## HUBUNGAN PENGEMBANGAN DIRI DAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA POLITEKNIK LP3I JAKARTA KAMPUS DEPOK

#### **TESIS**

Diajukan Kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sebagai Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Studi Strata Dua Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh: YUNIYANTI NIM: 1725320134

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM PROGRAM PASCASARJANA INSTITUT PTIQ JAKARTA 2021 M /1442 H

#### **ABSTRAK**

YUNIYANTI: 1725320134, Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-qur'an (PTIQ) Jakarta. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-qur'an (PTIQ) Jakarta, baik secara parsial atau sendiri-sendiri maupun secara simultan atau secara bersamaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei, dengan teknik korelasional dan analisis regresi sederhana dan ganda. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 75 responden atau menggunakan seluruh jumlah populasi mahasiwa Administrasi Perkantoran/AP pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan wawancara. Teknik analisa data yang digunakan model analisis deskriptif, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi sederhana dan regresi ganda yang dijabarkan secara deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa:

Pertama, Terdapat hubungan positif dan signifikan metode Pengembangan Diri/communication skill dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok berdasarkan hasil uji t parisal dalam analisis regresi linier berganda, dengan besarnya 28% dan persamaan regresi linier sederhana (unstandardized coefficients B) Ŷ =35,200+0,421X1 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor metode pengembangan diri, akan memberikan kontribusi terhadap hubungan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 0,421

 $\it Kedua$ , Terdapat hubungan positif dan signifikan Minat kerja Dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien Korelasi sebesar 0,326 dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,107. Regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y}=39,082+0,373$   $X_2$ , 39,082 + 0,373  $X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor minat kerja akan berhubungan dengan peningkatan skor kesiapan kerja sebesar 0,373.

*Ketiga*, Terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan diri dan minat kerja secara bersama-sama atau simultan dengan kesiapan kerja pada mahasiswa LP3I Jakarta Kampus Depok, berdasarkan hasil uji F simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda, besarnya pengaruh 36,5% dan persamaan regresi linear berganda (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y}=25,302+0,281X_1+0,292X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan diri dan minat kerja secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan kontribusi dengan kesiapan kerja mahasiswa, sebesar 0,573.

Kata kunci: Pengembangan Diri, Minat Kerja, dan Kesiapan Kerja

#### **ABSTRACT**

YUNIYANTI: 1725320134, Relationship between Personal Development and Work Interests and Work Readiness in Students of the LP3I Polytechnic Jakarta, Depok Campus. Thesis: Master Program in Management of Islamic Education, Institute of Higher Education of Al-quran Sciences (PTIQ) Jakarta.

In general, the purpose of this study is to determine the relationship between personal development and work interest and work readiness in the LP3I Polytechnic Students in Jakarta, Depok Campus. Thesis: Master Program in Management of Islamic Education, Institute of Higher Education of Al-quran Sciences (PTIQ) Jakarta, either partially or individually or simultaneously or simultaneously.

In this study the authors used a survey method, with correlational techniques and simple and multiple regression analysis. The sample of this research was 75 respondents or used the entire population of Office Administration/AP students at the LP3I Polytechnic Jakarta, Depok Campus.

Data collection techniques using questionnaires, observation, and interviews. The data analysis technique used descriptive analysis model, correlation coefficient, simple regression analysis and multiple regression. The type of analysis used is correlation analysis and simple regression and multiple regression which are described descriptively. In this study, the researchers obtained results which indicated that:

First, there is a positive and significant relationship between the Self-Development method/communication skill and Work Readiness for the Students of the LP3I Jakarta Campus Depok Polytechnic based on the results of the parisal t test in multiple linear regression analysis, with a size of 28% and a simple linear regression equation (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y}=35,200+0,421X_1$  which means that every one unit score increase in the self-development method, will contribute to the relationship between student work readiness by 0.421

*Second*, there is a positive and significant relationship between work interest and work readiness in the LP3I Jakarta Polytechnic Depok Campus. This is evidenced by the results of the correlation coefficient of 0.326 and the coefficient of determination R2 of 0.107. Simple regression, shows the regression equation  $\hat{Y}=39.082+0.373~X2$ , . 39.082 + 0.373 X2,. which means that each unit increase in work interest scores will be associated with an increase in work readiness score of 0.373.

Third, there is a positive and significant relationship between self-development and work interest together or simultaneously with job readiness in LP3I Jakarta Campus Depok students, based on the results of the simultaneous F test (F test) in multiple linear regression analysis, the

magnitude of the influence is 36.5% and multiple linear regression equation (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y} = 25.302 + 0.281X1 + 0.292X2$ , which means that every one unit increase in self-development score and work interest together or simultaneously, will contribute to student work readiness, amounting to 0.573.

Keywords: Self-Development, Job Interest, and Work Readiness

# يونيانتي: 1725320134

العلاقة بين التنمية الشخصية ومصالح العمل والاستعداد للعمل لطلاب البوليتكنيك LP3I جاكرتا كامبوس ديبوك, الدراسة: ماجستير في الدراسة في معهد إدارة التعليم الإسلامي من كلية العلوم القرآن الكريم (PTIQ) جاكرتا. بشكل عام ، الغرض من هذه الدراسة هو تحديد العلاقة بين التطوير الشخصي والاهتمام بالعمل والاستعداد للعمل في طلاب البوليتكنيك LP3I في جاكرتا ، حرم ديبوك. الأطروحة: برنامج الماجستير في إدارة التربية أو بشكل متزامن أو متزامن.

استخدم المؤلفون في هذه الدراسة طريقة المسح ، مع تقنيات الارتباط وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد. كانت عينة هذه الدراسة ٧٥ مستجيباً أو استخدمت جميع طلاب إدارة المكاتب AP / في البوليتكنيك LP3I جاكرتا كامبوس ديبوك

تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والملاحظة والمقابلات. استخدمت تقنية تحليل البيانات نموذج التحليل الوصفي ومعامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط والانحدار المتعدد. نوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط والانحدار البسيط والانحدار المتعدد الموصوفين وصفيًا. توصل الباحثون في هذه الدراسة إلى نتائج أشارت إلى أن:

أولاً ، هناك علاقة إيجابية وهامة بين طريقة التطوير الذاتي / مهارات الاتصال والاستعداد للعمل للطلاب في البوليتكنيك LP3I جاكرتا كامبوس

ديبوك استنادًا إلى نتائج اختبار parisal t في تحليل الانحدار الخطي المتعدد ، بحجم ٢٨٪ ومعادلة انحدار خطي بسيطة (معاملات غير قياسية  $\hat{\mathbf{Y}} = \hat{\mathbf{Y}}$  ( 35200 + 0,421X1 ) ما يعني أن كل درجة وحدة تزيد في طريقة التطوير الذاتى ، ستساهم في العلاقة بين استعداد الطالب للعمل بمقدار ١٠٤٠٠

ثانيًا، هناك علاقة إيجابية وهامة بين الاهتمام بالعمل والاستعداد للعمل في البوليتكنيك LP3I جاكرتا كامبوس ديبوك . يتضح هذا من خلال نتائج معامل الارتباط  $^{\circ}$ . ومعامل التحديد R2 البالغ  $^{\circ}$ . الانحدار البسيط يوضح معادلة الانحدار  $^{\circ}$  39.082 + 0.373 X2. 39.082 + 0.373 يوضح معادلة الانحدار  $^{\circ}$  39.082 + 0.373 X2. 39.082 + 0.373 كا يعني أن كل وحدة زيادة في درجة الاهتمام بالعمل ستقترن بزيادة درجة الاستعداد للعمل بمقدار  $^{\circ}$ .

ثالثًا ، هناك علاقة إيجابية وهامة بين التطوير الذاتي والاهتمام بالعمل معًا أو في نفس الوقت مع الاستعداد الوظيفي لطلاب البوليتكنيك LP3I معًا أو في نفس الوقت مع الاستعداد الوظيفي لطلاب البوليتكنيك  $\mathbf{F}$  جاكرتا كامبوس ديبوك ، استنادًا إلى نتائج اختبار  $\mathbf{F}$  المتزامن (اختبار (غ في تحليل الانحدار الخطي المتعدد ، وحجم التأثير هو  $\mathbf{T}$ 0.281 $\mathbf{T}$ 1 و معادلة الانحدار الخطي المتعددة (معاملات غير معيارية ب + 25.302 + 0.281 $\mathbf{T}$ 1 و ولاهتمام الخطي المتعدد (معاملات غير معيارية في درجة التطوير الذاتي والاهتمام بالعمل معًا أو في وقت واحد ، ستساهم في استعداد الطالب للعمل ، تصل إلى 0.00%.

الكلمات المفتاحية: تطوير الذات ، الاهتمام بالعمل ، الاستعداد للعمل

### PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

# Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama No Induk Mahasiswa : Yuniyanti : 1725320134

Program Studi

: Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi Judul Tesis : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

: Hubungan Pengembangan Diri dan Minat Kerja dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa

Politeknik LP31 Jakarta Kampus Depok

# Menyatakan bahwa:

 Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

 Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanki atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanki yang berlaku di lingkungan Insititut PTIQ dan peraaturan perundang-undangan yang berlaku.

> Jakarta, <u>April 2021</u> Yang membuat Pernyataan

> > Yuniyanti

### TANDA PERSETUJUAN TESIS

HUBUNGAN PENGEMBANGAN DIRI DAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA POLITEKNIK LP3I JAKARTA KAMPUS DEPOK

#### TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sebagai Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Studi Strata Dua Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun Oleh:

Yuniyanti NIM: 1725320134

telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan

Jakarta, Februari 2021

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere. Lc, M.Ed

Dr. H. Susanto, MA

Mengetahui,

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.

# TANDA PENGESAHAN TESIS

# HUBUNGAN PENGEMBANGAN DIRI DAN MINAT KERJA DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA POLITEKNIK LP31 JAKARTA KAMPUS DEPOK

#### Disusun Oleh:

Nama

: Yuniyanti

No Induk Mahasiswa : 1725320134

Program Studi

: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Konsentrasi

: Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

Telah diajukan pada sidang munagasah pada tanggal: 01 April 2021

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tandatangan
1	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	Ketua/Penguji I	grunners
2	Dr. H. Akhmad Shunhaji. M.Pd	Penguji II	· y
3	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere. Lc, M.Ed	Pembimbing I	May
4	Dr. H. Susanto. MA	Pembimbing II	L
5	Dr. H. Akhmad Shunhaji. M.Pd	Panitera/Sekretaris	Ż

Jakarta, 08 April 2021

Mengetahui, Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta,

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



#### PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Penulisan transliterasi Arab-Indonesia dalam karya ilmiah (tesis atau desertasi) di Institut PTIQ didasarkan pada keputusan bersama menteri agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 158 th. 1987 dan nomor 0543/u/1987 tentang transliterasi arab-latin.

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa arab dalam transliterasi latin (bahasa Indonesia) dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Penjelasan
1	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	В	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	Te dan es
ح	Jim	J	Je
۲	Ha	<u>H</u>	Ha (dengan garis dibawahnya)
Ċ	Kha	Kh	Ka dan ha
7	Dal	D	De
2	Zal	<u>Z</u>	Zet (dengan garis dibawahnya)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
<u>u</u>	Sin	S	Es
ش ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es dan ha
ض	Dhad	Dh	De dan ha

ط	Tha	Th	Te dan ha
ظ	Zha	Zh	Zet dan ha
ع	'Ain	ć	Koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ای	Kaf	K	Ka
J	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
٥	Ha	Н	На
¢	Hamzah	a/'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dalam huruf latin:

#### 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat ditransliterasikan sebagai berikut:

# b. Vokal Rangkap

	Nama	Huruf latin	Penjelasan
Huruf Arab			
Ó	Fathah	A	A
🔾	Kasrah	I	I

--- Ó Dhammah U U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf ditransliterasikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Penjelasan
يَ	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
وَ	Fathah dan Wau	Au	A dan U

#### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya harakat dan huruf ditransliterasikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Penjelasan
ĺ	Fathah dan alif	Â	A dan garis di atas
ِ يِ	Kasrah dan ya	Î	I dan garis di atas
ۇ	Dhammah dan wau	Û	U dan garis di atas

#### 4. Ta Marbuthah

Transliterasi untuk huruf ta marbuthah adalah sebagai berikut:

- a. Jika ta marbuthah itu hidup atau atau mendapat harakat fathah, kasrah atau dhammah, maka transliterasinya adalah "t".
- b. Jika ta marbuthah itu mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah "h".
- c. Jika pada kata yang terakhir dengan ta marbuthah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" dan bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbuthah itu ditransliterasikan dengan "h"

# 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, maka dalam transliterasi latin (Indonesia) dilambangkan dengan huruf, yaitu dengan huruf yang sama dengan huruf yang di beri tanda syaddah itu (dobel huruf).

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu "ال" (alif dan lam), baik kata sandang tersebut diikuti oleh huruf syamsiah maupun diikuti oleh huruf qamariah, seperti kata "al-syamsu" atau "al-qamaru"

#### 7. Hamzah

Huruf hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kalimat dilambangkan dengan apostof ('). Namun, jika huruf hamzah terletak di awal kalimat (kata), maka ia dilambangkan dengan huruf alif.

#### 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya, setiap kata, baik fi'il maupun isim, ditulis secara terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, seperti kalimat "Bismillâh al-Rahmân al-Râhîm.

#### KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis persembahkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada penutup anbiya wal mursalian, Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya hingga akhir zaman. Aamin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan, serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bimbingan dan motivasi serta bantuan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

- 1. Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, MA. Rektor Institut PTIQ Jakarta.
- 2. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
- 3. Dr.H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I., Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
- 4. Dosen Pembimbing Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc, M.Ed
- 5. Dosen Pembimbing Dr. H. Susanto, MA. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

- 6. Kepala perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
- 7. Seluruh Dosen dan Segenap Civitas Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.
- 8. Seluruh mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok yang telah banyak memberikan informasi dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan Tesis ini.
- 9. Kepada Suami tercinta Khalimi SE. MM, yang telah memberikan dorongan dengan moril dan materil agar penulis dapat menyelesaikan tesisnya, serta Anak-anak tersayang yang selalu bertanya "bunda kapan selesai kuliahnya", alhamdulillah semua itu menjadi support tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
- 10. Rekan-rekan Geng Cihuy, yang selalu bersama dalam suka duka, dan motivasi luar biasa, trims ya geng cihuy, semoga persaudaraan kita kekal sampai ke surgaNya. Aamiin
- 11. Untuk Adinda Nurrahmaniah, trims ya Nia semoga menjadi amal sholeh buat Nia yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini
- 12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat penulis.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Aminn

Jakarta, <u>Februari 2021</u> Yang membuat peryataan,

Yuniyanti

# DAFTAR ISI

Judul		i
Abstrak.		iii
Pernyataa	an Keaslian Tesis	iv
Halaman	Persetujuan Pembimbing	хi
Halaman	Pengesahan Penguji	xii
	Transliterasi	xiv
Kata Pen	gantar	xix
Daftar Isi	i	XX
Daftar G	ambar	
Daftar Ta	abel	
Daftar La	ampiran	
BAB I.	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Identifikasi Masalah	
	C. Pembatasan Masalah	7
	D. Rumusan Masalah	8
	E. Tujuan Penelitian	8
	F. Manfaat Penelitian	8
BAB II.	KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI	11
	A. Kesiapan Kerja	11
	1. Hakikat Kesiapan	11
	2. Hakikat Kerja	12
	3. Hakikat Kesiapan Kerja	12
	4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja	14
	5. Langkah-langkah yang mempengaruhi Kesiapan Kerja	16

	6. Kesiapan Kerja Menurut Persepsi Al-Quran	17
	B. Pengembangan Diri	22
	1. Hakikat Pengembangan Diri	22
	2. Konsep Dasar Pengembangan Diri	24
	3. Kegiatan Pengembangan Diri dan Metode Pelaksanaan	26
	a. Kegiatan Pengembangan Diri	26
	b. Metode Pengembangan Diri	28
	4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Diri	33
	5. Langkah-langkah yang mempengaruhi pengembangan	
	diri	36
	6. Pengembangan Diri didalam Al-Qur'an	37
	C. Minat Kerja	43
	1. Hakikat Minat Kerja	43
	2. Faktor-fakktor yang Mempengaruhi Minat Kerja	47
	3. Kriteria dan Aspek Minat kerja	49
	4. Indikator Minat Kerja	50
	5. Minat Kerja Dalam Al-Qur'an	50
	6. Minat Kerja dalam Al-Qur'an	51
	D. Penelitian Terdahulu yang Releva	54
	E. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Pemikiran	56
	F. Hipotesis Penelitian	61
BAB III.	METODE PENELITIAN	63
	A. Metode Penelitian	63
	B. Populasi dan Sampel Penelitian	64
	C. Variabel penelitian dan Skala Pengukuran	67
	D. Instrumen Pengumpulan Data	68
	E. Jenis Data Penelitian	69
	F. Sifat Data Penelitian	70
	G. Sumber Data	70
	H. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	70
	I. Uji Coba Kalibrasi Instrumen Pernyataan Penelitian	75
	J. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	82
	K. Hipotesis Statistik	87
	L. Tempat dan Waktu Penelitian	88
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS	91
	A. Deskripsi Objek Penelitian	91
	1. Sejarah Politeknik LP3I Kampus Depok	91
	2. Visi Misi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok	92
	3. Pilihan Program Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok	
	ini	93
	4. Fasilitas Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok	93
	B. Analisis Butir Instrumen penelitian	93

	1. Variabel Kesiapan Kerja (Y)	94
	2. Variabel Pengembangan Diri	104
	3. Variabel Minat Kerja	115
	C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian	124
	1. Variabel Kesiapan Kerja (Y)	125
	2. Pengembangan Diri/Communication skill (X1)	128
	3. Minat Kerja (X2)	131
	D. Uji Prasyarat Analisis	134
	1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji	
	Kenormalan	135
	2. Uji Linieritas Persamaan Regresi	137
	3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi	
	Heteros kedastisitas Regresi	139
	E. Pengujian Hipotesis Penelitian	142
	F. Pembahasan Hasil Penelitian	150
	G. Keterbatasan Hasil Penelitian	155
BAB V	PENUTUP	159
	A. Kesimpulan	159
	B. Implikasi Hasil Penelitian	160
	C. Saran	162
DAFTAR	PUSTAKA	163
LAMPIR	AN	
RIWAYA	AT HIDUP	



# **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	
2.1 Faktor-faktor Kesiapan Keja	15
2.2 Proses Komunikasi	29
2.3 Peta Konsep Kerangka Pemikiran Permasalahan	58
2.4. Kesiapan Kerja	63
3.1 Kerangka Model Ganda Dua Variabel Independen	67
4.1 Histogram Kesiapan Kerja	127
4.2 Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teroritik	128
4.3 Histogram Variabel Pengembangan Diri	130
4.4 Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teroritik Variabel X1	131
4.5 Histogram Variabel Minat Kerja	133
4.6 Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teroritik Variabel X2	134
4.7 Heteroskedastisitas Y atas X <sub>1</sub>	140
4.8 Heteroskedastisitas Y atas X <sub>2</sub>	140
4.9 Heteroskedastisitas Y-X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	141
4.10 Diagram Pencar Y atas X1	144
4.11. Diagram Pencar Y atas X2	147



# **DAFTAR TABEL**

3.1 Standar Skala Likert Sikap	68
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja	71
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1 Pegembangan Diri	72
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X2 Minat Kerja	74
3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	77
3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1	79
3.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2	81
3.8 Jadwal Penyelesaian Tesis	88
4.1 Data Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja	125
4.2 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel	126
4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kesiapan Kerja	127
4.4 Data Deskriptif Variabel Pengembangan Diri/	
Communication Skill (X <sub>1</sub> )	128
4.5 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel	129
4.6 Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Diri	130
4.7 Data Deskriptif Variabel Minat Kerja	131
4.8 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel	132
4.9 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Minat Kerja	133
4.10 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X <sub>1</sub>	135
4.11 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X <sub>2</sub>	136
4.12 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	137
4.13 Anova Y atas X <sub>1</sub>	138
4.14 Anova Y atas X <sub>2</sub>	139
4.15 Kekuatan Hubungan Y atas X	142
4.16 Besarnya Hubungan (Koefisien Determinasi)	143
4.17 Koefisien Regresi Sederhana	143
4.18 Kekuatan Hubungan Y atas X <sub>2</sub>	145
4.19.Koefisien Determinan Y atas X <sub>2</sub>	145
4.20 Koefisien Regresi Y atas X2	146
4.21 Koefisien Korelasi Ganda	148
4.22 Koefisien Signifikasi ANOVA	148
4.23 Koefisien Determinasi	149
4.24 Koefisien Regresi Ganda	149



### BAB I PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kata Pendidikan tidak pernah dapat lepas dalam kehidupan manusia, baik Pendidikan yang sifat fisik ataupun psikis, dalam memperbaiki tatanan kehidupan sosial misalnya, bahwa hal tersebut dapat menjamin perkembangan dan keberlangsungan kehidupan dalam bermasyarakat. Pendidikan merupakan hak setiap warga. Secara yuridis konstitusional hal ini tercantum dalam undang-undang dasar 1945 Bab XIII pasal 31 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran" 1

Kemajuan zaman dan ilmu pengetahuan yang terus berkembang pesat dan semakin modern telah membawa pada perubahan pola kehidupan manusia. Hal tersebut menuntut manusia untuk mampu beradaptasi dengan lingkungannya untuk menghindari ketertinggalan dari bangsa lain. Setiap perubahan dapat dipastikan turut berpengaaruh pada gaya hidup, ada kalanya membawa pada perubahan positif dan terkadang membawa pada perubahan kearah yang negatif.

Dalam bertingkah laku atau berhubungan dengan orang lain, tidak sedikit yang berperan pada pembentukan pribadi seseorang, dan kemudian menjadi gaya hidup, kebiasaan atau *habit*, yang sejatinya pendidikan diharapkan menjadi sarana perubahan dalam kehidupan yang lebih baik dan positif.

Dalam UU Nomor 2 Tahun 1989, Pasal 16, ayat (1), Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Azyumardi Azra, *Esai-esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*: Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998, cet. Ke 1 hal. 143.

yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Peserta perguruan tinggi selanjutnya disebut sebagai mahasiswa.<sup>2</sup>

Penyelenggaraan Pendidikan tinggi, baik dalam bentuk politeknik, akademik, sekolah tinggi, universitas, ataupun institute disebut dengan Perguruan tinggi. Sementara sebagai objek peserta didik tersebut adalah mahasiswa, dengan rentang usia antara 18 sampai dengan 24 tahun. Usia yang dapat disebut sebagai fase usia dewasa, sehingga dengan usia tersebut mereka mulai dikenalkan dengan tanggungjawab sebagaimana manusia dewasa pada umumnya.

Hurlock memperkuat lagi bahwa pada masa dewasa awal adalah masa pengaturan dimana mulai menerima tanggung jawab layaknya seorang yang sudah dewasa. Oleh karena itu, orang yang lebih tua dan pendidikan akademis serta non akademis memiliki peran penting dalam mengantarkan perkembangan mahasiswa menuju masa depan.<sup>3</sup>

Selain sebagai tempat pembentukan watak, potensi dan bakat juga minat, Perguruan tinggi juga harus dapat mempersiapkan sumber daya yang handal, terutama dalam memasuki abad ke-21, yang merupakan era persaingan bebas (*globalisasi*) yang menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam tatanan global. Sejalan dengan hal tersebut maka menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa:

Peranan pendidikan sangatlah penting sebagai usaha membangun manusia yang berkualitas yang dilandasi dengan peningkatan kecerdasan, pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pendidikan juga menjadi wahana strategis dalam rangka mutu kehidupan manusia yang ditandai dengan membaiknya derajat kesejahteraan, menurunnya kemiskinan, terbukanya berbagai pilihan dan kesempatan mengembangkan diri di masa mendatang.

Menurut UU Nomor 2 Tahun 1989, Pasal 16, ayat (1), Perguruan Tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional serta dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Peserta perguruan tinggi selanjutnya disebut

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Undang-undang Republik Indonesia, No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasanya, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesi, 1989

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Elizabeth Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga 1991, hal, 91

sebagai mahasiswa. Mahasiswa adalah merupakan calon intelektual atau yang juga akrab disebut sebagai *agent of change*, sehingga mereka mampu melakukan perubahan besar serta revolusi menuju hal yang lebih bernilai. Pada perjalanan sejarah tanah air mereka telah membuktikan bahwa perubahan besar terjadi ditangan generasi muda melalui runtuhnya era orde baru kearah era reformasi. Hal tersebut bukan tidak mungkin dilakukan pada tahap pemikiran post formal masa dewasa.

Sebagai negara yang sedang berkembang, Pembangunan Indonesia diwarnai dengan beragam permasalahan komplek, seperti upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui upaya meningkatkan mutu pendidikan. Melalui metode pengembangan keterampilan dunia Pendidikan menjadi tumpuan dalam menuju perubahan yang lebih baik, pendiidkan tinggi khususnya diharpkan mampu membentuk karakter peserta didik yang profesional, berkebiasaan baik serta mampu mejawab tantangan zaman dalam menghadapai revolusi insdustri.

