau kerja seperti apa ya pengennya buka klinik sendiri kalo gak ya jadi dosen lah, tapi klo saya liat dari diri saya ya mbuh2han mas bisa apa enggak, cuman diyakinin aja sih hehe, saya tuh ragunya dengan kondisi saat ini gak tau bakal bisa kerja sesuai dengan kemampuan saya apa ndak”

Sementara subjek dengan inisial WD berjenis kelamin laki-laki dengan usia 22 tahun dengan hasil wawancara:

“wah kalo masalah kerja gimana nanti saya masih belum mikirin itu mas, yang penting saya lulus aja dulu, masalah kerjaan tinggal di cari nanti hehe. Saya orange gampang mas mau kerja apa wae ya nggak masalah, ndak harus sesuai Pendidikan mas apalagi saya sadar sama kemampuan saya, jadi nggak menargetkan apa-apa.

Berdasarkan hasil interview tersebut menunjukkan bahwa masih ada kebingungan dengan pekerjaan yang nantinya akan ditekuni setelah lulus kuliah, dan timbul keraguan akan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang ditempuhnya. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa masih belum sepenuhnya terbentuk, lantas bagaimana seorang mahasiswa mampu meningkatkan kesiapan kerja didalam dirinya?

Kesiapan untuk menempuh dunia kerja kerap disebut sebagai kesiapan kerja. Slamet (Syarip, Suherman, & Yayat, 2018) menjelaskan kesiapan kerja akan membentuk adaptasi diri dimana suatu saat cenderung akan menimbulkan respon. Menurut Brady (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2017) kesiapan kerja mengutamakan pada kepribadian seseorang tersebut, seperti kemampuan untuk siap bekerja dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan yang diperlukan, tidak hanya untuk memperoleh pekerjaan, melainkan bagaimana usaha seseorang untuk mempertahankan pekerjaan setelah mendapatkan posisi yang diinginkan. Widodo (Wardani, 2011) menjelaskan kesiapan kerja adalah upaya seseorang dengan meningkatkan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga diharapkan dapat diterima oleh pekerjaan yang diinginkan setelah menjadi sarjana.

Mahasiswa semester akhir harus memiliki kesiapan kerja, karena mahasiswa diharapkan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya sebelum lulus dari perkuliahan yaitu kemampuan menumbuhkan pengetahuan serta keterampilan untuk berkompetisi dalam dunia kerja yang semakin ketat, mahasiswa diharapkan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan pekerjaannya setelah mendapatkan pekerjaan yang sesuai keinginan. Menurut Pool dan Sewell (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2017) ada 4 aspek yang harus dimiliki seorang mahasiswa agar dinyatakan siap dalam menempuh dunia kerja yaitu: kemampuan yang sesuai dalam menyelesaikan pekerjaan, keahlian yang sesuai dengan jurusannya, mampu mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki dan mempunyai karakter yang memperlihatkan potensi yang terdapat dalam dirinya.

Mahasiswa harus mempunyai kesiapan kerja untuk memunculkan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, kelak bisa bersaing dengan tenaga kerja yang lain. Menurut Agusta (Irmayanti, Nuraina, & Styaningrum, 2020), aspek yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja seperti perilaku, kemampuan kesadaran serta mempunyai tanggungjawab. Seorang mahasiswa diperkirakan mampu memahami jalan hidup yang akan ditempuh dan yang diinginkan kelak jika mahasiswa sudah siap dan mampu untuk menghadapi dunia kerja. Mahasiswa juga harus mempunyai keahlian khusus agar dapat meningkatkan kemampuan pribadinya serta mendalami ilmu yang berkaitan dengan karir untuk mendapatkan kesuksesan dalam karir. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kesiapan kerja adalah motivasi berprestasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Kardimin (Kusumasari & Rustiana, 2019) faktor yang dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja seorang meliputi faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi berprestasi termasuk ke dalam faktor internal atau faktor yang berasal dari diri individu. Kesiapan kerja akan muncul dengan adanya motivasi berprestasi yang terdapat dalam diri.

Caballero, Walker & Fuller Tyszkiewicz (Sariroh & Yulianto, 2018) menjelaskan kesiapan kerja dijadikan patokan bagi sarjana yang mempunyai kemampuan serta sikap yang dibutuhkan sehingga membuat mereka siap dalam menghadapi lingkungan kerja yang menjadi indikasi potensial dalam kinerja

pekerjaan serta potensi untuk kemajuan karir. Sementara itu, usaha untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan baik untuk mendapatkan hal yang diinginkan akan muncul jika mahasiswa memiliki motivasi berprestasi dalam diri (Kusumasari & Rustiana, 2019) dalam penelitiannya memperoleh hasil di mana ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja dimana kontribusinya adalah sebesar 41,50%. Dengan demikian, melalui motivasi berprestasi, akan timbul perasaan untuk melakukan sebuah usaha demi tercapai tujuannya yakni kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Locke & Latham (Sitanggang, Mayangsari, & Zwagery, 2018) menyatakan jika motivasi berprestasi yaitu dorongan atau usaha individu untuk berprestasi melalui cara menetapkan tujuan secara spesifik serta mengetahui langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berprestasi menurut Santrock (Wijaya, Nurmayanti, & Furkan, 2017) yaitu tekad untuk menyelesaikan suatu hal untuk menjadi sukses serta melakukan usaha guna menggapai suatu tujuan. Motivasi berprestasi menurut McClelland (Sitanggang, Mayangsari, & Zwagery, 2018) adalah salah satu penentu yang dapat berpengaruh terhadap perilaku agar dapat termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan ciri-cirinya yakni memiliki tingkat pencapaian yang tinggi.

Motivasi berprestasi berperan penting untuk mencapai sebuah keberhasilan seseorang dan juga salah satu faktor yang dapat menentukan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi masa depannya serta masuk ke dunia kerja. Seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi mampu menyelesaikan suatu proses untuk mencapai tujuannya serta menjadi yang terbaik di kelompoknya (Kusumasari & Rustiana, 2019). Kesiapan kerja menurut Wagner (Putranto, 2017) adalah mempunyai perilaku serta keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja dalam bentuk apapun. Menurut Fatchurrochman (Janah & Winarno, 2015), motivasi berprestasi merupakan daya dorong ataupun kesungguhan individu dalam melakukan hal dengan baik dari apa yang pernah dilakukan maupun digapai sebelumnya oleh diri sendiri atau orang lain. Kesimpulan dari uraian diatas adalah motivasi prestasi berperan penting dalam persiapan kerja dan untuk mendukung

hal tersebut peneliti melakukan beberapa wawancara yaitu pada subjek berinisial PMH berjenis kelamin perempuan dengan usia 22 tahun dengan hasil wawancara :

“aku nanti lulus kuliah mau lanjut kuliah s2 mas, orang tua saya juga nyaraninya kayak gitu sih. Aku emang cita-citanya mau jadi dosen hehe,eh sama buka klinik konsultasi juga hehe, makanya aku mau lanjut s2 aja lah biar jadi dosen beneran, jadi ya mau gak mau belajar beneran mas. Kalo gak serius kuliahku ya susah mas klo mau jadi dosen malah sekarang masuk kuliah s2 aja lumayan susah, banyak kok seniorku yang gagal lanjut s2 karna ipknya kurang tinggi. Makanya aku juga ngejar ipk lah mas biar nnti lanjut s2nya gampang, masa udah jauh-jauh dari Kalimantan kuliahnya gak serius.

Interview dengan subjek berinisial MR berjenis kelamin laki-laki dengan usia 23 tahun dengan hasil wawancara :

“aku ngko kerjo pengene yo dadi hrd mas hehe, pkoe kerjo nak kantor lah hahaha....makanya aku njupo psikologi kan sesuai mbe jurusan seng cocok gawe hrd. Aku wae mata pelajaran akeh-akehe jupo industri mas ben pas mbe seng tak pengeni. Tros ya aku melu beberapa organisasi lah ben ngko ngelamar kerjo rak kosongan cvku, jare seniorku sih ngunu. Yo intine kuliah iki tak gawe persiapan pas kerjo ngko lah mas.

Pernyataan di atas juga sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Nita Kusuma Sari dan Ade Restiana dengan judul Pengaruh Pengalaman *On The Job Training* (Ojt), Fasilitas Belajar, Dan Lingkungan Pendidikan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Motivasi Berprestasi, dari penelitian tersebut diperoleh hasil yaitu “Motivasi berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII AP SMK Negeri 1 Boyolali”.

