

**Pengaruh Efikasi Diri dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X  
dan XI SMK Negeri di Jakarta**

**Dr. Nuryetty Zain, M.M<sup>1</sup>**

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: nuryetty\_zain@unj.ac.id

**Marsofiyati, S.Pd<sup>2</sup>**

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: marsofiyati@unj.ac.id

**Jeniar Ramadhanty<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: Jeniarramadhanty05@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an effect of self-efficacy and career guidance on work readiness of class X and XI students at one of SMK Negeri in Jakarta. The research method used was a survey method. The population in this study is 499 students and the sample is 202 students. Data on work readiness (Y), self-efficacy (X1), and career guidance (X2) are primary data using a Likert scale. The data analysis technique used is the first measurement of the outer model consisting of individual reliability with a result greater than 0.7 ( $> 0.7$ ). Construct reliability with results greater than 0.7 ( $> 0.7$ ). The composite reliability value is greater than 0.6 ( $> 0.6$ ). AVE value is greater than 0.5 ( $> 0.5$ ). The second measurement of the inner model consists of  $r^2$  with a value of 0.871. Then,  $f$  Square Self-Efficacy (X1) with a value of 0.594 and Career Guidance (X2) with a value of 0.477. Whereas the VIF value is smaller than ( $< 5.00$ ) so there is no multicollinearity problem. Self-efficacy coefficient (X1) of 0.808 and  $t$  statistics is  $17.493 > 1.971$  with a  $p$ -value of  $0.00 < 0.05$ . Career Guidance Coefficient (X2) of 0.151 and  $t$  statistic that is  $2.776 > 1.971$  with a  $p$ -value of  $0.00 < 0.05$ .*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh efikasi diri dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas X dan XI di salah satu SMK Negeri di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian berjumlah 499 siswa dengan sampel 202 siswa. Data kesiapan kerja (Y), efikasi diri (X1), dan bimbingan karir (X2) merupakan data primer dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, pertama pengukuran outer model yang terdiri dari individual reliability dengan hasil lebih besar dari 0,7 ( $> 0,7$ ). Construct reliability dengan hasil lebih besar dari 0,7 ( $> 0,7$ ). Nilai composite reliability lebih besar dari 0,6 ( $> 0,6$ ). Nilai AVE lebih besar dari 0,5 ( $> 0,5$ ). Kedua pengukuran inner model yang terdiri dari  $r^2$  dengan nilai sebesar 0,871. Kemudian,  $f$  square Efikasi Diri (X1) dengan nilai 0,594 dan Bimbingan Karir (X2) dengan nilai 0,477. Sedangkan untuk nilai VIF lebih kecil dari ( $< 5,00$ ) sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas. Nilai koefisien Efikasi Diri (X1) sebesar 0,808 dan  $t$  statistik yakni  $17,493 > 1,971$  dengan  $p$ -value  $0,00 < 0,05$ . Nilai koefisien Bimbingan Karir (X2) sebesar 0,151 dan  $t$  statistik yakni  $2,776 > 1,971$  dengan  $p$ -value  $0,00 < 0,05$ .*

**Kata kunci: Kesiapan Kerja, Efikasi Diri, dan Bimbingan Karir**

**Keywords: Work Readiness, Self Efficacy and Career Guidance**

## PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah besar yang terjadi di berbagai negara, salah satunya adalah Indonesia. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran di Indonesia pada Februari 2019 adalah 6,82 juta orang. Kondisi tersebut tentu membawa berbagai dampak negatif. Seperti dari segi ekonomi, keberadaan pengangguran akan menurunkan daya beli masyarakat dan menurunkan pendapatan negara dari sektor pajak. Sedangkan dari segi lingkungan sosial, keberadaan pengangguran akan meningkatkan angka kemiskinan dan menimbulkan kesenjangan sosial dimasyarakat.