Fokus dunia pendidikan lebih diarahkan pada terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas pada berbagai disiplin ilmu. Dan untuk tercapainya tujuan tersebut, maka penyelenggara dalam jajaran tertinggi pendidikan formal dalam hal ini perguruan tinggi, merupakan tempat pembentukan sumber manusia yang diharapkan daya menghasilkan lulusan yang memadai dalam penguasaan, pengembangan serta menemukan terobosan dibidang pengetahuan dan teknologi. Proses pembelajaran pada perguruan tinggi menjadi harapan besar dalam pencapaian tujuan besar pendidikan, serta menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pembentukan pribadi-pribadi siap bersaing didunia industri kerja. Mereka menjadi lulusan-lulusan yang tidak hanya akan mengharumkan nama baik tempat mereka menimba ilmu, tetapi juga nama bangsa dan negara dimata dunia.

Peran pendidikan diharapkan mampu menelurkan calon tenaga kerja yang terdidik, Namun pada kenyataannya justru orang-orang terdidiklah yang banyak menambah angka pengangguran dari tahun ketahun hingga saat ini. Berdasarkan pendapat Umi Faddillah tersebut, maka diharapkan setiap lulusan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri.<sup>5</sup>

Beradasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2020, jumlah angkatan kerja sebanyak 131.005.641 orang, dengan persentase penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja di Indonesia tercatat sebeesar 94,66 persen, Sementara pengangguran terdidik sejumlah 5,67

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>Undang-undang Republik Indonesia, No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasanya, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1989. Jakarta

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>Umi Faddillah. "Dunia Penididkan Menjadi Kunci Utama Untuk Bonus Demografi," dalam http://www.republika.co.id// diakses pada 5 September 2020 Pukul 19.45 WIB

persen (787.000 orang) yang merupakan alumni perguruan tinggi, baik dari ijazah strara 1 (S-1) ataupun ijazah diploma. Menurut BPS Jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya Februaru 2019, yang berarti jumlah pengangguran naik sebanyak 60 ribu setiap tahunnya.<sup>6</sup>

Ada beberapa elemen yang mempengaruhi kesiapan kerja, di antaranya adalah keterampilan, bagaimana mahasiswa mampu mengembangkan potensi dirinya serta mengasah minat dan bakat saat masih duduk sebagai mahasiswa, pengalaman kerja, keterampilan dalam memperoleh pekerjaan, juga dukungan keluarga. Hal itu menjadi modal utama saat lulus kuliah dan menyambut dunia kerja.

Terus bertambahnya lulusan perguruan tinggi, belum diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai, sehingga bertambah pula pengangguran terdidik setiap tahunnya. Diantara faktor masih tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah banyaknya lulusan perguruan tinggi yang dinilai belum siap dan belum memiliki pengalaman kerja. Kesiapan kerja merupakan modal utama bagi mahaasiswa untuk memperoleh hasil yang maksimum. Dunia kerja berbeda dengan dunia akademis, pada dunia kerja akan banyak tantangan yang akan dihadapi, persaingan semakin keras, tekanan dari atasan besar, tanggung jawab yang diemban juga besar.

Lulus perguruan tinggi di era globalisasi ini, tidak menjamin seseorang memperoleh pekerjaan yang diharapkan. Ketatnya persaingan dan tingginya tuntutan yang harus dipenuhi untuk memperoleh sebuah pekerjaan, merupakan fenomena yang tidak bisa dihindari, sehingga tidak mengherankan jika akhir-akhir ini sulitnya memperoleh pekerjaan dan meningkatnya jumlah pengangguran merupakan topik hangat yang sering diberitakan oleh media, baik media cetak maupun media elektronik.

Hal yang paling terasa di era revolusi industry 4.0 ini, bagi perusahaan tentu saja hadirnya disruptive innovation. Pola yang berlaku dimasa sekarang adalah industry berbasis teknologi digital dan internet. Apa akibatnya? Persaingan didunia bisnis, pendidikan formal, pendidikan tinggi sekalipun terasa makin berat dan sangat cepat, beragam cara bisa dilakukan oleh beberapa lembaga agar mampu bertahan dan sukses salah satunya adalah dengan mengembangkan soft kill para SDM-nya seperti kemampuan mengembangkan diri dengan mengaktulisasikan bakat, minat, dan kemampuan berkomunikasi yang baik serta keterampilan lainnya secara optimal. Melalui pengembangan diri banyak hal yang dapat diperoleh, pengembangan diri berhubungan erat dengan perbaikan diri,

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Muhammad Idris, "Daerah dengan Rasio Pengangguran Terbanyak di Indonesia" dalam https://www.edukasi.kompas.com/read/2020/02/23/. Diakses pada 2 November 2020.

secara konotatif istilah pengembengana diri bermakna sama dengan perbaikan diri. Diawali dengan pengenalan siapa diri sendiri yang sesungguhnya. *Self-improvement is about knowing who your self reallyare*. kemampuan pribadi keluar dari tradisi anti-perubahan dan memasuki zona kehidupan baru untuk tumbuh dan berkembang secara individual.<sup>7</sup>

Pengembangan diri, laksana bibit yang perlu disemaikan terlebih dahulu baru kemudian ditanam, kebanyakan manusia memiliki potensi dasar untuk dikembagkan dan yang lebih utama mengembangkan diri, seperti potensi fisik, intelektul, emosional, empati, spiritual, moral, kata hati, pengembangan diri yang konsisten merupakan alur catatan yang benar untuk mencapai kesiapan kerja yang matang. 8

Dalam mencapai kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal, yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, motivasi diri, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Pengembangan diri merupakan sebuah keyakinan seseorang pada kemampuan untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian pada lingkungannya. Pengembangan diri yang tercermin dari diri mahasiswa terbentuk melalui proses pengembangan kemampuan berkomunikasi yang terjadi melalui interaksi dengan linkungan. Melalui pengembangan diri mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan kesanggupan untuk bekerja dan beradapatasi dengan lingkungan kerja dengan lebih mudah, karena pengembangan diri menunjukkan terimplementasinya proses belajar yang telah dijalani oleh mahasiswa melalui perubahan tingkah laku yang dapat membentuk kesiapan kerja

Dengan demikian pengembangan diri menjadi salah satu faktor yang cukup berpengaruh dalam menentukan kesiapan kerja seseorang, dalam hal ini khususnya mahasiswa.

Tidak dapat dipungkiri salah satu sebab rendahnya kesiapan kerja ditunjukan dengan pada mahasiswa adalah minat kerja. Minat Kerja adalah suatu kondisi psikologi seseorang yang menjadi faktor pendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Minat yang besar terhadap

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Madaliya Hasibuan, Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati (Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati), Kandidat Doktor Pendidikan Islam PPS IAIN-SU, dalam *Jurnal Analytica Islamica*, Vol.3, No 2, 2014, hal 297

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup>Madaliya Hasibuan, Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati (Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati), Kandidat Doktor Pendidikan Islam PPS IAIN-SU, dalam *Jurnal Analytica Islamica*, Vol.3, No 2, 2014, hal 298

sesuatu merupakan modal yang besar untuk memperoleh benda atau tujuan yang diminati.

Berawal dari kurangnya informasi yang diperoleh calon mahasiswa serta tidak mengetahui prospek jurusan yang dipilih itu akan kemana, menjadikan mereka tidak memilih berdasarkan minat sendiri. Faktor lain yang turut mempengaruhi dalam pemilihan bidang studi karena adanya paksaan dari orang tua dan pengaruh dari teman. Rendahnya minat dalam perkuliahan, bersikap acuh tak acuh dan tidak mendengarkan dosen ketika kuliah sedang berlangsung juga kurangnya respon mereka ketika diminta untuk berperan aktif, yang lebih mirisnya lagi masih banyak mahasiswa yang menyibukan diri dengan kegiatan lain seperti sibuk dengan gadget dan tugas lain yang dikerjakan saat kuliah berlangsung, merupakan bukti lain yang memperlihatkan mahasiswa kurang berminat, dalam menentukan pilihan. seorang mahasiswa Sehingga mengedepankan suatu jurusan yang mendukung minat, bakat dan skill yang dimilikinya. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada rendahnya motivasi yang berkaitan erat dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Minat memiliki peranan yang amat penting, akan sulit bagi seorang mahasiswa jika tidak memiliki minat dan perhatian yang besar terhadap objek yang dikerjakan. Seperti yang diungkapkan oleh Usman Efendi dan Juhaya S. Praja bahwa "Belajar dengan minat akan lebih baik dari pada belajar tanpa minat.<sup>9</sup>

Melalui wawancara yang dilakukan terhadap beberapa mahasiswa Administrasi Perkantoran (AP) Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, yang merupakan salah satu politeknik yang berada dalam naungan Badan Penyelenggara Yayasan LP3I adalah penyelenggara pendidikan tinggi vokasi bagi setiap mahasiswa yang ingin cepat dan tepat kerja melalui desain kurikulum selaras dengan standard kompetensi dunia kerja dan industri.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengembangan diri dan minat kerja berhubungan dengan kesiapan kerja, denagn judul "Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok"

#### B. Identifikasi Masalah

<sup>9</sup> Usman Efendi dan Juhaya Praja, "Pengantar Psikologi" Bandung: Angkasa,1993, hal 122.

Melihat kondisi tersebut diatas maka penelitian ini mengidentifikasikan masalah sebagai berikut;

- Belum adanya kesesuaian antara keahlian dan keterampilan yang didapati oleh mahasiswa dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia industri, sehingga pengangguran justru banyak dari pengangguran terdidik.
- 2. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan diri (*Communication Skill*) yang berkaitan dengan pengukuran kesiapan kerja mahasiswa yang menyebabkan minimnya pemahaman mereka tentang kesiapan kerja untuk menghadapi dunia kerja
- 3. Belum ditemukannya instrumen yang dapat mengukur dan mengungkap kesiapan kerja mahasiswa yang memenuhi validitas dan reliabilitas yang digunakan oleh dosen untuk mengungkap dan mengukur kesiapan kerja mahasiswa
- 4. Keberadaan Perguruan Tinggi, sebagai pencetak calon tenaga kerja yang profesional dan mahasiswa siap kerja masih perlu ditingkatkan
- 5. Belum diketahuinya seberapa besar faktor internal dan faktor eksternal (Faktor keluarga, masyarakat dan pendidikan non formal) dengan kesiapan kerja
- 6. Kesiapan kerja adalah tuntutan mahasiswa politeknik, yang harus disertai dengan pengembangan diri dan minat kerja. Dan hal tersebut adalah penunjang utama dalam memasuki dunia kerja, serta menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi *stoke holder*.
- 7. Idealnya mahasiswa adalah fokus bagaimana meningkatkan kemampuan diri dan mengembangkannya dalam mempersiapkan masa depan setelah lulus studi serta meraih kerja yang sesuai dengan potensi, minat dan bakat yang dimilikinya.
- 8. Masih minimnya praktek pengembangan diri dan minat kerja mahasiswa baik didalam ataupun diluar kampus.

#### C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, agar penelitian lebih fokus pada masalah yang akan diteliti, serta mengingat adanya keterbatasan tempat, waktu, tenaga, dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok sebagai berikut:

- Kesiapan kerja mahasiswa jurusan Administrasi Perkantoran Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok
- 2. Pengembangan diri/*Communication Skill* mahasiswa jurusan Administrasi Perkantoran Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok
- 3. Minat kerja mahasiswa jurusan Administrasi Perkantoran Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

#### D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dari penelitian ini antaralain:

- 1. Apakah terdapat hubungan pengembangan diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknin LP3I Jakarta Kampus Depok?
- 2. Apakah terdapat hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok?
- 3. Apakah terdapat hubungan pengembangan diri dan minat kerja secara bersama-sama dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

### E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini dibagi dalam dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, dan diantara tujuan tersebut adalah:

#### 1. Secara Umum

- a. Untuk mengetahui hubungan pengembangann diri dengan kesiapan kerja dengan mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, Jurusan Administrasi Perkantoran (AP)
- b. Untuk mengetahui hubungan minat kerja dengan kesiapan kerja terhadap mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, Jurusan Administrasi Perkantoran (AP)
- c. Untuk mengetahui hubungan pengembangann diri dan minat kerja dengan kesiapan kerja terhadap mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, Jurusan Administrasi Perkantoran (AP)

#### 2. Secara Khusus

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal pengembangan diri/ *Communication Skill*, miat kerja, dan kesiapan kerja
- b. Untuk mengamalkan ilmu yang telah dipelajari denagn kenyataan di lapangan mengenai pengembangan diri/ *Communication Skill*, minat kerja dan kesiapan kerja.
- c. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penulisan berbentuk tesis.

#### F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharpkan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. SecaraTeoritis

- a. Memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya masalah pengembangan diri
- b. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi wawasan ilmu pengetahuan dan sarana untuk pengembangan ilmu pendidikan dan dapat memberikan kontribusi dan bahan kajian/pemikiran untuk pengembangan manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri, minat belajar dan kesiapan kerja.

c. Diharapkan menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama namun pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam dibidang pengembangan diri.

#### 2. Secara Praktis

- a. Bagi lemabaga atau yayasan sebagai obyek penelitian untuk mengetahui hubungan antara pengembangan diri dan minat belajar dengan kesiapan kerja
- b. Bagi para mahasiswa sebagai acuan untuk lebih meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap diri sendiri serta dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya sebagai mahasiswa.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai hubungan pengembangan diri, minat belajar dengan kesiapan kerja mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.
- d. Bagi Akademisi, diharapkan peneilitian ini bisa menjadi bahan referensi dan menambah khsanah ilmu manajemen pendidikan dalam penelitian selanjutnya yang berhubungnan dengan masalah pengembangan diri, minat belajar maupun kesiapan kerja.
- e. Untuk peneliti sendiri, dapat menambah wawasan juga pengalaman dalam dunia penelitian.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

## A. Kesiapan Kerja

113

## 1. Hakikat Kesiapan

Makna kesiapan berasal dari kata siap, dalam kamus lengkap bahasa Indonesia berarti "sanggup menjalankan atau melaksanakan". Sementara dalam Kamus Psikologi, kesiapan ialah suatu titik kematangan untuk menerima dan mempraktekan tingkah laku tertentu. Slameto berpendapat bahwa "kesiapan merupakan penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberi respons" setidaknya mencakup 3 aspek: 10

- a. Fisik, mental dan emosional
- b. Tujuan, Motif dan kebutuhan-kebutuhan lain.
- c. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah di pelajari.

Dalyono berpendapat makna kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental berarti memiliki minat dan motivasi yang cukup dalam melakukan suatu kegiatan". Sedangkan menurut Djaali kesiapan berarti kemampuan untuk meneriman sebuah situasi dan bertindak cepat, dengan begitu individu

12

 $<sup>^{\</sup>rm 10}$ Slameto,  $Belajar\ dan\ Faktor\ faktor\ yang\ Mempengaruhi$ , Jakarta: Rineka Cipta, hal

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> M. Dalyono, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009, hal 52

bisa dikatakan siap menghadapi suatu hal adalah ketika ia mampu untuk merespon stimulus dengan cepat dan tepat. 12

Dengan demikian dapat disimpulkan pengertian kesiapan ialah kondisi awal suatu kegiatan yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dalam mencapai tujuan tertentu secara mandiri.

## 2. Hakikat Kerja

Secara alamiyah kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kegiatan yang disebut dengan kerja, bermacam-macam kegiatan dilakukan manusia merupakan perwujudan dari kerja, kerja bertujuan memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan, menghasilkan barang atau jasa. Selain itu kerja juga mangandung unsur kegiatan sosial. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan bersama keluarga tercinta.

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia "kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian"<sup>13</sup>

Sementara Wjs. Poerwadarminta" kerja adalah melakukan sesuatu" <sup>14</sup>sedangkan Taliziduhu Ndraha memaknai kerja dengan "kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada". <sup>15</sup>

Dari beberapa definisi kerja tersebut peneliti menyimpulkan tentang pengertian kerja. Yakni kegiatan yang dilakukan seseorang dalam upaya menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan seperti barang atau jasa serta memperoleh bayaran/upah yang bermanfaat bagi diri dan orang disekitarnya.

## 3. Hakikat Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja menjadi hal penting bagi mahasiswa politeknik atau mahasiswa vokasi khususnya pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Djaali, *Psikologi Pendidika*n, Jakarta: Bumi Aksara 2008, hal 114

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> https://kbbi.web.id/kerja, di akses pada Selasa, 3 November 2020, Pukul 10.30 WIB

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> WJS Poerwadarminta. Kamus Besar Bahasa Indonesi. Jakarta: Balai Pustaka. 2002, hal 769

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Taliziduhu Ndraha. *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1991, hal 1

Depok, mereka telah dibina, diarahkan serta melakukan praktek kerja lapangan sebelum mereka lulus dari kampus.

Istilah kesiapan kerja dapat diartikan juga dengan kompetensi kerja terdapat didalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah kemampuan kerja setiap orang yang mencakup beberapa aspek antaralain: pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan 37 standar yang ditetapkan.

Pendidikan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya setiap perubahan pola kehidupan dan pendidikan berorientasi pada masa aka datang, begitulah Ningrum berpandangan. Masih menurut Ningrum, Pendidikan diharapkan mampu membantu seseorang melatih dirinya agar dapat mempersiapkan diri dalam mengahadapi tuntutan dunia dan masyarakat luas dalam menghadapi industri kerja. Mahasiswa perlu memiliki kesiapan kerja yang matang sebagai upaya untuk mempunyai keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan. Sehingga mahasiswa mampu menjadi solusi dari permasalahan penggguran.

Sementara Fitriyanto berpenadapat bahwa "kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan kondisi fisik, kematangan mental, dan pengalaman yang dimiliki seseorang, sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang telah ditekuninya". Hal tersebut merupakan modal utama bagi mahasiswa untuk melakukan pekerjaan apa saja sehingga dengan adanya kesiapan kerja akan diperoleh hasil yang maksimal. <sup>17</sup>

Utami Dkk berpendapat kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan dalam menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan lagi dikehendaki.<sup>18</sup>

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi keserasian antara kemampuan fisik, mental dan pengalaman dengan kapasitas individu dalam mempersiapkan diri menghadapi industri kerja, yang pada akhirnya mereka mampu untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan dengan penuh tanggungjawab dan profesional.

Kesiapan menjadi urgen dalam memulai suatu pekerjaan, melalui adanya kesiapan, pekerjaan akan dapat diatasi dan dikerjakan dengan

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>. Epon Ningrum, Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidnag Pendidikan, Dalam *Jurnal Geografi Gea*, Vol 9, No 1, 2009

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Fitriyanto, A. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Utami, Y. G. D., dan Hudaniah. Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. Dalam *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*, Vol 1, 2013. (1), 48-49

lancar serta memperoleh hasil yang maksimal dan tentunya akan memperoleh hasil yang memuaskan

Melalui skala kesiapan kerja seseorang dapat ditentukan sebesar apa kesungguhannya berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja yang meliputi *Responsibility* (Tanggung jawab), *Flexibility* (Keluwesan), *Skills* (Keterampilan), *Communication* (Komunikasi), *Self-view* (Pandangan diri), dan *Healthy* and *Safety* (Kesehatan dan Keamanan). Semakin tinggi skor dari aspek tersebut maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan semakin rendah skor maka semakin rendah pula kesiapan kerja mahasiswa.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mahasiswa dalam bentuk penguasaan kompetensi yang meliputi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap kerja yang harus dimiliki oleh mahasiswa. Menurut Sofyan Herminanto<sup>19</sup> banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, diantaranya:

- a. Motivasi kerja
- b. Pengalaman praktek luar
- c. Bimbingan vokasional
- d. Latar belakang ekonomi orang tua
- e. Prestasi belajar sebelumny
- f. Informasi pekerjaan
- g. Ekspektasi masuk dunia kerja

Sedangkan Syamsu Yusuf dan Achmad Juntika menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. 20 antaralain:

- a. Pengetahuan dan wawasan
- b. Kecerdasan
- c. Kecakapan
- d. Bakat
- e. Minat
- f. Sikap
- g. Nilai-nilai
- h. Sifat-sifat pribadi

Berdasarkan faktor-faktor tersebut kemudian dilakukan analisis sesuai dengan kesiapan kerja, jika semua faktor tersebut dinyatakan sesuai maka penampilan kerja akan menjadi optimal, seperti yang terdapat dalam gambar 2.1 dibawah ini.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Sofyan Herminanto. 1992. Kesiapan Kerja Siswa STM di Jawa. Laporan Penelitian. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta, hal 13

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Syamsu Yusuf dan Acmad Juntika N. 2007. *Teori Kepribadian*. Bandung: Rosda, hal 24

Karakteristi	Karakteristik Kerja			
Pengetahuan dan wawasan Kecerdasan				
Kecakapan	Pengetah	uan dan wawasan		
Bakat	Jeni	Jenis-jenis kerja		
Minat	Prospek	kerja/ peluang kerja		
Sikap	Lingung	Lingungan psikko-sosial		
Nilai-nilai		•		
Sifat-sifat pribadi				

Apakah cocok antara siapa saya dengan persiapan yang akan saya kerjakan. Andaikan "ya", maka

Gambar 2.1 Faktor-faktor Kesiapan Kerja dalam bentuk gambar

Menurut PP No. 13 Tahun 2015 tentang perubahan kedua PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, Pasal 77 B ayat 1, 2, 3 dan ayat 7 mengemukakan"

- a. Struktur Kurikulum merupakan pengorganisasian Kompetensi Inti, Kompetensi Dasar, muatan Pembelajaran, mata pelajaran, dan beban belajar pada setiap satuan pendidikan dan program pendidikan.
- b. Kompetensi Dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat kemampuan dalam konteks muatan Pembelajaran, pengalaman belajar, atau mata pelajaran yang mengacu pada Kompetensi Inti.
- c. Struktur Kurikulum untuk satuan pendidikan menengah terdiri atas:
  - 1) Muatan umum
  - 2) Muatan peminatan akademik
  - 3) Muatan peminatan kejuruan, dan muatan pilihan lintas minat atau pendalaman minat.
- d. Kompetensi Inti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat kemampuan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan yang harus dimiliki seorang Peserta Didik pada setiap tingkat kelas atau program yang menjadi landasan pengembangan Kompetensi Dasar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa variable-variabel yang merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja pada Mahasiswa antara lain:

- a. Motivasi belajar
- b. Pengalaman praktek
- c. Bimbingan vokasional
- d. Kondisi ekonomi keluarga
- e. Prestasi belajar
- f. Ekspektasi masuk dunia kerja
- g. Pengetahuan
- h. Tingkat inteligensi
- i. Bakat dan minat
- j. Sikap
- k. Nilai-nilai
- 1. Kepribadian
- m. Keadaan fisik
- n. Penampilan diri
- o. Temperamen
- p. Keterampilan
- q. Kreativitas
- r. Kemandirian
- s. Kedisiplinan.

## 5. Langkah-langkah yang berhubungan dengan Kesiapan Kerja.

Kesiapan mahasiswa sebagai calon tenaga kerja merupakan suatu kondisi individu dari hasil pendidikan dan latihan atau keterampilan yang mampu memberikan jawaban terhadap situasi dalam suatu pelaksanaan pekerjaan. Kesiapan dapat dipandang sebagai suatu karakteristik tertentu yang diperlukan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Kesiapan mencerminkan perilaku yang sudah dimiliki seseorang sebelum mencapai perilaku yang diinginkan. Oleh karena itu perlu diperhatikan beberapa langkah dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, antara lain:

#### a. Mental

Kekuatan mental bermanfaat dalam mengatasi tekanan psikis yang timbul ketika dalam kesulitan, tantangan dan hambatan dalam dunia kerja. Dan mampu mengatasi kritikan adalah bentuk mental yang kuat, menjadikan hal itu semua sebagai motivasi diri untuk maju serta sebagai bentuk pembentukan mental positif.

## b. Mengontrol Emosi

Mengontrol emosi diri menjadi salah satu langkah penting dalam memasuki dunia kerja, hal tersebut perlu dipersiapkan secara matang dan sabar dalam setiap kondisi dan situasi, mampu mengontrol emoasi adalah sebuah kekuatan yang harus dimiliki oleh seorang yang bersiap dalam memasuki dunia kerja.

## c. Menjadi Pendengar yang Baik

Hal ini menjadi penting karena orang yang mampu menjadi pendengar yang baik, kelak akan mudah dalam mengatasi setiap permasalahan, mudah melakukan perubahan yang lebih baik, dinamsi dan dihargai orang lain, dan merupakan kunci sukses dalam berkarir didunia kerja.

#### d. Mengenali Diri

Perbaiki setiap kekurangan fisik dan mental agar lebih percaya diri, mencari peluang-peluang serta mampu mengatasi segala permasalahan, mampu mengenali kekurangan dan kesalahan-kesalahan diri serta evalusi sebagai langkah mengenal diri sendiri.

## e. Mengasah Kemampuan

Asah kemampuan diri sendiri dengan berbagai kegiatan positif dan membangun sehingga ketika memasuki dunia kerja hal tersebut mejadi salah satu keunggulan pribadi diantara yang lainnya.

## 6. Kesiapan Kerja Menurut Persepsi al-Quran

Islam adalah agama yang universal, Islam memandang bahwa kerja sebagai sebuah prinsip untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan manusia, baik individu, masyarakat maupun negara. Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi-Nya. Firman Allah SWT:

Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.al-Mulk/67:15

Dalam *al-Tahrir wa al-Tanwir* Ibnu Asyur menjelaskan bahwa, Allah swt menjadikan bumi dan segala kenikmatannya bukan hanya sekadar dijelajahi, melainkan untuk dikenali dan disadari manusia bahwa bumi dan segala isinya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan cara ditanam, dipupuk, diolah dan ditunai dari, oleh dan untuk manusia. Maka kata *famsyu fi manakibiha* memiliki maksud *lithalabir rizqi wal makasib* (mencari rezeki yang halal dan

mencari nafkah). Selanjutnya setelah memakan sebagian dari rezeki-Nya, hendaknya manusia kembali mengorientasikan dirinya kepada Allah swt sebagai *sangu* (jawa: bekal) menuju kehidupan akhirat kelak.

