

## **REKAYASA MODEL PENGUATAN KESIAPAN KERJA LULUSAN**

### **PENDIDIKAN VOKASI**

**(Studi pada SMK di Kota Semarang)**

**Rauly Sijabat \*)**

#### **Abstract**

*The study of job readiness has been widely researched but is still an interesting topic given the empirical phenomenon which indicates the low level of work readiness. In addition, the findings from the studies that have been conducted on explanatory variables of work readiness are also not conclusive. Departing from this phenomenon, the study again developed a research model that "mated" the empirical and theoretical aspects that could explain the variable work readiness. Empirical testing on the work readiness research model was conducted on vocational education graduates in Semarang who became the object of research. To the object of the study, interviews were conducted using questionnaires to be further analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) as an analytical technique approach. Empirical testing results in the research model and the influence of research variables indicate that the research model is the right model to describe the estimated population. The results of testing the influence between variables indicate that graduate competencies are built through training and industrial work practices, the competencies that are built will create locus of control and self efficacy which ultimately strengthens vocational education graduates' job readiness in Semarang.*

**Keywords:** *training, industrial work practices, competence, self efficacy, locus of control, work readiness.*

#### **Pendahuluan**

Penelitian mengenai kesiapan kerja bukanlah hal baru. Meskipun demikian, studi yang terkait dengan kesiapan kerja masih menjadi topik yang menarik mengingat fenomena

*\*) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Semarang*

empiris yang mengindikasikan masih rendahnya kesiapan kerja. Data prosentase keterserapan pada tahun 2014 sebesar 13,63% dan pada tahun 2015 sebesar 26,88% menunjukkan nilai dari keterserapan belum dapat mencapai lebih dari 50%. Data keterserapan ini, dapat menjadi pijakan awal bahwa lulusan sekolah vokasi di Semarang belum memiliki kesiapan kerja yang matang untuk dapat terjun ke dunia kerja.

Tidak hanya temuan fenomena empiris, hal menarik lainnya yang mendorong dilakukannya studi mengenai kesiapan kerja adalah bahwa hasil dari studi-studi terdahulu belum memberikan kesimpulan yang konklusif mengenai faktor yang menjelaskan kesiapan kerja. Studi yang dilakukan Stevani & Yulhendri (2014) dan Noviana (2014) menggunakan variabel variabel *self efficacy* dalam menjelaskan kesiapan kerja. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti secara statistik memiliki pengaruh nyata dengan arah positif pada kesiapan kerja. Namun, berbeda halnya pada studi Widyowati & Hadjam (2014) pada variabel *self efficacy* dan kesiapan kerja yang menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

Studi lain yang dilakukan oleh Muyasaroh (2013) mengungkapkan bahwa *locus of control* yang terbentuk dalam diri siswa mampu meningkatkan kesiapan siswa memasuki dunia kerja setelah lulus dari sekolah. Namun, pada studi yang dilakukan oleh Widyowati & Hadjam (2014) terhadap variabel *locus of control* dan kesiapan kerja mendapatkan temuan bahwa kesiapan karyawan menghadapi pensiun tidak dapat dijelaskan oleh *locus of control*.

Penelitian mengenai kesiapan lulusan sekolah kejuruan di Semarang memiliki tingkat urgenitas yang tinggi. Hal ini demikian karena hasil studi ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perbaikan manajemen sekolah-sekolah vokasi di Semarang. Selain itu, melalui rekayasa faktor-faktor yang terbukti menjelaskan kesiapan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan peringkat *Human Development Index* melalui perbaikan kesiapan kerja.

Kedua hal inilah (fenomena empiris dan *research gap*) yang kemudian mendorong dilakukannya studi ini untuk mengembangkan sebuah model penelitian yang “mengawinkan” aspek empiris dan teoritis mengenai penguatan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi di Semarang.

## **Telaah Pustaka dan Pengembangan Model Penelitian**

### ***Kesiapan Kerja***

Kondisi fisik dan mental yang termampukan merupakan konsep dasar dari kesiapan. Tenaga yang mencukupi, kondisi kesehatan yang baik merupakan indikasi kondisi fisik yang

siap sedangkan adanya ketertarikan atau intensi dan dorongan yang kuat dalam melakukan kegiatan menjadi indikasi kondisi mental yang siap (Dalyono, 2005). Kegiatan sebagai sumber mata pencaharian atau nafkah merupakan konsep dari kerja yang disampaikan oleh Poerwadarminta (2003). Memperhatikan terminologi pengertian dari kata kesiapan dan kerja maka kesiapan kerja dapat dimaknai sebagai kondisi fisik, mental dan pengalaman individu yang matang serta pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai kemampuan bidang keahliannya.

### ***Pelatihan***

Pelatihan mengandung pengertian sebagai sebuah proses sistematis untuk mengubah tingkah laku yang dimiliki pegawai agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2004). Pelatihan memiliki kaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan saat ini. Hariandja (2002) memiliki definisi tersendiri berkaitan dengan pelatihan, yaitu sebagai suatu usaha yang telah direncanakan oleh organisasi yang ditujukan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.