Penelitian serupa oleh Mulyani (2015) yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja pada Remaja di Panti Sosial Bina Remaja Yogyakarta” mengungkapkan jika terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja berkaitan dimana semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kesiapan kerja dan begitupun sebaliknya. Kesimpulannya yaitu motivasi berprestasi berkorelasi dengan kesiapan kerja pada individu dimana kedua variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Cukup banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian yang serupa sehingga, penelitian ini berusaha untuk mencari perbedaan dari penelitian terdahulu. Perbedaan pada penelitian ini yaitu penyusunan skala pada motivasi berprestasi dengan menggunakan teori McClelland (Fadlin, 2016) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teori Muray (Fadlin, 2016) Variabel hanya berfokus pada Motivasi Berprestasi dengan Kesiapa Kerja saja, menyebabkan peneliti berminat dalam melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa angkatan 2018/2019 Fakultas Psikologi Univesitas Islam Sultan Agung Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2018/2019 Fakultas Psikologi Unissula.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2018/2019 Fakultas Psikologi Unissula.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja serta dijadikan sumber informasi di bidang psikologi khususnya psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap bisa memberi serta menambah informasi kepada masyarakat luas terkait hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2018/2019 Fakultas Psikologi Unissula.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Makki dkk (2020) menjelaskan kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang yang memiliki keterampilan, kreatifitas serta pengetahuan yang luas untuk membantu seseorang bisa berkontribusi agar siap terjun di dunia yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Sofyan (Baiduri, Husen, & Bustamam, 2019) kesiapan kerja merupakan kemampuan individu yang dapat mempertanggungjawabkan apa yang sedang dikerjakan dengan hasil yang maksimal meskipun dalam pekerjaan tersebut terdapat rintangan serta dapat memenuhi target yang ditentukan. Pendapat yang dikemukakan Fitriyanto (Surokim, 2016) kesiapan kerja adalah keadaan individu ketika bisa menyelaraskan antara kematangan mental serta fisik dan kemampuan agar bisa bekerja dengan baik.

Sugihartono (Zuniarti & Siswanto, 2013) kesiapan kerja merupakan kondisi keseimbangan antara kematangan mental dan fisik serta pengalaman kerja sehingga mampu melaksanakan suatu aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Slameto (Riyanti & Kasyadi, 2021) kesiapan kerja adalah seseorang mempunyai keyakinan yang tinggi untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah dia tergetkan hasilnya, meskipun nanti ditengah terdapat suatu hambatan, maka seseorang tersebut bisa berfikir positif untuk bisa mencari jalan keluar dalam hambatan tersebut. Kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang untuk mengukur kemampuan atau pengetahuan yang diketahui dan nantinya diimplementasikan dibidang pekerjaan (Utami & Hudaniah, 2013).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa teori yang telah diuraikan yaitu kesiapan kerja merupakan kemampuan serta keyakinan individu terhadap jalan yang akan ditempuh nantinya di bidang pekerjaan,

meskipun nanti terdapat suatu halangan, maka akan tetap yakin untuk melewatinya dan mencapai hasil yang diimpikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kartini (Bagea, 2019) mengungkapkan faktor kesiapan kerja ada dua yakni sebagai berikut:

- a. Faktor internal meliputi kepercayaan yang ada pada diri sendiri seperti kebutuhan psikologis, kesehatan, cita-cita, kepribadian, kemampuan dan minat, bakat, motivasi, ketrampilan dan kecakapan, kecerdasan, dan tujuan dalam bekerja.
- b. Faktor eksternal adalah dorongan dari orang lain seperti keluarga, teman atau pun orang lain, yang bisa untuk lebih menyemangati atau memotivasi individu agar lebih memperhatikan tentang kesiapan kerja.

Sofyan (Suryani, Irianto, & Cerya, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

- a. Motivasi belajar yakni kecenderungan individu untuk melaksanakan semua aktivitas yang didorong oleh hasil belajar sebaik mungkin ataupun hasrat untuk mencapai prestasi.
- b. Pengalaman praktek luar yakni suatu kegiatan pembelajaran yang didapat dari luar sekolah seperti, kursus, KKN, training.
- c. Bimbingan vokasional yakni kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara terpadu serta utuh dengan tujuan supaya penyandang disabilitas dapat mempunyai keterampilan dalam pekerjaan berdasarkan kemampuan, minat serta bakat yang dimiliki.
- d. Latar belakang ekonomi orang tua.
- e. Prestasi belajar yakni hasil yang diperoleh dengan baik yang sesuai dengan kemampuan individu dalam masa tertentu pada suatu hal yang dilakukan ataupun dikerjakannya.
- f. Informasi pekerjaan yakni keterangan yang mengarah pada persyaratan pendidikan, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, prospek masa depan serta

sifat-sifat pribadi yang dipentingkan dalam pekerjaan serta hal lain seperti keuntungan yang akan didapatkan.

g. Ekspektasi masuk dunia pekerjaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja menurut Winkel & Hastuti (2007) yaitu:

- a. Taraf intelegansi yaitu kemampuan dalam berpikir dan mencapai prestasi dalam diri individu.
- b. Bakat yaitu kemampuan di suatu bidang kognitif yang dimiliki seseorang.
- c. Minat yaitu suatu keinginan yang ingin dicapai individu.
- d. Pengetahuan yaitu informasi atau ilmu-ilmu yang didapat seseorang di lingkungan luar maupun di lingkungan belajar.
- e. Keadaan Jasmani yaitu suatu ciri-ciri fisik yang dimiliki oleh seseorang, seperti tinggi badan, pendengaran yang baik, penglihatan yang tajam.
- f. Sifat yaitu suatu ciri kepribadian yang dimiliki seseorang seperti, pemarah, emosional, ramah, tulus.
- g. Nilai-nilai kehidupan yaitu nilai yang dianut seseorang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dipilih serta prestasi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, didapati faktor yang memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja yakni faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi berprestasi digunakan peneliti untuk menjadikan variabel bebas. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya motivasi yang termasuk dalam faktor internal.

3. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Terdapat 6 aspek kesiapan kerja menurut Brady (Tentama & Riskiyana, 2020) yakni sebagai berikut:

- a. Tanggungjawab yaitu setiap individu pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang berbeda-beda untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, terutama kegiatan kerja. Tanggung jawab termasuk kedalam aspek

kesiapan kerja yang sangat penting karena disini bisa untuk mengukur sudah siap atau tidaknya individu untuk terjun di dunia pekerjaan.

- b. Fleksibilitas yaitu kemampuan dalam menyesuaikan keadaan yang ada dalam pekerjaan. Dimana individu dapat menyelaraskan tuntutan-tuntutan yang ada dan harus sanggup menyelesaikan hal itu.
- c. Keterampilan, keterampilan disini bisa menambah nilai tambahan bagi individu. Jika individu memiliki keterampilan maka akan mudah untuk perusahaan melirik dirinya karena individu tersebut memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya atau pun bersedia mendapatkan keterampilan baru yang harus dipelajari di pekerjaan.
- d. Komunikasi yang baik akan lebih mempengaruhi individu untuk bisa beradaptasi dalam lingkungan kerja.
- e. Pandangan diri yaitu suatu aspek yang penting untuk menunjang kesiapan kerja. Individu pasti akan mengetahui kemampuan dirinya sendiri, dan ini bisa menguntungkan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Serta bisa lebih percaya diri untuk siap menghadapi tuntutan pekerjaan.
- f. Kesehatan dan keselamatan yaitu individu yang siap fisik dan mental adalah individu yang siap kerja dan mengetahui faktor-faktor keselamatan yang sudah ada prosedurnya.

Pool dan Sewell (Anas & Hamzah, 2017) mengungkapkan bahwa ada empat aspek utama dari kesiapan kerja yakni:

- a. Keterampilan yaitu suatu kemampuan atau bakat dalam diri seseorang yang dapat dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang akan dikerjakan.
- b. Ilmu pengetahuan yaitu individu sebagai calon sarjana yang siap terjun di dunia kerja perlu mengasah lebih banyak ilmu pengetahuan yang selama ini sudah individu dapat, agar nantinya individu tersebut memiliki wawasan yang luas.
- c. Pemahaman yaitu kemampuan individu untuk dapat memahami dan mengingat ilmu yang sudah dipelajari.

d. Atribut Kepribadian adalah mendorong individu untuk bisa mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya ketika individu mendapat suatu tugas atau pekerjaan dari orang lain, individu tersebut bisa menyelesaikan tugas tersebut.