Allah menyebutkan nikmat-nikmat yang telah Dia berikan kepada makhluk-Nya melalui bumi yang telah Dia tundukkan dan dimudahkan untuk mereka, dengan menjadikannya tenang, stabil dan kondusif, tidak berguncang dan miring berkat gunung-gunung yang telah Dia pancangkan kepadanya, Dia telah mengalirkan mata air, menyediakan jalan bagi manusia untuk ditempuh dan dijelajahi, serta menyediakan lahan untuk ditanami, dipupuk, disemai dan ditunai hasilnya. Maka tak heran Dia menyuruh manusia untuk "berjalanlah kalian ke manapun yang kamu sukai di manapun serta lakukanlah perjalanan mengelilingi semua daerah penjuru bumi guna mencari mata pencaharian dan perniagaan." Dan diakhir perintah tersebut, *wa ilaihin nusyur*, seakan Allah ingin menunjukkan kebesaran kuasa-Nya bahwa upaya manusia itu tidak akan menuai hasil apapun kecuali apabila Allah memudahkan jalan baginya. Begitulah Ibnu Katsir menuliskan dalam bukunya tafsir ibnu katsir.

Demikianlah Allah memerintahkan kepada manusia untuk mencari rizkinya dengan cara mencari pekerjaan yang diridhoi-Nya, diiringi kesiapan kerja yang matang seseorang akan dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya dan tidak akan terjadi yang namanya pengangguran.<sup>21</sup>

Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT, dan Islam memandang bekerja adalah ibadah. Maka untuk dapat diterima di dunia kerja harus mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan di dunia kerja. Bekerja adalah aktualisasi keimanan, dan merupakan perwujudan pola keseimbangan antara iman dengan amal saleh dalam wujud kerja nyata, akan teraplikasi, tercermin, dan terinternalisasi pada penjiwaan terhadap kerja sehari-hari. Inilah yang kemudian disebut dengan istilah "etos kerja".

Dalam perspektif Islam, masalah etos kerja menjadi penting, karena hal itu merupakan keharusan dan sekaligus merupakan aplikasi keimanan dalam dunia kerja. Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya dan apa yang diniatkannya.

Asyraf Hj Abd Rahman dalam Khayatun, memaknai istilah "kerja" dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan

 $<sup>^{21}</sup>$  Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Dimasyqi,  $\it Terjemah\ Tafsir\ Ibnu\ Katsir\ Juz\ 29,$ Bandung: Kampungsunnah, 2013, hal 8

waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.<sup>22</sup>

Bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi begitulah Islam memandang. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri dengan tenaganya sendiri serta tidak meminta-minta. Di antara agamaagama lain yang ada di dunia Islam adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja.

Dalam bukunya "*Islam Agama Kemanusiaan*" Nurcholish Madjid memandang bahwa etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan tersebut, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*).<sup>23</sup>

Sedangkan Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahw "bekerja" bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.<sup>24</sup> Yang kemudian menjadi rumusan sebagai berikut, KHI = T, AS (M,A,R,A), KHI = Kualitas Hidup Islami, T = *Tauhid*, AS = Amal Shaleh, M = Motivasi, A = Arah Tujuan (*Aim and Goal/Objectives*), R = Rasa dan Rasio (Fikir dan Zikir), A = *Action*, *Actualization*.

Toto Tasmara menyimpulkan tentang etos kerja dalam Islam yaitu: "Cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Asyraf Hj. Abd Rahman, dalam Khayatun, Etos Kerja dalam Islam, Dalam *Youtobe Pengajian rutin* DKSI-IPB tanggal 27 Juni 2008

Pengajian rutin DKSI-IPB tanggal 27 Juni 2008

Nurcholis Madjid, Islam Agama Kemanusiaan, Jakarta, Yayasan Wakaf Paramadina Tahun: 1995, hal 216

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995, hal. 27.

karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>25</sup> Firman Allah SWT,

فَجَآءَتُهُ إِحْدَىٰهُمَا تَمْشِي عَلَى ٱسۡتِحۡيَآءِ قَالَتُ إِنَّ أَبِي يَدۡعُوكَ لِيَجۡزِيكَ أَجۡرَ مَنَ مَا سَقَيۡتَ لَنَا فَلَمَّا جَآءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ ٱلْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفُّ نَجُوْتَ مِنَ ٱلْقَوْمِ ٱلظَّلِمِينَ ۞ قَالَتُ إِحۡدَىٰهُمَا يَنَأَبَتِ ٱسۡتَحۡجِرُهُ ۚ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَحۡجَرُتَ ٱلْقَوِیُ ٱلْأَمِینُ ۞ اسۡتَحۡجَرُتَ ٱلْقَویُ ٱلْأَمِینُ ۞

Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi bapaknya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. Kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu. Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" Al-Qasas/28:25-26

Imam Jalaludin Al-Mahalli mengatakan dalam buku tafsirnya Jalalain bahwa maksud dari ayat tersebut diatas menunjukan perintah agar memperkerjakan seorang yang kuat dan dapat dipercaya, (dalam ayat terebut Nabiyullah Musa Alaihis Salam)<sup>26</sup>

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, seorang yang ingin bekerja hendaknya memiliki dua karakter, yaitu kuat dan dapat dipercaya.<sup>27</sup> Kekuatan yang dimaksud adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali seorang pekerja dapat bekerja secara efektif dan efesien sehingga kinerja yang mereka miliki dapat ditingkatkan secara maksimal dan dipertanggungjawabkan.

Sementara amanah adalah apa yang diambil oleh seseorang dengan seizin pemiliknya yang sah tanpa mengurangi hak orang lain dan mengambil manfaat sesuai dengan porsinya baik dalam hal barang

<sup>26</sup> Imam Jalaluddin Al-Mahalli dan Imam Jalaluddin As-Suyuti, *Tafsir Jalalain*, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 2005, Hal 392

 $<sup>^{25}</sup>$ Toto Tasmara,  $\it Etos$  Kerja Pribadi Muslim, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995, hal28

Mohammad Irham. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. Dalam *Jurnal Substantia*, Vol.14 No. 1, 2012, hal 138

maupun jasa.<sup>28</sup> Orang yang dapat dipercaya disebut amin atau umanah, yang lawannya pengkhianat (kha'in). Amanah hampir searti dengan iman, karena berasal dari akar kata yang sama, yaitu a-m-n, dan karenanya kedua kata itu sangat terkait erat, amanah adalah modal utama untuk menciptakan kondisi yang stabil dan damai baik di masyarakat maupun dilingkungan kerja, seorang muslim yang akan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja tidak bisa dilepaskan begitu saja tanpa adanya kedua unsur kekuatan dan amanah.

Dalam ayat lain Allah berfirman

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. At-Taubah/9:105

Dalam Tafsir Al-Azhar, Buya Hamka berpendapat tentang surat at-Taubah ayat 105. Kata *wakuli'maluu* dengan makna amal adalah pekerjaan, usaha, perbuatan dan keaktifan hidup. Dan *janganlah berhenti*, melainkan teruslah beramal, karena nilai kehidupan ditentukan oleh amal yang bermutu. Maka hendaknya tidak boleh ada seorang mukmin yang berpangku tangan dan kosong waktunya dari amal.<sup>29</sup> Maka selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha, terutama sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Dalam ayat tersebut terdapat *fiil amr*, yang menunjukan perintah, yaitu perintah untuk bekerja. Bekerja adalah fitrah manusia, sekaligus identitas seorang muslim, seorang muslim dituntut untuk tidak berlehaleha atau bermalas-malasan, seorang muslim harus memilki kesiapan kerja yang cakap lagi berkarakter, sebagai berikut:

- a. Sikap bertanggungjawab
- b. Sikap percaya diri
- c. Memiliki sikap jujur
- d. Niat yang Ikhlas
- e. Menghargai waktu

 $<sup>^{28}</sup>$  Mohammad Irham. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. Dalam  $\it Jurnal Substantia$ , Vol.14 No. 1, 2012, hal 140

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: Penerbit Pustaka Panjimas, cet. I, 1982, juz` I.

Keistimewaan orang yang memiliki kesiapan kerja islami, aktivitasnya diwarnai oleh dinamika aqidah dan bermotivasi ibadah. Hal tersebut mendorong seorang muslim melakukan pekerjaan dengan penuh tan ggungjawab, efektif dan efisien, cepat dan tepat dalam bekerja. Kelima karakter tersebutlah yang menjadi keistimewaan terhadap kesiapan kerja seorang muslim. Seorang muslim akan mampu memanfaatkan potensi diri dan mengembangkannya pada saat bekerja yang didasarai dengan ibadah kepada Allah semata.

## B. Pengembangan Diri (Communication Skill)

#### 1. Hakikat Pengembangan Diri.

Pengembangan diri adalah mengembangkan bakat yang dimiliki, dalam upaya mewujudkan harapan, meningkatkan rasa percaya diri, kuat dalam menghadapi cobaan, dan mampu menjalani hubungan yang baik dengan siapapun. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalam kesadaran, dan mempercayai usaha hati.<sup>30</sup>

Menurut Abd. Chayyi Fanani, pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang.<sup>31</sup> Sementara menurut Marmawi, pengembangan diri yang dimaksud adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas.<sup>32</sup>

Dalam permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standart Isi yang didalamnya memuat struktur kurikulum, telah mempertajam perlunya disusun dan dilaksanakannya program pengembangan diri yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan,

<sup>31</sup> Abd. Chayyi Fanani, Studi tentang Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam dalam Upaya Pengembangan Diri di Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya, Periode 2000- 2002. *Dalam skripsi, fakultas tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya*, 2003 hal.

\_

Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta: 1998, hal.29

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Marmawi, *Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri*, Jurnal *Visi Pendidikan*, Vol 1 No 2, 2009, hal 176.

bakat, dan minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi tempat terlakasananya KBM.<sup>33</sup>

Pada beberapa perguruan tinggi, pengembangan diri menjadi salah satu mata kuliah yang menjadi dasar menentukan sikap mahasiswa dalam menentukan langkah selanjutnya.

Pengembangan diri tidak hanya tugas konselor dan bukan hanya wilayah bimbingan dan konseling saja. Pada prakteknya pengembangan diri mengandung arti bahwa didalamnya akan terjadi verifikasi program berbasis bakat dan minat sesuai keahliannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatka fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru.

Tujuan pengembangan diri adalah memaksimalkan segala potensi yang ada di dalam diri, sehingga kita dapat menjadi pribadi yang luar biasa dan mampu bertahan dengan segala perubahan zaman yang datang silih berganti, menjadi individu yang unggul, tidak peduli rintangan dan tantangan yang datang ke dalam hidup, tetap bertahan dan unggul akan menjadi kelebihan diri.

Pada hakikatnya pengembangan adalah sebuah upaya pendidikan formal dan non formal yang dilakukan secara sadar, terarah dan berencana, teratur dan bertanggung jawab dalam sebuah upaya mengembangkan suatu dasar potensi, kepribadian yang seimbang dalam diri seseorang.

Secara umum pegembangan diri dapat diartikan pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan, sementara secara khusus pengembangan berarti proses menghasilkan bahan-bahan pembelajaran,

Secara singkat, pengembangan diri dapat diartikan menginvestasikan diri sendiri agar kita dapat mengontrol atau mengendalikan diri kita dengan sangat baik dan efektif serta mampu menempatkan diri dalam setiap kondisi

Dalam buku Pedoman Kegiatan Pengembangan Diri Departemen Agama menjelaskan bahwa pengembangan diri diartikan sebagai sebuah proses pembentukan perilaku dan sikap yang relatif menetap melalui pengalaman yang berulang-ulang pada tahap kemandirian

\_

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup>. I Ketut Made, Studi Evaluasi Efektivitas Program Pegembangan Diri di SMA PGRI 2 Denpasar, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, *Dalam Jurnal Pendidikan*, Vol. 4 Tahun 2014, hal 10.

menuju pada perilaku tertentu.<sup>34</sup> Pengembangan diri terbentuk dan berkembang melalui proses belajar di dalam interaksi seseorang dengan lingkungannya. aspek pengembangan diri dapat berupa keyakinan akan kemampuan juga keterampilan yang dimiliki dan diwujudkan dalam tingkah laku sehari-hari.

Bekerja merupakan salah satu pengembangan bakat, minat, dan potensi yang dimiliki oleh seorang individu. Memasuki dunia kerja dibutuhkan kesiapan diri yang baik, seperti kesiapan pada mental, fisik, dan ilmu pengetahuan. Kesiapan tersebut muncul apabila seseorang memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dan dapat mengembangkannya menjadi sebuah kesuksesan.

Pengembangan diri dapat mempengaruhi kesuksesan baik dalam belajar dan bekerja, dalam lingkungan keluarga, maupun hubungan sosial dengan orang lain, menjadi modal dasar utama dalam diri seseorang untuk dapat mengaktualisasikan diri. Individu akan dapat mengenali potensi diri, dapat membuat target yang akan ditempuh, serta mampu mengembangkan diri dan bersaing baik dalam dunia akademik maupun dunia karir kerja.

Mahasiswa akan semakin yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Oleh sebab itu, mahasiswa yang memiliki pengembangan diri tinggi tidak akan ragu-ragu dalam melakukan pekerjaannya, serta tidak mudah govah dengan kritik orang lain, mandiri dalam mengambil dapat membantu individu keputusan untuk melatih kepemimpinan. Maka mahasiswa dengan pengembangan diri tinggi akan mampu bekerja secara efektif dan menjadi pribadi yang dipercayai orang lain, memiliki rasa positif terhadap diri sendiri dapat membantu individu untuk selalu berpandangan baik dalam menghadapi suatu masalah. Mahasiswa yang mampu mengoptimalkan potensi melalui pengembangan diri secara maksimal, efektif dan efisen akan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik.

## 2. Konsep Dasar Pengembangan Diri

Fanani berpendapat, pengembangan diri adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas.<sup>35</sup>

35 Abd Chayyi Fanani. Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam Dalam Upaya Pengembangan Diri di Fakultas Tarabbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya. *Dalam Jurnal Pendidikan*, tahun 2003 Vol 1 hal 100-117

 $<sup>^{34}</sup>$  Departeman Agama,  $Pedoman\ Kegiatan\ Pengembangan\ Diri,$  Jakarta: tahun 2015, hal15

Sementara Marwani, pengembangnan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang.<sup>36</sup>

Tujuan pengembangan diri menurut Undang-undang Ketenagakerjaan<sup>37</sup> adalah sebagai berikut:

## a. Tujuan Pengembangan diri secara umum

Pengembangan diri secara umum bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan masyarakat, kebutuhan peserta didik dan pembelajaran, potensi, bakat, minat, kondisi dan perkembangan peserta didik dengan memperhatikan kondisi atau latar belakang pendidikan.

## b. Tujuan Pengembangan diri secara khusus

Pengembangan diri bertujuan menunjang pendidikan peserta didik dalam mengembangkan bakat, minat, kreativitas, kompetensi maupun kebiasaan dalam kehidupan, kemampuan kehidupan beragama, sosial, belajar, wawasan, dan perencanaan karir, kemampuan memecahkan masalah serta kemandirian.

Dengan kata lain pengembangan diri memacu mahasiswa untuk menjadi lebih terampil dalam mengasah keahlian yang dimilikinya sesuai dengan kecenderungan kompetensi yang telah ada dalam dirinya.

Pengembangan diri juga dapat diartikan dengan konsep dasar, tentang bagaimana seseorang mampu mengidentifikasikan dirinya sendiri, serta bagaimana seseorang mampu menganalisa dirinya dengan menggunakan analisis *SWOT*, melalui analisis *SWOT* diharapkan seseorang tersebut mampu menentukan langkah-langkah yang efektif dan efisien potensi dirinya secara tepat, serta mampu menetapkan target kehidupan dalam dirinya sesuai dengan skill masing-masing.

Analisis SWOT<sup>38</sup> adalah kependekan dari Strength, Weaknes, Opportunities, dan Treats. Teknik analisis SWOT pertama kali dikemukakan oleh Albert Humprey. Humprey pernah memimpin proyek penelitin Stanford University pada tahun 1960-1970, dengan mengembangkan analisis SWOT, hal tersebut merupakan konsep manajemen yang memungkinkan kelompok eksekutif untuk mengelola perubahan. Analisis SWOT juga didefeinisikan sebagai identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi, Analisa ini didasarakan pada hubungan atau interaksi antara unsur-unsur

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Marmawi. Persamaan Gender Dalam Pengembangan Diri. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, Vol 1 No 2, 2009

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup>. BS Wibowo, dkk, 2002, *TRUSTCO SHOOT sharpening Our concept and Tools*, As-Syamil Cipta Media Jakarta

internal, yaitu kekuatan dan kelemahan, terhadap unsur-unsur eksternal, yaitu peluang dan ancaman.

Manfaat Analisa SWOT menurut BS. Wibowo, dkk, antaralain:

- a. Menganalisis kondisi diri dan lingkungan pribadi
- b. Menganalisis kondisi internal lembaga dan lingkungan eksternal lembaga
- c. Mengetahui sejauh mana diri kita di dalam lingkungan kita
- d. Memahami keunggulan kompetitif dari sebuah lembaga atau perusahaan, bahkan individu
- e. Mengukur potensi diri dan menentukan langkah yang akan ditempuh Dari beberapa tujuan yang disebutkan diatas menunjukan bahwa pengembangan diri merupakan satu konsep dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang yang mempersipkan dirinya dalam memasuki dunia kerja, dengan konsep pengembanngan diri tersebut seseorang semakin matang memasuki dunia kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki dengan segala kelebihan dan kekuatan pribadi khususnya berkaitan dengan kesiapan kerja.

Diantara bagian dari pengembangan diri adalah, melanjutkan pendidikan, program profesional, program pelatihan on the job, mentoring, pelatihan antar departemen, meningkatkan *interperspersonal skill*, dan *communication skill* merupakan bagian dari peningkatan interpersonal skill.<sup>39</sup> Melalui pengembangan diri khsusunya *communication skill*, jenjang karir yang lebih tinggi bukan suatu yang mustahil diraih.

# 3. Kegiatan Pengembangan Diri dan Metode Pelaksanaannya a. Kegiatan Pengembangan Diri

Upaya pembentukan watak dan kepribadian mahasiswa yang dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling berkenaan dengan masalah pribadi dan kehidupan sosial, kegiatan belajar, dan pengembangan karir, serta kegiatan ekstra kurikuler adalah merupakan kegiatan pengembangan diri.

Diantara aktivitas yang terprogram terdiri dari dua komponen, yaitu pelayanan konseling dan ekstrakurikuler. Sedangkan kegiatan tidak terprogram dilaksanakan secara langsung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang diikuti oleh semua mahasiswa yang meliputi kegiatan rutin, spontan dan kegiatan keteladanan.

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup>Sella Melati, Peningkatan Interpersonal Skill. https://www.linovhr.com/author/admin/Depok, Diakses pada 13 November 2020, pukul 20.20 WIB

Menurut Sulistyawati dalam bukunya Implementasi Kuikulum Pendidikan Karakter, menjelaskan tentang bentuk-bentuk pengembangnan diri antaralain:

- 1) Kegiatan rutinyaitu aktivitas yang dilakukan secara reguler, yang merupakan kegiatan pembiasaan. Seperti pelaksanaan ibadah, menjaga kebersihan dan lainnya.
- 2) Kegiatan Spontan

Aktivitas spontan, yaitu pengembangan diri yang tidak ditentukan tempat dan waktunya, contohnya seperti menjaga tatatertib, berkata-kata yang baik dan lainnya.

3) Kegiatan Keteladanan

Adalah kegiatan yang lebih mengutamakan pemberian contoh dalam kegiatan sehari-hari, Berkata-kata yang baik, bersikap sopan dan lainnya.

4) Kegiatan terprogram

Yaitu kegiatan pembelajaran pengembangan diri yang diprogramkan dan direncanakan secara formal baik didalam kelas ataupun diluar kelas, denagn tujuan memberikan wawasan tambahan pada peserta tentang unsur-unsur baru dalam kehidupan bermasyarakat, antaralain: Outing Class, Workshop, study tour dan lainnya.

Sulystowati berpendapat bahwa selain empath al diatas aktivitas pengembangan diri dapat pula dilaksanakan melalui beberapa hal lain:<sup>40</sup>

- 1) Kegitan konseling
- 2) Kegiatan belajar
- 3) Pengembangan karir
- 4) Kegiatan ekstrakurikuler
- 5) Latihan Dasar
- 6) public speaking

Pengembangan diri mengandung arti bahwa bentuk, rancangan, dan metode pengembangan diri tidak dilaksanakan seperti pelaksanaan mata kuliah. Namun, ketika masih dalam pelayanan bakat dan minat akan terkait dengan substansi mata kuliah dan bahan ajar yang relevan dengan bakat dan minat peserta didik.

Pengembangan diri tidak sepenuhnya tugas konselor, dan tidak pula menjadi beban dalam wilayah bimbingan dan konseling, akan tetapi semua unsur yang ada dan terlibat dalam dunia pendidikan, termasuk dosen.

 $<sup>^{40}.</sup>$  Endah Sulistyowati,  $\it Implementasi~Kurikulum~Pendidikan~Karakter,$ Yogyakarta: Citra Aji Pratama, 2012, hal 31

Mahasiswa diarahkan untuk mengasah potensi minat dan bakat seseuai dengan apa yang dimilikinya, misal, seorang mahasiswa yang memiliki bakat dan minat menjadi seorang presenter, host atau MC, sudah pasti diarahkan bakat dan minat mahasiswa tersebut untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik, oleh karena itu mahasiswa diarahkan kepada minat dan bakat yang dia miliki dan dikembangkan secara optimal didalamnya.

#### b. Metode Pengembangan Diri/Communication Skill

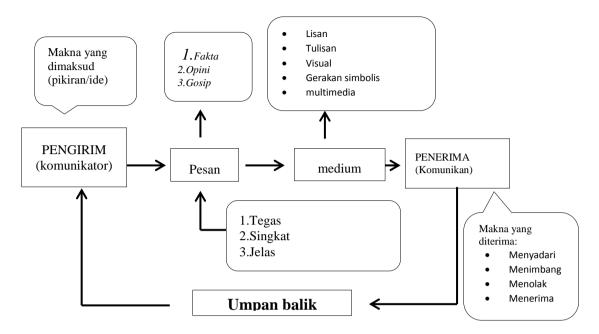
Dalam permendiknas no 22 tahun 2006, dijelaskan tentang pengertian, tujuan, manfaat juga fungsi dan metode pengembangan diri, dan diantara metode dalam pengembangan diri antaralain:

- 1) Bermain Peran (*Role Playing*)
- 2) Balikan penampilan (*Performace Fedback*)
- 3) Permainan (*Games*)
- 4) Alih Belajar (Transfer Learning)
- 5) Praktek
- 6) Study Tour
- 7) Keteladanan
- 8) Keterampilan Berkomunikasi

Pada penelitian ini penulis mengambil satu dari 9 metode pengembangan diri sebagai bahan acuan dalam keberhasilan pengembangan diri pada mahasiswa, yaitu keterampilan berkomunikasi atau yang dikenal dengan *Communication Skill*.

Communication skill yang merupakan bagian dari aktivitas pengembangan diri, memiliki kekhasan tersendiri, yang dapat dilihat pada gambar berikut.<sup>41</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Jhonson Alvonso, *Practical Communication Skill*, Jakarta: PT Kompas Gramedia, 2014, hal 22



Gambar 2.2<sup>42</sup> Proses Komunikasi

Komunikasi dan *skil* adalah dua kata yang berbeda, Komunikasi telah menjadi bagian kehidupan sehari-hari, tanpa disadari manusia tidak akan pernah lepas dari kata komunikasi. Komunikasi menjadi hal yang amat penting dalam tatanan kehidupan. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang akan selalu membutuhkan adanya komunikasi dalam bermasyarakat.

Komunikasi berasal dari bahasa latin: *communication*<sup>43</sup> yang artinya "pemberitahuan" atau "pertukaran pikiran" Menurut KBBI Komunikasi adalah, pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yg dimaksud dapat dipahami.<sup>44</sup>

Secara garis besar dalam suatu proses komunikasi harus terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran atau pengertian, antara komunikator (penyebar pesan) dan komunikan (penerima pesan).<sup>45</sup>

44 https://kbbi.web.id/kerja, di akses pada Selasa, 3 November 2020, Pukul 19.30 WIB

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup>. Johnson Alvonco. *Practical Communication Skill*, Jakarta: Kompas Gramedia, 2004, hal 22

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Johnson Alvonco. Practical Communication Skill, ...hal 8

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations*, PT Raja Grapindo Persada, Jakarta, 1998, hal. 73

Komunikasi akan dianggap berhasil apabila komunikan dapat menerima pesan atau mengerti maksud pesan yang disampaikan oleh komunikator. Brent D. Ruben, menyatakan bahwa komunikasi adalah proses melalui individu dengan hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat, menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi hubungannya dengan orang lain.<sup>46</sup>

Definisi lain bahwa komunikasi itu sebagai interaksi sosial melalui pesan-pesan. Maksudnya adalah bahwa dalam setiap komunikasi pasti ada suatu interaksi yang terjadi. Interaksi tersebut dapat diwujudkan melalui pesan-pesan yang disampaikan. Pesan tersebut dapat berasal dari pesan langsung maupun menggunakan lambang dan gambar yang dapat mempermudah penerima pesan untuk menerima pesan.<sup>47</sup>

Komunikasi adalah proses pertukaran pesan langsung maupun tidak langsung antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk tujuan tertentu. Kegiatan komunikasi selalu terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Ini berarti tidak ada aktivitas tanpa adanya komunikasi secara langsung maupun tidak langasung, verbal maupun non verbal dengan bentuk apapun.