Sejak 1 Januari 2016, Indonesia bersama dengan negara ASEAN (*Association of South East Asian Nations*) telah memberlakukan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Hal tersebut tentu memaksa masyarakat untuk semakin kompetitif dalam berbagai bidang, karena persaingan tentu akan semakin ketat. Oleh karena itu, individu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi yang ada dalam dirinya agar memiliki kesiapan dalam bersaing di dunia kerja. Salah satu cara yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan formal.

Pendidikan formal di Indonesia memiliki 3 (tiga) jenjang, yaitu pendidikan dasar (SD/MI dan SMP/MTS), pendidikan menengah (SMA/SMK/MA), dan pendidikan tinggi (Diploma/Sarjana/Magister/Doktor). Dalam pendidikan menengah, yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan dalam dunia kerja. Karena di SMK siswa akan dilatih dengan adanya praktik sesuai dengan jurusannya masing-masing. Karena memang lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dipersiapkan untuk terjun ke Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2018, terlihat bahwa dari 7.000.691 jiwa pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2018, SLTA Kejuruan/SMK menduduki posisi kedua dan menyumbang 1.731.743 jiwa pengangguran. Hal ini menggambarkan kurang maksimalnya kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa SMK. Indikator keberhasilan SMK dapat dilihat dari seberapa banyaknya sekolah tersebut dapat menghasilkan siswa yang diterima di dunia kerja atau mampu berwirausaha.

Kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama adalah efikasi diri. Terbentuknya efikasi diri siswa dapat tercermin melalui kegiatan belajar mengajar yang terjadi melalui interaksi dengan lingkungan. Keberadaan efikasi diri ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan siswa untuk bekerja dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan lebih mudah.

Hal kedua yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa adalah bimbingan karir. Bimbingan karir memiliki peranan penting dalam rangka membantu siswa untuk dapat memiliki kesiapan kerja yang baik. Hal ketiga yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kepada siswa untuk memasuki dunia kerja. Hal keempat yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa adalah minat kerja. Minat dari siswa ditunjukkan dengan adanya rasa senang dan ketertarikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru Bimbingan Konseling (BK) Ibu Desita Arief diperoleh hasil bahwa kesiapan kerja pada diri siswa khususnya kelas X dan XI belum terbentuk secara optimal. Hal tersebut terjadi karena kurangnya efikasi diri dalam diri siswa dan belum dimanfaatkannya secara optimal bimbingan karir di sekolah. Kurangnya efikasi diri ditandai dengan kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri siswa terhadap kemampuan yang dimiliki. Mereka cenderung merasa tidak kompeten untuk bersaing dengan pihak lain saat ingin memasuki DU/DI. Hal tersebut tentu kurang selaras dengan tujuan dari keberadaan SMK yang mempersiapkan lulusannya untuk terjun ke dunia usaha atau dunia industri (DU/DI).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru Bimbingan Konseling (BK) Ibu Desita Arief, diperoleh hasil bahwa respon siswa terhadap keberadaan layanan bimbingan karir dari BK masih kurang. Hal tersebut ditandai dengan minimnya konsultasi siswa terkait karir mereka terhadap guru BK, baik di dalam kelas (KBM) atau di luar kelas (konsultasi). Para siswa kelas X dan XI cenderung merasa belum saatnya untuk melakukan konsultasi terkait karir masa depannya. Oleh karena itu, saat di kelas para siswa cenderung pasif dan tidak membahas mengenai karir apa yang mereka pilih ataupun membuat perencanaan terkait karir masa depannya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa dengan minimnya kepemilikan efikasi diri pada diri siswa dan pemanfaatan bimbingan karir yang belum optimal, maka bukan tidak mungkin hal tersebut akan berdampak bagi ketidaksiapan siswa untuk terjun ke DU/DI. Karena dengan kepemilikan efikasi diri siswa akan yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan dengan bimbingan karir, siswa akan mengetahui hal-hal apa saja yang perlu mereka siapkan sebelum memasuki DU/DI.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kesiapan Kerja (Y)**

Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan (Fitriyanto dalam Zulaehah, Rustiana, & Sakitri 2013). Menurut (Stevani 2015) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Menurut (Rahmayanti, Wibowo, & Sakitri 2018) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang meliputi kematangan secara mental, fisik, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Eliyani (2018) kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang siap siaga memiliki kematangan pengetahuan dan kedewasaan dalam menerima peluang-peluang pekerjaan dengan bertanggung jawab, siap terjun dalam dunia kerja, dan siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif, memiliki kemampuan mengkomunikasikan ide, kemampuan dalam perkembangan IPTEK, mampu memecahkan masalah, mampu bekerjasama tim, mampu berfikir logis, dan mampu mengorganisasikan kegiatan sesuai tuntutan masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik.