Slameto dalam (Riyanti & Kasyadi, 2021) mengungkapkan terdapat empat aspek kesiapan kerja yaitu:

- a. Aspek perkembangan interaksi, dalam dunia kerja sangat dibutuhkan sekali komunikasi antar individu yang digunakan untuk bisa mencapai suatu tujuan yang sama. Maka dari itu individu harus mempunyai komunikasi yang baik dengan semua orang.
- b. Kematangan jasmani dan rohani yang dimiliki individu yang akan terjun di dunia kerja diharapkan dapat membantu individu untuk mendapatkan manfaat serta pengalaman.
- c. Pengalaman sangat berpengaruh untuk kesiapan kerja individu karena pengalaman yang banyak pada individu akan meningkatkan kepercayaan diri untuk bisa terjun di dunia kerja.
- d. Kesiapan dasar, kesiapan dasar adalah suatu proses pembentukan karakter individu, meliputi kepercayaan diri, mental, lalu ada penambahan-penambahan ilmu pengetahuan. Semua ini sangat dibutuhkan individu untuk mempengaruhi kesiapan kerja individu.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Pool dan Sewell (Anas & Hamzah, 2017) yaitu keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, atribut kepribadian. Hal ini karena aspek Pool dan Sewell (Anas & Hamzah, 2017) memberikan penjelasan yang mewakili tentang masing-masing aspek dan hal ini memudahkan dalam membuat indikator untuk skala kesiapan kerja.

B. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Santrok (Sahidin & Jamil, 2013) menyatakan motivasi berprestasi yaitu keinginan individu dalam menyelesaikan suatu hal guna menggapai standar kesuksesan, juga melaksanakan suatu usaha guna menggapai kesuksesan. Menurut Mc Clelland (Fatchurrochman, 2011) menyebutkan motivasi berprestasi yaitu bentuk usaha dalam menggapai sukses, dengan tujuan agar berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan. Selain itu menurut Djaali (Yustina & Sukardi, 2014) motivasi berprestasi merupakan dorongan individu dalam berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau digapai sebelumnya ataupun yang dibuat atau digapai orang lain. Sedangkan menurut Meggison (Kokom, 2017) menyatakan jika motivasi berhubungan dengan tingkat usaha yang dilaksanakan oleh individu untuk menggapai suatu tujuan tertentu.

Herman (Hermawati, 2014) mengemukakan motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk mengungguli maupun melebihi orang lain, dari sudut diri sendiri maupun orang lain. Menurut Santrock (Putri, 2014) motivasi berprestasi merupakan keinginan dalam menyelesaikan suatu hal guna menggapai sebuah standar kesuksesan. Selain itu, menurut Heckhausen (Sagita, Daharnis, & Syahniar, 2017) motivasi berprestasi merupakan usaha keras individu untuk mempertahankan atau meningkatkan kapabilitas setinggi mungkin di seluruh kegiatan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding. Sedangkan menurut Santrock (Amir, 2016) tingkat efikasi diri seorang mahasiswa dapat berdampak pada menguatkan keyakinan, mempunyai dorongan prestasi yang ingin digapai dalam setiap target yang umum dikenal dengan istilah motivasi berprestasi.

Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil yakni motivasi berprestasi merupakan dorongan yang muncul dari luar maupun dari dalam diri seseorang, terhadap keinginan agar menjadi lebih baik serta mendapatkan prestasi untuk dapat diakui oleh lingkungan sosial ataupun diri sendiri. Motivasi berprestasi juga yang dapat meningkatkan keinginan

seseorang dalam meraih prestasi atau memperoleh hasil yang sesuai dengan keinginan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi menurut McClelland (Fadlin, 2016), yang meliputi:

- a. Keinginan untuk meraih pengakuan dari seorang yang ahli. Seseorang ingin melakukan sesuatu yang menantang, seperti hal yang belum dilakukan oleh orang lain, sehingga karyanya akan diakui orang lain, seperti orang tua dan guru. Pada masa kanak-kanak, keinginan tersebut mulai terbentuk.
- b. Kebutuhan untuk meraih penghargaan. Seseorang ingin orang lain menghargai karyanya. Selain kehormatan, status dan harta tidak ada orang yang tidak ingin dihargai atas kerja kerasnya sendiri.
- c. Kebutuhan untuk berhasil sendiri. Orang dengan motivasi berprestasi cenderung menyukai pekerjaan yang menantang serta berorientasi pada keberhasilan. Orang dengan motivasi berprestasi mempunyai keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga sukses.
- d. Kebutuhan untuk dihormati teman. Seseorang mempunyai keinginan untuk dihormati orang lain di sekitarnya seperti orang tua atau teman. Seseorang dengan motivasi berprestasi akan fokus mendapatkan rasa hormat dan status dari teman-teman mereka.
- e. Kebutuhan untuk bersaing. Seseorang mempunyai keinginan untuk bersaing dengan orang lain, seperti dalam prestasi akademik maupun kompetisi olahraga. Keinginan ini merupakan kebutuhan manusia yang sangat mendasar. Seperti yang diungkapkan Murray, seseorang dengan motivasi berprestasi mempunyai tujuan untuk bersaing dengan orang lain.
- f. Kebutuhan untuk bekerja keras serta lebih unggul. Manusia perlu bekerja untuk memperoleh sesuatu serta melengkapi kebutuhan. Bekerja adalah salah satu inti dari kehidupan manusia, sebab dalam perjalanan hidup,

manusia harus bekerja. Melalui pekerjaan ini, manusia akan berusaha dalam mendapatkan suatu kebutuhan.

Mulya dan Indrawati (2016) menyatakan jika terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi yakni:

- a. Faktor intrinsik, yaitu potensi dasar yang dimiliki, rasa tekun dalam mencapai kesuksesan, harapan yang diimpikan, harga diri yang tinggi, cita-cita, serta tujuan yang ditentukan.
- b. Faktor ekstrinsik yaitu resiko yang muncul sebagai dampak dari prestasi yang dicapai, norma kelompok, dan faktor situasional.

Paparan di atas sesuai dengan pendapat Martaniah (Mulyani, 2015) jika motivasi berprestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

- a. Faktor Internal yang terdiri atas minat dan harapan atau keyakinan, kemampuan, dan kebutuhan.
- b. Faktor Eksternal terdiri dari ada situasi kompetisi, jenis tugas, situasi menantang, serta adanya norma yang harus dicapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor motivasi berprestasi meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu terdiri atas minat dan harapan atau keyakina, kemampuan, dan kebutuhan. Sedangkan faktor eksternal yaitu terdiri dari kompetisi, jenis tugas, situasi menantang, serta adanya norma yang harus dicapai.

3. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Ada dua aspek yang mendasari motivasi berprestasi menurut Cohen (Arvyaty, Maonde, & Noho, 2016) antara lain:

- a. Pengharapan untuk sukses yaitu keinginan individu untuk unggul dan berhasil dalam lingkungan sosial.
- b. Menghindari kegagalan yaitu perjuangan yang cukup kuat dalam meraih keberhasilan karna adanya rasa takut akan kegagalan.

McClelland (Wijaya, Nurmayanti, & Furkan, 2017) menyebutkan aspek motivasi berprestasi dibagi menjadi 6 yaitu:

- a. Menyukai tugas maupun tanggung jawab pribadi, seperti menjalankan tanggung jawab pada tugas, serta menjalankan tugas tepat waktu.
- b. Menyukai umpan balik atas perbuatan (tugas) yang dijalankan, termasuk menerima kritik serta saran sebagai motivasi agar bekerja lebih baik.
- c. Menyukai tugas yang bersifat moderat, termasuk: senang melakukan tugas yang susah.
- d. Tekun serta rajin dalam bekerja, seperti: kreatif dan senang melakukan hal yang menantang.
- e. Penuh perhitungan serta pertimbangan, mencakup: mengerjakan tugas dengan senang hati, serta menyukai hal yang berbeda dari yang lain.
- f. Kesuksesan dalam tugas serta bersifat realistis, termasuk optimis serta kepuasan memperoleh hasil yang maksimal.