Dalam proses komunikasi, paling sedikit terdapat lima komponen yang terlibat, antara lain: (komunikator), pesan, saluran, komunikan (publik), dan efek. 48 Kelima komponen tersebut harus ada dalam proses komunikasi. Saluran dalam komunikasi contohnya adalah media yang digunakan oleh kamunikator dan efek adalah respon atau umpan balik yang akan dilakukan oleh komunikan dengan adanya pesan tersebut.

Dengan demikian komunikasi sangat penting dalam kehidupan, Semakin berkembangnya zaman, komunikasi tidak hanya dapat dilakukan dengan komunikasi lisan dan tulisan, tetapi kini telah banyak media yang dapat digunakan untuk mendukung proses komunikasi yang tidak dipengaruhi oleh jarak. Media komunikasi, media sosial maupun media elektronik semakin berkembang dari waktu ke waktu dan dapat menunjang proses komunikasi antar manusia.

Sementara kata *skill* adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Dalam

<sup>47</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations*, PT Raja Grapindo Persada, Jakarta, 1998, hal. 90

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal 2

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Maria Assumpta Rumanti, *Dasar-Dasar Public Relations*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002, hal. 85-86

pengertian lain skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.<sup>49</sup>

Menurut Iverson, *skill* adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Jika disimpulkan, skill berati kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat. Dan Menurut Higgins, *skill* adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas. Berarti dapat disimpulkan *skill* adalah kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.<sup>50</sup>

Dalam bukunya sukses berkomunikasi, Dale Carnegie mengatakan bahwa keterampilan berkomunikasi adalah faktor utama yang menentukan apakah kita akan berhasil atau gagal.<sup>51</sup> Para pemimpin hebat dunia yang berhasil baik dalam pemerintahan, industri, pendidikan. mereka memiliki kecakapan tinggi dalam berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Sedangkan komunikasi adalah aktivitas utama manusia dalam kehidupan seharihari, komunikasi dengan tuhan, sesama manusia, dan makhluk lainnya. Komunikasi merupakan modal dan kunci sukses dalam pergaulan dan karir, karena hanya dengan komunikasi sebuah hubungan baik dapat dibangun dan dibina.

Dengan demikian makna *communication skill* adalah keterampilan utama yang harus dimiliki untuk mampu membina hubungan yang sehat di mana saja dan dengan siapa saja, serta kapan saja. Untuk dapat melakukan komunikasi yang baik, maka seseorang harus memiliki ide dan penuh daya kreativitas yang dapat dikembangkan melalui berbagai latihan, salah satunya membiasakan diri dengan berbicara melalui diskusi dan berorganisasi.

Davis berpendapat bahwa Individu yang dapat berkomunikasi secara efektif dengan siapapun atau dimanapun, akan membawa pertumbuhan kepribadian. Sebaliknya individu tidak dapat

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Tommy Suprapto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, Med Press, Yogyakarta, Cet. 8, 2009, hal. 135.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim, Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai, Dalam *Jurnal Kependudukan Padjadjaran*, Vol. 10, Juli 2008, hlm. 158

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Dale Carnegie, *Sukses Berkomunikasi*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2016, hal 1.

berkomunikasi secara efektif, ia akan mengalami hambatan pertumbuhan kepribadian.<sup>52</sup>

Keterampilan komunikasi menjadi amat penting dan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi di era digital. Hal tersebut diharapkan mampu menghindari kesalahan penyampaian dalam satu forum. Komunikasi skill diperlukan juga untuk berbicara secara tepat dengan berbagai karakter orang sambil mempertahankan kontak mata yang baik, mendemonstrasikan beragam kosakata dan menyesuaikan bahasa kita dengan audiens, mendengarkan secara efektif, mengemukakan ideide dengan tepat, menulis dengan jelas dan ringkas, dan bekerja dengan baik dalam kelompok. Keterampilan inilah yang yang banyak dicari oleh industri dunia kerja.

Pada hakikatnya keterampilan adalah cara seseorang untuk melakukan sesuatu.<sup>53</sup> Komunikasi akan berjalan dengan dinamis, apabila disertai adanya suatu reaksi dari pihak penerima pesan. Reaksi ini menandakan bahwa pesan yang disampaikan mendapatkan tanggapan. Ada beberapa jenis keterampilan komunikasi yang perlu dipahami oleh setiap orang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari yaitu meliputi keterampilan komunikasi lisan, komunikasi tulisan, dan komunikasi non-verbal.

Keterampilam komunikasi lisan (*oral communication*) yaitu kemampuan berbicara seseorang, atau *speaking*. Kemampuan ini mampu menjelaskan dan mempresentasikan gagasan dengan jelas kepada bermacam-macam orang.

Keterampilan komunikasi tulisan (written communication) yaitu kemampuan menulis secara efektif dalam konteks dan untuk beragam pembaca dan tujuan. Kemampuan ini mencakup kemampuan menulis dengnan gaya dan pendekatan yang berbeda untuk pembaca atau media yang berbeda. Kemampuan ini juga meliputi keterampilan komunikasi elektronik seperti menulis wa, email, terlbat dalam forum diskusi online, ruang chatting, dan pesan instan.

Sedangkan keterampilan komunikasi non-verbal adalah kemampuan memperkuat ide dan konsep melalui penggunaan bahasa tubuh (*body language*), gerak isyarat (*gesture*), ekspresi wajah, dan nada bicara/suara (*tone of voice*). Komunikasi non-verbal juga termasuk penggunaan gambar, ikon, simbol dan lain-lain.

Dengan demikian ketermapilan komunikasi dapat dibedakan menajdi dua, *hard skill*, keterampilan kasar dan *soft skill*, keterampilan

<sup>53</sup> Ahman Sutardi dan Endang Budiasih, *Mahasiswa Tidak Memble Siap Ambil Alih Kekuasaan Nasional*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010, hal. 62

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> Agus M. Hardjana, Komunikasi Intrapersonal & Interpersonal, Yogyakarta: Kanisius, 2003, hal. 90

halus atau lunak. Dan keterampilan lisan juga non-verbal adalah katagori soft skill.

Banyak hal yang perlu dikembangankan mahasiswa saat duduk dibangku kuliah, baik dibidang akademik ataupun bidang non akademik. Bidang akademik yaitu hal-hal yang terkait dengan *program studi*<sup>54</sup> yang ditekuni. Sementara non akademik berkaitan dengan minat, bakat dan *soft skill*, kedua bidang tersebut dikembangkan secara beriringan oleh mahasiswa, sehingga menjadi keunggulan mahasiswa dalam mengembangkan diri serta mengasah keterampilan berbicara mahasiswa didalam dan diluar kampus.

## 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan perwujudan dari aktualisasi, proses dalam mewujudkan diri yang sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Anthony, tujuan program pelatihan dan pengembangan dari pada organisasi adalah untuk memelihara atau meningkatkan kinerja individu dan organisasi, dan pelatihan-pelatihan tersebut berbasis pada peningkatan kompetensi. <sup>55</sup> Kompetensi berkaitan erat dengan kesiapan kerja pada mahasiswa.

Pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), menunjukan amat pentingnya kompetensi dalam dunia kerja, badan independen yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden, dan bertugas menyusun standar berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri-industri yang ada.

Hal tersebut diatur pula dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan". <sup>56</sup> Robin Kessler mengutip pendapat Dennis Deans, bahwa menurutnya "untuk sukses di American Express bahwa American Express percaya 50/50 antara tujuan dan kompetensi, harus ada keseimbangan sejati antara apa yang dicapai dan bagaimana hal tersebut dicapai.<sup>57</sup> Sementara Emron Edison dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan benar dan memiliki

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 25 Tahun 2020, tentang Standar Satua Biaya Pendidikan Tinggi.

<sup>&</sup>lt;sup>55</sup> Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2017, hal138

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, pasal 1 ayat 10, hal 4.

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hal 140

keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.<sup>58</sup>

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>59</sup>

Berdasarkan pengertian kompentsi tersebut maka terdapat tiga aspek kompetensi yang harus dimiliki, yakni 1) aspek pengetahuan, 2) aspek keterampilan, dan 3) aspek sikap/soft skill. Ketiga aspek tersebut amat penting sebagai tolak ukur perekrutan (recruitment) calon pegawai baru. Dan Aspek-aspek tersebut berhubungan erat dengan tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Seorang mahasiswa yang mempunyai kompetensi kerja yang rendah, maka mahasiswa tersebut akan mempunyai kesiapan kerja yang baik lagi tinggi, maka mahasiswa tersebut akan mempunyai kesiapan kerja yang baik lagi tinggi, maka mahasiswa tersebut akan mempunyai kesiapan kerja yang baik juga serta dapat dipastikan akan mampu bersaing dalam dunia kerja.

Tinggi rendahnya kesiapan kerja menentukan diterima atau tidaknya seseorang di dunia kerja, tingginya kesiapan kerja mahasiswa dapat dikatakan bahwa mahasiswa tersebut mempunyai kesiapan kerja yang baik. Dan setiap perusahaan membutuhkan mahasiswa lulusan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik.

Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok khususnya, belajar dan dilatih untuk bisa menguasai kompetensi kerja pada bidang tertentu yang dibutuhkan di dunia kerja, mereka diharapkan nantinya mempunyai kompetensi kerja yang sesuai dengan standar kelulusan sehingga mereka akan siap memasuki dunia kerja.

Yusuf dan Nurihsan berpendapat bahwa, setidaknya ada dua faktor yang amat berpengaruh dalam pengembanan diri seseorang<sup>61</sup>, antaralain:

a. Faktor Genetika. Pembentukan pola kepribadian seseorang amat dipengaruhi dari faktor bawaan atau genetik. Tidak sedikit anak mewarisi sifat salah satu orangtuanya.

<sup>61</sup> Syamsu Yusuf dan A. Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2017, Alfabeta, hal 140

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Undang-undang ketenagakerjaan, nomor 13 tahun 2003, pasal 1 ayat 10, hal 4.

<sup>60</sup> Emron Edison, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, ... hal 141

- b. Faktor Lingkungan, sementara faktor lingkungan menjadi penentu kedua setleah faktor bawaan, dan pada faktor lingkungan ini dpengaruhi dari tiga hal, yaitu:
  - Faktor keluarga. Keluarga merupakan kelompok sosial pertama yang menjadi pusat identifikasi anak, sebagian besar waktu anak banyak dihabiskan didalam lingkungan keluarga. Karena Keluarga adalah sebagai penentu utama pembentukan kepribadian anak.
  - 2) Faktor Kebudayaan. Kebudayaan menjadi salah satu hal yang cukup banyak berperan dalam pengembanan diri sesorang, bagaimana berpikir, berperilaku seseorang dan bersikap bergaul. siapa dia ditentukan kepada dan dimana dia menghabiskan waktu.
  - 3) Faktor Sekolah/Pendidikan. Faktor ketiga setelah keluarga dan lingkungan/kebudayaan adalah faktor sekolah, sekolah mampu mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, Dalam hal ini ada beberapa faktor yang turut berperan, antara lain:
    - a) Iklim emosional kelas dan guru yang ramah dan respek dengan mahasiswa memberikan dampak yang positif bagi perkembangan psikis peserta didik, mereka akan merasa nyaman, bahagia, mau bekerjasama, termotivasi untuk belajar, dan mentaati peraturan yang dibuat bersama. Sementara ruang kelas dengan guru yang bersikap otoriter dan tidak menghargai mahasiswa berdampak kurang baik bagi anak, siswa akan merasa tegang, sangat kritis, mudah marah, malas untuk belajar dan berprilaku yang menggangu ketertiban, serta menjadi takut dan pemberontak. Dan kelas akan terasa tidak kondusif.
    - b) Disiplin yang otoriter dapat mengembangkan pribadi yang tegang, cemas dan antagonistik. Sementara disiplin yang permisif, cenderung membentuk sifat mahasiswa yang kurang bertanggungjawab, kurang menghargai otoritas dan egosentris. Sementara displin yang demokratis, cenderung mengembangkan perasaan berharga, merasa bahagia, perasaan tenang dan sikap bekerjasama.
    - c) Prestasi belajar. Prestasi belajar berhubungan erat dengan peningkatan harga diri dan sikap percaya diri mahasiswa yang akan melahirkan sifat semangat dan merasa bahagia.
    - d) Penerimaan teman sebaya. Saling menghargai dan peduli. Hal ini menjadi amat penting, karena jika seseorang diterima oleh orang lain, dia akan mengembangkan sikap positif terhadap dirinya dan juga orang lain.

Pengembangan diri merupakan proses yang teratur dan utuh sejak awal keputusan sampai pada puncaknya mencapai kemandirian menuju aktualisasi diri. Menurut Tarsis Tarmudji, ada dua faktor pendukung yang turut berpengaruh dalam pengembangan diri seseorang. <sup>62</sup> 1) faktor Internal, dan 2) Faktor eksternal.

Faktor Internal adalah faktor yang lahir dari dalam diri orang itu sendiri, seperti perubahan fisik, moral, dan ketaqwaan, minat, bakat dan kemauan, kesungguhan serta motivasi diri dalam bersaing dalam kehidupan.

Sementara faktor eksternal yaitu, faktor yang berasal dari luar diri sendiri. <sup>63</sup> Diantara faktor eksternal yng memberikan sumbangan besar dalam pengembangan diri seseorang adalah faktor lingkungan keluarga, kebudayaan dan faktor pendidikan.

Masih menurut Tarsis Tarmudji, dalam bukunya Pengembangan diri, pengembangan diri juga dapat dipengaruhi dengan adanya faktor penghambat, seperti adanya perasaan gelisah, berburuk sangka, merasa bersalah, tidak percaya diri, minder, rasa malu, takut, dan frustasi. Hal tersebut akan menjadi faktor utama dalam kegagalan dan hilangnya peluang pengembanan diri kearah yang positif. Oleh karenanya sikap yang dapat menjadi penghambat tersebut harus kita evaluasi dan perbaiki. Sehingga seseorang mampu mengatasi dengan baik berbagai hambatan dalam upaya mengembangan diri dan potensi yang ada dalam dirinya.

Pengembangan diri/communication skill akan membantu kita untuk lebih fokus dan bekerja secara efektif, banyaknya pekerjaan tetap mampu diselesaikan dengan baik, pengembangan diri merupakan sebuah perjalanan yang terjadi secara terus-menerus, karena pengembangan diri tidak hanya terdiri dari satu langkah saja, setiap langkah yang kita ikuti, kita akan semakin mudah untuk melihat nilai dari setiap tindakan yang kita ambil.

### 5. Langkah-langkah yang mempengaruhi pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan upaya membantu perkembangan peserta didik agar mereka dapat berkembang sesuai dengan potensi masing-masing melalui pemberian kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, minat, kondisi dan perkembangannya.

Oleh karena itu, pengembangan diri berarti pula pengembangan aspek-aspek kepribadian peserta didik. Aspek-aspek kepribadian

-

49.

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998, hal

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri,...* hal 54

tersebut meliputi kepercayaan diri, kemandirian, kecakapan emosi, kematangan sosial, kesanggupan kerja sama, motivasi berprestasi, keuletan, kecepatan/ketelitian, sistematika kerja, konsentrasi/daya ingat, bakat/minat, kreativitas, serta wawasan dan perencanaan karier. Peserta didik diarahkan dan dituntun menuju langkah-langkah dalam pengembangan diri mereka.

Diantara langkah-langkah yang mempengaruhi pengembangan diri, antara lain:

- a. Melahirkan ide-ide cemerlang, positif dan berprasangka baik
- b. Membangkitkan semangat yang tinggi, dan menciptakan kepribadian yang dinamis.
- c. Kreatif dan mampu menjadi solusi dalam setiap permasalahan
- d. Memanfaatkan waktu dan melahirkan prestasi
- e. Mampu memimpin dan mengajarkan orang lain dengan kreatif
- f. Memperoleh kesuksesan yang besar dan menjadi orang yang lebih berhasil.
- g. Belajar dari pengalaman, percaya diri, menghargai waktu, menepati janji serta adanya dorongan berprestasi.

Pengembangan diri merupakan aset pribadi seseorang yang tak berwujud, pengembangan diri tidak akan bernilai kecuali jika dipraktekan.<sup>64</sup> Pengembangan diri dirumuskan pada seseorang yang mampu tampil dengan profesional sesuai dengan keadaan, hal tersebut berselaras dengan prinsip-prinsip, seperti bagaimana membangun sikap dan karakter, menguaai keterampilan berinteraksi, membangun kapasitas pribadi serta mengembangkan kelompok organisasi.<sup>65</sup>

## 6. Pengembangan Diri didalam Al-Qur'an.

Manusia adalah makhluk sosial, paling sempurna dibandingkan ciptaan Allah yang lain. Dalam surat At-Tiin ayat:4 mengisahkan bahwa manusia diberikan anugerah terbesar yaitu sebagai makhluk yang paling sempurna. Potensi-potensi yang dimilikinya dapat membawa kemuliaan dan keutamaan serta dapat menjalankan amanah.

sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (at-Tin/95:4)

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> Brian Aprinto dan Fonny Arisandy Jacob, *Pedoman Lengkap Soft skills*, Jakarta: PPM, 2015, hal 18

<sup>65</sup> Brian Aprinto dan Fonny Arisandy Jacob, Pedoman Lengkap Soft skill, ...hal 6

Kata *ahsan* dalam kamus besar bahasa indonesia memiliki arti sebaik-baiknya adalah dengan sebaiknya mungkin dan sangat baik, sementara dalam kamus Al-Munawir Al-Bisri berarti sebaik-baik dan terbaik, dan yang lebih baik, lebih utama, lebih indah, yang terbaik optimal dalam kondisi yang terbaik.<sup>66</sup>

Pengertian *ahsan taqwim* dapat disimpulkan yaitu sebaik-baiknya lebih baik, lebih utama, lebih indah, yang terbaik optimal, dalam kondisi terbaik dan dengan bentuk fisik yang sesuai dengan fungsinya, Allah Swt menegaskan bahwa Dia telah menciptakan manusia dengan kondisi dan psikis terbaik. Dari segi fisik misalnya, hanya manusia yang berdiri tegak sehingga otaknya bebas berpikir, yang menghasilkan ilmu dan tanganya bebas bergerak untuk merealisasikan ilmunya, sehingga melahirkan teknologi. Manusia adalah yang paling indah dari semua makhluk-Nya. Hanya manusia yang memiliki pikiran dan perasaan yang sempurna dan manusia juga yang beragama.<sup>67</sup>

Allah Swt memerintahkan kita semua agar merenungkan bagaimana penciptaan manusia dengan maksud agar manusia dapat mengambil manfaat sebagai bekal kehidupan. Karena Allah Swt tidak akan menciptakan manusia dengan sia-sia dan akan kembali kepada pencipta-Nya serta mendapatkan balasan amal perbuatan berdasarkan yang di lakukan di dunia.

Didalam Islam pengembangan diri berhubungan dengan minat dan bakat, bakat merupakan pemberian sejak lahir. Semua potensi manusia adalah fitrah yang perlu dimunculkan dan dikembangkan dalam bentuk pendidikan, pengajaran serta bimbingan. Pengembangan diri juga memiliki misi dakwah Islamiyyah, seperti harapan terwujudnya masyarakat muslim yang aman, nyaman dan sejahtera, serta saling bantu membantu satu dengan lainnya dan tercipta negeri yang baldatun thoyyibatun warobbun ghofur.

Pengembanan diri mahasiswa akan dapat terwujud bila ia telah menjadi mukmin sejati. Tingkat partisipasi sosial keagamaan mahasiswa dapat dijadikan sebagai indikator tingkat pengembangan diri dan kepribadian mahasiswa, konsep menyalehkan amal dan pengembangan diri mahasiswa dibangun dari keimanan kepada Allah melalui rukun iman, yang dipraktikkan dengan ikhlas dalam ibadah

<sup>66</sup> Muhammad Fuad Abdul Baqi, Al-Mu'jam al-Mufaras Lialfazh Al-Qur'an al-Karim Teri, Dar Al-Kutub Al-Mishriyah, Jakarta :1364, hal.64.

Karim, Terj. Dar Al-Kutub Al-Mishriyah, Jakarta :1364, hal.64.

Tim Pustaka Phoenik, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Terj. Edisi Baru, Jakarta: 2009, hal.99

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup> Musfir bin Zaid Az-Zahrani, *Konseling Terapi*, Terjemahan oleh Sari Nurlita dan Miftahul Jannah, Jakarta: Gema Insani Press, 2005, hal 403

sehari-hari, guna mengharap pertemuannya kepada Allah sebagaimana tercantum dalam firman Allah SWT

Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya" (al-Kahfi/18:110)

Dalam Tafsir Jalalain ayat 110 surat Al-Kahfi Memiliki arti bahwa dikarenakan manusia itu makhluk yang sempurna, maka manusia diperintahkan untuk beribadah kepada Allah subhanahu Wata'ala dengan tidka menyekutukanNya dan hanya bertujuan pada Allah sja. Dan seseorang telah mendirikan shalat, berpuasa serta bersedekah menurut Jundub Ibnu Zuhair, maka berarti orang tersebut pasti mendapatkan pahal. Dan itulah diantara perbuatan-perbuatan baik menurutnya yang akan membawanya pada perjumpaan Allah.

Jadi makna yang terkandung pada kata "mengerjakan amal shaleh" dalam ayat tersebut adalah anjuran agar kita bekerja dengan baik dan bermutu, yanng ditujukan hanya pada Allah saja, dan menjadi sumber instrinsik pekerjaan manusia.

Menurut Howard Gardner bahwa setiap orang memiliki bakat yang berbeda-beda, maka lahirlah teori kecerdasan majemuk atau *multiple intellegen*, seperti bakat bermusik, matematis-logis, kinestetik, bahasa, visual-spasial, natural, dan lainnya.

Pengembangan diri merupakan kebutuhan, dalam perspektif psikologi perkembangan, pengembangan diri berhubungan dengan potensi-potensi yang dioptimalkan secara efektif dan berkelanjutan. Sementara didalam Islam pengembangan diri berdimensi ibadah untuk mewujudkan pribadi muslim yang mulia melalui upaya-upaya yang sejalan dengan fitrah manusia dan nilai-nilai agama. Hal tersebut adalah sebagai anugrah yang besar yang harus di syukuri dengan cara mengenali dan mengembangkan potensi untuk kemaslahatan dan kebaikan serta dalam memaksimalkan diri mencari ridho Allah SWT.

Diantara syukur yang dianjurkan menurut Irwan Prayitno antaralain:

#### a. Mengenal potensi diri

Salah satu cara mensyukuri potensi diri adalah dengan merawat fisik agar tetap sehat dan prima sesuai fungsi dan fitrahnya. Menghindari berbagai hal yang merusak serta meninggalkan hal-hal yang subhan lagi terlarang, demi terlaksananya tugas mulia sebagai *kholifah* dimuka bumi. Selain itu mengenali potensi diri dan mengembangkannya merupakan hal yang mulia, fisik sebagai sarana terpenting dalam beraktivitas sarana utama penunjang keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT.

Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?"Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (al-Baqarah/1:30)

Abu Usamah menjelaskan, ayat 30 Surah al-Baqarah ini berisi tentang anugerah-Nya kepada Bani Adam, yaitu sebagai makhluk mulia. Mereka disebutkan di kalangan makhluk tertinggi, yaitu para malaikat, sebelum mereka diciptakan. "Menurut Ibnu Katsir, makna yang dimaksud di ayat ini adalah 'Hai Muhammad ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat," kata Ustadz Abu Usamah. Berdasarkan ayat tersebut, Allah SWT mengumpulkan para malaikat untuk memberikan pengumuman untuk menciptakan khalifah di muka bumi, dalam hal ini adalah manusia atau Nabi Adam. Tidak hanya itu, pengertian khalifah dalam ayat tersebut, Abu Usamah mengatakan, menurut Ibnu Katsir adalah suatu kaum yang bergenerasi. Jadi, di muka bumi, manusia tersebut akan berketurunan dan bergenerasi secara terus-menerus

Kemudian Ibnu Jarir, dari Al-Hasn Al-Bashri dan Qatadah mengatakan bahwa maksud Allah Ta'ala memberitahukan kepada Malaikat tentang penciptaan manusia, dan menjadikannya sebagai *kholifah* di muka bumi, dan khalifah tersebut adalah Adam, dan Malaikatpun menempati posisinya dalam ketaatan kepada Allah, dan pengambilan keputusan secara adil ditengah-tengan umat manusia.<sup>69</sup>

Setiap individu yang Allah ciptakan memiliki kelebihan yang berbeda-beda seperti minat, bakat, keterampilan, kecenderungan, maka dengan semua itu, manusia menjadi makhluk yang paling bersyukur atas nikmat serta mampu berdayaguna bagi yang lainnya. Panggilan minat, bakat, kecenderungan dan potensi seseorang perlu diasah sedini mungkin sehingga menjadi satu keahlian yang mampu membawanya pada keberhasilan.