### ***Praktek Kerja Industri***

Kebijakan *Link and Match* memiliki keterkaitan erat dengan Praktik Kerja industri (Prakerin). *Link*: memiliki makna sebagai pertautan, keterikatan/hubungan interaktif sedangkan *match* memiliki arti sebagai kecocokan, kesesuaian, keserasian, atau kesepadanan. Jadi Praktik Kerja Industri (Prakerin) mengandung makna sebagai bentuk pendidikan keahlian profesional yang diselenggarakan secara sistematis dan sinkron (Rizali dkk, 2009). Syaifudin (2009) memberikan pengertian prakerin sebagai program yang diadakan di SMK sehingga prakerin dianggap sebagai program bersama yang diadakan oleh SMK dengan menggandeng industri untuk dapat dilaksanakan pada dunia usaha atau dunia industri.

### ***Kompetensi***

Sikap dan perilaku, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dikembangkan secara berkesinambungan (*to continue to develop their specialist knowledge and skill*) merupakan makna dari konsep kompetensi yang disampaikan oleh Munadi (2012). Menurut Wijaya (2012), kompetensi berkaitan dengan kestabilan kepribadian individu yang

terukur dari perilakunya yang memuat pengetahuan, kemampuan atau keterampilan dan sikap.

### ***Self Efficacy***

Keyakinan diri (*self-belife*) dalam mengatasi sulitnya tuntutan menjadi pengertian dari *self-efficacy* pada “*proximal personality variable*” yang disampaikan oleh Leon (2007). Pengertian ini mengandung makna sebagai kepercayaan terhadap suatu aksi dan tanggung jawab atas hasil yang berhasil dicapai. *Self efficacy* menurut Norwich (dalam Azwar, 1996) diyakini sebagai faktor personal yang mengarah pada keyakinan diri yang menjadi faktor yang memediasi perilaku individu dengan lingkungannya. Keyakinan yang tinggi yang terpersepsi dalam diri individu akan membuat individu secara kognitif termotivasi sehingga tindakannya menjadi terarah terlebih apabila tujuannya yang hendak dicapai telah dirumuskan dengan jelas.

### ***Locus of Control***

Hal-hal yang terjadi pada diri individu oleh sebagian diyakini dikendalikan oleh apa yang terjadi internal sedangkan sebagian lainnya, kemujuran dan peluang menjadi kekuatan luar yang diyakini menjadi pengendali atas apa yang terjadi dalam diri individu. *Locus of control* adalah persepsi keyakinan seorang individu dalam menghadapi situasi dalam pekerjaannya. Situasi tersebut berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan individu dalam hidupnya. Atwarer (2005) menyatakan bahwa *locus of control* menjadi

*Locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Atwarer, 2005). *Locus of control* terbagi menjadi dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Rotter (dalam Reffiany, 2009) mengukur *locus of control* menggunakan indikator yang diambil dari skala Internal/Eksternal (IE), *locus of control* internal yaitu keyakinan individu bahwa setiap hal yang dialami dan didapatkan individu berasal dari usahanya sendiri dan mereka yakin bahwa kehidupan mereka tidak didasarkan atas keberuntungan dan nasib, sedangkan *locus of control* eksternal yaitu bahwa unsur-unsur eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir lebih kuat untuk menentukan hidup mereka, dan kegagalan atau keberhasilan tidak disebabkan oleh usaha mereka sendiri.

### ***Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi***

Karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu dan kemudian dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim, seringkali dikaitkan dengan kompetensi. Sehingga kemudian, kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Untuk dapat membangun kompetensi, diperlukan pelatihan sebagai langkah awal yang dapat dilakukan (Amaluis, 2014). Hal ini demikian karena melalui pelatihan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dimungkinkan untuk ditingkatkan (Al-Ajlouni *et al*, 2010). Sependapat dengan Amaluis (2014) dan Al-Ajlouni *et al* (2010), Hooper & Holmes (2000) menyatakan bahwa *core competence* dapat dibentuk melalui *teaching, training* dan *learning*.

Berangkat dari uraian di atas, secara teoritis dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada seseorang dapat membangun kompetensi. Secara empirispun keterpengaruh variabel pelatihan dan kompetensi telah diuji oleh beberapa peneliti terdahulu. Studi yang dilakukan oleh Satria & Kuswara (2013) pada variabel pelatihan dan kompetensi menunjukkan bahwa pelatihan secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi. Studi Amaluis (2014) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif terbukti dapat meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi

### ***Pengaruh Praktek Kerja Industri terhadap Kompetensi***

Pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh setelah mengikuti praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu merupakan makna dari pengalaman praktik kerja industri (prakerin). Prakerin menjadi wahana bagi peserta untuk menyerap pengalaman, pengetahuan dan kemampuan yang ada di dunia industri. Sehingga melalui prakerin diharapkan siswa lulusan pendidikan vokasi akan mendapat pengalaman, pengetahuan dan kemampuan yang ada di lingkungan industri. Pengalaman, pengetahuan dan kemampuan tersebut nantinya akan dapat digunakan sebagai modal saat terjun di dunia usaha. Tak hanya mendapatkan pengalaman, pengetahuan dan kemampuan yang ada di dunia kerja, prakerin juga bermanfaat untuk memberikan gambaran mengenai dunia industri yang sesungguhnya. Melalui prakerin, peserta dapat mengetahui secara nyata pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dunia usaha yang selanjutnya akan mendorong atau memotivasi lulusan pendidikan vokasi untuk lebih mempersiapkan diri (Sya'diyah, 2014).