Menurut Adityagana, Indrawati, & Rahmanto (2018) kesiapan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang telah memiliki kematangan dalam mempraktikkan tingkah laku dalam hal ini siap untuk bekerja atau melakukan aktivitas kerja sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, bahwa kesiapan kerja berarti kemampuan menghadapi suatu situasi dalam dunia kerja. Menurut Ariyanti & Wibowo (2018) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang mampu mengatasi kendala atau masalah disituasi untuk bertanggung jawab menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dengan dorongan dan semangat mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan. Menurut Pratama, Daryati, & Arthur (2018) kesiapan kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik untuk dapat langsung bekerja setelah lulus dari SMK, yang meliputi kematangan fisik, kematangan mental, serta pengalaman yang didapat.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi fisik, mental, dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja.

Menurut Fitriyanto dalam Zulaehah et al. (2013) menjelaskan bahwa ciri-ciri peserta didik yang mempunyai kesiapan kerja, yaitu:

- 1) Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif.
- 2) Mampu mengendalikan diri dan emosi.
- 3) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 4) Memiliki sikap kritis.
- 5) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi.
- 6) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Menurut Eliyani (2018) seseorang yang memiliki kesiapan kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kondisi seseorang tersebut dalam keadaan yang meliputi sikap kritis.
- 2) Memiliki pertimbangan yang logis dan obyektif.
- 3) Memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 4) Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu.
- 5) Mudah beradaptasi dengan lingkungan.
- 6) Berambisi untuk maju.

Menurut Syailla (2017) memaparkan beberapa aspek kesiapan kerja, yaitu:

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis
- 2) Mempunyai kemampuan bekerjasama
- 3) Mempunyai sikap kritis
- 4) Bertanggung jawab
- 5) Berambisi untuk maju

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang telah memiliki kesiapan kerja adalah memiliki pertimbangan yang logis, memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memiliki sikap kritis, berambisi untuk maju, bertanggung jawab, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan.

### **Efikasi Diri (X1)**

Menurut Bandura dalam Eliyani (2018) *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Sunarti (2018) efikasi diri merupakan bentuk keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan suatu tugas atau mengatasi persoalan secara mandiri dengan hasil yang baik dan penilaian dari evaluasi di lingkungannya. Menurut Adityagana et al. (2018) efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk dapat melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuannya.

Menurut Andriana & Leonard (2017) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengelola dan menjalankan suatu kegiatan yang dibutuhkan untuk mengatasi situasi yang terjadi. Menurut Rahmayanti et al. (2018) efikasi diri merupakan keyakinan yang ada dalam diri setiap individu dalam rangka menilai kemampuan dirinya dalam melakukan tindakan tertentu. Menurut Khadifa, Anitya, Indriayu (2018) efikasi diri adalah keyakinan individu kaitannya dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi situasi atau suatu kondisi. Menurut Ghufron & S (2010) efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.

Menurut Eliyani (2018) efikasi diri adalah keyakinan dalam diri individu untuk mampu melakukan suatu hal dengan baik dalam hal ini pekerjaan atau tugas. Menurut Chairani (2017) efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, atau mengatasi hambatan dalam belajar. Efikasi diri dapat mempengaruhi peserta didik dalam memilih suatu tugas, usaha, ketekunan, dan prestasi. Menurut Sari & Handayani (2017) efikasi diri merupakan hal yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu atas keberfungsian individu itu sendiri dalam lingkungannya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang ada dalam diri individu akan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, menyelesaikan permasalahan atau persoalan, dan melakukan tindakan tertentu.