Rasyid Ridha menjelaskan bahwa manusia bersamaan dengan kebodohan dan kelemahannya, ia telah diberi kekuatan lain yang disebut "akal". Dengan kekuatan ini manusia menjadi makhluk yang memiliki kehendak dan kebebasan untuk berbuat, hal itu menunjukan pula eksistensi manusia yang kreatif, telah banyak penemuan ilmiah atau rahasia-rahasia alam yang telah diungkap oleh manusia yang kemudian melahirkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih.

Potensi akal yang menyebabkan manusia menjadi makhluk yang kreatif inilah yang menjadikan dia berbeda dari makhluk yang lain, termasuk malaikat, atas *Hujjah* ini pula Allah mengangkat manusia menjadi khalifah di bumi. <sup>70</sup> Dengan kekuatan akal, ilmu dan daya tangkap, manusia dapat mengelola dan mengembangkan potensi dalam dirinya dengan penuh kebebasan, berkreasi, untuk kebahagiaan diri dan orang disekitarnya.

Menurut Brian dan Fonny potensi seseorang yang dikembangkan tanpa kematangan sikap yang lahir dari dalam diri dapat menjadi alat manipulatif, seperti senyuman yang dipaksakan atau kebaikan dengan pamrih.<sup>71</sup>

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya.(al-Isra/17:84)

Kata *syakilah* di dalam ayat tersebut secara bahasa memiliki banyak arti, diantaranya: keadaan, arah, niat, cara, dan tabiat, dan

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup>Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir jilid I*, Bandung: Pustaka Imam Syafii

M. Rasyid Ridha, *Tafsir Al-Manar*, Beirut – Libanon: hal 254-264
 Brian Aprinto dan Fonny Arisandy Jacob, *Pedoman Lengkap Soft skills*, Jakarta: PPM, 2015, hal 25

juga bakat.<sup>72</sup> Dengan kata lain bahwa setiap orang memiliki bakat yang berbeda dan masing-masing memiliki karakter yang beragam pula, dan faktor pendidikan serta lingkunganlah yang mempengaruhi watak dan tabiat seseorang.

Sedangkan minat adalah sesuatu yang berkembang disebabkan karena sebuah proses, dan hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal yang mendukungnya, seperti perhatian, rasa ingin tahu, kesempatan rasa bahagia dan terasah serta terus menerus. Dengan minat seseorang mampu memotivasi diri untuk maju dan berkembang. Sedangkan bakat tidak akan berkembang tanpa didukung oleh minat atau kemauan yang tinggi. Allah SWT menciptakan manusia dengan berbagai potensi/bawaan yang berbeda, dan manusia perlu mengasah diri dan bekerja sesuai dengan potensi masing-masing, serta tidak menyia-nyiakan kesempatan yang ada, sehingga dari pengembanan potensi tersebut akan mampu membawa pada kesuksesan akhirat dan dunia.

## b. Membangun Harga Diri dan Mengembangkan Potensi

Dalam membangun konsep diri dan mengembangkan potensi perlu diyakinkan bahwa setiap potensi yang lahir dari setiap pribadi adalah beragam, berbeda satu dengan yang lainnya, semua memiliki karakteristik atau keistimewaan yanng harus disyukuri dengan maksimal untuk beribadah kepada Allah, serta bangga dengan ketaatan, aqidah yang lurus dan ibadah yang benar dihadapanNya.

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.(Al-Imran/3:139

Dalam blog tafsir Al-Quran kementerian Agama RI online ayat diatas menghendaki agar kaum Muslimin tidak bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami pukulan berat dan penderitaan yang cukup pahit dalam Perang Uhud, karena kalah atau menang dalam suatu peperangan adalah hal biasa yang termasuk dalam ketentuan Allah, yang demikian itu hendaklah dijadikan pelajaran oleh kaum Muslimin dalam peperangan sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi serta lebih unggul jika mereka benar-benar beriman.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Tafisir Kemenag online ayat perayat, diambil surat Al-Imran/3:139, diakses Januari 2021 Pukul 21.00 WIB, Di Depok.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup>Imam Zamakhsyari, *Tafsir Al Kassyaf*, Kairo: Dar Al-Hadith, hal 645

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara pandang, pribadi yang kuat, dan tidak lemah serta rasa empati terhadap diri sendiri merupakan hal yang penting dalam meningkatkan konsep diri baik itu positif maupun negatif, konsep diri adalah pandangan menyeluruh tentang totalitas diri baik positif maupun negatif mengenai dimensi fisik, psikis, sosial, pengharapan dan penilaian terhadap diri sendiri. Konsep diri sangat erat kaitannya dengan diri individu. Kehidupan yang sehat baik fisik maupun psikologis, salah satunya didukung oleh konsep diri yang baik dan stabil Konsep diri berkaitan dengan ide, pikiran kepercayaan serta keyakinan yang diketahui dan dipahami oleh individu tentang dirinya.<sup>74</sup>

Oleh karena itu membangun pengembangan diri mengembangkan potensi bagi setiap muslim harus diarahkan kepada peningkatan keimanan dan ketagwaan. Pengembangan diri dan mengembangkan termasuk didalamnya poteni begaimana mengembangkan keterampilan berkomunikasi. Komunikasi yang baik dan tepat akan melahirkan kebersamaan dan persatuan. Pengembangan diri dalam hal keterampilan berkomunikasi merupakan sebuah proses dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang sesuai pendidikan seta sebuah proses edukasi dan kreativitas dalam upaya menjadi diri yang mulia dihadapan Allah Ta'ala. Kita akan menyadari bahwa perbedaan potensi akan melahirkan sikap salingn mengisi dan membutuhkan, serta tercipta kondisi yang aman dan tentram.

## C. Minat Kerja

## 1. Hakikat Minat Kerja

Minat diartikan sebagai "kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, gairah, keinginan" sedangkan "berminat" diartikan mempunyai (menaruh) minat, kecenderungan hati kepada, ingin (akan)" Prayati Sudarman berpendapat bahwa minat adalah keinginan anda untuk mengambil dan menekuni suatu bidang studi. 76

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan suesuatu yang diluar diri. Semakin kuat atau

Teknik Role Playing Dalam Meningkatkan Konsep Diri Siswa Kelas Vii B Di Smp Negeri 4 Pacitan Tahun Pelajaran 2014 / 2015". Dalam Artikel Skripsi (Universitas Nusantara Pgri Kediri). hal 6.

<sup>75</sup> Pusat Bahasa Departemen Penddikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: 2008, hal. 1152.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> Prayati Sudarman, *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*, Bandung: Simbiosa Rekatama Media 2004, hal. 78

dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.<sup>77</sup> Minat kerja seseorang yang kuat akan menentukan langkah menuju satu arah kesuksesan berikutnya, minat dapat memberikan dorongan seseorang lebih selektif dan aktif dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan tanpa adanya paksaan.

Berikut adalah pengertian minat menurut para ahli, antarlain:

- a. Menurut Guilford minat ialah kecenderungan tingkah laku umum seseorang untuk tertarik kepada sekelompok hal tertentu. Minat menunjukkan kemungkinan apa yang akan dilakukan orang, bukan bagaimana ia akan melakukan hal itu atau bagaimana baiknya ia melakukan hal itu.
- b. Menurut Bingham, minat adalah kecenderungan orang untuk tertarik dalam suatu pengalaman dan untuk terus demikian. Kecenderungan itu tetap bertahan sekalipun seseorang sibuk mengerjakan hal lain. Kegiatan yang diikuti seseorang karena kegiatan itu menarik baginya, merupakan perwujudan minatnya.
- c. Menurut Strong minat itu bukan suatu satuan psikologis yang berdiri sendiri melainkan hanyalah merupakan salah satu dari beberapa segi tingkah laku

Dengan demikian minat dapat menjadi penyebab dari sebuah kegiatan. Minat merupakan faktor psikologis yang terdapat pada setiap orang. Minat menurut Muhibbin Syah, berarti "kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu".<sup>78</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa minat diindikasikan rasa semangat yang tinggi yang diiringi dengan kesungguhan, serta dilakukan tanpa rasa terpaksa.

Senada dengan Abdul Rahman Shaleh dan Muhibbin tentang minat bahwa, minat adalah suatu kecenderungan yang memberikan perhatian dan bertindak terhadap orang, aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut dengan disertai perasaan senang"<sup>79</sup>

Sementara Dzaali dalam buku psikologi pendidikan menerangkan bahwa, minat adalah "rasa lebih suka dan ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tampa ada yang menyuruh". <sup>80</sup>

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Withherington sebagaimana dikutib oleh bukhori bahwa "minat merupakan kesadaran

\_

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> Slameto, Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012, hal.180

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, hal .136.

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> Abdul Rahman Shaleh dan Muhbib Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Kencana, 2004, hal. 263.

<sup>&</sup>lt;sup>80</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal. 121.

seseorang pada suatu objek, seseorang, soal atau situasi yang bersangkutan dengan dirinya. Selanjutnya minat harus dipandang sebagai suatu sambutan yang sadar dan kesadaran itu disusul dengan meningkatnya perhatian terhadap sesuatu objek".<sup>81</sup> Minat merupakan faktor yang sangat penting bagi individu untuk melakukan sesuatu yang disenangi, dengan adanya minat maka individu akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi tujuan yang ingin dicapainya.<sup>82</sup>

Mahmud mengungkapkan bahwa, minat adalah "kecenderungan dan gairah yang tinggi terhadap suatu kegiatan atau pekerjaan sehingga minat dapat mempengaruhi kualitas kerja orang tersebut". <sup>83</sup> Pendapat tersebut dapat dipahami dengan contoh, dalam bekerja misalnya seseorang yang menaruh minat besar terhadap pekerjaan tertentu maka dia akan mengerjakan dengan sungguh-sungguh pekerjaan tersebut, dan dapat dikatakan bahwa minat sebagai sumber motivasi yang akan mengarahkan tindakan seseorang.

Munandir menyatakan bahwa Minat Kerja atau karier atau jabatan seorang mahasiswa ialah kecenderungan umum mahasiswa itu untuk tertarik terhadap kelompok kegiatan kerja suatu bidang pekerjaan, misalnya pekerjaan kesekretariatan, pekerjaan ilmiah atau pekerjaan bidang seni.<sup>84</sup>

Menurut Guilford dalam Munandir terdapat 3 penggolongan faktor minat vokasional (kerja)<sup>85</sup> yaitu:

- a. Minat profesional, dalam golongan minat ini dikenali tiga jenis minat yaitu minat-minat keilmuan, ekspresi aestetis, dan kesejahteraan sosial
- b. Minat komersial, ialah ketertarikan orang kepada pekerjaanpekerjaan di dunia usaha (bisnis) atau bidang perdagangan, mengacu ke pelaku bisnis yang utama atau ke pekerjaan perkantoran di dunia bisnis itu
- c. Minat kegiatan fisik terdapat tiga golongan minat pada ini, yaitu minat mekanik, minat kegiatan luar dan minat aviasi

Makin kuat minat, maka semakin kuat pula ia melakukan pekerjaan tersebut. Bagi mahasiswa dalam kaitannya dengan kesiapannya untuk bekerja, minat menjadi faktor yang mempengaruhinya. Mahasiswa

<sup>81</sup> M.Buchori, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT Aksara Baru, 1978, hal. 124.

<sup>&</sup>lt;sup>82</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, hal. 136.

<sup>83</sup> Mahmud, Psikologi Pendidikan Mutakhir, Bandung: Sahifa, 2005, hal. 5.

<sup>84</sup> Munandir, *Program Bimbingan Karier di Sekolah*, Jakarta: Depdikbud, 2001, hal.147

<sup>85</sup> Munandir, *Program Bimbingan Karier di Sekolah*.... hal. 148

yang memiliki minat tinggi terhadap suatu jurusan, maka ia akan mempelajari pengetahuan dan berlatih sesuai dengan jurusannya.

Minat kerja dapat disimpulkan yakni merupakan suatu ketertarikan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan program keahlian yang dipilihnya yang membuat mahasiswa merasa senang jika melakukan kegiatan atau pekerjaan tersebut. Pada dasarnya minat adalah suatu sifat yang melekat pada diri manusia yang berfungsi sebagai pendorong untuk melakukan apa saja yang diinginkannya. Keinginan atau minat dan kemauan atau kehendak sangat mempengaruhi kualitas pencapaian prestasi. <sup>86</sup>

Sardiman mengatakan bahwa fungsi minat adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, yaitu sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kea rah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang serasi guna mencapai tujuan.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah fungsi minat tidak berbeda dengan fungsi motivasi, sebagai berikut:

- a. Sebagai pendorong kegiatan/sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Pada mulanya peserta didik tidak ada hasrat untuk belajar, tetapi karena ada yang dicari (untuk memuaskan rasa ingin tahunya), maka muncullah minatnya untuk belajar.
- b. Sebagai penggerak perbuatan yakni menentukan perbuatanperbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.
- c. Sebagai pengarah perbuatan. Dalam rangka mencapai tujuan, peserta didik yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana yang harus diabaikan.
- d. Dapat melahirkan perhatian yang serta merta. Perhatian serta merta terjadi secara spontan, bersifat wajar, mudah bertahan dan tumbuhtanpa pemakaian daya kemauandalam diri seseorang semakin besar drajat spontanitas perhatiannya.
- e. Dapat memudahkan terciptanya konsentrasi. Konsentrasi yaitu pemusatan pemikiran terhadap sesuatu pelajaran, jadi tanpa minat maka konsentrasi terhadap pelajaran juga sulit dikembangkan dan dipertahankan.

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup> Alex Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintas Sejarah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2003, hal. 246.

- f. Dapat mencegah gangguan perhatian dari luar. Minat yang kecil dapat mengalihkan perhatian dari pelajaran kepada hal-hal lain.
- g. Dapat memperkuat melekatnya bahan pelajaran dalam ingatan. Meskipun guru yang menyampaikan pelajaran orangnya judes, kalau ada minat untuk mempelajarinya maka hanya dibaca atau disimak sekali senantiasa teringat, sebaliknya akan mudah hilang jika belajar tanpa ada minat.
- h. Dapat memperkecil kebosanan studi dalam diri sendiri. Dengan minat kejemuan yang berasal dari diri sendiri dapat teratasi, karena kejemuan banyak berasal dari dalam diri sendiri daripada dari luar.
  87

#### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Bekerja.

Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif. Ada tiga karakteristik minat antaralain:

- a. Minat menimbulkan sikap positif dari suatu objek
- b. Minat merupakan sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek.
- c. Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.<sup>88</sup>

Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap. 89 Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, Minat dapat menyebabkan orang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif kedunia ini sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. 90

John Holland melalui Vocational Personality Teori mengkualifikasikan minat kerja menjadi enam tipe kepribadian. Dan dari enam teori tersebut seseorang akan mampu menentukan pilihan karir, dan pendekatan tersebut merupakan yang paling banyak dipakai dalam menentukan jenjang karir seseorang. Diantara enam tipe tersebut adalah<sup>91</sup>

<sup>88</sup> Mila Saraswati dan Ida Widaningsih, Be Smart Ilmu Pengetahuan Sosial (Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi), Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008, hal 146

<sup>90</sup> Pandji Anoraga, Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hal 11-12.

<sup>87</sup> Syaiful Bahri Djamarah, Psikologi Belajar, Jakarta: PT. Rineka cipta: 2002, hal. 123-124.

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup> Amin Budiamin," *Pengendalian kecocokan minat dan hasil kerja*", Compaibility Mode, pdf

<sup>91</sup> Dewa Ketut Sukardi, Psikologi Pemililhan Karier, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004, hal 16-50

#### a. Realistic

Mahasiswa dengan minat Realistic menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat praktis, cepat manangkap masalah dan mencari solusinya. Seringkali individu dengan minat realistic tidak menyukai perkerjaan melibatkan paper-work atau pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain.

#### b. Sosial

Mahasoswa dengan minat sosial menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengna individu lainnya. Mereka senang membantu dan memajuka orang lain. Selain juga, giat berupaya agar orang tersebut mau mengembangkan diri. Mereka lebih suka berkomunikasi dengan orang lain daripada bekerja dengan objek, mesin, atau data. Mereka suka mengajar, memberikan saran, membantu, atau dengan kata lain memberikan pelayanan kepada orang lain.

#### c. Enterprising

Minat enterprising biasanya berlaku pada mahasiswa yang menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat memulai sesuatu atau membagun dari awal termasuk juga melaksanakan proyek. Tipe ini menyenangi hal-hal yang "berbahaya", terutama dalam bisnis. Disamping itu, mereka juga meyakinkan dalam memimpin orang lain dan senang membuat keputusan. Mereka menyukai mengambil resiko untuk mendapatkan keuntungan. Tipe ini lebih menyukai segera mengambil tindakan daripada berfikir mendalam.

#### d. Artistic

Mahasiswa dengan minat artistic menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan sisi artistic dari suatu hal / benda / objek, seperti bentuk, desain, dan pola-pola. Mereka menyukai mengekspresikan diri dalam pekerjaan mereka. Tipe ini lebih suka mengatur dan menyusun pola kerja mereka sendiri tanpa mengikuti seperangkat aturan yang baku.

#### e. Investigative

Sementara mahasiswa denagn minat investigative menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam, mereka juga menyukai bekerja dengan ide dan kekuatan berfikir daripada melakukan aktivitas kerja fisik. Tipe ini menikmati mencari fakta-fakta dan menganalisi masalah secara internal (aktivitas mental).

#### f. Conventional

Pribadi dengan minat conventional menyuakai aktivitas aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas. Mereka menyukai prosedur dan standar, dan tidak bermasalah dengan rutinitas. Tipe ini

lebih suka bekerja dengan data dan detail daripad bermain dengan ide. Mereka juga lebih menyenangi pekerjaan dengan standar yang tinggi dibandingkan harus membuat pertimbangan oleh diri mereka sendiri. Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan dimana garis wewenang telah ditetapkan dengan jelas

Jannah berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi minat<sup>92</sup>, antaralain:

- a. Faktor intrinsik adalah suatu keadaan yang berasal dari dalam diri sendiri untuk dapat mendorong agar melakukan segala tindakan tertentu. Dalam melakukan tindakan, ada perasaan senang dan membutuhkan sesuatu yang berkaitan dengan tindakan tersebut.
- b. Faktor entrinsik adalah suatu keadaan yang berasal dari luar diri sendiri atau individu yang juga dapat mendorong agar melakukan segala bentuk kegiatan.

Selain itu ada beberapa faktor lain yang amat berpengaruh terhadap minat kerja, antaralain:

- a. Kondisi pekerjaan. Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan dukungan oleh kerja sama yang professional, saling bantu dapat meningkatkan produksi.
- b. Sistem pendukung. Diantara sistem pendukung yang memadai yang dapat mempengaruhi minat kerja seseorang sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat / kedudukan.
- c. Pribadi pekerjaan. Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut kerja, sikap terhadap pekerjaannya.

#### 3. Cara Membangkitkan Minat Bekerja

Sementara Nasution berpendapat bahwa ada beberapa cara membangkitkan minat antara lain:

- a. Bangkitkan suatu kebutuhan (kebutuhan untuk menghargai keindahan, untuk mendapatkan penghargaan, dan sebagainya).
- b. Hubungkan dengan pengalaman yang lampau.
- c. Beri kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik, "*Nothing succeeds like succes*". Tak ada yang lebih memberi hasil yang baik daripada hasil yang baik.
- d. Gunakan berbagai bentuk pengenalan dunia kerja seperti kerja kelompok, membaca, demonstrasi, dan sebagainya.

<sup>&</sup>lt;sup>92</sup>. Miftakhul Jannah & Ira Darmawanti, *Tumbuh Kembang Anak Usia Dini & Deteksi Dini pada Anak Berkebutuhan Khusus*, Surabaya: Insight Indonesia, 200, hal 25

Minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga datang dari sanubari. "Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar untuk mencapai tujuan yang diminati itu. Jadi minat bukan hanya rasa suka yang timbul dalam diri individu tersebut akan tetapi dapat timbul dari iteraksi dengan luar dirinya"

Minat terhadap sesuatu yang ditekuni dapat mempengaruhi kerja serta melahirkan minat-minat baru. Minat mempunyai andil yang sangat besar dalam menunjang keberhasilan bagi pribadi seseorang.

## 4. Kriteria dan Aspek Minat Kerja

Kriteria minat dapat dikatagorikan menjadi 3, antarlain:

- a. Rendah, dikatakan rendah, jika seseorang tidak menginginkan objek berdasarkan minat
- b. Sedang, yaitu jika seseorang menghendaki objek minat, akan tetapi tidak untuk saat ini
- c. Tinggi, Hal ini digambarkan jika seseorang menginginkan objek minat dengan waktu saat ini dan segera.

Sementara Hurlock mengatakan tentang aspek dari minat kerja adalah:

#### a. Aspek Kognitif

Yaitu berdasarkan pengalaman pribadi dan sesuatu yang telah dipelajari baik dari rumah, kuliah atau sosisla media.

- b. Aspek Afektif, aspek ini berkembang dari pengalaman pribadi dan sikap orang disekitar.
- c. Aspek Psikomotor, adalah belajar dengan cepat tanpa didampingi seorang guru, tapi dapat diambl dari pengalaman tanpa perlu pemikiran lagi.

# 5. Indikator Minat kerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia indikator adalah "Alat pemantau (sesuatu) yang dapat memberikan petunjuk/keterangan". Kaitannya dengan minat mahasiswa maka indikator adalah sebagai alat pemantau yang dapat memberikan petunjuk ke arah minat. Diantara indikator minat kerja antarlain:

#### a. Pendidikan.

Pendidikan formal menjadi indikator utama yang menentukan seseorang dalam dunia kerja. Semakin tinggi dan semakin formal tingkat pendidiakan yang dimiliki seseorang maka semakin besar pula kegiatan yang bersifat intelek yang dilakukan. Seperti yang dikutip Noto admojo dari L. W. Green mengatakan "Jika ada seseorang yang mempunyai pengetahuan yang baik, maka ia mencari pelayanan yang lebih kompeten atau lebih aman baginya.

#### b. Ekonomi.

Dengan status ekonomi yang baik, orang cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan. Sebaliknya kalau status ekonomi mengalami kemunduran karena tanggung jawab keluarga atau usaha yang kurang maju, maka orang cenderung akan mempersempit minat mereka. Selain itu ekspektasi pendapatan juga mempengaruhi minat seseorang dalam bekerja

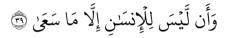
c. Tempat, lokasi yang diinginkan oleh individu dalam bekerja.<sup>93</sup>

## 6. Minat Kerja dalam Al-Qur'an

Setiap individu mempunyai kecendrungan fundamental untuk berhubungan dengan sesuatu yang ada dalam lingkungannya. Apabila sesuatu itu memberikan kesenangan kepada dirinya, kemungkinan ia akan berminat terhadap sesuatu itu.

Jadi dapat dikatakan bahwa minat ini terkait dengan usaha, semisal seseorang menaruh minat pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, tentu ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menguasainya, sebaliknya orang yang kurang berminat, ia akan berusaha bahkan akan mengabaikannya.

Sebagaimana firman Allah SWT.



Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (an-Najm:53/39)

Sebagian ulama berpendapat tentang ayat tersebut, bahwa semua ibadah tidak bisa dihadiahkan kepada orang yang masih hidup atau sudah meninggal, dengan kata lain sampainya usaha orang lain kepadanya bertentangan dengan ayat. Namun Syaikh As-Sa'diy, mengatakan bahwa pendapat tersebut perlu ditinjau kembali karena kontek ayat hanyalah menunjukan bahwa seseorang tidaklah mendapatkan selain yang ia kerjakan sendiri. Dan tidak ada perbedaan didalamnya, namun di ayat itu tidak ada dalil yang menunjukkan bahwa tidak bermanfaat untuknya usaha orang lain jika orang lain menghadiahkan untuknya sebagaimana seseorang tidaklah memiliki harta selain yang ada dalam kepemilikannya dan yang ada pada

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>93</sup> Rif'atul Masfufah, Bimbingan Dan Konseling Islam Dengan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Menumbuhkan Minat Kerja Pada Remaja: Studi Kasus Seorang Remaja Lulusan Pondok Pesantren Yang Belum Bekerja Di Desa Sekaran, dalam *Skripsi – UIN Sunan Ampel*, Surabaya: 2012, hal 45

tangannya, namun hal ini tidak berarti bahwa ia tidak dapat memiliki apa yang dihibahkan orang lain dari harta miliknya.

Salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah faktor niat, minat dan kemauan dari mahasiswa yang timbul dan didasari dari hati bukan berasal dari orang lain atau bahkan paksaaan. Ketika hati kita sudah mempunyai niat atau kemauan untuk bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, tekun maka akan berhasil dalam usahanya.

Menurut Ary Ginanjar dalam bukunya "Rahasia Sukses Memabngun Kecerdasan Emosional dan Spiritual (*ESQ*)" menjelaskan bahwa kecenderungan emosional dan spiritual bersumber dari suarasuara hati. Dan shalat merupakan pokok-pokok pikiran dan bacaan tertentu dalam suara hati itu sendiri. Hal tersebut merupakan penguatan kembali suara-suara hati yang mulia yang telah dimiliki setiap dada manusia, sehingga sumber-sumber ESQ menjadi hidup untuk mencerdaskan emosi dan spiritual sekaligus kepekaan jiwa seseorang. 94

Kecerdasan emosional seseorang menjadi dorongan kuat untuk melahirkan minat bekerja yang tinggi dan memotivasi seseorang untuk terus-menerus meningkatkannya, minat besar pengaruhnya terhadap seseorang sehingga dengan minat kerja tersebut persiapan kerja akan berjalan dengan baik dan tujuan yang diharapkan dalam proses pembekalan pada diri mahasiswa tersebut dapat tercapai. Minat akan padam bila tidak disalurkan.