Studi yang dilakukan oleh Mashudi & Widjaja (2016) menunjukkan bahwa praktek kerja lapangan secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Praktek kerja industri berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi

### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Self Efficacy***

Adanya usaha yang keras yang dilakukan oleh individu, didasarkan oleh tumbuhnya *self-efficacy* yang kuat bahwa saat munculnya hambatan sekalipun. Tingginya kemampuan yang dimiliki akan semakin memperkuat *self-efficacy* yang ada dalam diri individu itu sendiri, pun demikian jika terjadi sebaliknya. Hal ini demikian karena keyakinan tinggi akan kemampuan diri juga akan memunculkan keyakinan yang tinggi pula akan kemampuan untuk terselesaikannya tugas yang baik.

Stevani & Yulhendri (2014) telah melakukan studi pada variabel kompetensi dan *self efficacy*. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa keterampilan terbukti memiliki pengaruh nyata pada arah yang positif terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan *self efficacy*

### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Locus of Control***

Salah satu prediktor dari faktor internal yang menjelaskan ketersiapan kerja calon tenaga kerja adalah *internal locus of control*. Keterhubungan hasil yang diperoleh dari perilaku yang dilakukan merupakan konsep yang dijelaskan dari *locus of control*. Apabila dihubungkan dengan pemilihan karir maka locus of control dimaknai sebagai sejauh mana potensi diri diberdayakan untuk mendapatkan hasil yang paling baik dari karir yang mampu dicapai (Pratama & Suharnan, 2014).

Studi yang dilakukan oleh Smith (1989) pada variabel coping skill training dan *locus of control* menunjukkan bahwa *coping skill training* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan locus of control

### ***Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja***

Memasuki dunia kerja dibutuhkan kesiapan baik fisik dan mental. Selain pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang telah dimiliki calon tenaga kerja, kesiapan mental calon tenaga kerja sangat diperlukan. Bandura (1997) dalam teori kognitif sosial mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. *Self efficacy* mempengaruhi kondisi internal seseorang dalam kesiapan kerja, sehingga dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri calon tenaga kerja untuk berani menghadapi persaingan yang ketat di dunia usaha dan industri (DU/DI). *Self efficacy* dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu *level/magnitude*, *strenght*, dan *generality*. Ciri-ciri memiliki *self efficacy* yang tinggi menurut Bandura dalam penelitian Appelbaum (1996) adalah calon tenaga kerja mampu menghadapi kesulitan dan mampu mencapai tujuannya, cita-cita dan harapan yang tinggi serta percaya dengan kemampuan yang dimiliki dan mampu memanagemen waktu serta memiliki satu atau lebih keahlian. Sehingga dengan pengetahuan yang telah dikuasai, pengalaman yang dimiliki, dan kepercayaan diri terhadap kemampuannya maka kesiapan kerja calon tenaga kerja dapat maksimal.

Stevani & Yulhendri (2014) juga telah melakukan studi pada kedua variabel *self efficacy* dan kesiapan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula dengan studi yang dilakukan oleh Noviana (2014) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, tidak demikian dengan studi yang dilakukan oleh Widyowati & Hadjam (2014) pada variabel *self efficacy* dan kesiapan kerja yang menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H5: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap peningkatan kesiapan kerja

### ***Pengaruh Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja***

Kepercayaan seseorang untuk mengendalikan nasib sendiri atau kepercayaan untuk mengendalikan faktor eksternal di luar diri yang berpotensi mempengaruhi nasibnya merupakan konsep dari *locus of control*. Namun, aspek kepribadian yang timbul bisa berbeda apabila terdapat perbedaan pada *locus of control* individu. Locus of control internal dalam diri remaja memungkinkan dirinya meyakini bahwa hidupnya dapat diatur dan

diarahkan serta memiliki tanggung jawab atas apa yang hendak dicapai maupun yang akan diterima (Aji, 2010).

Muyasaroh (2013) menemukan pada studinya bahwa *locus of control* yang terbentuk pada siswa akan memicu meningkatnya kesiapan kerja siswa setelah lulus dari sekolah. Artinya, *locus of control* yang terbentuk pada siswa yang semakin baik akan memperbesar kecenderungan siswa untuk meningkatkan kesiapan kerjanya.