Aspek-aspek motivasi berprestasi menurut Luthans (Mulya & Indrawati, 2016) ada 4 yaitu:

- a. Pengambilan Resiko yaitu seseorang memilih mencapai prestasi dengan resiko sedang sehingga ketika melaksanakan tugas ia mempunyai kepercayaan akan keberhasilan serta terhindar dari kegagalan, dan kesuksesan diperoleh melalui cara yang inovatif.
- b. Kebutuhan Umpan Balik, seseorang memilih kegiatan yang dapat memberikan umpan balik cepat serta berharga pada kemajuan untuk pencapaian tujuan.
- c. Puas dengan Prestasi, seseorang dengan tingkat prestasi tinggi menganggap penyelesaian tugas sebagai kesenangan pribadi tanpa berharap imbalan materi, tetapi mempunyai pemikiran yang tertuju pada harapan pada masa depan.
- d. Mengerjakan Tugas dengan Sungguh-Sungguh, seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung teliti serta gigih saat mengerjakan tugas, sehingga mampu menyelesaikannya secara maksimal.

Berdasarkan aspek-aspek dari Luthans (Mulya & Indrawati, 2016) yang meliputi pengambilann resiko, kebutuhan umpan balik, puas dengan prestasi serta mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Karena

penjelasannya mewakili dari masing-masing aspek hal tersebut memudahkan dalam membuat indikator skala motivasi berprestasi.

C. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang yang memiliki keterampilan, kreatifitas serta pengetahuan luas guna membantu seseorang untuk bisa berkontribusi agar siap untuk turun di dunia yang berhubungan dengan pekerjaan (Makki, 2015). Mahasiswa semester akhir harus memiliki kesiapan kerja, mahasiswa juga harus mempunyai keahlian khusus agar dapat meningkatkan kemampuan pribadinya serta mendalami ilmu yang berkaitan dengan karir untuk mendapatkan kesuksesan dalam karir. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kesiapan kerja adalah motivasi berprestasi. Hal tersebut dijelaskan oleh Kardimin (Kusumasari & Rustiana, 2019) faktor yang dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja seorang meliputi faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi berprestasi termasuk ke dalam faktor internal atau faktor yang berasal dari diri individu. Kesiapan kerja akan muncul dengan adanya motivasi berprestasi yang terdapat dalam diri.

Caballero, Walker & Fuller Tyszkiewicz (Sariroh & Yulianto, 2018) menjelaskan kesiapan kerja dijadikan patokan bagi sarjana yang mempunyai kemampuan serta sikap yang dibutuhkan sehingga membuat mereka siap dalam menghadapi lingkungan kerja yang menjadi indikasi potensial dalam kinerja pekerjaan serta potensi untuk kemajuan karir. Usaha untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan baik untuk mendapatkan hal yang diinginkan akan muncul jika mahasiswa memiliki motivasi berprestasi dalam diri (Kusumasari & Rustiana, 2019) dalam penelitiannya memperoleh hasil di mana ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja dimana kontribusinya adalah sebesar 41,50%. Dengan demikian, melalui motivasi berprestasi, akan timbul perasaan untuk melakukan sebuah usaha demi tercapai tujuannya yakni kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

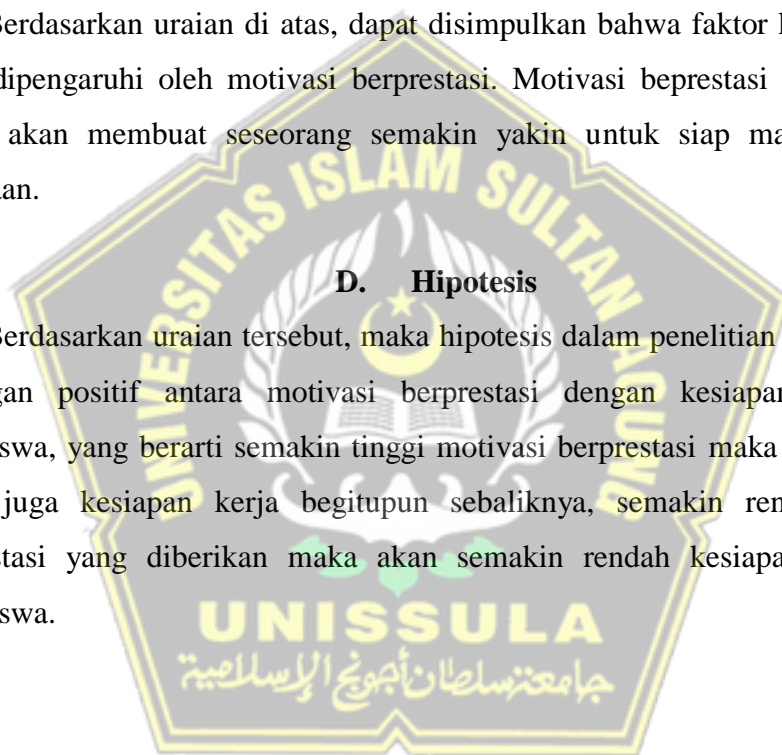
Santrock (Wijaya, Nurmayanti, & Furkan, 2017) motivasi berprestasi yaitu tekad untuk menyelesaikan suatu hal untuk menjadi sukses serta melakukan usaha

guna menggapai suatu tujuan. Motivasi berprestasi berperan penting untuk mencapai sebuah keberhasilan seseorang dan juga salah satu faktor yang dapat menentukan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi masa depannya serta masuk ke dunia kerja. Kanfer (Shobah & Laily, 2012) bahwa proses seseorang dalam mencari pekerjaan berhubungan dengan usaha seseorang untuk menunjukkan kompetensi atau kelebihan dirinya. Asumsinya adalah jika seseorang bisa membuktikan dirinya memiliki kompetensi yang baik maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan semakin besar (Shobah & Laily, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi yang semakin tinggi, akan membuat seseorang semakin yakin untuk siap masuk di dunia pekerjaan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa, yang berarti semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi juga kesiapan kerja begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi yang diberikan maka akan semakin rendah kesiapan kerja pada mahasiswa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data dalam suatu penelitian, perlu menentukan variabel yang digunakan. Adapun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel tergantung (Y) : Kesiapan Kerja
2. Variabel bebas (X) : Motivasi Berprestasi

B. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja sebagai variabel tergantung dan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas.

1. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah seperangkat kerampilan dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk bekerja dalam keadaan apapun. Keterampilan kesiapan bekerja disebut juga dengan istilah *soft skills* atau keterampilan kesiapan kerja. Kesiapan kerja diungkap dengan skala menurut Pool dan Sewell (Anas & Hamzah, 2017) yang menyatakan, bahwa keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu : keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman dan atribut kepribadian. Skor yang diperoleh memperlihatkan kesiapannya mahasiswa untuk menghadapi dunia pekerjaan, dimana skor yang semakin besar menandakan tingkat kesiapan kerjanya subjek semakin tinggi. Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala kesiapan kerja maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa dan sebaliknya.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi berperan penting untuk mencapai sebuah keberhasilan seseorang. Motivasi berprestasi adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi masa depannya untuk memasuki dunia kerja. Seseorang dengan motivasi berprestasi yang

tinggi dapat menyelesaikan suatu proses dalam mencapai tujuannya dan menjadi yang terbaik di kelompoknya (Kusumasari & Rustiana, 2019). Motivasi berprestasi pada penelitian ini mempergunakan skor yang subjek peroleh dalam skala motivasi berprestasi dimana dibentuk berdasar pada sejumlah aspek motivasi berprestasi dari Luthans (Mulya & Indrawati, 2016). Aspek-aspek yang meliputi pengambilan resiko, kebutuhan umpan balik, puas dengan prestasi dan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi pada mahasiswa dan sebaliknya.

C. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kelompok subjek dengan karakteristik tertentu dengan ketentuan penelitian yang akan diteliti, karakteristik yang dapat membedakan antara kelompok subjek dengan kelompok subjek lain yang akan digeneralisasi dari hasil penelitian yang dilakukan Azwar, (2015). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi Psikologi Angkatan 2018 dan 2019 dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 279 orang.

Tabel 1. Populasi Fakultas Psikologi Unissula Angkatan 2018 dan 2019

No	Angkatan	Kelas	Jumlah
1.	2019	A	54
		B	52
		C	52
2.	2018	A	44
		B	40
		C	37
Total			279

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan ketentuan harus memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya, semakin persis karakteristik sampel dengan populasinya maka akan semakin baik karena analisis

penelitian didapatkan dari data sampel yang hasilnya akan digeneralisasikan pada populasi (Azwar,2015).

Sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2018 dan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pemilihan sampel tersebut didasarkan pada karakteristik bahwa sampel yang dipilih merupakan mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang masih aktif kuliah.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling* yaitu randomisasi yang dilakukan terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2011).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menggunakan skala yang terdiri dari dua skala diantaranya yaitu skala kesiapan kerja dan skala motivasi berprestasi, penelitian ini menggunakan perskalaan likert dengan tujuan dapat mengukur atribut dalam diri seseorang seperti sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial Sugiono, (2009), dengan skala likert variabel yang hendak diukur dijabarkan menjadi indikator.

Alasan menggunakan skala dalam penelitian ini yaitu :

- a. Subjek adalah individu paling mengetahui hal mengenai diri sendiri.
- b. Respon jawaban tidak mengandung unsur “benar” atau “salah”. Seluruh jawaban yang di peroleh dapat diterima dengan baik selama jawaban tersebut dijawab dengan bersungguh-sungguh dan jujur.
- c. Biaya yang dikeluarkan relatif lebih murah
- d. Waktu relatif lebih singkat
- e. Dapat sekaligus dilakukan dalam jumlah yang besar

Skala dalam penelitian ini menggunakan alternatif jawaban *favorable* yakni aitem yang mendukung variabel yang akan di ukur. Pernyataan skala yang sangat

sesuai (SS) dengan nilai 4, sesuai (S) dengan nilai 3, tidak sesuai (TS) dengan nilai 2 dan sangat tidak sesuai (STS) dengan nilai 1 sementara aitem *unfavorable* yakni aitem yang tidak mendukung variabel yang hendak diukur. Pernyataan skala yang sangat sesuai (SS) dengan nilai 1, sesuai (S) dengan nilai 2, tidak sesuai (TS) dengan nilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) dengan nilai 4.

Skala yang harus diisi subjek antara lain:

1. Skala Kesiapan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengungkap kesiapan kerja. Penelitian ini didasarkan pada aspek-aspek kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (Anas & Hamzah, 2017). Aspek-aspek yang meliputi keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman dan atribut kepribadian.

Tabel 2. Blueprint Skala Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Keterampilan	4	4	8
2.	Ilmu Pengetahuan	4	4	8
3.	Pemahaman	4	4	8
4.	Atribut Kepribadian	4	4	8
	Total	16	16	32

2. Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi didesain agar dapat diukur bagaimana motivasi berprestasi yang diambil mahasiswa. Penelitian ini didasari pada aspek-aspek motivasi berprestasi menurut Luthans (Mulya & Indrawati, 2016). Aspek-aspek yang meliputi pengambilan resiko, kebutuhan umpan balik, puas dengan prestasi dan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh.

Tabel 3. Blueprint Skala Motivasi Berprestasi

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Pengambilan resiko	4	4	8
2.	Kebutuhan umpan balik	4	4	8
3.	Puas dengan prestasi	4	4	8
4.	Mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	4	4	8
	Total	16	16	32

E. Validitas, Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas

1. Validasi Alat Ukur

Validitas merupakan sejauh mana tingkat akurasi skala atau tes dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila data secara akurat dapat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2012).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi. Validitas isi merupakan aitem di dalam skala dilakukan pengujian berdasarkan logika atau penalaran untuk dapat menilai bahwa aitem skala yang digunakan dalam penelitian mendukung teori dan sesuai dengan tujuan ukurnya. Azwar (2015) menyatakan dalam menguji item dengan tujuan alat ukur skala tidak dapat dilakukan hanya keputusan satu pihak atau penilaian peneliti saja tetapi harus dilakukan melalui proses *professional judgement* oleh seorang yang ahli. *Professional judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Uji daya beda aitem merupakan sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Uji daya beda pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dari Pearson dan korelasi dengan uji *part whole correlation* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0 *Part whole correlation* digunakan dengan tujuan untuk mengoreksi terjadinya *over estimate* maupun *under estimate*. Dengan kriteria pemilihan aitem berdasarkan pada korelasi aitem total dengan batasan $\geq 0,3$ dan dapat diturunkan menjadi 0,25 apabila jumlah aitem yang lolos belum mencukupi jumlah yang diinginkan (Azwar, 2015).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur yaitu sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam pelaksanaan pengukuran pada kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur belum berubah (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1 artinya koefisien yang besarnya semakin mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2012).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas koefisien yaitu menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0. Dalam penelitian ini uji reliabilitas aitem pada instrument alat ukur skala motivasi dan skala dukungan sosial.

F. Teknik Analisis

Analisis data yaitu cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan (Azwar, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik. Alasan digunakannya analisis statistik yaitu sistem ilmiah dalam mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis penyelidikan data dalam bentuk angka.

Teknik analisis data yaitu suatu cara yang dilakukan untuk mengolah data agar menghasilkan suatu kesimpulan yang tepat. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data meliputi teknik analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis. Penelitian ini memakai teknik analisis *Product Moment* digunakan untuk mencari hubungan antara kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa. Pengolahan data menggunakan program *Statistical Product and Service Solution for Windows* (SPSS) versi 20.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah bertujuan guna melakukan persiapan semua hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Langkah pertama yang dilakukan yaitu melakukan observasi tempat dan populasi penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Fakultas Psikologi UNISSULA berdiri pada tanggal 29 Juli 1999 dan berlokasi di Jl. Raya Kaligawe KM 4 Semarang, Jawa Tengah.

Secara umum, gedung Fakultas Psikologi terdiri dari 3 lantai representatif dengan fasilitas *hotspot* sebanyak 31 ruangan dengan luas total 1.574,37meter persegi. Fakultas Psikologi didaftarkan bersamaan dengan perayaan Dies Natalis ke-37 dan Wisuda Sarjana ke-37. Fakultas Psikologi UNISSULA mempunyai 3 bagian yang merupakan gabungan dari dua bagian, seperti berikut:

- a. Bagian Psikologi Sosial, Psikologi Organisasi.
- b. Bagian Psikologi Umum, Eksperimen dan Psikologi Klinis.
- c. Bagian Psikologi Perkembangan dan Psikologi Pendidikan.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang adalah:

- a. Subjek yang dipilih peneliti merupakan mahasiswa.
- b. Berdasarkan hasil wawancara pada mahasiswa Fakultas Psikologi sebagian besar subjek berkata bahwa masih ada kebingungan dengan pekerjaan yang nantinya akan ditekuni setelah lulus kuliah, dan timbul keraguan akan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang ditempuhnya. Hal diatas menyatakan bahwa situasi yang subjek alami yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian.

- c. Penelitian mengenai hubungan motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja belum pernah dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- d. Adanya izin dan penelitian ini telah lulus uji etik dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan untuk penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan yakni: perjanjian penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, serta uji reliabilitas alat ukur.

1. Persiapan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian dibutuhkan persiapan dengan baik supaya penelitian dapat berjalan dengan lancar. Persiapan penelitian diawali dengan mengurus surat perjanjian dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, proses berikutnya penyusunan alat ukur psikologi yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Tahap Perizinan

Persiapan perizinan diawali dengan mengurus surat ijin pelaksanaan penelitian, kemudian surat ijin tersebut diajukan oleh peneliti kepada pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Nomer surat perijinan adalah NO.1018/A.3/Psi-SA/XI/2021 perihal permohonan izin penyebaran angket.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur Psikologi digunakan pada penelitian ini sebagai metode pengumpulan data penelitian ini dengan dua jenis skala, yaitu skala motivasi berprestasi serta skala kesiapan kerja.

1) Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi mencakup empat aspek termasuk pengambilan resiko, kebutuhan umpan balik, puas dengan prestasi, mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Skala motivasi berprestasi berjumlah 32 item yang mencakup 16 aitem *favorable*

dan 16 aitem *unfavorable*. Dengan distribusi sebaran nomor aitem skala penelitian motivasi berprestasi yaitu:

Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Motivasi Berprestasi

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Pengambilan resiko	1,2,3,4	5,6,7,8	8	25%
2.	Kebutuhan umpan balik	9,10,11,12	13,14,15,16	8	25%
3.	Puas dengan prestasi	17,18,19,20	21,22,23,24	8	25%
4.	Mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	25,26,27,28	29,30,31,32	8	25%
Jumlah				32	100%

2) Skala Kesiapan Kerja

Penyusunan skala kesiapan kerja mencakup empat aspek yaitu, keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, atribut kepribadian, skala kesiapan kerja mencakup 32 aitem dengan 16 aitem *favorable* serta 16 aitem *unfavorable*. Dengan distribusi sebaran nomor aitem skala penelitian kesiapan kerja yaitu:

Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Kesiapan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Keterampilan	1,2,3,4	5,6,7,8	8	25%
2.	Ilmu pengetahuan	9,10,11,12	13,14,15,16	8	25%
3.	Pemahaman	17,18,19,20	21,22,23,24	8	25%
4.	Atribut kepribadian	25,26,27,28	29,30,31,32	8	25%
Jumlah				32	100%

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahap setelahnya adalah uji coba alat ukur bertujuan mengidentifikasi reliabilitas skala dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur ini dilakukan tanggal 8 Maret 2021. Subjek uji coba ini adalah

mahasiswa angkatan 2018/2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Rinciannya yaitu:

Tabel 6. Data yang menjadi subyek uji coba

Angkatan	Kelas	Jumlah
2018	A	44
	B	40
	C	37
Total		105

Peneliti membagikan skala uji coba dengan jumlah 121 mahasiswa angkatan 2018 terdapat mahasiswa yang telah mengisi kuesioner sebanyak 105, ada 16 mahasiswa yang tidak mengisi dikarenakan mahasiswa tersebut sulit untuk dihubungi dan ditemui. Kemudian, skala yang sudah terisi dengan penuh diberikan skor sesuai dengan ketentuan serta analisisnya memanfaatkan SPSS versi 20.0.

d. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya yang harus dilaksanakan setelah memberikan skor ke semua skala kemudian uji daya beda aitem serta estimasi koefisien reliabilitas pada skala motivasi berprestasi serta skala kesiapan kerja. Uji ini digunakan guna mengidentifikasi sejauh mana aitem mampu membedakan seseorang yang mempunyai atribut yang bisa diukur maupun tidak. Daya beda aitem terbilang tinggi jika mempunyai koefisien korelasi aitem total $r_{ix} \geq 0,30$ diartikan semua daya beda aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30 disimpulkan memuaskan, sedangkan aitem dengan r_{ix} atau $r_{i(x-1)}$ kurang dari 0,30 disimpulkan sebagai aitem dengan daya beda rendah (Azwar S, 2012).

Uji beda daya aitem yang ada dipenelitian ini di hitung dengan teknik korelasi *product momen* dengan bantuan SPSS (*Statiscal Packages For Social Science*) Versi 20.0. Selanjutnya hasil hitungan uji daya beda serta reliabilitas tiap skala dijelaskan dibawah ini:

1) Skala Motivasi Berprestasi

Berdasarkan pada uji coba beda aitem skala motivasi berprestasi memiliki 32 aitem kemudian setelah dilakukan

pengujian didapatkan 18 aitem daya beda tinggi serta 14 aitem daya beda rendah. Koefisien korelasi daya beda aitem dalam skala motivasi berprestasi yakni diantara 0,312 – 0,562 dengan nilai reliabilitas sebesar 0,820. Adapun daya beda aitem tersebut meliputi:

Tabel 7. Distribusi Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah Skala Motivasi Berprestasi

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR	Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>			
1.	Pengambilan Resiko	1*,2*,3*,4*	5,6*,7,8*	2	6	8
2.	Kebutuhan Umpan Balik	9*,10,11,12*	13*,14,15,16	5	3	8
3.	Puas Dengan Prestasi	17,18,19,20*	21*,22*,23*,24*	3	5	8
4.	Mengerjakan Tugas dengan Sungguh-sungguh	25,26,27,28	29,30,31,32	8	0	8
Total						32

Keterangan (*): aitem dengan daya beda rendah
 DBT: Daya beda tinggi
 DBR: Daya beda rendah

2) Skala Kesiapan Kerja

Berdasar pada uji coba beda aitem skala kesiapan kerja memiliki 32 aitem kemudian setelah di lakukan pengujian didapatkan 28 aitem daya beda tinggi serta 4 aitem daya beda rendah. Koefisien korelasi daya beda aitem dalam skala kesiapan kerja yakni diantara 0,312 – 0,584 dengan nilai reliabilitas sebesar 0,886. Adapun daya beda aitem tersebut meliputi:

Tabel 8. Distribusi Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR	Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>			
1.	Keterampilan	1,2,3,4	7*,6,7,8	7	1	8
2.	Ilmu Pengetahuan	9,10,11,12*	13,14,15,16	7	1	8
3.	Pemahaman Atribut	17,18*,19,20	21,22,23,24	7	1	8
4.	Kepribadian	25,26,27,28*	29,30,31,32	7	1	8
Total						32

Keterangan (*): aitem dengan daya beda rendah

DBT: Daya beda tinggi

DBR: Daya beda rendah

e. Penomoran Ulang

Tahapan setelah dilaksanakan uji daya beda aitem kemudian menyusun aitem menjadi nomor urut baru dengan menghilangkan aitem dengan daya beda rendah serta yang menggunakan aitem berdaya beda tinggi untuk penelitian. Berikut adalah susunan penomoran baru skala motivasi berprestasi serta skala kesiapan kerja:

Tabel 9. Penomoran Ulang Aitem Skala Motivasi Berprestasi

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Pengambilan Resiko	-	5(1),7(2)	2
2.	Kebutuhan Umpan Balik	10(3),11(4)	14(5),15(6)	5
3.	Puas Dengan Prestasi	7(8),18(9)19(10)	-	3
4.	Mengerjakan Tugas Dengan Sungguh-Sungguh	25(11),26(12),27 (13),28(14)	29(15),30(16),31 (17),32(18)	8
Total				18

Tabel 10. Penomoran Ulang Aitem Skala Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Keterampilan	33,34,35,36	38(5),39,40	7
2.	Ilmu Pengetahuan	41,42,43(10)	45,46,47,48	7
3.	Pemahaman	49(15),51,52	53,54,55,56	7
4.	Atribut Kepribadian	57,58(23),59(24)	61,62,63,64	7
Total				28

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 30 Juli – 10 Semtember 2022. *Cluster random sampling* digunakan pada penelitian ini. Sampel yang dilibatkan yaitu angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung, dengan rincian yaitu:

Tabel 11. Data Subjek Penelitian

Angkatan	Kelas	Jumlah
2019	A	54
	B	52
	C	52
	Total	140

Penelitian ini dilaksanakan setelah melaksanakan uji coba alat ukur skala guna memperoleh daya beda aitem serta aitem mana yang lulus guna dijadikan pengambilan data penelitian. Skala penelitian dibagikan kepada 158 mahasiswa yang terdiri dari tiga kelas. Berdasarkan dari skala penelitian yang dibagikan kepada 158 mahasiswa terdapat subjek yang telah mengisi kuesioner sebanyak 140 mahasiswa, terdapat 18 mahasiswa yang tidak mengisi kuesioner karena susah dihubungi dan tidak bisa ditemui. Skala penelitian menggunakan kuesioner *online* berupa *google* formular <https://forms.gle/FooaVekBfvvMdg6c7>. *Cluster random sampling* digunakan sebagai teknik pada sampel ini dengan mengacak dua angkatan, angkatan 2018 digunakan untuk uji coba dan angkatan 2019 digunakan untuk penelitian.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Untuk melaksanakan uji hipotesis, ada syarat yang wajib dipenuhi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Bila syarat tersebut sudah terlaksana, maka analisis dapat dilanjutkan. Berikut adalah uraian uji asumsi yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah guna melihat data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data pada penelitian ini diuji dengan SPSS versi 20 menggunakan teknik *One sample KolmogorovSmirnov* test dimana taraf signifikansi $>0,05$ dianggap berdistribusi normal, demikian apabila taraf signifikansi.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S Z	Sig	P	Ket
Kesiapan Kerja	1.204	0.110	>0.05	Normal

b. Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan melihat apakah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen bersifat linier atau tidak linier. Untuk pengambilan keputusan uji linieritas dapat dilihat dari taraf signifikansi ($p < 0,05$) lalu dapat dikatakan data tersebut bersifat linear, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil data, diperoleh signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai Flinier 2,057. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi berprestasi serta variabel kesiapan kerja mempunyai hubungan yang tidak linier.