Dengan kata lain minat merupakan proses *instrinsik* yang mengikat pada pilihan dan perubahan pada individu, pada surah Al-Raad ayat 11 dijelaskan:

لَهُو مُعَقِّبَتُ مِّنُ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ عَكَفْظُونَهُو مِنْ أَمْرِ ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ سُوٓءَا فَلَا مَرَدَّ لَكُمْ بِقَوْمٍ سُوٓءَا فَلَا مَرَدَّ لَكُمْ وَإِذَاۤ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوْمٍ سُوٓءَا فَلَا مَرَدَّ لَهُوْ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ عِن وَالٍ ۞ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ عِن وَالٍ ۞

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup> Ary Ginanjar dalam bukunya "*Rahasia Sukses Memabngun Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ)*" Jakarta: Arga Widya Persada, 2001, hal. 200

kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(al-Rad/16:11)

Makna yang terkandung dalam ayat tersebut adalah tentang besarnya motivasi untuk bersunggung-sungguh dalam melakukan sesuatu. Karena apa yang kita didapatkan seseorang berkaitan erat dengan apa yang diusahakannya sendiri. Kemudian semakna dengan ayat diatas, bahwa Allah SWT, juga yang menganjurkan untuk meraih apa yang diinginkan dengan kesungguhan dalam meraihnya.

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.(al-Jumuah/62:10).

Dalam tafsir Al-Muyassar makna "...dan carilah dari karunia Allah..." adalah perintah agar manusia mencari usaha atau berbisnis, mencari rezeki yang berupa keuntungan dalam muamalat dan pekerjaan lainnya. Dan perintah berjalan dengan kehusyu'an hati dan keseriusan amalan, yakni berjalan menuju kepada-Nya. Maksudnya, berangkatlah kalian, niatkan dan perhatikanlah dalam perjalanan kalian menuju keduanya.

Ayat diatas menjelaskan untuk melanjutkan jual beli setelah shalat ditunaikan, Begitu pentingnya kewajiban urusan dunia dan kewajiban urusan akhirat, sehingga manusia diharuskan mengerjakan kedua kewajiban tersebut bersama-sama dan tidak terbebani atasnya. Namun kadang-kadang manusia lebih mementingkan mencari sesuatu yang nampak dan dapat dirasakan saat ini. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Didalam mencapai tujuannya tersebut seseorang berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Alalh SWT.<sup>95</sup>

Dari pengertian minat dan kerja di atas, maka minat kerja dapat diartikan sebagai kecenderungan yang menetap pada diri individu untuk merasa senang dan tertarik pada suatu aktivitas secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri dengan tujuan memperoleh kepuasan, status dan imbalan ekonomi,

<sup>95</sup> Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, Jakarta: Gema Insani, 2002, hal 25-27.

financial, isi dan makna hidup serta mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat.

Islam mewajibkan setiap orang untuk bekerja, sehingga setiap orang yang menganggur meskipun sudah tercukupi semua kebutuhannya, keharusan bekerja tetap ada.

## D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil tertentu sesuai dengan kondisi yang ada. Penelitian terdahulu bermanfaat bagi peneliti pemula sebagai acuan serta pembanding untuk melaksanakan penelitian berikutnya. Diantara penelitian yang relavan dengan penelitian penulis lakukan antaralain:

1. Penelitian dari YOSI ENIF SENO ACTON, "Analissisi Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Diri dalam Bimbingan Dan Konseling di SMA Negri 12 Semarang, (Studi Kualitatif pada Pembimbing di SMAN 12 Semarang pada tahun ajaran 2009/2010) menyimpulkan bahwa dalam tahap perencanaan kegiatan pengembangan diri dalam BK di SMA Negeri 12 Semarang aspek pembentukkan tim pelaksana layanan kegiatan pendukung dan pihak-pihak yang terlibat tidak berjalan dengan sinergis, tidak ada rapat gabungan antara guru pembimbing, mata pelajaran dan kepala sekolah dalam penyusunan program. Sementara itu, untuk aspek beban tugas wajib pembimbing tidak tersusun karena jumlah pembimbing masih 3 orang.

Dalam tahap pelaksanaan kegiatan pengembangan diri dalam BK di SMA Negeri 12 Semarang tidak sesuai dengan yang direncanakan, kegiatan tatap muka secara klasikal tidak terstruktur karena tidak ada jam BK di kelas, kebijakan sekolah yang meniadakan jam kelas untuk BK mempersulit pelaksanaan kegiatan pengembangan diri dalam BK di sekolah. Dalam tahap penilaian kegiatan pengembangan diri dalam BK di SMA Negeri 12 Semarang yaitu tidak semua siswa dapat teridentifikasi oleh guru pembimbing secara intensif.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi data analisis siswa, 12 menunjukkan siswa yang teridentifkasi dan mendapatkan bimbingan lebih yaitu siswa yang pandai dan siswa yang bodoh.

2. Tri Hanani (2016) dengan judul, "Evaluasi Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015". Hasil penelitian tersebut yaitu Kesiapan Mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dalam menghadapi MEA 2015 adalah sebagai berikut (a) Kesiapan kerja Mahasiswa ditinjau dari aspek ethical competency dikategorikan siap (73,46%). (b) Kesiapan kerja Mahasiswa ditinjau dari aspek knowledge

- competency dikategorikan siap (75,93%). (c) Kesiapan kerja Mahasiswa ditinjau dari aspek capability competency dikategorikan siap (59,26%). (d) Kesiapan kerja Mahasiswa ditinjau dari aspek respect about human right and value dikategorikan siap (67,9%). (e) Kesiapan kerja Mahasiswa ditinjau dari aspek analysis competency dikategorikan siap (69,14%).
- Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah terletak pada variabel kesiapan kerja. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis data dengan mean dan standar deviasi ideal sedangkan perbedaan penelitian terletak pada subyek penelitian. Perbedaan subyek penelitian tersebut mengakibatkan kompetensi yang digunakan untuk mengukur Kesiapan Kerja juga berbeda.
- 3. Dirwanto (2008) dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Ma'arif NU Kesesi Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2007/2008". Hasil penelitian menunjukkan terdapat 7 faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja pada siswa SMK. Ketujuh faktor tersebut adalah (1) faktor kemampuan terdiri atas variabel keterampilan, pengalaman praktik, dan kreativitas, (2) faktor citra diri terdiri atas variabel pengetahuan, penampilan diri, dan temperamen, (3) faktor pendukung terdiri atas variabel informasi pekerjaan, kondisi ekonomi keluarga, dan bimbingan vokasional, (4) faktor akademis terdiri atas variabel kedisiplinan, dan prestasi belajar, (5) faktor dasar/bawaan terdiri atas variabel nilai-nilai, keadaan fisik, dan bakat.(6) faktor perilaku terdiri atas variabel sikap, kemandirian. dan minat, dan (7) faktor cita-cita dan potensi diri terdiri atas variabel ekspektasi masuk dunia kerja, dan tingkat intelegensi. Persamaan dengan penelitian ini adalah terdapat variabel pengukuran yang sama tentang kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan adalah tempat penelitian.
- 4. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Adi Prasetya, mahasiswa Pendidikan Teknik Sipil Dan Perencanaan Universitas Negeri Yogyakarta dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Yogyakarta". Hasil penelitian ini adalah 1) pengalaman praktik kerja industri siswa kelas XII SMK Negeri 2 Yogyakarta pada kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman praktik kerja industri menunjang kesiapan kerja peserta didik kelas XII SMK N 2 Yogyakarta. 2) kesiapan kerja siswa kelas XII Program keahlian Gambar Bangunan SMK N 2 Yogyakarta sangat tinngi, dengan kategori sangat tinggi sebanyak 66 siswa (72,53%), kategori tinggi sebanyak 25 siswa (27,47%), kategori rendah dan kategori sangat

- rendah sebanyak 0 siswa (0%). Persamaan pada penelitian tersebut terletak pada variabel kesiapan kerja, sementara objek penelitian berbeda antara siswa kelas XII SMKN2 Depok dengan Mahasiswa PLJ Kampus Depok.
- 5. Penelitian Rofi'ul dan Margunani, (2014. Dengan Judul Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Penguasaan Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Minat Kerja Ssiwa terhadap Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja siswa SMK Program Keahlian Akuntansi di SMK N 1 Salatiga Tahun ajaran 2013/2014. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh secara simultan (41,40%). Secara parsial praktik kerja industri berpengaruh (4,88%), penguasaan mata diklat produktif akuntansi berpengaruh (8,70% dan minat kerja siswa berpengaruh (14,82%) terhadap kesiapan kerja siswa. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel minat kerja dan kesiapan kerja, dan yang membedakan adalah lokasi dan sasaran atau objek dari penelitian.

## E. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Penelitian

Menurut Arikunto "Asumsi adalah hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak dalam melaksanakan penelitian." Maka berdasarkan pengertian asumsi tersebut penulis berasumsi bahwa, a) Lulusan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok mampu mengembangkan diri dan mengembangkan bakat minat dalam hal keterampilan berkomunikasi secara optimal, b) Mahasiswa memiliki minat bekerja yang kuat lagi tinggi, c) Mahasiswa mampu untuk bekerja sesuai dengan kompetensi keahlian.

Sementara kerangka dari penelitian ini dilatar belakangi oleh dasar pemikiran bahwa Politeknik LP3I Kampus Depok adalah merupakan lembaga pendidikan vokasi<sup>97</sup> untuk mencetak tenaga terampil. Pihak Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok membekali mahasiswa agar menjadi lulusan yang unggul dan siap untuk bekerja.<sup>98</sup>

Kerangka pikir merupakan arahan untuk mendapatkan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan landasan teori dalam kaitannya dengan penelitian berjudul "Hubungan Pengembangan Diri/Communication Skill dan Minat Bekerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok" maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut: Kesiapan kerja mahasiswa PLJ Kampus Depok merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki

16

<sup>96</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 2008, hal 25

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup> Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi, Paragraf 2, pasal

<sup>98</sup> Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, Margonda Raya, Kemiri muka Depok

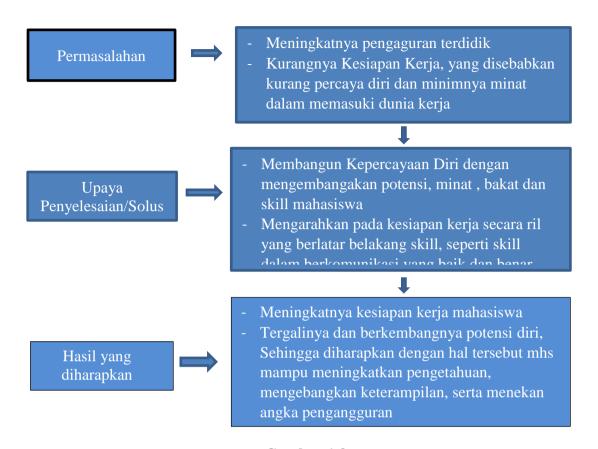
oleh para mahasiswa untuk dapat langsung bekerja setamat kuliah tanpa memerlukan masa penyesuaian diri yang memakan waktu dalam rangka penciptaan suatu produk atau penambahan nilai suatu sumber daya dengan hasil yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Untuk dapat segera memasuki lapangan kerja mahasiswa harus mempunyai kesiapan kerja, yang meliputi pengetahuan dan kecakapan-kecakapan lainnya, sebagaimana yang menjadi tuntutan dunia usaha/industri yang akan dituju. Kesiapan kerja merupakan suatu hal yang dapat dibentuk dan dipelajari, sehingga dapat diusahakan pencapaiannya baik melalui pendidikan, latihan dan sebagainya.

Politeknik LP3I sebagai lembaga pendidikan tinggi formal yang secara khusus bertujuan mempersiapkan peserta didiknya untuk bekerja dalam bidang tertentu memiliki peranan yang sangat penting dalam mencetak calon-calon tenaga kerja dengan kompetensi terstandar sesuai dengan standar kompetensi kerja. Kesiapan kerja pada mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.

Tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tidak selalu sama antara satu dengnan lainnya, ini dikarenakan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dianalisis beberapa faktor yang menurut kajian teori merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

Kerangka teori merupakan sebuah sistem konsep abstrak yang mengidentifikasikan adanya hubungan antar variabel-variabel yang hendak diteliti. Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (variabel Y) dan dua variabel bebas yaitu Pengembangan Diri/communication skill (variabel  $X_1$ ) dan minat bekerja (variabel  $X_2$ ). Selanjutnya kedua variabel tersebut diduga mempunyai hubungan dengan kesiapan kerja mahasiswa.



Gambar 1.3

Peta Konsep Kerangka Pemikiran Permasalahan dan Tindakan untuk Mengatasi serta Hasil yang di Harapkan dari Penelitian

Hubungan dari kedua variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Pengembangan Diri/*Communication Skill* Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

Pengembangan diri merupakan tantangan besar bagi para generasi muda, yang terobsesi dengan kerja keras, disiplin, agamis dan berfikiran maju akan mampu menghasilkan penerus bangsa, pengembangan diri adalah sebuah proses untuk mewujudkan diri yang terbaik sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Pengembangan diri adalah komponen terpenting untuk mencapai kehidupan yang luar biasa atau kesuksesan hidup sebagaimana yang dicita-citakan sebagian orang. Pengembangan diri juga akan meningkatkan motivasi diri, sehingga tidak peduli rintangan apapun yang ada, seseorang akan tetap bersemangat untuk melaluinya. Selain itu pengembangan diri juga akan meningkatkan fokus dan membuat

hidup lebih terarah serta memiliki tujuan yang jelas, sehingga tantangan apapun yang kita miliki tidak akan menjadi hal yang memberatkan hidup. Dengan demikian pengembangan diri dapat memotivasi seseorang untuk meraih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Sementara *communication skill* menjadi sebuah tuntutan yang amat penting di era digital, yang kemudian diharapkan mampu menghindari kesalahan penyampaian dan penerimaan dalam satu forum. Mampu berkomunikasi secara efektif merupakan hal yang amat penting dari semua keterampilan yang ada dalam kehidupan.

Komunikasi merupakan kegiatan mentransfer informasi dari satu tempat ke tempat yang lain, dari satu orang ke orang yang lain. Hal tersebut dapat menggunakan media, tulisan, suara, atau lainnya. Jenis komunikasi tulisan dapat kita temukan dalam bentuk email, buku, majalah, situs. Sementara media vuisual menggunakan foto, bagan dan grafik. Selain itu ada juga komunikasi non-verbal dengan menggunakan bahasa tubuh, isyarat, dan nada suara, juga voicenote.

Kemampuan berkomunikasi yang baik serta mampu mengkomunikasikan imformasi secara akurat dan jelas adalah merupakan keterampilan hidup yang vital serta tidak bisa diabaikan begitu saja.

Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat diasumsikan bahwa pengembangan diri/*communication skill* dapat diasumsikan atau diduga berhubungan dengan kesiapan kerja mahasiswa.

2. Hubungan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

Minat sebagaimana dapat disimpulkan adalah perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau dorongan yang melatar belakangi seseorang melakukan sesuatu. Minat bekerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan untuk bekerja. Minat yang tinggi akan memperoleh kesiapan kerja sesuai dengan harapan, serta dapat melaksanakan program-program kerja sesuai target yang yang ditetapkan.

Dalam kenyataannya minat bekerja di PLJ Kampus Depok masih perlu di tingkatkan, masih terdapat mahasiswa yang masih abai dalam disiplin, cenderung kemalas-malasan atau santai.

Minat merupakan landasan penting dan merupakan suatu aspek kejiwaan yang tidak hanya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang tapi juga dapat mendorong orang untuk tetap melakukan dan memperoleh sesuatu. Dalam kegiatan bekerja, seseorang tidak memiliki minat dan perhatian yang besar terhadap objek yang di amanahkan maka sulit diharapkan mahasiswa tersebut akan memperoleh hasil yang

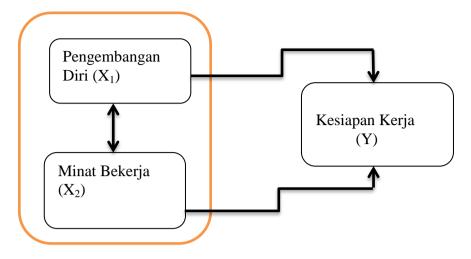
baik. Minat yang tinggi akan melahirkan kualitas kesiapan kerja yang prima, dan menjadi pribadi yang unggul. Maka pada penelitian ini minat kerja dapat diasumsikan memberikan kontribusi positif dengan kesiapan kerja padaa mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

 Hubungan Pengembangan Diri/Communication Skill dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

Sebuah paradigma berkembang di pandangan mahasiswa adalah bagaimana lulus dan menjadi sarjana lalu bekerja sesuai dengan keterampilan yang diperoleh saat dibangku kuliah, mengeyam pendidikan tinggi memberikan peluang kepada mahasiswa untuk mengembangkan diri secara optimal agar mereka memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan berkomunikasi yang dibutuhkan untuk bisa survive dalam menghadapi tantangan global.

Upaya pengembangan diri dan keterampilan berkomunikasi harus dilakukan sehingga mereka mampu menjadi pribadi yang mandiri dan berdaya guna tinggi. Sikap, pegetahuan dan keterampilan tersebut diharapkan mampu menjadi modal agar mahasiswa tidak menjadi beban di masyarakat baik sebelum ataupun setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi tidak sepenuhnya menjadi penentu keberhasilan mahasiswa untuk meraih pekerjaan yang diharapkan, hal ini terbukti bahwa jumlah sarjana yang menganggur atau berprofesi di luar jurusannya semakin banyak.

Pengembangan diri/communication skill dan minat bekerja mempunyai hubungan penting dalam proses kesiapan kerja. Karena faktor-faktor tersebut lebih berpengaruh untuk mewujudkan aktifitas dalam mencapai suatu tujuan terutama serta meraih kesempatan kerja secara optimal. Dengan demikian Pengembangan Diri/Communication Skill dan minat kerja secara bersama-sama dan simultan diduga memberikan kontribusi positif dengan kesipan kerja mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.



Gambar 2.3 Kesiapan Kerja

## Keterangan:

- Hubungan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen
- = Hubungan secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Kegunaannya memberikan arah kepada penelitian dan memberikan suatu pernyataan hubungan yang langsung dapat diuji dalam penelitian. Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Kegunaannya memberikan arah kepada penelitian dan memberikan suatu pernyataan hubungan yang langsung dapat diuji dalam penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada

<sup>&</sup>lt;sup>99</sup> Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 28.

<sup>&</sup>lt;sup>100</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 38.

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian, berdasarkan deskripsi teoritis dan hasil penelitian yang relevan di atas, dapat dipahami hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

- Terdapat hubungan positif antara pengembangan diri/communication skill dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok
- 2. Terdapat hubungan positif antara minat kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok
- 3. Terdapat hubungan positif antara pengembangan diri/communication skill dan minat kerja secara bersama-sama dengan kesiapan kerja mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Sugiyono¹ berpendapat, Ada beberapa kata kunci yang harus diperhatikan oleh seorang peneliti dalam menjelaskan metode penelitian, selayaknya penelitian dilakukan berdasarkan pada karakteristik keilmuan, seperti berikut ini rasional, emparis dan sistematis Jika penelitian mengandung unsur-unsur tersebut berarti penelitian dapat dikatakan ilmiah. *Pertama* Rasional adalah penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, serta dapat dijangkau oleh penalaran manusia. *kedua* Empiris, Penelitian dengan karakteristik ini dapat diperoleh melalui pengamatan indera manusia, dengan demikian hasil penelitian tersebut dapat diamati dan diketahui oleh orang lain. *Ketiga* Sistematis, maksudnya adalah bahwa proses dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Dalam penelitian dengan metode kuantitatif dan kualitatif berbeda dalam *Research and Developement (R&D)*, akan tetapi seluruhnya harus sistematis.

Dalam menentukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu hipotesis, teori dan ilmu pengetahuan tertentu, serta dalam memperoleh hasil yang akurat dan valid maka dalam peneilitian ini membutuhkan metode, metode penelitian dengan melalui satu proses ilmiah, agar

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,* Bandung, CV Alfabeta, 2008, hal 3

diperoleh setiap variabel masalah serta hasil yang alamiah (bukan buatan).

Maka dalam peneliti ini, peneliti memilih menggunakan metode survai, dengan pendekatan korelasional dan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian diharapkan berdasarkan pandangan serta pendapat berdasarkan sumber data, melalui alat pengumpul data berbentuk angket (kues hasil ioner) dan test serta wawancara terstruktur, bukan dari analisa peneliti.

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obiek/subiek penelitian vang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan<sup>2</sup> serta diperoleh data-data. Populasi dapat berupa manusia, tumbuhan, udara, hewan/bintang, gejala, nilai/etika/norma, kejadian tertentu, sikap hidup, serta objek-objek lainya, yang dapat dijadikan sebagai sumber data penelitian. Populasi atau target dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, jurusan Administrasi Perkantoran (AP), sedangkan populasi terjangkaunya adalah sebagian mahasiswa Adminstrasi Perkantoran yang akan di ambil secara total sejumlah 75 orang.

## 2. Sampel

Sampel yang juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya populasi tidak mungkin dapat dijangkau untuk kemudian dilakukan penelitian, dengan keterbatasan yang ada seperti, dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Bila pengambilan sampel benar-benar *refresentatif* (mewakili) populasi, maka kesimpulan dari sampel berlaku untuk populasinya.

Populasi pada penelitian ini yaitu sebagian mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok jurusan Administrasi Perkantoran/AP sebanyak dua kelas dengan jumlah 75 orang. Dengan menggunakan *teknik sampling*.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,* Bandung, CV Alfabeta, 2008, hal.117

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,... hal.118

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel penelitian, penulis tidak menggunakan teknik *proporsional randum sampling*, tetapi pengambilan sempel dilakukan pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, semester 3 dan 5 pada mata kuliah Pendidikan Agama Islam, dan jumlah kelas yang menjadi populasi adalah 2 kelas dengan jumlah mahasiswa sebagai populasi terjangkau sebanyak 75 mahasiswa. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi. Antara subjek yang diteliti sebagai sumber data dengan respondennya adalah mahasiswa jurusan Administrasi Pekantoran/AP PLJ Kampus Depok.

Sehingga besarnya jumlah sampel tiap-tiap kelas sangat tergantung besarnya jumlah populasi pada tiap-tiap kelas. Metode sampel yang digunkan pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan teknik sampel.

#### 4. Ukuran dan Sebaran Sampel dari Populasinya

Ukuran sampel atau disebut juga dengan jumlah anggota sampel, berfungsi supaya mendapatkan informasi juga data dari sumber penelitian secara tepat dan akurat dengan data yang valid tergantung kepada tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki. Besarnya tingkat ketelitian/kepercayaan berbanding lurus dengan jumlah anggota sampel yang dibutuhkan sebagai sumber data, guna memperoleh hasil yang dikehendaki secara tepat.

Gay dan Diehl<sup>4</sup> menyatakan tentang sampel haruslah sebesarbesarnya, semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya dapat digenelisir. Ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Jika penelitian bersifat deskriptif, maka minimum sampelnya adalah 10% dari populasi. Jika penelitianya berbentuk korelasional, sampel minimunya adalah 30 subjek. Dan apabila penelitian kausal perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subjek per group dan apabila penelitian eksperimental, sampel minimumnya adalah 15 subjek per group/kelompok.

Pendapat Frankel dan Wallen<sup>5</sup> adalah besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100, penelitian korelasional

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Gay, L.R. dan Diehl, P.L., Research Methods for Business and Management, Mac Millan Publishing Company, New York, 1992, p. 102

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Fraenkel, J. & Wallen, N. *How to Design and evaluate research in education*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. 1993, p.92

sebanyak 50, penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group dan penelitian eksperimental sebanyak 30 atau 15 per group/kelompok. Sementara Slovin<sup>6</sup> (1960) juga mengemukakan bahwa ukuran sampel suatu populasi dengan formula:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

yaitu:

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = nilai presisi 95% atau tingkat kekeliruan 5%

1 = konstanta

Pendapat lain tentang penentuan sampel ini dikemukakan Russeffendi<sup>7</sup> Russeffendi menentukan sampel yang memiliki ukuran pendekatan rata-rata populasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{array}{c} 4N. \ \delta^2 \\ n > ----- \\ (N-1).b^{2+} \ 4 \ \delta^2 \end{array}$$

yaitu:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

 $\delta = \text{simpang baku}$ 

b = batas kekeliruan estimasi *error* 

<sup>6</sup> Parel, C.P. et.al. *Sampling Design and Procedures*, Philippines Social Science Council, 1994, hal 88

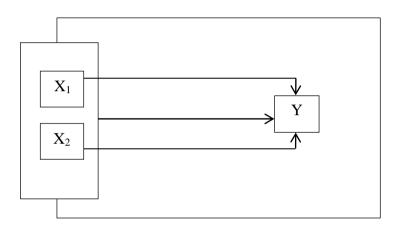
<sup>7</sup> Russeffendi, E.T. *Dasar-dasar Penelitian Pendidilkan dan Bidang Non Eksakta lainnya*, Bandung, Tarsito, 1998, hal 30

Mengacu pada teori-teori yang dikemukakan diatas, maka peneliti menggunakan sampel jenuh/total, karena jumlah populasi yang sangat sedikit, artinya sebelum anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 75 mahasiswa semeseter 1 dan 3 Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depo

## C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. antaralain variabel terikat kesiapan kerja (Y), variabel bebas pengmbangan diri/*Communication Skill*  $(X_1)$ , variabel minat kerja  $(X_2)$ .