Namun, pada studi yang dilakukan oleh Widyowati & Hadjam (2014) terhadap variabel *locus of control* dan kesiapan kerja menunjukkan bahwa *locus of control* terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H6: *Locus of control* terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kesiapan kerja

## **Metode Penelitian**

### ***Pengembangan Indikator Variabel Penelitian***

Model penelitian empiris yang dikembangkan dalam studi ini menggunakan variabel-variabel unobserved yang dalam pengukurannya diperlukan indikator. Adapun indikator-indikator yang dikembangkan untuk pengukuran variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pelatihan

Tiga indikator digunakan untuk mengukur variabel pelatihan yang diadopsi dari studi dari Gomes, Faustino Cardoso (2000), yaitu reaksi peserta (X1), pembelajaran (X2), dan hasil (X3).

#### 2. Variabel Praktek Kerja Industri

Variabel praktek kerja industri diukur melalui empat indikator hasil adopsi dari penelitian Rizali dkk (2009) yang meliputi kecocokan (X4), kesesuaian (X5), keserasian (X6), dan kesepadanan (X7).

#### 3. Variabel Kompetensi

Pengukuran variabel kompetensi dilakukan dengan mengadopsi indikator dari studi Amaluis (2014), yang meliputi keterampilan (skill) (X8), sikap (X9), perilaku (X10), dan pengetahuan (X11).

#### 4. Variabel *Self Efficacy*

Studi Hamaheck dalam Rakhmat (2004) dan Pratama & Suharnan (2014) menjadi sumber rujukan dalam mengembangkan indikator pengukuran variabel *self efficacy* yang meliputi: keyakinan akan kemampuannya mengatasi masalah (X12), keyakinan akan

kesetaraan dengan orang lain (X13), penerimaan pujian tanpa rasa malu (X14), kesadaran akan perasaan ingin dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat (X15), keyakinan akan kemampuan memperbaiki dirinya karena ia merasa sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha mengubahnya (X16).

#### 5. Variabel *Locus of Control*

*Locus of control* diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang diadopsi dari studi yang dilakukan oleh Rotter dalam Wiriani (2011), dan Pratama & Suharnan (2014) yang meliputi segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri (X17), yakin kemampuan sendiri (X18), keberhasilan individu karena kerja keras (X19), segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan (X20), kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup (X21), kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya (X22), dan kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri (X23).

#### 6. Variabel Kesiapan Kerja

Pengukuran variabel kesiapan kerja dilakukan dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari studi Anggraeni (2013) dan Dinata (2013) yang meliputi mempunyai pertimbangan logis (X24), mempunyai kemampuan bekerja sama (X25), mempunyai sikap kritis (X26), bertanggung jawab (X27), dan berambisi untuk maju (X28).

### ***Populasi dan Sampel***

Studi ini menggunakan siswa Kelas XII dari 90 Sekolah Vokasi yang terdapat di Kota Semarang sebagai populasi penelitian.

Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan pendekatan jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10 (Ferdinand, 2005). Pengukuran terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan 28 indikator maka merujuk pada pendekatan rumus yang ada secara teoritis diperlukan sejumlah 140-280 sampel untuk menguji model penelitian. Pendekatan ukuran sampel untuk teknik analisis SEM dengan menggunakan *Maximum Likelihood* sebagai teknik estimasi menurut Hair, dkk dalam Ferdinand (2005) adalah 100 – 200 sampel. Berpijak pada pendapat tersebut maka digunakan sampel penelitian sejumlah 180 responden.

### ***Teknik Pengambilan Sampel***

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling* dengan kriteria responden adalah siswa Kelas XII di Sekolah Vokasi di Kota Semarang dan tiap sekolah diambil sebanyak 2 siswa.

### ***Metode Pengumpulan Data***

Data-data penelitian yang meliputi variabel pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, self efficacy, locus of control, dan kesiapan kerja diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Responden diminta untuk memberikan respon atas pernyataan yang diajukan dengan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti pada rentang 1 s.d 10.

### ***Metode Analisis***

Pengujian statistik untuk model empiris serta keterpengaruhannya antar variabel dilakukan dengan pendekatan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

## **Hasil Penelitian**

### ***Analisis Konfirmatori***

Analisis konfirmasi merupakan tahapan yang dilakukan untuk menentukan kemampuan indikator dalam mengukur variabel yang diamati. Analisis konfirmasi dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan analisis, yaitu analisis bobot factor dan nilai *standardized regression weight* (Ferdinand, 2006).