Menurut Bandura dalam Khadifa, Anitya, Indriayu (2018) efikasi diri yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Tingkat efikasi diri yang dimiliki seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Level*
- 2) *Strength*
- 3) *Generality*

Menurut Ghufron & S (2010) efikasi diri pada tiap individu akan berbeda satu sama lainnya. Hal tersebut didasarkan pada 3 (tiga) dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi tingkat (*level*)
- 2) Dimensi kekuatan (*strength*)
- 3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam efikasi diri terdapat 3 (tiga) dimensi, yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

### **Bimbingan Karir (X2)**

Menurut Walgito dalam Purnama & Suryani (2019) bimbingan karir adalah pemberian bantuan kepada individu atau sekelompok orang untuk membantu dalam menentukan arah atau karir yang akan dipilihnya. Menurut Juwitaningrum (2013) bimbingan karir merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, mengembangkan masa depannya sesuai dengan bentuk kehidupannya yang diharapkan. Menurut Kurniawati & Arief (2016) bimbingan karir adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan agar mereka memperoleh pemahaman dunia kerja dan akhirnya mereka mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karir.

Menurut Ernawati & Koesdyantho (2013) bimbingan karir pada hakekatnya merupakan salah satu upaya pendidikan melalui pendekatan pribadi dalam membantu individu untuk mencapai kompetensi yang diperlukan dalam menghadapi masalah-masalah karir. Menurut Trisnowati (2016) bimbingan karir merupakan salah satu bimbingan yang dilaksanakan di sekolah dengan tujuan mengupayakan timbulnya kesadaran pada diri siswa akan pilihan karirnya di masa depan. Menurut Indrayati (2018) bahwa bimbingan karir adalah upaya mempersiapkan individu dalam

merencanakan karir, memilih karir, dan bekerja sesuai pilihan karir serta memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam berkarir.

Menurut Afdal, Suya, Syamsu, & Uman (2014) bimbingan karir dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan oleh konselor untuk membantu individu memahami diri dan lingkungannya yang dihubungkan dengan proses pemilihan dan pengembangan diri terhadap karir yang akan digeluti melalui serangkaian kegiatan bimbingan dan konseling. Menurut Hidayati (2015) bahwa bimbingan karir merupakan aktivitas yang dilakukan konselor diberbagai lingkup dengan tujuan menstimuli dan memfasilitasi perkembangan karir seseorang disepanjang usia bekerjanya. Aktivitas ini meliputi bantuan dalam perencanaan karir, pengambilan keputusan, dan penyesuaian diri.

Menurut Aryani & Bakhtiar (2018) bimbingan karir merupakan suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah proses pemberian bantuan kepada individu untuk dapat memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, dan membuat perencanaan dalam mengembangkan masa depannya.

Menurut Walgito (2010) secara rinci, tujuan dari bimbingan karir tersebut adalah untuk membantu para siswa agar:

- 1) Dapat memahami serta menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya.
- 2) Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
- 3) Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya.
- 4) Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
- 5) Para siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karir dalam kehidupannya yang serasi atau sesuai.

Menurut Ernawati & Koesdyantho (2013) secara umum tujuan diselenggarakannya bimbingan karir di sekolah adalah membantu siswa dalam pemahaman dirinya dan lingkungannya, dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir. Menurut Alfian (2014) indikator dari bimbingan karir adalah pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai, pemahaman lingkungan, pemahaman hambatan dan cara mengatasi masalah, serta merencanakan masa depan. Menurut Fajriah & Sudarma (2017) indikator dalam bimbingan karir adalah pemahaman diri, pemahaman mengenai nilai-nilai, pemahaman lingkungan, hambatan dan mengatasi hambatan, dan merencanakan masa depan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari keberadaan bimbingan karir adalah untuk membantu siswa dalam memahami diri, pemahaman akan nilai-nilai di masyarakat, pemahaman akan lingkungan, pemahaman mengenai hambatan dan cara mengatasinya, serta merencanakan karir dimasa depan.