Dengan demikian penelitian ini digambarkan melalui penelitian model variabel berganda independen:



Gambar 3.1 Kerangka Model Ganda Dua Variabel Independen

Keterangan Gambar:

X<sub>1</sub>: Pengembangan Diri/Communication Skill

X<sub>2</sub> Minat Kerja Y : Kesiapan Kerja

: Hubungan Pengembangan Diri/Communication Skill dan Minat Kerja Secara berasama-sama Dengan

Kesiapan Kerja Mahasiswa PLJ Kampus Depok.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan bentuk angket dengan lima alternatif jawaban, dengan Penskoran instrumen yang berupa angket (*Instrumewn Pernyataan*) untuk variabel Y, dan X<sub>2</sub> menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab sangat setuju (SS) mendapat skor 5, setuju (S) mendapat skor 4, kurang

setuju (KS) mendapat skor 3, tidak setuju (TS) mendapat skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1, dengan table Skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1 Standar Skala Likert Sikap

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Penskoran instrumen yang berupa angket (*instrument pernyataan*) untuk variabel X<sub>1</sub> menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *selalu* (*Sl*) mendapat skor 5, *sering* (*Sr*) mendapat skor 4, *kadang-kadang* (*Kd*) mendapat skor 3, *jarang* (*Jr*) mendapat skor 2, dan *tidak pernah* (*Tp*) mendapat skor 1. Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *selalu* (*Sl*) mendapat skor 1, *sering* (*Sr*) mendapat skor 2, *kadang-kadang* (*Kd*) mendapat skor 3, *jarang* (*Jr*) mendapat skor 4 dan *tidak pernah* (*Tp*) mendapat skor 5, sedang pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran sebaliknya.

## D. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa instrument yang digunakan, seperti: Angket, daftar pedoman wawancara, dan dokumentasi. Berikut uraian secara singkat ketiga instrument diatas:

#### 1. Observasi

Adalah keikutsertaan peneliti, dimana peneliti terjun secara langsung ke lapangan tempat penelitian serta melihat langsung situasi lingkungan kampus (*participant observation*). Observasi merupakan salah satu pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti.<sup>8</sup>

Moleong mengatakan bahwa keikut sertaan peneliti merupakan bentuk penelitian dengan peran aktif peneliti dan hadir pada situasi dan berperan serta dengan orang-orang di dalamnya khusunya pada subjek-

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Andi, 2000, hal. 136.

subjek yang terdapat pada lokasi penelitian. Melalui peninjauan juga pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh penulis tentang Pengembangan Diri dan Minat Kerja yang dilaksanakan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok yang berhubungan dengan Kesiapan Kerja.

## 2. Instrumen/Kuesioner/Angket

Melalui alat bantu instrument pengumpulan data penyususan kegiatan penelitian diharapkan menjadi sistematis dan lebih mudah difahami. <sup>10</sup> Instrumen juga digunakan untuk mengumpulkan data dalam memecahkan suatu masalah penelititan dan juga merupakan alat yang digunakan untuk peneliti memecahkan masalah dalam sebuah penelititan. <sup>11</sup> Ibnu Hadjar menyatakan bahwa instrument merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karaktristik variabel secara objektif. <sup>12</sup>

#### 3. Dokumentasi

Dalam memperoleh data dimana penulis mempelajari dokumen yang ada hubungannya dengan pembahasan ini khususnya menyangkut mutu pendidikan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, penulis menggunakan dokumen yang salah satu bentuk instrumen.

Pengumpulan data dalam bentuk observasi lapangan, adalah merupakan bukti keikut sertaan atau partisipasi aktif peneliti secara langsung dalam melaksanakan kesiapan kerja yang berbasis kompetensi, sehingga pengambilan data dapat dilakukan secara utuh dan mnyeluruh baik melalui terjun langsung kelapangan, observasi, wawancara terstruktur serta dengan melakukan pengkajian dan menelaah dokumen-dokumen yang brkaitan dengan pelaksanaan peningkatan mutu pekerjaan itu sendiri.

#### E. Jenis Data Penelitian

Dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *data primer* dan *data kontinum*. Data Primer atau disebut pula dengan data asli atau data baru. Data tersebut diperoleh dan dikumpulkan oleh penulis

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Lexy J Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1995,

hal. 34. Sumadi Suryabrata,  $Metodologi\ Penelitian$ , Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 52.

hal. 52.

Ninit Alfianika, *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 117.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta, Raja Grapindo Persada, 1996, hal.160

secara langsung dari sumber datanya. Data ini memiliki sifat *up to date selalu ter Upgrade*. Peneliti mendapatkan data primer melalui penyebaran angket/instrument, observasi lapangan, wawancara. Sementara *data kontinum* diperoleh dalam bentuk angka/bilangan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan skor skala Likert.

#### F. Sifat Data dalam Penelitian

Penelitian yang tergolong jenis penelitian kuantitatif ini, memiliki sifat data termasuk data interval, data interval adalah data yang merupakan hasil pengukuran serta dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu yang diperoleh melalui instrument/kuesioner dengan penggunaan skor skala Likert dengan alternatif jawaban yang dipakai diberi skor yang setara dengan skala interval tersebut, misalnya: perskor (5) untuk jawaban "Sangat Setuju", perskor (4) untuk jawaban "Setuju" perskor (3), untuk jawaban "Kurang Setuju", perskor (2) untuk jawaban "Tidak Setuju", perskor (1) untuk jawaban "Sering" perskor (5) untuk jawaban "Selalu", perskor (4) untuk jawaban "Sering" perskor (3), untuk jawaban "Kadang-kadang", perskor (2) untuk jawaban "Pernah", perskor (1) untuk jawaban "Tidak Pernah"

#### G. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya penelitian ini dibagi menjadi dua sumber data, data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden adalah jenis data *primer*. Selain itu data ini diperoleh oleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data hasil wawancara atau observasi langsung diperoleh peneliti melalui nara sumber. sebaliknya data *sekunder* merupakan data yang didaptkan peneliti melalui sumber yang sudah ada. Diantara jenis data tersebut adalah catatan atau dokumentasi yang sudah ada berupa hasil penilaian kinerja dosen, absensi, gaji, IPK Mahasiswa, selain itu juga data sekunder juga dapat diperoleh dari majalah, atau media lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa sumber data primer dalam penelitian ini adalah mahasiswa, dan sumber datanya sekundernya adalah dosen dan staf Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

## H.Kisi-Kisi Instrumen Pernyataan Penelitian

## 1. Variabel Kesiapan Kerja (Y)

# a. Definisi Konseptual Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah kesungguhan dengan sepenuh hati dan sebenar-benarnya dalam memasuki industri kerja, baik secara pengetahuan, kematangan sikap perilaku mahasiswa/peserta didik dan juga keterampilan atau keahlian, sehingga mahasiswa mampu

melaksanakan suatu aktivitas tertentu yang berhubungan dan menyangkut target pekerjaan sesuai dengan potensi dan ketentuan yang berlaku dalam dunia kerja secara profesional.

## b. Definisi Operasional Kesiapan Kerja (Y)

Suryabrata mendefinisikan tentang definisi operasional yaitu definisi yang berdasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, yang dapat diamati (diobservasi), yang akan diungkap dengan menggunakan skala kesiapan kerja

Secara operasional Kesiapan Kerja dapat diartikan bentuk kesediaan dan perilaku serta keterampilan dalam diri mahasiswa untuk melakukan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan di dunia kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggungjawab. Terdapat beberapa aspek yang menunjang kesiapan kerja antara lain: (1) Tanggungjawab, (2) Keterampilan Komunikasi, (3) Motivasi diri, (4) Kesehatan dan keselamatan, (5) Kedisiplinan, (6) Fleksibilitas, dan, (7) Pandangan diri.

#### c. Kisi-kisi Instrumen Pernyataan Kesiapan Kerja

Kisi-kisi instrumen adalah pedoman atau dapat juga disebut sebagai panduan untuk merumuskan pernyataan-pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Rincian atau penguraian tersebut diambil dari definisi operasional yang menunjukan sebuah keadaan, kegiatan ataupun perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir-butir indikator dari sebuah keadaan tersebut. Kisi-kisi instrumen tersebut dibuat dalam bentuk matrik yang terdiri dari variabel, indikator, nomor butir pertanyaan serta jumlah item pernyataan yang dipakai.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Pernyataan Variabel Y Kesiapan Kerja

Variabel	Dimensi	Item		Jumlah
		+	-	
Eksplorasi	Tanggungjawab	5,6,16	18	4
	Communication Skill	11,12		2
	Kedispilinan	13,14,19,20		4
	Kesehatan dan keselamatan	1 ,2		2
	Fleksibilitas	8 ,17		2
	Pandangan diri	3,4,7,9,10,15		6

# 2. Variabel Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>) a. Definisi Konseptual Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah segala jenis kegiatan yang berkaitan dengan meningkatkan kesadaran akan potensi dan mengembangkan bakat, keterampilan, baik keterampilan berkomunikasi, kepemimpinan, ataupun keteramapilan mengatasi permasalahan, yang dilakukan dalam proses pembelajaran dan pengalaman serta berulang-ulang dan terus menerus, sehingga mampu meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri sampai pada tahap mandiri.

## b. Definisi Operasional Pengembangan Diri/Communication Skill

Pengembangan diri merupakan sebuah jenis aktivitas konseling yang bertujuan memberikan kesempatan pada mahasiswa dalam mengembangkan serta mengekspresikan diri sesuai dengan potensi, bakat, minat, kebutuhan, serta karakteristik diri masingmasing sampai pada tingkat kemandirian mahasiswa itu sendiri.

Kegiatan Pengembangan Diri tidak bisa terlepas dari aspekaspek yang mendukung dan mempengaruhinya diantaranya: (1) Kreatif, (2) Terampil, (3) Semangat yang tinggi, (4) Berprestai, (5) Visioner, (6) Percaya Diri, (7) Pembelajar, (8) Tepat janji, (9) Berpengalaman.

# c. Kisi-kisi Instrumen Pernyatan Pengembangan Diri/Communication Skill

Adapun kisi-kisi penulisan dan penyebaran pernyataan untuk instrument pernyataan penelitian variabel pengembangan diri diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Pernyataan Variabel Pengembangan Diri/Communication Skill

Variabel	Dimensi dan Indikator	Item		Jumlah
		+	-	
	Kreatif			
	Mampu			
	menyelesaikan			
	permasalah dengan			
	tepat dan <i>solutif</i>			
	Banyak ide dan			
	disenangi teman			
	Positif Thinking	4,8,14	19	4

Terampil  Memiliki keahlian atau kemampuan yang menunjang minat dan bakat, mampu berkomunikasi berbicara dengan baik  memiliki jiwa kepemimpinan		
Dinamis	5 ,9,16	3
<ul> <li>Visioner</li> <li>Semangat yang tinggi</li> <li>Memiliki tujuan yang jelas</li> <li>Menyelesaikan setiap tugas secara tepat</li> </ul>	1, 6, 10,11, 15,17,18	7
Berprestasi dan Percaya		
Diri  ➤ Mampu mengatur  waktu dengan tepat		
dan benar	2, 3, 7,	3
<ul><li>Belajar dari pengalaman</li></ul>	12,13,	
<ul><li>Menepati janji</li></ul>	20	3

## 3. Variabel Minat Kerja

Minat Kerja (X<sub>2</sub>)

# a. Variabel Minat Kerja (X2)

# 1) Definisi Konseptual Minat Kerja

Minat kerja adalah perasaan semangat, motivasi dan dorongan yang dapat melahirkan rasa suka, kecenderungan, ketertarikan yang menetap pada diri seseorang dan membawanya tertarik pada suatu kegiatan secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri dengan tujuan memperoleh kepuasan, dan imbalan ekonomi atau upah dari hasil kerjanya.

# 2) Definisi Operasional Minat Kerja

Minat Kerja adalah suatu keinginan dan kesukaan yang menetap dan selalu ada pada diri mahasiswa sehingga membuatnya tertarik pada suatu aktivitas keahlian sesuai bakat dan minat yang kemudian melahirkan semangat yang tinggi untuk melakukan sesuatu. Minat dapat diukur dengan melihat bagimana seorang mahasiswa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan secara baik dan penuh tanggung jawab serta dilandasi pada beberapa faktor, diantaranya: (1) Perasaan senang,(2) Motivasi diri, (3) Semangat dan giat menyelesaikan tugas, (4) Perhatian dan penuh tanggungjawab serta disiplin, (4) Minat dan bakat, (5) Skill, (6) Pendidikan, (7) Ekonomi, (7) Keluarga, (8) Lingkungan Sosial

## 3) Kisi-kisi Instrumen Pernyataan Penelitian Minat Kerja

Untuk instrumen variabel Minat Kerja  $(X_2)$  kisis-kisanya antaralain:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Pernyataan Variabel Minat Kerja

Var	Dimensi dan Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
1.	Dimensi Perasaan Senang. Indikator  Aktif	5,10,1 3,19	16	4	1	5
	<ul><li>Tidak Bosan</li><li>Disiplin</li></ul>					
2.	Dimensi Motivasi Diri Indikator  ➤ Tidak suka menunda sesuatu  ➤ Mencatat Mata kuliah yang disampkan dosen  ➤ Rapi dalam menyelesaikan tugas	3,12,1	7	3	1	4
3	<b>Dimensi</b> Semangat dan Giat	6, 8	17	2	1	3

	T., J21., 4					
	Indikator					
	Bertanggungjawab					
	Mengerjakan tugas tepat					
	waktu					
	Sungguh-sungguh					
	mengerjakan tugas					
4	Dimensi	1,2,4,	20	4	1	5
_	Perhatian dan disiplin	18	20		1	
	1 Cinatian dan disipini	10				
	Indikator					
	Hambel					
	Care					
	Mencatat semua dengan					
	teliti					
	<ul><li>Menghargai waktu</li></ul>					
5	Dimensi	9, 11	14	2	1	3
	Mengetahui Tujuan Bekerja					
	(minat, bakat dan skill)					
	Indikator					
	Menggambarkan Proses					
	Hasil Kerja					
	<ul><li>Pencapaian Kompetensi</li></ul>					
	<ul><li>Fokus Tujuan</li></ul>					
	<ul><li>Menguasai kerja</li></ul>					
	rivienguasai kerja					
	Jumlah Butir Pernyataan					20

# I. Uji Coba Kalibrasi Instrumen Pernyataan Penelitian

## 1. Uji Coba Instrumen Pernyataan

Sugiyono berpendapat bahwa menurutnya ada dua hal yang paling utama untuk dapat mempengaruhi hasil penelitian, adalah "kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data" berkaitan dengan validitas data dan realibitas data instrumen.

Berhubungan dengan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan dalam mengumpulkan

 $^{13}$ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung, CV Alfabeta, 2008, hal.305

\_

data. Dan instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (*kuesioner*), maupun tes secara langsung. Dengan demikian, sebelum instrumen tersebut digunakan pada penelitian yang sebenarnya terlebih dahulu dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) agar diketahui tingkat validitas dan reliabilitas data instrumen terkait.

Jika hasil uji coba (try out) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid dan tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang dan tidak dapat dipakai lagi untuk ujian selanjutnya. Sebenarnya setelah dilakukan uji coba tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid harus diganti dengan redaksi pernyataan yang lain.

Instrumen yang digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data adalah untuk variabel Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 30 butir pernyataan. Selanjutnya instrumen penelitian tersebut diuji cobakan kepada 30 mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, yang kesemuanya bukanlah termasuk dalam kelompok sampel penelitian hanya uji coba untuk mengetahui seberapa banyak pernyataan yang valid dan tidak.

Uji coba instrumen memiliki tujuan untuk mengetahui validitas data dan reliabilitas data dalam instrumen penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (shahih) dan dapat dipercaya. Sedangkan reliabel artinya bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi (kesenjangan) yang baik, sehingga apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama dan mememiliki hasil yang sangat akurat.

#### a. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Dari hasil uji coba instrument pernyataan, maka langkah selanjutnya dilakukan kalibrasi Instrumen. Kalibrasi merupakan suatu proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan membandingkan hasil pengukuran dengan standar atau tolak ukur baku. Kalibrasi digunakan dalam memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan secara akurat dan konsisten artinya instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas data yang baik.

Validitas instrument dapat diukur dengan cara membandingkan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari perhitungan r tabel ( $r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$ ). Sedangkan reliabilitas

instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus *AlfhaCronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel (*ajeg/konsisten*) jika memiliki tingkat koefisien  $\geq 0.7$ .

# 1) Kalibrasi Instrumen pernyataan Penelitian Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen pernyataan penelitaian variabel kesiapan kerja (Y) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No. Responden	R <sub>Tabel</sub>	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,494	Valid
2	0,361	0,354	Tdk Valid
3	0,361	0,367	Valid
4	0,361	0,484	Valid
5	0,361	0,602	Valid
6	0,361	0,528	Valid
7	0,361	0,598	Valid
8	0,361	0,279	Tdk Valid
9	0,361	0,481	Valid
10	0,361	0,228	Tdk Valid
11	0,361	0,508	Valid
12	0,361	0,206	Tdk Valid
13	0,361	0,445	Valid
14	0,361	0,429	Valid
15	0,361	0,477	Valid

16	0,361	0,337	Tdk Valid
17	0,361	0,449	Valid
18	0,361	0,428	Valid
19	0,361	0,456	Valid
20	0,361	0,211	Tdk Valid
21	0,361	0,593	Valid
22	0,361	0,559	Valid
23	0,361	0,658	Valid
24	0,361	0,527	Valid
25	0,361	0,337	Tdk Valid
26	0,361	0,409	Valid
27	0,361	0,497	Valid
28	0,361	0,388	Valid
29	0,361	0,447	Valid
30	0,361	0,315	Tdk Valid
			Reliabel

Dari hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.4 di atas, dari 30 item pernyataan instrumen variabel kesiapan kerja *ada delapan pernytaaan yang tidak valid*, pernyataan yaitu nomor 2, 8, 10, 12, 16, 20, 25, dan 30. Kemudian delapan item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya hanya 20 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

# 2) Kalibrasi Instrumen pernyataan Penelitian Variabel Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba dalam instrumen penelitaian variabel pengembangan diri/communication skill (X1) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, yang dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Diri (X1)

No. Responden	R <sub>Tabel</sub>	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,279	Tdk Valid
2	0,361	0,411	Valid
3	0,361	0,327	Tdk Valid
4	0,361	0,364	Valid
5	0,361	0,566	Valid
6	0,361	0,646	Valid
7	0,361	0,370	Valid
8	0,361	0,650	Valid
9	0,361	0,400	Valid
10	0,361	0,600	Valid
11	0,361	0,387	Valid
12	0,361	0,364	Valid
13	0,361	0,337	Tdk Valid
14	0,361	0,398	Valid
15	0,361	0,324	Tdk Valid
16	0,361	0,328	Tdk Valid

17	0,361	0,336	Tdk Valid
18	0,361	0,448	Valid
19	0,361	0398	Valid
20	0,361	0,413	Valid
21	0,361	0,425	Valid
22	0,361	0,601	Valid
23	0,361	0,405	Valid
24	0,361	0,456	Valid
25	0,361	0,293	Tdk Valid
26	0,361	0,639	Valid
27	0,361	0,793	Valid
28	0,361	0,411	Valid
29	0,361	0,724	Valid
30	0,361	0,517	Valid
			Reliabel

Dari hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.5di atas, maka dari 30 item pernyataan instrumen variabel pengembangan diri/communicatin skill hanya ada tujuh item pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 1, 3, 13, 15, 16, 17, dan 25. Dengan demikian, jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya tetap 20 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (rating scales). (Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir).

## 3) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Minat Kerja (X2)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel minat kerja  $(X_2)$  sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat

pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Minat Kerja (X2)

No. Responden	R <sub>Tabel</sub>	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
1	0,361	0,666	Valid
2	0,361	0,423	Valid
3	0,361	0,638	Valid
4	0,361	0,364	Valid
5	0,361	0,368	Valid
6	0,361	0,388	Valid
7	0,361	0,275	Tdk Valid
8	0,361	0,379	Valid
9	0,361	0,295	Tdk Valid
10	0,361	0,279	Tdk Valid
11	0,361	0,436	Valid
12	0,361	0,401	Valid
13	0,361	0,450	Valid
14	0,361	0,414	Valid
15	0,361	0,327	Tdk Valid
16	0,361	0,544	Valid
17	0,361	0,117	Tdk Valid
18	0,361	0,278	Tdk Valid
19	0,361	0,259	Tdk Valid

			Reliabel
30	0,361	0,541	Valid
29	0,361	0,551	Valid
28	0,361	0,551	Valid
27	0,361	0,367	Valid
26	0,361	0,506	Valid
25	0,361	0,569	Valid
24	0,361	0,566	Valid
23	0,361	0,686	Valid
22	0,361	0,570	Valid
21	0,361	0,275	Tdk Valid
20	0,361	0,369	Valid

Hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 3.6 di atas, maka dari 30 item pernyataan instrumen variabel minat kerja *terdapat delapan pernytaan yang tidak valid*, yaitu nomor 7, 9, 10, 10, 15, 17, 18, 19, dan 21. Kedua item yang tidak valid tersebut dibuang, sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya tetap 20 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

# J. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pada penelitian kuantitatif peneliti menggunakan teknik analisa statistik. Sugiyono<sup>14</sup> menyatakan bahwa ada dua macam analisis/statistik yang dapat dimanfaatkan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial.

 $^{14}$ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung, CV Alfabeta, 2008, hal 207

Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

Selain itu salah satu ciri penelitian kuantitatif adalah bahwa analisis data dilakukan diawal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Dan diantara kegiatan dalam analisis data meliputi: pengelompokan data didasarkan pada variabel dari seluruh responden, kemudian mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, dan melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

#### 1. Analisis Deskriptif

Setelah peneliti melakukan uji hipotesa, selanjutnya adalah melakukan analisis deskriptif. Analisis tersebut bermanfaat untuk menganalisis data melalui pendekripsian atau dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya dengan tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Melalui analisis deskriptif disajikan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (mean), rata-rata kesalahan standar (Stadandard Error of Mean), median, modus (mode), simpang baku (Standard Deviation), varian (Variance), rentang (range), skor terendah (minimum scor), skor tertinggi (maksimum scor) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

Dalam pemusatan ukuran data digunakan mean, median dan modus yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*, ketiga hal tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Oleh karena itu, dapat diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* adalah sebuah metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga mampu memberikan informasi yang berguna.

Mean, modus, dan median merupakan ukuran pemusatan data yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

#### a. Mean (nilai rata-rata)

Nilai Mean ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. <sup>15</sup> Mean merupakan sebuah ukuran pemusatan data.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, Ciputat Press, 2012, hal 187

Mean tidak digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Oleh karena itu mean dapat disimpulkan yaitu jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

#### b. Median (nilai tengah)

Median berfungsi sebagai penentuan letak tengah yang disebut juga dengan *nilai tengah dari data-data yang berurut.* Dengan simbol *Me*. Menentukan median yaitu dengan membedakan antara banyaknya data ganjil dan data genap setelah data disusun berdasarkan nilainya, data yang terletak tepat di tengah itulah median atau Me.

#### c. Modus (nilai yang sering muncul)

Nilai yang sering muncul disebut dengan Modus.<sup>17</sup> Modus digunakan dari jumlah suatu nilai dari kumpulan data yang memiliki sekala kategorik yaitu nominal atau ordinal. Data ordinal adalah data kategorik yang dapat diurutkan, seperti ketika kita menanyakan kepada 150 orang tentang kebiasaan untuk membaca doa ketika memulai bekerja, melalui pilihan jawaban: selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), tidak pernah (1). Maka ketika kita ingin melihat ukuran pemusatannya, kita menggunakan modus yaitu melalui jawaban yang paling banyak dipilih, seperti sering (2). Maka dari 150 orang sebagian besar mereka ditanyakan dengan jawaban sering mengawali pekerjaan dengan berdoa terlebih dahulu.

#### d. Standar Deviasi dan Varians

Teknik statistik standar deviasi dan varians merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varian adalah jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sementarastandar deviasi merupakan akar dari varians atau simpangan baku. Standar deviasi dan varians simpangan baku merupakan variasi sebaran data. <sup>18</sup> Kecilnya sebaran nilai berarti variasi nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, dapat dipastikan nilai semua data adalah sama.

 $<sup>^{16}</sup>$ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, ... hal. 187

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, ...hal 186

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, Ciputat Press, 2012, ha; 189

#### e. Distribusi Frekuensi

Dalam membuat uraian hasil penelitian kemudian menyajikannya dengan baik, dalam bentuk stastistik popular yang sederhana sehingga dapat diperoleh gambaran tentang situasi hasil penelitian yang lebih mudah dan akurat, maka melalui distribusi frekuensi. Diantara jenis tabel distribusi frekuensi antaralain:

- 1) Data tunggal merupakan salah satu jenis tabel statistik yang menyajikan frekuensi dari data angka, dan angka tersebut tidak dikelompokkan.
- 2) Data kelompok merupakan salah satu jenis tabel statistik yang menyajikan pencaran frekuensi dari data angka, akan tetapi angka-angka tersebut dikelompokkan.
- 3) Data kumulatif yaitu merupakan salah satu jenis tabel statistik yang menyajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas mauapun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi kumulatif terbagi atas dua antaralain: 1) tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan 2) tabel distribusi frekuensi kumulatif data kelompok.
- 4) Data relatif, tabel dikenal juga dengan tabel persentase, disebut "frekunesi relatif" karena frekuensi yang disajikan dalam penelitian ini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, akan tetapi frekuensi yang disajikan dalam bentuk angka persen.