**Tabel 1**  
**Nilai *Regression Weight* Indikator Variabel Penelitian**

	Std. Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X1 <--- Pelatihan	,816	1,000			
X2 <--- Pelatihan	,822	,973	,108	8,993	***
X3 <--- Pelatihan	,846	1,126	,123	9,148	***
X4 <--- Prakerin	,865	1,000			
X5 <--- Prakerin	,833	1,060	,100	10,587	***
X6 <--- Prakerin	,779	,949	,099	9,619	***
X7 <--- Prakerin	,834	,942	,088	10,699	***
X9 <--- Kompetensi	,875	1,000			
X10 <--- Kompetensi	,845	1,034	,090	11,430	***
X11 <--- Kompetensi	,890	1,028	,086	11,953	***
X8 <--- Kompetensi	,292	,324	,108	3,008	,003
X12 <--- Self Efficacy	,278	1,000			
X13 <--- Self Efficacy	,688	2,212	,825	2,680	,007
X14 <--- Self Efficacy	,722	2,539	,945	2,686	,007
X15 <--- Self Efficacy	,819	2,920	1,064	2,743	,006
X16 <--- Self Efficacy	,813	2,702	,981	2,755	,006
X17 <--- LOC	,622	1,000			
X18 <--- LOC	,606	,962	,173	5,549	***
X19 <--- LOC	,613	,957	,174	5,504	***
X20 <--- LOC	,679	1,214	,205	5,913	***
X21 <--- LOC	,716	1,339	,219	6,108	***
X22 <--- LOC	,651	1,211	,215	5,638	***
X23 <--- LOC	,695	1,376	,232	5,928	***
X24 <--- Kesiapan Kerja	,722	1,000			
X25 <--- Kesiapan Kerja	,620	,794	,118	6,737	***
X26 <--- Kesiapan Kerja	,611	,831	,126	6,611	***
X27 <--- Kesiapan Kerja	,702	1,061	,140	7,581	***
X28 <--- Kesiapan Kerja	,626	,937	,139	6,735	***

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Nilai *standardized regression weight* bersama dengan nilai bobot faktor digunakan untuk menentukan kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel yang diukur. Nilai syarat *standardized regression weight* adalah  $\geq 0,60$  sedangkan bobot faktor dianalisis dengan memperhatikan nilai *Critical Ratio* nilai kritis  $> 1,96$  dan nilai probabilitas dengan nilai kritis  $< 0,05$ .

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 4.1 terlihat bahwa terdapat beberapa indikator, yaitu X8 yang merupakan indikator dari variabel kompetensi dan X12 yang merupakan indikator variabel self efficacy memiliki nilai *standardized regression weight*  $< 0,6$  artinya indikator X8 dan X12 tidak dapat secara bersama-sama menyajikan unidimensionalitas untuk variabel latennya. Mengacu pada hasil analisis konfirmatori ini maka indikator X8 dan X12 tidak diikutsertakan atau dikeluarkan dari pengukuran variabel yang diteliti.

## Pengujian Persyaratan SEM

Pengujian asumsi SEM merupakan uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis SEM. Berikut ini

### 1. Evaluasi Sebaran Data

Penggunaan SEM sebagai pendekatan analisis data menghendaki agar sebaran data mengikuti asumsi normalitas. Untuk dapat mengatakan bahwa data tersebar normal disyaratkan CR untuk *multivariate* berada pada rentang  $\pm 2.58$  pada  $\alpha = 1\%$  (Ghozali, 2004).

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas Data**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X16	1,000	10,000	,599	2,587	-,165	-,356
X15	1,000	10,000	,785	3,391	,248	,535
X14	1,000	10,000	,564	2,438	-,181	-,392
X13	1,000	10,000	,457	1,974	,227	,490
X28	1,000	10,000	,501	2,164	-,172	-,371
X27	1,000	9,000	,171	,740	-,963	-2,080
X26	1,000	10,000	,444	1,918	-,341	-,737
X25	1,000	9,000	,367	1,586	-,751	-1,622
X24	1,000	9,000	,275	1,186	-,878	-1,897
X23	1,000	10,000	,586	2,531	-,417	-,902
X22	1,000	9,000	,248	1,069	-,758	-1,637
X21	1,000	10,000	,467	2,017	-,244	-,527
X20	1,000	9,000	,276	1,190	-,290	-,626
X19	1,000	8,000	,017	,074	-,934	-2,017
X18	1,000	9,000	-,036	-,156	-,709	-1,531
X17	1,000	8,000	,172	,744	-,838	-1,810
X11	1,000	10,000	,664	2,870	,001	,002
X10	1,000	10,000	,540	2,332	-,299	-,646
X9	1,000	10,000	,658	2,845	,099	,213
X7	2,000	10,000	-,259	-1,119	-,630	-1,360
X6	1,000	10,000	-,125	-,538	-,588	-1,269
X5	1,000	10,000	-,012	-,051	-,665	-1,437
X4	2,000	10,000	,037	,160	-,730	-1,576
X3	1,000	10,000	-,534	-2,307	-,594	-1,283
X2	1,000	10,000	-,394	-1,701	-,926	-2,000
X1	1,000	10,000	-,330	-1,427	-,800	-1,728
Multivariate					10,399	1,442

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Nilai CR multivariate hasil uji sebaran data adalah sebesar  $1,442 < 2,58$ . Hasil perhitungan ini menjadi bukti bahwa sebaran data penelitian memenuhi kaidah normalitas.

### 2. Evaluasi Outliers

Evaluasi ini dilakukan untuk mengamati ada atau tidaknya kemunculan data penelitian yang bersifat ekstrim baik yang bersifat tunggal maupun ekstrim (Hair, *et al.*, 1995, dalam Ferdinand, 2006). Uji Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) menjadi pendekatan yang dilakukan untuk evaluasi outliers.