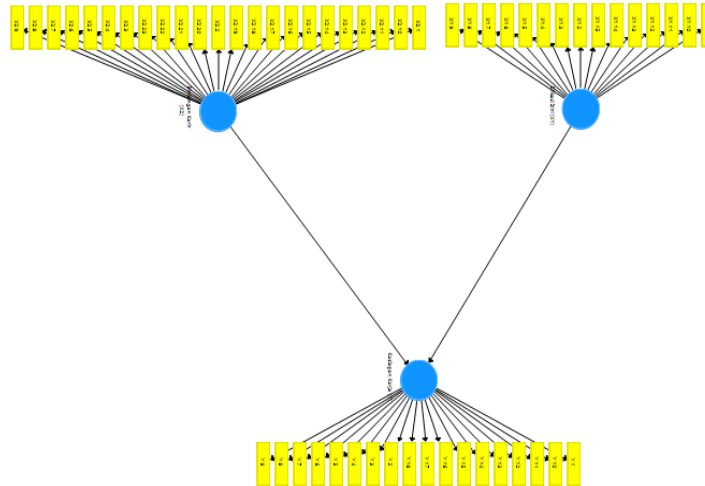
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data secara survey. Populasi pada penelitian ini adalah 499 responden dengan total sampel 202 responden. Tempat penelitian dilakukan di salah satu SMK Negeri di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 4 (empat) bulan, mulai dari Oktober 2019 sampai pada Januari 2020.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengukuran Model (*Outer Model*)**

Analisa *outer model* ini menspesifikasikan pengaruh antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.



**Gambar IV.1 Outer Model**

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2019)

Suatu konstruk dinyatakan valid jika mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar  $> 0,7$ . Hasil uji validitas dengan *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel IV.1 Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha
Bimbingan Karir (X2)	0,834
Efikasi Diri (X1)	0,884
Kesiapan Kerja (Y)	0,886

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2019)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa konstruk dalam penelitian ini, yaitu Kesiapan Kerja (Y), Efikasi Diri (X1), dan Bimbingan Karir (X2) dinyatakan reliable sebagaimana yang dipersyaratkan dalam pengukuran *cronbach alpha*  $> 0,7$ , *composite reliability*  $> 0,6$  dan *AVE*  $> 0,5$ . Uji selanjutnya adalah menghitung reliabilitas indikator.

#### Evaluasi Inner Model

Tahap pertama dalam pengukuran model struktural adalah dengan menghitung signifikansi hubungan antar konstruk dengan *r square*. Semakin tinggi nilai *AVE* yang diperoleh, maka semakin baik dan menunjukkan keragaman indikator yang dikandung oleh suatu konstruk. Selain *AVE*, untuk mencari reliabilitas setiap konstruk dapat menggunakan pengukuran *composite reliability*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $> 0,6$ .

**Tabel IV.2 Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Bimbingan Karir (X2)	0,626
Efikasi Diri (X1)	0,706
Kesiapan Kerja (Y)	0,611

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2019)

Hasil uji AVE sendiri pada setiap variabel penelitian ini cukup bervariasi. Nilai AVE bimbingan karir sebesar 0,626, efikasi diri 0,706, dan kesiapan kerja 0,611. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam variabel penelitian ini adalah reliabel.

**Tabel IV.3 r square**

R Square	
	R Square
<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>	<b>0,871</b>

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2019)

Berdasarkan data di atas dapat dideskripsikan *r square* model jalur I = 0,871. Artinya kemampuan konstruk Efikasi Diri (X1) dan Bimbingan Karir (X2) dalam menjelaskan Kesiapan Kerja (Y) adalah sebesar 0,871 atau 87,1%.