2. Uji Hipotesis

Uji prasyarat telah dilaksanakan dan terbukti sudah memenuhi syarat setelahnya dilaksanakan uji hipotesis. Uji hipotesis tujuannya untuk menguji kebenaran didasarkan dari analisis data statistik dan ditarik kesimpulannya apakah hasilnya diterima atau tidak diterima pernyataan tersebut. Teknik analisis yang digunakan dalam uji hipotesis menggunakan *Product Moment*. Hasil dari uji hipotesis memberikan korelasi r_{xy} sebesar 0,491 dengan taraf

signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil dari uraian di atas membuktikan jika terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, sehingga hipotesis diterima. Sumbangan yang didapat dari variabel kesiapan kerja sebesar 24,1 %.

D. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian disusun dengan tujuan memberikan gambaran tentang skor kelompok responden yang terlibat dalam pengukuran serta dapat menjadi sumber informasi pada suatu kondisi responden yang diteliti. Kategori responden dilakukan dengan normatif disesuaikan dengan model distribusi normal. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan responden dalam kelompok posisi berjenjang berdasarkan suatu kontinum sesuai atribut yang diukur (Azwar 2012).

Menurut (Azwar 2012) distribusi normal ada enam bagian dengan satuan standard deviasi. Tiga bagian disebelah kiri *mean* dengan tanda negatif serta tiga bagian disebelah kanan *mean* dengan tanda positif. Penelitian ini membagi distribusi norma subjek dalam lima satuan standard deviasi sehingga didapatkan $6/5 = 1,2$. Norma kategorisasi yang akan digunakan pada penelitian yaitu:

Tabel 13. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	Sangat tinggi
$\mu + 0.6 \sigma < x \leq \mu + 1.8 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.6 \sigma < x \leq \mu + 0.6 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.8 \sigma < x \leq \mu - 0.6 \sigma$	Rendah
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat rendah

Keterangan: μ = Mean Hipotetik

Σ = Standard Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Skala Motivasi Berprestasi

Skala ini mencakup 18 aitem dan setiap aitem diberi skor berkisar antara 1 – 4. Skor minimum yang mungkin diperoleh subjek dalam yakni 18 (18×1) dan skor tertinggi yaitu 72 (18×4). Rentang skor skala sebesar 54 ($72 - 18$) yang terbagi dalam lima satuan standar deviasi dan didapatkan

nilai standard deviasi sejumlah 9 berasal dari $[(72 - 18) : 6]$ dengan *mean* hipotetik sejumlah 45 $[(72 + 18) : 2]$. *Mean* hipotetik digunakan pada penelitian ini agar hasil dapat digeneralisasikan pada populasi dengan karakteristik yang sama. Hasil deskripsi data pada skala variabel motivasi berprestasi:

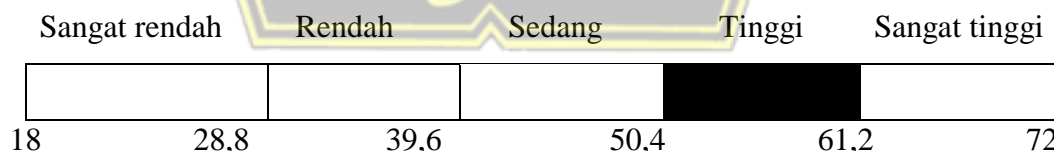
Tabel 14. Deskripsi Skor Motivasi Berprestasi

Deskripsi Skor	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	45	18
Skor Maksimum	67	72
<i>Mean</i>	59,18	45
Standard Deviasi (SD)	3.270	9

Berdasarkan deskripsi skor skala motivasi berprestasi, dapat dilihat *mean* empirik > *mean* hipotetik yang berarti subjek penelitian masuk pada kategori dalam populasinya. Berikut kategorisasi skor skala motivasi berprestasi yang digunakan sebagai deskripsi data variabel secara keseluruhan, yaitu:

Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Berprestasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$61,2 < X \leq 72$	Sangat tinggi	44	31%
$50,4 < X < 61,2$	Tinggi	94	68%
$39,6 < X \leq 50,4$	Sedang	2	1%
$28,8 < X \leq 39,6$	Rendah	0	0%
$18 < X \leq 28,8$	Sangat rendah	0	0%
Total		140	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Berprestasi

Berdasarkan kategorisasi skor yang diperoleh dari skala motivasi berprestasi menunjukkan rentang skor terletak pada kategori tinggi terhadap kelompok sampel pada penelitian ini.

2. Deskripsi Data Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja mencakup 32 aitem dengan 28 aitem berdaya beda tinggi dan setiap aitem diberi skor antara 1 – 4. Skor minimum yang mungkin diperoleh subjek yaitu 28 (28×1) dan skor tertinggi 112 (28×4). Rentang skor skala sejumlah 84 ($112 - 28$) yang terbagi dalam lima satuan standar deviasi, dan didapatkan nilai standard deviasi sejumlah 14 [$(112 - 28) : 6$] dengan *mean* hipotetik sejumlah 70 [$(112 + 28) : 2$]. *Mean* hipotetik digunakan pada penelitian ini agar hasil dapat digeneralisasikan pada populasi dengan karakteristik yang sama. Hasil deskripsi data pada skala variabel Kesiapan Kerja:

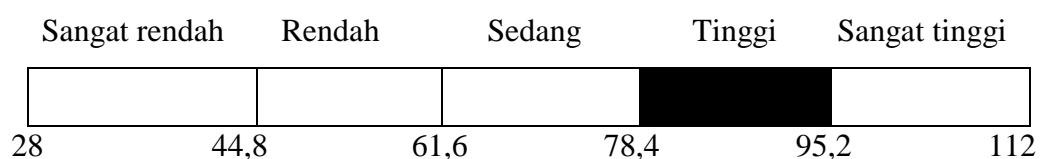
Tabel 16. Deskripsi Skor Kesiapan Kerja

Deskripsi Skor	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	79	28
Skor Maksimum	108	112
<i>Mean</i>	90,99	70
Standard Deviasi (SD)	4,895	14

Berdasarkan deskripsi skor skala kesiapan kerja, dapat dilihat *mean* empirik $>$ *mean* hipotetik yang berarti subjek penelitian berada pada kategori dalam populasinya. Berikut kategorisasi skor skala kesiapan kerja yang di gunakan sebagai deskripsi data variabel secara keseluruhan, yaitu:

Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Kesiapan Kerja

Norma	Kategorisasi	jumlah	Presentase
$95,2 < X \leq 112$	Sangat tinggi	31	22%
$78,4 < X \leq 95,2$	Tinggi	109	78%
$61,6 < X \leq 78,4$	Sedang	0	0%
$44,8 < X \leq 61,6$	Rendah	0	0%
$28 < X \leq 44,8$	Sangat rendah	0	0%
Total		140	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja

Berdasarkan kategorisasi skor yang diperoleh dari skala kesiapan kerja menunjukkan bahwa rentang skor terletak pada kategori terhadap kelompok sampel pada penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa korelasi sebesar $r_{xy} = 0,491$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja, artinya kesiapan kerja akan semakin tinggi jika motivasi berprestasi pada mahasiswa semakin tinggi, sebaliknya kesiapan kerja akan semakin rendah jika motivasi berprestasi pada mahasiswa semakin rendah. Dari analisis yang telah dilakukan juga mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif sebesar $24,1\%$ terhadap kesiapan kerjayang diperoleh dari nilai $R \text{ square } 0,240 \times 100\%$.

Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Kanfer (Shobah & Laily, 2012) bahwa proses seseorang dalam mencari pekerjaan berhubungan dengan usaha seseorang untuk menunjukkan kompetensi atau kelebihan dirinya. Asumsinya adalah jika seseorang bisa menunjukkan bahwa dirinya memiliki kompetensi yang baik maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan semakin besar (Shobah & Laily, 2012). Hubungan tersebut juga sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, salah satunya telah dilaksanakan oleh (Mulyani, 2015) yang mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi dan kesiapan memasuki dunia kerja saling berkaitan dimana semakin tinggi motivasi berprestasi pada mahasiswa akan semakin tinggi kesiapan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi pada mahasiswa akan semakin rendah kesiapan kerja.