**Tabel 3**  
**Evaluasi Outliers**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	44,167	,015	,805
9	42,819	,020	,663
10	40,427	,035	,762
20	37,994	,061	,913
37	37,263	,071	,904

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Evaluasi outliers dilakukan dengan membandingkan nilai Chi Square tabel dan Chi Square Hitung dengan ketentuan Chi Square hitung < Chi Square tabel. Chi Square tabel ditentukan dengan menggunakan derajat bebas 26 (jumlah indikator) pada tingkat  $\alpha < 0,001$  adalah Chi Square (26 ; 0,001) = 54,052 sedangkan Chi Square hitung dilihat dari nilai jarak Mahalanobis maksimal = 44,167. Mencermati hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan kemunculan data ekstrim pada data penelitian.

### 3. Evaluasi *Multicollinearity* dan *Singularity*

Pada pengujian model empiris yang melibatkan variabel eksogen lebih dari satu maka antar variabel eksogen tidak diharapkan memiliki kedekatan yang kuat yang ditunjukkan dari nilai *Determinant of sample covariance matrix* yang mendekati atau sama dengan nol. Kondisi inilah yang disebut dengan masalah multikolinierity. Nilai *Determinant of sample covariance matrix* untuk penelitian ini adalah 3518345664,532. Mengacu pada hasil *determinant of sample covariance matrix* yang berada sangat jauh dari nol artinya tidak terdapat masalah *muticollinearity* antar variabel eksogen.

### 4. Evaluasi Nilai Residual

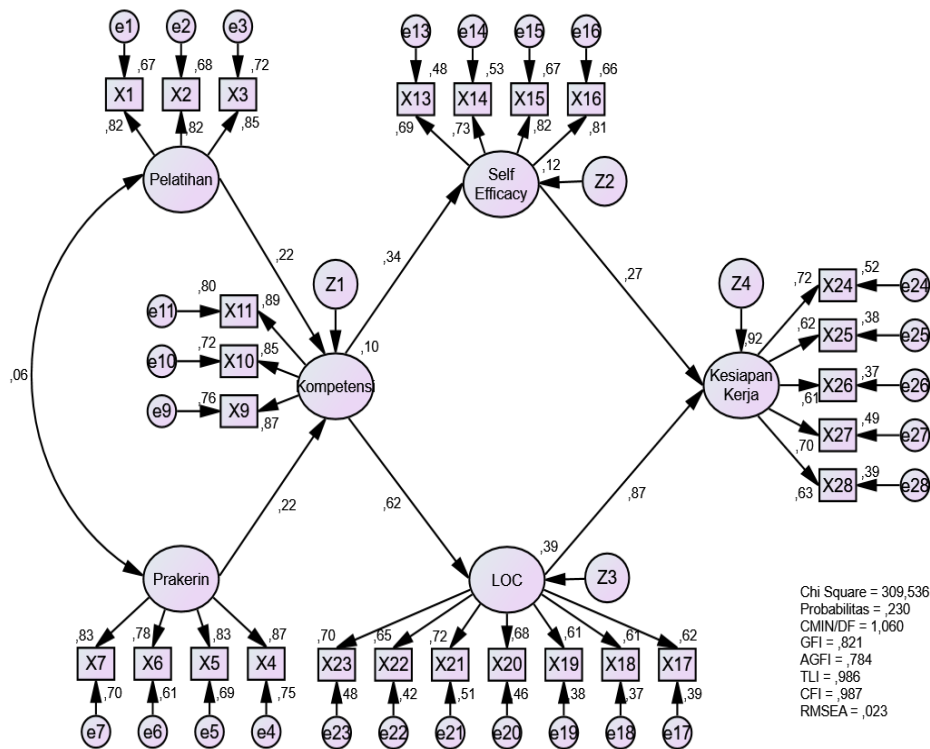
Evaluasi nilai residual berkaitan erat dengan kemungkinan dilakukannya modifikasi pada model penelitian yang disebabkan oleh tingginya residu atau kesalahan yang dihasilkan dari pengujian model penelitian. Indikasi tingginya kesalahan atau residu ditunjukkan dari nilai *standardized residual* bernilai > 2,58 yang jumlahnya melebihi 5% dari jumlah seluruh nilai *standardized residual* yang dihasilkan dari pengujian model (Ferdinand, 2006).

Berdasarkan hasil pengujian model penelitian ditemukan satu *standardized residual kovarians* yang nilainya > 2,58. Jika temuan penelitian dibandingkan dengan kriteria yang disyaratkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah residual atau dengan kata lain, model tidak memerlukan modifikasi.

**Analisis Full Model**

Analisis model penelitian dilakukan untuk menguji kelayakan model yang dikembangkan dalam melakukan estimasi terhadap populasi yang diteliti (Ferdinand, 2006) yang hasil pengujiannya diuraikan di bawah ini.