**Tabel IV.4 f-square**

f Square			
	(X2)	(X1)	(Y)
(X2)			0,477
(X1)			0,594

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2019)

Berdasarkan data di atas, dapat dideskripsikan bahwa hubungan antara konstruk Bimbingan Karir (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) sebesar  $0,477 > 0,35$  yang artinya keduanya memiliki hubungan baik. Hubungan antara konstruk Efikasi Diri (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) sebesar  $0,594 > 0,35$  yang artinya keduanya memiliki hubungan baik

## Uji Hipotesis

**Tabel IV.5 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)**

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
(X2) -> (Y)	<b>0,151</b>	0,149	0,054	<b>2,776</b>	<b>0,000</b>
(X1) -> (Y)	<b>0,808</b>	0,811	0,046	<b>17,493</b>	<b>0,000</b>

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2019)

### **H1: Efikasi Diri (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur di atas, konstruk Efikasi Diri (X1) berpengaruh positif terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung dengan nilai koefisien 0,808 dan t statistik yakni 17,493 > 1,971. Berdasarkan *p-value* 0,00 < 0,05 maka konstruk Efikasi Diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konstruk Efikasi Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung, dengan demikian H1 dalam penelitian ini diterima.

### **H2: Bimbingan Karir (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur di atas, konstruk Bimbingan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung dengan nilai koefisien 0,151 dan t statistik yakni 2,776 > 1,971. Berdasarkan *p-value* 0,00 < 0,05 maka konstruk Bimbingan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konstruk Bimbingan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung, dengan demikian H2 dalam penelitian ini diterima.

### **H3: Efikasi Diri (X1) dan Bimbingan Karir (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji F di atas, konstruk Efikasi Diri (X1) dan Bimbingan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung dengan nilai F hitung sebesar 671,817 >  $F_{\text{tabel}} 3,04$ , maka konstruk Efikasi Diri (X1) dan Bimbingan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konstruk Efikasi Diri (X1) dan Bimbingan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk Kesiapan Kerja (Y) secara langsung, dengan demikian H3 dalam penelitian ini diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa, jika siswa kelas X dan XI salah satu SMK Negeri di Jakarta memiliki efikasi diri yang tinggi, maka para siswa pun akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Bimbingan Karir (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa, jika siswa kelas X dan XI memanfaatkan keberadaan bimbingan karir di salah satu SMK Negeri di Jakarta dengan baik, maka para siswa akan memiliki kesiapan kerja yang baik.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri (X1) Bimbingan Karir (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa, jika siswa kelas X dan XI memiliki efikasi diri yang tinggi dan memanfaatkan keberadaan bimbingan karir dengan baik di salah satu SMK Negeri di Jakarta, maka para siswa akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan baik.



## IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada salah satu SMK Negeri di Jakarta, bahwa ketika siswa memiliki efikasi diri, maka siswa pun akan memiliki kesiapan kerja. Karena dengan efikasi diri yang tinggi, siswa akan yakin dan percaya dengan kemampuan yang dimiliki dan berdampak positif bagi kesiapan siswa untuk bekerja. Selain itu, keberadaan bimbingan karir di sekolah pun akan membantu siswa untuk mempersiapkan hal-hal apa saja yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Sehingga siswa yang dapat memanfaatkan keberadaan bimbingan karir di sekolah secara baik akan memiliki kesiapan kerja yang baik pula.

## SARAN

Jika peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka saran dari peneliti adalah tingkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian, agar hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih bervariasi dan beragam.