Hasil penelitian lainya yang telah dilakukan oleh Kusumasari & Restiana (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman *On The Job Training* (Ojt), Fasilitas Belajar dan Lingkungan Pendidikan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Motivasi Berprestasi” dari penelitian tersebut diperoleh hasil yaitu motivasi

berprestasi berpengaruh secara positif serta signifikan pada kesiapan kerja siswa kelas XII AP SMK Negeri 1 Boyolali.

Dengan demikian, penemuan dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, semakin tinggi motivasi berprestasi pada mahasiswa akan semakin tinggi kesiapan kerja dan semakin tinggi kesiapan kerja akan semakin tinggi motivasi berprestasi pada mahasiswa. Santrok (Sahidin & Jamil, 2013) menyatakan motivasi berprestasi yaitu keinginan individu dalam menyelesaikan suatu hal guna menggapai standar kesuksesan. Brady (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2017) kesiapan kerja mengutamakan pada kepribadian seseorang tersebut, seperti kemampuan untuk siap bekerja dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan yang diperlukan, tidak hanya untuk memperoleh pekerjaan, melainkan bagaimana usaha seseorang untuk mempertahankan pekerjaan setelah mendapatkan posisi yang diinginkan.

F. Kelemahan Penelitian

Peneliti mengetahui jika ada beberapa kelemahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Variabel kesiapan kerja dalam penelitian ini dianggap memiliki ruang lingkup yang kurang luas
2. Penelitian ini menggugurkan banyak aitem *favorabel* di variabel motivasi berprestasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dimana kesiapan kerja akan semakin tinggi jika motivasi berprestasi pada mahasiswa semakin tinggi, sebaliknya kesiapan kerja akan semakin rendah jika motivasi berprestasi pada mahasiswa semakin rendah.

B. Saran

Saran yang peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian kepada pihak-pihak yang terkait yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Saran bagi mahasiswa yaitu diharapkan untuk mempertahankan motivasi berprestasi yang tinggi, meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan kemampuan dengan cara selalu mengutamakan prestasi dalam setiap proses perkuliahan guna mempersiapkan dan membekali diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Bagi pihak fakultas agar lebih memperhatikan kesiapan mahasiswanya dalam hal skill dan kemampuan dalam bekerja serta memberikan wadah bagi para alumni untuk mempermudah dalam proses mencari pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian tentang kesiapan menghadapi dunia kerja sebaiknya mencari ruang lingkup objek yang lebih luas. Variabel kesiapan kerja dalam penelitian ini dianggap belum memiliki ruang lingkup yang luas, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau memperdalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, H. (2016). Korelasi pengaruh faktor efikasi diri dan manajemen diri terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa pendidikan kimia universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 336-342.
- Anas, I., & Hamzah, S. R. (2017). Conceptual study on the enhancement of employability among undergraduates in work-based learning settings. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 65-79.
- Arvyaty, Maonde, F., & Noho, N. (2016, Januari). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi belajar matematika siswa sma negeri dan sma swasta di kota Kendari. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 7, 26 - 42.
- Azwar. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saiffudin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bagea, A. (2019). Pengaruh pengalaman kerja praktik kerja industri dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii program keahlian teknik komputer dan jaringan smk telkom Kendari. *Selami Ips*, 633-646.
- Baiduri, I., Husen, M., & Bustamam, N. (2019). Hubungan konsep diri, minat jurusan dengan kesiapan kerja siswa smk negeri 1 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 19-26.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 128-141.
- Fadlin. (2016). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan hasil belajar fisika peserta didik kelas xi sma di kota Bima. *Eduscience*, 1-7.
- Fatchurrochman, R. (2011). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kesiapan belajar, pelaksanaan prakerin dan pencapaian kompetensi mata pelajaran produktif teknik kendaraan ringan kelas xii. *Edisi Khusus*, 60-69.
- Hermawati, N. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan area pekerjaan dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa psikologi angkatan 2001 UIN SGD Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 69-77.
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-azhar Indonesia Seri Humaniora*, V0. 1 (1), 37-43.

- Irmayanti, Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan soft skill sebagai variabel intervening. *Review Of Accounting And Business*, 1-14.
- Janah, W. O., & Winarno, A. (2015). Pengalaman praktik kerja industri motivasi berprestasi dan keyakinan diri (self-efficacy) pengaruhnya terhadap intensi berwirausaha siswa smk. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 214-221.
- Jasak, F., Sugiharsono, & Sukidjo. (2020). The role of soft skills and adversity quotient on work readiness among students in university. *Dinamika Pendidikan*, 26-39.
- Kokom. (2017). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. *Jurnal Publik*, 114-124.
- Kusumasari, N., & Rustiana, A. (2019). Pengaruh pengalaman ojt, fasilitas belajar, dan lingkungan pendidikan terhadap kesiapan kerja siswa melalui motivasi berprestasi. *Economic Education Analysis Journal*, 366-388.
- Mamahit, H. C. (2016). Hubungan self-determination dan motivasi berprestasi dengan kemampuan pengambilan keputusan siswa sma. *Jurnal Psikologi Psibernetika*, 78-92.
- Mulya, H. A., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan stres akademik pada mahasiswa tingkat pertama fakultas psikologi universitas diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 296-302.
- Mulyani, A. (2015). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan memasuki dunia kerja pada remaja di panti sosial bina remaja Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1-15.
- Putranto, I. (2017). Pengembangan model kerja sama link and match untuk meningkatkan kesiapan kerja bagi lulusan smk kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan Seni Dan Teknologi*, 69-83.
- Putri, E. P. (2014). Hubungan dukungan sosial orang tua, pelatih dan teman dengan motivasi berprestasi akademik dan motivasi berprestasi olahraga (basket) pada mahasiswa atlet basket universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1-11.
- Riyanti, S., & Kasyadi, S. (2021). Motivasi dan pengalaman praktek kerja industri mempengaruhi kesiapan kerja siswa: studi pada siswa smk swasta di kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Ips*, 43-57.

- Sagita, D. D., Daharnis, & Syahniar. (2017). Hubungan self efficacy, motivasi berprestasi, prokrastinasi akademik, dan stres akademik mahasiswa. *Jurnal Bikotetik*, 37-72.
- Sahidin, L., & Jamil, D. (2013). Pengaruh motivasi berprestasi dan persepsi siswa tentang cara guru mengajar terhadap hasil belajar matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 212-22.
- Sanderayanti, D. (2015). Pengaruh motivasi berprestasi dan kemampuan berpikir kritis terhadap hasil belajar matematika siswa di sdn kota Depok. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 222-231.
- Sariroh, M. K., & Yulianto, J. E. (2018). Hubungan efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada universitas x Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 41-51.
- Sitanggang, N. G., Mayangsari, M. D., & Zwagery, R. V. (2018). Hubungan antara penetapan tujuan dengan motivasi berprestasi pada siswa smk negeri 1 Martapura. *Jurnal Kognisia*, 17-22.
- Sugiyono, Prof Dr. (2017). *Metode Penelitian , Kuantitatif , Kualitatif , Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surokim. (2016). Pengaruh praktek kerja lapangan dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja siswa smk. *Psikoborneo*, 349-355.
- Suryani, S., Irianto, A., & Cerya, E. (2018). Pengaruh motivasi belajar dan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii smk bisnis manajemen di kota Solok. *Ecogen*, 870-879.
- Syarip, S. M., Suherman, A., & Yayat. (2018). Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa teknik perbaikan bodi otomotif. *Journal Of Mechanical Engineering Education*, 250-255.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students vocational high school. *International Journal Of Evaluation And Research In Education (IJERE)*, 826-832.
- Utami, Y. G., & Hudaniah. (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 40-52.
- Wardani, D. (2011). Kontribusi keterampilan sosial dalam pembelajaran ips terhadap kesiapan kerja praktek kerja industri. *Edisi Khusus*, 256-266.
- Wijaya, L. A., Nurmayanti, S., & Furkan, L. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi

terhadap produktivitas kerja guru smp negeri di sub rayon 16 terara kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Magister Manajemen*, 1-20.

Yustina, A., & Sukardi, T. (2014). Pengaruh bimbingan kejuruan, motivasi berprestasi, dan kemandirian siswa terhadap kesiapan siswa kelas xii tkj. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 181-194.

Zuniarti, & Siswanto, B. T. (2013). Pengaruh motivasi belajar, kinerja intensitas pembibingan prakerin terhadap kesiapan kerja siswa smk pariwisata DIY. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 405-415.