**Gambar 1  
Pengujian Model Penelitian**



Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hasil pengujian kesesuaian model yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4  
Hasil Pengujian Kelayakan Full Model**

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	<b>Hasil</b>	<b>Evaluasi Model</b>
Chi-Square (df = 292)	< 332,854	309,536	Baik
Probability	≥ 0,05	0,230	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,060	Baik
GFI	0,90 ≤ GFI < 1,00	0,821	Marginal
AGFI	0,90 ≤ AGFI < 1,00	0,784	Marginal
TLI	0,95 ≤ TLI < 1,00	0,986	Baik
CFI	0,95 ≤ CFI < 1,00	0,987	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,023	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan memperhatikan nilai Chi Square hitung dan probabilitas yang dibandingkan dengan nilai kritisnya. Model penelitian dikatakan fit bila Chi Square hitung < Chi Square kritis dan probabilitas > 0,05. Chi Square hitung yang dihasilkan adalah sebesar 309,536 dengan probabilitas 0,230 dimana kedua nilai tersebut memenuhi kriteria untuk dapat menarik kesimpulan bahwa model empiris yang dikembangkan merupakan model yang cocok atau fit dengan populasi yang diestimasi.

### *Uji Kausalitas*

Pengujian kausalitas diperlukan untuk menguji signifikansi keterpengaruhannya antar variabel yang dilakukan dengan membandingkan nilai CR dengan nilai t kritis dan probabilitas dengan nilai Alpha.

**Tabel 5**  
**Pengujian Hipotesis**

			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kompetensi	<---	Pelatihan	,216	,201	,097	2,071	,038
Kompetensi	<---	Prakerin	,217	,219	,103	2,127	,033
Self Efficacy	<---	Kompetensi	,343	,258	,083	3,100	,002
LOC	<---	Kompetensi	,623	,405	,079	5,150	***
Kesiapan Kerja	<---	LOC	,867	1,095	,195	5,621	***
Kesiapan_Kerja	<---	Self_Efficacy	,270	,296	,106	2,779	,005

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

#### **1. Pengujian Hipotesis Pertama**

Pengujian keterpengaruhannya pelatihan terhadap kompetensi dilakukan dengan memperhatikan parameter estimasi yang dihasilkan yang dibandingkan dengan nilai kritis dari masing-masing parameter estimasi. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi diperoleh nilai CR sebesar 2,071 dengan probabilitas sebesar 0,038. Oleh karena nilai CR (2,071) > 2,00 dan nilai probabilitas (0,038) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara nyata dapat dijelaskan oleh pelatihan dengan arah pengaruh yang positif.

#### **2. Pengujian Hipotesis Kedua**

Pengujian keterpengaruhannya praktek kerja industri terhadap kompetensi dilakukan dengan memperhatikan parameter estimasi yang dihasilkan yang dibandingkan dengan nilai kritis dari masing-masing parameter estimasi. Pengaruh praktek kerja industri terhadap kompetensi diperoleh nilai CR sebesar 2,127 dengan probabilitas sebesar 0,033. Oleh karena nilai CR (2,127) > 2,00 dan nilai probabilitas (0,033) < 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa variasi yang terjadi pada kompetensi secara nyata dapat dijelaskan oleh variabel praktek kerja industri dengan arah pengaruh yang positif.

### **3. Pengujian Hipotesis Ketiga**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap *self efficacy* menunjukkan nilai CR sebesar 3,100 dengan probabilitas sebesar 0,002. Oleh karena nilai CR  $(3,100) > 2,00$  dan nilai probabilitas  $(0,002) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *self efficacy*.

### **4. Pengujian Hipotesis Keempat**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap *locus of control* menunjukkan nilai CR sebesar 5,150 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai CR  $(5,150) > 2,00$  dan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *locus of control*.

### **5. Pengujian Hipotesis Kelima**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,779 dengan probabilitas sebesar 0,005. Oleh karena nilai CR  $(2,779) > 2,00$  dan nilai probabilitas  $(0,005) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja.

### **6. Pengujian Hipotesis Keenam**

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,621 dengan probabilitas sebesar 0,005. Oleh karena nilai CR  $(5,621) > 2,00$  dan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja.

## **Simpulan dan Implikasi Manajerial**

### ***Simpulan***

Model yang dikembangkan pada studi ini telah diuji dengan menggunakan data empiris. Hasilnya menunjukkan bahwa model penguatan kesiapan kerja merupakan model yang fit, artinya dapat menjelaskan fenomena empiris yang diteliti pada obyek penelitian dimana kesiapan kerja lulusan sekolah vokasi di Semarang dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan *locus of control*. *Self efficacy* dan *locus of control* dibangun melalui kompetensi yang

kuat yang dimiliki oleh lulusan sekolah vokasi. Kompetensi sendiri memerlukan dukungan pelatihan dan praktek kerja industri.