Peneliti menyarankan kepada pihak sekolah untuk dapat membantu siswa dalam rangka meningkatkan kepemilikan efikasi diri, sehingga siswa akan merasa lebih yakin dan percaya terhadap kemampuan yang dimiliki. Kegiatan tersebut dapat dilakukan baik selama proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) ataupun di luar dari kegiatan tersebut. Selain itu, siswa pun disarankan agar dapat memanfaatkan keberadaan bimbingan karir di sekolah. Karena, dapat membantu siswa untuk mempersiapkan hal-hal apa saja yang harus dipersiapkan sebelum memasuki Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityagana, D. A., Indrawati, C. D. S., & Rahmanto, A. N. (2018). *Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Kelas XII Di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017*. 2(2).
- Afriadi, A., Sentosa, S. U., & Marwan. (2018). *The Analysis of Vocational Student's Work Readiness in Pariaman and Padang Pariaman*. 57(Piceeba), 529–538. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2018.1>
- Andriana, I., & Leonard. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Belajar Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. (3), 539–548.
- Ariyanti, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam. *Jurnal Equilibira*, 5(2), 1–9.
- Ariyanti, Y., & Wibowo, P. A. (2018). *Pengaruh Prakerin, Status Sosial Ekonomi Keluarga, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja*. 7(2), 671–687. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/28283/12390>
- Astuti, B., & Purwanta, E. (2019). *Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kesiapan Karier*. Devstudika.
- Cahyaningrum, D., & Martono, S. (2018). *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, dan Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. 7(3), 1193–1206.
- Chairani, M. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Belajar Terhadap Kemandirian Belajar Serta Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa*. V(I), 31–40.
- Coetzee, M., & Esterhuizen, K. (2010). Psychological Career Resources and Coping Resources Of The Young Unemployed African Graduate: An Exploratory Study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.868>
- Diani, T. M., & Suamiati, A. (2018). *The Influence Of Internship and Career Guidance Toward The Work Readiness Of The 12th Accounting Graders of SMK Negeri 31 Jakarta, For Academic Year 2017/2018*. 16(September), 93–102.
- Eliyani, C. (2018). *Peran Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderating Dari Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja*

- Industri Terhadap Kesiapan Kerja*. 2(1), 23–41.
- Emilyawinri, Rani, I. G., Zola, P., & Abdullah, R. (2018). *Kontribusi Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 2 Bengkulu*. 5(1), 1–5.
- Fadillah, H., & Istati, M. (2017). Kesiapan Kerja dalam Kepribadian Islami Mahasiswa. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(2), 213–222. <https://doi.org/10.24176/jkg.v3i2.1920>
- Fajriah, U. N., & Sudarma, K. (2017). *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Bimbingan Karir Pada Kesiapan Kerja Siswa*. 6(2), 421–432.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Indrayati, A. S. (2018). Penerapan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas XII Di SMKN 2 Payakumbuh. *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi P2M STKIP Siliwangi*, 5(2), 1–6.
- Kamaruddin. (2019). *Bimbingan Karir Terhadap Anak Tuna Netra : Studi Kasus di Sekolah Luar Biasa Negeri Pinrang*. 1, 56–76.
- Khadifa, Anitya, Indriayu, M. S. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Banyudono 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 14–41.
- Praha, S. A., & Budiyan, K. (2018). *Pelatihan Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Berwirausaha Anak Down Syndrome Pada Orang Tua*. 20(1), 1–14.
- Pratama, Y., Daryati, & Arthur, R. (2018). Hubungan Praktik Kerja Industri dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Cibinong Kelas XII Kompetensi Keahlian Teknik Gambar Bangunan. *Jurnal PenSil*, 7(1), 10. <https://doi.org/10.21009/pensil.7.1.6>
- Purnama, N., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Prakerin (Praktik Kerja Industri), Bimbingan Karir, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 2(3), 1–8. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Putranti, D., & Safitri, N. E. (2017). *Peningkatan Kompetensi Guru BK/Konselor Dalam Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. 2017(Snp), 40–46.
- Putri, D. M., Isnandar, & Handayani, A. N. (2017). Overview Pelaksanaan Teaching Factory Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Memasuki Dunia Industri. *Jurnal Seminar Nasional Sistem Informasi*, (September), 238–243.
- Rahmayanti, D., Wibowo, P. A., & Sakitri, W. (2018). *Pengaruh PKL, Lingkungan Keluarga, Akses Informasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja*. 2(1), 18–23.
- Safuruddin, M. (2018). *Analisis Perbedaan Gender dan Hasil Pelatihan Pendidikan Ritel Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Alfamart Class SMK Negeri 10 Surabaya*.
- Sunarti, I. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Efikasi Diri, dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNIKU*. 15(2). <https://doi.org/10.25134/equi.v15i02.Abstract>
- Wulandari, A. K., & Prajanti, S. D. W. (2017). *Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Bimbingan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Karanganyar di Kabupaten Kebumen*. 6(1), 131–139.