### ***Implikasi Manajerial***

Studi mengenai “Rekayasa Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi (Studi pada SMK di Kota Semarang)” berangkat dari adanya temuan fenomena empiris dan fenomena teoritis. Fenomena empiris yang diperoleh dari studi ini terkait dengan tingkat prosentase keterserapan pada tahun 2014 sebesar 13,63% dan pada tahun 2015 sebesar 26,88% menunjukkan nilai dari keterserapan belum dapat mencapai lebih dari 50%. Data keterserapan ini, dapat menjadi pijakan awal bahwa lulusan sekolah vokasi di Semarang belum memiliki kesiapan kerja yang matang untuk dapat terjun ke dunia kerja. Terkait fenomena teoritis adalah mengenai masih adanya perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang dapat menjelaskan kesiapan kerja. Pemasalahan tersebut mendorong studi ini untuk mengembangkan sebuah model kesiapan kerja dengan menggunakan lima peubah yang menjelaskan, yaitu pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, *self efficacy* dan *locus of control*. Oleh sebab itu, implikasi manajerial yang diajukan dalam penelitian ini untuk meningkatkan kesiapan kerja akan terkait dengan variabel *self efficacy* dan *locus of control* yang diupayakan melalui pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi.

Adapun implikasi manajerial yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terkait kompetensi, diperlukan kurikulum pelatihan yang berbasis KKNI sehingga kompetensi yang diperoleh sesuai tuntutan dunia kerja, praktek industri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta program-program pelatihan yang sesuai dengan permintaan dunia kerja dan peserta pelatihan.
2. Terkait dengan praktek kerja industri (prakerin) adalah perlunya institusi memfasilitas peserta untuk memperoleh perusahaan sebagai tempat magang yang sesuai dengan kompetensi.
3. Terkait dengan pelatihan, sebelum pelatihan di mulai, akan lebih baik apabila peserta pelatihan diberikan replacement test sehingga kemampuan yang dimiliki peserta untuk tiap kelasnya homogen. Selain itu, pelatihan yang diberikan di BBPLK Semarang belum memisahkan antara *hard skill* dan *soft skill* serta lebih banyak atau bahkan seluruh pelatihan yang diberikan di masih bersifat *hard skill*. Berangkat dari temuan tersebut maka institusi perlu mengkategorikan pelatihan-pelatihan yang bersifat *hard*

*skill* dan *soft skill* dan menyeimbangkan ketersediaannya sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

### Daftar Pustaka

- Aji, R (2010), *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMKN 4 Purwokerto*. Diakses Pada Tanggal 19 Agustus 2016 dari [http://eprints.undip.ac.id/24802/1/LOC\\_internal\\_dan\\_Kematangan\\_Karir.pdf/journal.html](http://eprints.undip.ac.id/24802/1/LOC_internal_dan_Kematangan_Karir.pdf/journal.html)
- Amaluis, Dina (2014), Analisis Efektifitas Program Pelatihan Diklat PIM III terhadap Kompetensi Pejabat Eselon III di Pemerintah Kabupaten Agam, *Economica*, 3 (1), 18-26.
- Atwarer, E (2005), *Psychology for living: Adjustment, Growth and Behaviour Today (8th Edition)*. New Jersey: Pearson Prentice.
- Azwar, S (1996), *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Bandura, A (1997), *Self Efficacy: The Exercise of Control*, Freeman, New York.
- Dalyono (2005), *Psikologi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dinata, Muhamad Riga Yoga (2013), Peran Konsep Diri dan Kesiapan Kerja terhadap Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir dalam Menghadapi Dunia Kerja.
- Ferdinand, Augusty (2005), *Structural Equation Modeling*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hooper Nick & Gary Holmes (2000), *Core Competence And Education*, Kluwer Academic Publishers.
- Mashudi, Choirul & Andang Widjaja (2016), Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industri terhadap Kompetensi Keahlian Siswa Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 1 Pacitan, *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, 2 (2), 259-263.

- Muyasaroh, Hana (2013), Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK N 1 Surakarta.
- Noviana (2014), Pengaruh Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Akuntansi, Program Praktek Industri dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi di SMKN 1 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014, *Economic Education Analysis Journal*, 3 (1).
- Poerwadarminta, W.S (2003), *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Pratama, Beny Dwi & Suharnan (2014), Hubungan antara Konsep Diri dan Internal Locus of Control dengan Kematangan Karir Siswa SMA, *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3 (3), 213-222.
- Rakhmat, J (2004), *Psikologi Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Reffiany (2009), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan yang Diinteraksikan Dengan Pengendalian Sikap Individu (*Locus of Control*) Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPRS) Medan.
- Rizali, Ahmad dkk (2009), *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, Gramedia, Jakarta.
- Stevani & Yulhendri (2014), Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang.
- Sya'diyah, Nurul Kholifatus (2014), Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Program Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Taruna Jaya Gresik.
- Widyowati, Arini & Noor Rochman Hadjam (2014), Peran Core Self Evaluation dalam Memprediksi Persiapan Pensiun, *Humanitas*, 11 (2), 93-102.
- Wijaya, Aziiz Aji (2012), Pengaruh Prestasi Mata Pelajaran K3 dan Pengalaman Praktik Industri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII SMK Muda Patria Kalasan, Universitas Negeri Yogyakarta, Tersedia:<http://199.91.153.204/ph6judl178eg/f47zl2wqur7au1s/30.09.rar> diakses pada tanggal 18 Februari 2017
- Wiriani, W (2011), *Efek Moderasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Badung*, Tesis, tidak diterbitkan, Universitas Udayana Denpasar.