#### 2. Analisis Inferensial

Jenis analisis inferensial atau dikenal juga dengan analisis induktif atau analisis probabilitas merupakan teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. <sup>19</sup>

Analisis inferensial digunakan pada sampel yang diperoleh dari populasi melalui teknik pengambilan sampel secara random. Disebut analisis inferensial atau analisis probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (probability). Pada dasarnya peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase merupakan suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi. Apabila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Inilah yang disebut dengan peluang kesalahan dan kepercayaan dengan istilah "taraf signifikansi".

 $<sup>^{19}</sup>$  Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, ... hal .209

Sugiyono<sup>20</sup> berpendapat untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji normalitas distribusi. Asumsi kedua data dari dua kelompok atau lebih diuji harus secara homogen, sehingga harus dilakukan uji kenormalan. Asumsi ketiga persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linear dan berarti harus dilakukan uji linearitas regresi.

#### a. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas distribusi galat taksiran data tiap variable (menggunakan SPSS dan Uji Lilliefors) merupakan uji persyaratan analisis dalam sebuah peneilitian, begitu juga dengan uji homogentias varians kelompok (menggunakan Uji Barlet dan uji linearitas Persamaan regresi (menggunakan uji regresi SPSS).

### b. Teknik Pengujian Hipotesis

Dalam membuktikan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan, maka harus dilakukan pengujian terhadap kedelapan hipotesis penelitian melalui teknik antaralain:

- 1) Korelasi sederhana; *Pearson Pruduct Moment* <sup>21</sup> yaitu teknik menguji hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang berarti kedua variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dengan variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri.
- 2) Teknik korelasi ganda $^{22}$  adalah teknik menguji hipotesis ketiga yaitu menguji apakah terdapat hubungan yang berarti kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama.
- 3) Teknik regresi sederhana dan ganda<sup>23</sup> merupakan teknik dalam mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas kedua variabel bebas yang diuji baik secara sendiri-sendiri maupun bersamasama.

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, ... hal.218
 Sudjana, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti, Bandung,

<sup>22</sup> Sudjana, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti, Bandung Tarsito, 2003, hal 106-109

-

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung, CV Alfabeta, 2008, hal.210

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Sudjana, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti, ... hal 69-77

## K. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah suatu proposisi atau merupakan anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Pengujian hipotesis statistik merupakan prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, juga suatu keputusan untuk menolak atau tidak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.

Hipotesis statistic merupakan suatu anggapan dan suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menerima atau menolak sebuah hipotesis, peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut guna menentukan apakah hipotesis itu benar atau salah.  $H_0$  dapat berisikan tanda kesamaan (equality sign) seperti:  $= \le$  atau  $\ge$ . Bilamana  $H_0$  berisi tanda kesamaan yang tegas (strict equality sign) = maka  $H_0$  akan berisi tanda tidak sama (not-equality sign). Jika  $H_0$  berisikan tanda ketidaksamaan yang lemah (weak inequality sign)  $\le$ , maka  $H_0$  akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (stirct inequality sign) >; dan jika  $H_0$  berisi  $\ge$ , maka  $H_0$  akan berisi  $\le$ .

Hipotesis ini terdapat dalam dua, hipotesis nol dan alternatif. Dalam statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Maka hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena memang peneliti tidak mengharapkan adanya perbedaan data populasi dengan sampel. Kemudian hipotesis alternatif merupakan lawan hipotesis nol, yang berbunyi ada perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

 Hipotesis statistik 1: Hubungan Pengembangan Diri dan Minat Kerja dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

Ho: 
$$\rho_{y,1} = 0$$
 artinya tidak terdapat hubungan posistif pengembangan diri dengan kesiapan kerja H<sub>1</sub>:  $\rho_{y,1} > 0$  artinya terdapat hubungan positif pengembangan diri dengan kesiapan kerja

2. *Hipotesis statistik* 2: Hubungan Pengembangan Diri dan Minat Kerja dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

Ho: 
$$\rho_{y,2} = 0$$
 artinya tidak terdapat hubungan positif minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa 
$$H_1: \rho_{y,2} > 0$$
 artinya terdapat hubungan positif minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa

- 3. *Hipotesis statistik 3*: Hubungan Pengembangan Diri dan Minat Kerja dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.
  - Ho:  $\rho_{y\cdot_{1.3}}$  =0 artinya tidak terdapat hubungan positif pengembangan diri dan minat kerja secara bersama-sama dengan kesiapan kerja kepada mahasiswa
  - $H_1: \rho_{y\cdot 1.3}>0$  artinya terdapat hubungan positif pengembangan diri dan minat kerja dengan kesiapan kerja pada mahasiswa

### L. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Politeknik LP3I dengan alamat kampus di Jl. Margonda – Depok Jawa Barat. Dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Jadwal Peneyelesaian Tesis

No	Kegiatan	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov
1	Konsultasi Judul		X				
2	Persiapan Kompre			X			
3	Ujian Komprehensip				X	X	
4	Pembuatan Proposal					X	
5	Pengesahan Proposal						
6	Ujian Proposal				X		
7	Revisi Proposal					Х	
8	Bimbingan					X	X
	pembimbing						
9	Ujian Progres I						Х
10	Revisi Bab I, II, III						Х
11	Uji Coba Angket						X

12	Bimbingan			Χ
	pembimbing			
13	Menyebar angket penelitian			Х
14	Pengolahan data angket			Х
15	Ujian Progres II			X
16	Revisi Tesis			X
17	Ujian Tesis			X
18	Revisi Tesis			X
19	Pengesahan Tesis			X

### BAB IV HASIL PENELITIAN

### A. Deskripsi Objek Penelitian

Pada bab ini disajikan secara rinci tujuh bagian hasil penelitian, yakni: (1) Deskripsi objek penelitian (2) Analisis butir instrumen penelitian (3) Analisis deskriptif data hasil penelitian, (4) pengujian persyaratan analisis, (5) Pengujian hipotesis penelitian, (6) Pembahasan hasil penelitian, dan (7) Keterbatasan penelitian.

Dalam tinjauan umum objek penelitian ini akan menjelaskan tentang sejarah Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, visi, misi , dan pola dasar pendidikan serta jurusan yang ada pada kampus tersebut.

# 1. Sejarah Politeknik LP3I Kampus Depok

Sejak berdirinya tahun 2000 LP3N Depok tidak bisa lepas begitu saja, karena LP3N menjadi cikal bakal lahirnya Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Kampus LP3I juga dilengkapi dengan sertifikasi kompetensi standar nasional dan internasional.

Tidak hanya itu, pengajarannya pun didukung dengan dosen praktisi dan kompeten di bidangnya dengan penekanan pada kemampuan keterampilan kerja (*Hard skill*), *Soft skill* sesuai dunia kerja serta menanamkan jiwa wirausaha, sehingga mahasiswa dapat bekerja atau berkarya sebelum diwisuda.

Pada tahun 2003 seluruh LP3N di Indonesia melakukan *merger* dengan LP3I, hal ini dilakukan agar Jaringan LP3I di seluruh indonesia semakin kuat. Pada bulan Februari 2005 LP3N Depok resmi berubah nama menjadi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok yang berlokasi

di JL. Margonda Raya No. 274 Kemiri Muka, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16423, adalah sebuah intitusi pendidikan yang paling siap memenuhi kebutuhan kerja, terbukti 95 % alumninya telah bekerja.

LP3I memiliki dua jenis sub institusi yaitu College yang menaungi Pendidikan 2 tahun siap kerja dan Politeknik yang menaungi pendidikan jenjang D3 & D4. Saat ini LP3I telah tersebar di 48 titik kota diseluruh Indonesia

Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, dapat juga dikenal dengan PLJ Kampus Depok, bearada dalam satu grup dengan LP3I Jakarta, serta beroperasi di bawah bendera Badan Penyelenggara Yayasan LP3I dengan badan hukum SK Mendiknas nomor 158/D/O/2003 pada tanggal 19 September 2003, dibawah pimpinan pusat Dr. H.M. Syahrial Yusuf, S.E. Sebagai pendiri awal beliau berupaya memformulasikan bentuk dan format institusi yang kemudian secara resmi diputuskan dengan nama Politeknik LP3I Jakarta beserta mottonya "Pelopor *Link & Match*" di dunia pendidikan.

Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia atau yang lebih dikenal dengan Politeknik LP3I merupakan pendidikan tinggi vokasi bagi mahasiswa yang ingin cepat tepat kerja dengan desain kurikulum selaras dengan standard kompetensi dunia kerja dan industri

Gagasan pendirian Politeknik LP3I Jakarta ini kemudian menarik beberapa pihak yang sangat memperhatikan kondisi kekinian industri untuk bergabung, hal tersebut terbukti dengan semakin banyaknya perusahaan yang merekrut lulusan Politeknik LP3I Jakarta khususnya kampus Depok. Sedangkan pengakuan lain datang dari dunia pendidikan dalam dan luar negeri.

# 2. Visi Misi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

a. Visi

Visi Menjadi Perguruan Tinggi vokasi yang unggul dan inovatif dengan orientasi kerja dan wirausaha pada tahun 2020.

- b. Misi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, antaralain: Mencetak sumber daya manusia yang siap kerja dengan kemampuan yang terampil dan profesional.
  - 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi yang berkualitas, bermoral, kompeten dan berjiwa wirausaha
  - 2) Mengembangkan dan meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan berdasarkan prinsip-prinsip tata pamong yang baik

- 3) Menyelenggarakan penelitian dan pengadian kepada masyarakat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kesejahteraan masyarakat
- 4) Melakukan pengembangan dan pengokohan jejaring dan kemitraan pada tingkat nasional, regional dan internasional.
- 5) Memiliki netwoking melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi
- 6) Menjadi lembaga pendidikan terbaik dengan kualitas berstandar internasional
- 7) Memiliki jaringan di dalam dan luar negeri.
- 8) Memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.

# 3. Pilihan Program Studi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok ini

Diantara Program studi yang tersedia pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, yaitu:

- a. Administrasi Bisnis (Sekertaris dan Administrasi Perkantoran)
- b. Komputerisasi Akuntansi (Komputerisasi Akuntansi )
- c. Manajemen Informatika (Informatika Komputer dan Computer Disegin Graphic dan Multimedia)

### 4. Fasilitas Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok

Politeknik LP3I Kampus Depok ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang bertujuan untuk menunjang kegiatan perkuliahan seperti:

- a. Ruang kelas yang nyaman, dilengkapi dengan AC, dan LCD Projector di setiap kelasnya.
- b. Lab Komputer
- c. Perpustakan
- d. Kantin
- e. Parking area yang cukup
- f. Musholla
- g. Koperasi BMT QM Sejahtera Mandiri

# **B.** Analisis Butir Instrumen penelitian

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrument penelitian, maka dilakukanlah analisis butir instrumen penelitian yang di mulai dari variabel Kesiapan Kerja (Y), Pengembangan Diri  $(X_1)$ , dan Minat Kerja  $(X_2)$ .

#### 1. Variabel Kesiapan Kerja (Y)

a. Saya melakukan olah raga teratur agar dapat menjaga tubuh tetap sehat sehingga mendukung kemampuan bekerja.

Soal1

Alternatif			Valid	Cumulative
Jawaban	Frequency	Percent	Percent	Percent
1	9	12.0	12.0	12.0
2	9	12.0	12.0	24.0
3	8	10.7	10.7	34.7
4	32	42.7	42.7	77.3
5	17	22.7	22.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (76%) melakukan olah raga teratur agar dapat menjaga tubuh tetap sehat sehingga mendukung kemampuan bekerja. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memperhatikan dan menganggap pentingnya olah raga agar mendukung kemampuan bekerja. Dan hanya sebagian kecil (24 %) yang tidak melakuka olah raga yang teratur.

b. Kondisi fisik saya yang sehat membantu membuat saya semangat dalam bekerja.

Soal 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	22.7	22.7	22.7
	2	16	21.3	21.3	44.0
	3	11	14.7	14.7	58.7
	4	11	14.7	14.7	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar (56%) Merasa Kondisi fisik yang sehat membantu membuatnya semangat dalam bekerja. Hal itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memperhatikan dan menganggap pentingnya berada terus dalam kondisi fisik yang sehat agar membuatnya semangat dalam bekerja. Dan hanya sebagian kecil (44 %) yang mengatakan kondisi fisik yang sehat membantu membuatnya semangat dan bekerja.

c. Saya menunggu pekerjaan yang sesuai minat saya.

Soal 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	18.7	18.7	18.7
	2	18	24.0	24.0	42.7
	3	7	9.3	9.3	52.0
	4	32	42.7	42.7	94.7
	5	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (43%) akan menunggu pekerjaan yang sesuai minat nya. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok akan menunggu pekerjaan yang sesuai minat nya jika mereka mau bekerja. Dan hanya sebagian kecil (57%) yang mengatakan bersedia menunggu pekerjaan yang sesuai minatnya.

d. Jurusan yang saya pilih sesuai bakat dan keterampilan saya miliki.

Soal4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	17	22.7	22.7	29.3
	3	22	29.3	29.3	58.7
	4	11	14.7	14.7	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar (71%) memilih jurusan yang sesuai dengan bakat dan keterampilannya. itu

menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memilih jurusan yang sesuai dengan keterampilannya. Dan hanya sebagian kecil (29 %) yang mengatakan memilih jurusan yang sesuai dengan bakat dan keterampilannya.

e. Meskipun pekerjaan memberatkan saya, saya menyelesaikannya dengan penuh tanggungjawab.

Soal 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	12	16.0	16.0	26.7
	3	24	32.0	32.0	58.7
	4	22	29.3	29.3	88.0
	5	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok akan menyelesaikan tanggung jawab dengan penuh. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

f. Saya terima jika ditegur saat bekerja.

Soal 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	25	33.3	33.3	44.0
	3	12	16.0	16.0	60.0
	4	26	34.7	34.7	94.7
	5	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (56%) akan menerima jika ditegur saat bekerja. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok akan menerima dengan baik jika ditegur saat bekerja. Dan hanya sebagian kecil (44 %) yang mengatakan menerima jika ditegur dalam bekerja.

g. Sebagai tenaga kerja saya harus mengetahui kondisi lingkungan kerja.

Soal 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.0	12.0	12.0
	2	17	22.7	22.7	34.7
	3	10	13.3	13.3	48.0
	4	26	34.7	34.7	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (65%) akan menyadari jika setiap tenaga kerja harus mengetahui kondisi lingkungan kerja. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I akan lebih awal mengetahui kondisi kerja.

h. Ketidaktahuan tentang perawatan alat-alat kerja membuat saya ingin belajar

Soal 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	9	12.0	12.0	18.7
	3	39	52.0	52.0	70.7
	4	12	16.0	16.0	86.7
	5	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (81%) menyadari ketidaktahuan tentang perawatan alat-alat kerja membuat mereka semakin ingin belajar. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok menyadari semakin pentingnya belajar. Dan hanya sebagian kecil (19 %) yang mengatakan ketidaktauan tentang perawatan alat-alat kerja yang membuat semakin belajar.

i. Pengetahuan saya tentang dunia kerja akan digunakan sebagai pedoman untuk menentukan langkah dalam menentukan pekerjaan.

Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid 1 14.7 11 14.7 14.7 18 24.0 38.7 24.0 3 8 10.7 10.7 49.3 4 25 33.3 33.3 82.7 5 13 17.3 100.0 17.3 **Total** 75 100.0 100.0

Soal 9

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (63%) merasa Pengetahuan nya tentang dunia kerja akan digunakan sebagai pedoman untuk menentukan langkah dalam menentukan pekerjaan. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok menggunakan pengetahuannya tentang dunia kerja sebagai pedoman untuk menentukan langkah dalam menentukan pekerjaan. Dan hanya sebagian kecil (37 %) yang mengatakan pengetahuannnya tentang dunia kerja akan digunakan sebagian pedoman untuk menentukan langkah dalam menentukan pekerjaan.

j. Jika saya telah lulus PLJ Kampus Depok kompetensi yang saya miliki cukup untuk bersaing dengan lulusan S1 dari Perguruan Tinggi lain

Soal 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.0	8.0	8.0
	2	12	16.0	16.0	24.0

3	4	5.3	5.3	29.3
4	26	34.7	34.7	64.0
5	27	36.0	36.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (76%) merasa jika mereka telah lulus PLJ Kampus Depok kompetensi yang saya miliki cukup untuk bersaing dengan lulusan S1 dari Perguruan Tinggi lain. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok sudah mampu bersaingdengan perguruan tinggi lain. Dan hanya sebagian kecil (24 %) yang mengatakan memiliki ilmu yang cukup untuk bersaing dengan lulusan S1.

k. Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk sependapat dengan saya.

Soal 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3	5.3
	2	10	13.3	13.3	18.7
	3	7	9.3	9.3	28.0
	4	39	52.0	52.0	80.0
	5	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (63%) merasa mampu mempengaruhi orang lain sependapat dengannya. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mampu mempengaruhi orang lain sependapat dengannya. Dan hanya sebagian kecil (37 %) yang mengatakan mampu mempengaruhi orang lain sepadat dengannya.

 Saya mampu mengoprasikan micosoft office, dan software penunjanng akuntasi, manajemen dam ilmu ekonomi dan lainnyadengan baik.

Soal12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.0	8.0	8.0
	2	12	16.0	16.0	24.0
	3	35	46.7	46.7	70.7
	4	10	13.3	13.3	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (66%) merasa sudah mampu mengoperasikan Microsoft office dan software penunjang akutansi. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mampu mengoprasikan micosoft office, dan software penunjanng akuntasi, manajemen dam ilmu ekonomi dan lainnya dengan baik. Dan hanya sebagian kecil (34 %) yang mengatakan sudah mampu mengoperasikan Microsoft word dan software.

m. Saya tertarik dengan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian tinggi.

Soal 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	17.3	17.3	17.3
	2	19	25.3	25.3	42.7
	3	22	29.3	29.3	72.0
	4	9	12.0	12.0	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (57%) merasa tertarik dengan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian tinggi. itu menandakan bahwa hampir seluruh

mahasiswa LP3I Depok membutuhkan pekerjaan yang perlu konsentrasi dan ketelitian tinggi. Dan hanya sebagian kecil (43 %) yang mengatakan tertarik dan membutuhkan ketelitian tinggi dalam bekerja.

n. Saya fokus dengan pekerjaan agar selesai waktu yang ditetapkan.

Soal14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	12	16.0	16.0	25.3
	3	19	25.3	25.3	50.7
	4	26	34.7	34.7	85.3
	5	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) meprioritaskan fokus dengan pekerjaan agar selesai pada waktu yang ditetapkan. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok menggunakan waktu nya sebaik mungkin. Dan hanya sebagian kecil (44 %) yang mengatakan fokus dengan pekerjaan agar selesai pada waktu yang ditetapkan.

o. Saya selalu mengikuti perkembangan pekerjaan yang saya minati melalui media.

Soal 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	12	16.0	16.0	22.7
	3	22	29.3	29.3	52.0
	4	24	32.0	32.0	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (63%) selalu mengikuti perkembangan pekerjaan yang di minati melalui media. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memantau perkembangannya melalui media. Dan hanya sebagian kecil (37%) yang mengatakan selalu mengikuti perkembangan pekerjaan melalui media.

p. Saya mampu bekerja selama 8 jam sehari.

Soal 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	28	37.3	37.3	44.0
	3	9	12.0	12.0	56.0
	4	21	28.0	28.0	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (56%) merasa mampu berkerja 8 jam perhari. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok unggul dalam hal manajemen waktu dan mampu bekerja selama 8 jam per hari. Dan hanya sebagian kecil (44 %) yang mengatakan mampu bekerja 8 jam sehari.

q. Saya suka menerima tantangan dalam bekerja.

Soal 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	14	18.7	18.7	28.0
	3	24	32.0	32.0	60.0
	4	23	30.7	30.7	90.7
	5	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (71%) merasa suka menerima tantangan dalam bekerja. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok suka dengan tantangan dalam dunia kerja. Dan hanya sebagian kecil (29%) yang mengatakan suka menerima tantangan dalam bekerja

r. Saya senang bekerja secara santai yang penting selesai

Soal 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	16	21.3	21.3	30.7
	3	8	10.7	10.7	41.3
	4	22	29.3	29.3	70.7
	5	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (36%) merasa merasa senang bekerja secara santai yang penting selesai. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang bekerja dengan santai. Dan hanya sebagian kecil (64 %) yang mengatakan bekerja secara santai yang penting selesai.

s. Saya suka menyiapkan bahan-bahan pekerjaan untuk hari berikutya.

Soal 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	16.0	16.0	16.0
	2	18	24.0	24.0	40.0
	3	17	22.7	22.7	62.7
	4	6	8.0	8.0	70.7
	5	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (63%) merasa suka menyiapkan bahan-bahan pekerjaan untuk hari

berikutya. itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok melakukan persiapan terlebih dahulu jika ingin mengerjakan sesuatu. Dan hanya sebagian kecil (37 %) yang mengatakan menyiapkan bahan-bahan pekerjaan untuk hari berikutnya.

t. Saya akan menagatur waktu saya secara baik ketika saya bekerja

Soal 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	30.7	30.7	30.7
	2	20	26.7	26.7	57.3
	3	5	6.7	6.7	64.0
	4	20	26.7	26.7	90.7
	5	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (49%) merasa senang mengatur waktu secara baik saat bekerja. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang mengatur waktu secara baik. Dan hanya sebagian kecil (51 %) yang mengatakan senang mengatur waktu dengan baik saat bekerja.

### 2. Variabel Pengembangan Diri/ Communication Skill

a. Saya selalu memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi.

Soal 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	13	17.3	17.3	28.0
	3	25	33.3	33.3	61.3
	4	20	26.7	26.7	88.0
	5	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) selalu memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas baik pribadi ataupun dalam berorganisasi.

b. Saya mampu melakukan negosiasi dalam kehidupan sehari- hari.

Soal2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.0	8.0	8.0
	2	13	17.3	17.3	25.3
	3	12	16.0	16.0	41.3
	4	33	44.0	44.0	85.3
	5	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) mampu melakukan negosiasi dalam kehidupan sehari-hari. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mampu melakukan negosiasi dalam kehidupan sehari-hari. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan mampu melakukan negosiasi.

c. Saya mampu bekerja sama dalam mengerjakan tugas kelompok.

Soal 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.3	13.3	13.3
	2	17	22.7	22.7	36.0
	3	22	29.3	29.3	65.3
	4	21	28.0	28.0	93.3
	5	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) selalu memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi. Dan hanya sebagian kecil (24 %) yang mengatakan memberi kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas.

d. Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi kesukaran saat mengerjakan tugas.

Soal 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	15	20.0	20.0	29.3
	3	24	32.0	32.0	61.3
	4	16	21.3	21.3	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (70%) selalu berfikir positif dalam menghadapi kesukaran saat mengerjakan tugas. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok selalu berfikir positif dalam menghadapi kesukaran saat mengerjakan tugas. Dan hanya sebagian kecil (30 %) yang mengatakan selalu berfikir positif.

e. Saya berusaha mematuhi dan melaksanakan kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Soal5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3	5.3
	2	11	14.7	14.7	20.0
	3	20	26.7	26.7	46.7
	4	13	17.3	17.3	64.0
	5	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	1

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (85%) selalu berusaha mematuhi dan melaksanakan kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok yang berusaha mematuhi dan melaksanakan kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan hanya sebagian kecil (15 %) yang mengatakan melaksanakan kode etik dan peraturan.

f. Saya mampu mengkoordinir teman untuk mencapai target Bersama

Soa	16
SUA	шv

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	13	17.3	17.3	26.7
	3	11	14.7	14.7	41.3
	4	33	44.0	44.0	85.3
	5	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (70%) mampu mengkoordinir teman untuk mencapai target bersama. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok sudah Mampu mengkoordinir teman untuk mencapai target bersama. Dan hanya sebagian kecil (30%) yang mengatakan mampu mengkordinir teman untuk mencapai target.

g. Saya menghargai hak teman atau rekan untuk beribadah sesuai dengan agama masing-masing.

Soal7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3	5.3
	2	10	13.3	13.3	18.7
	3	7	9.3	9.3	28.0
	4	30	40.0	40.0	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) Mampu menghargai hak teman atau rekan untuk beribadah sesuai dengan agama masing-masing. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mampu berkolaborasi dengan baik. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan menghargai hak teman atau rekan untuk beribadah sesuai dengan agama masing-masing

h. Dalam melakukan tindakan atau dalam mengambil keputusan saya menggunakan pikiran yang logis

C	Λ	a	1	Q
O	U	a	1	σ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	17.3	17.3	17.3
	2	13	17.3	17.3	34.7
	3	15	20.0	20.0	54.7
	4	20	26.7	26.7	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (63%) Dalam melakukan tindakan atau dalam mengambil keputusan selalu menggunakan pikiran yang logis. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok sudah mampu menggunakan pikirannya dengan logis. Dan hanya sebagian kecil (37 %) yang mengatakan selalu menggunakan pikiran yang logis

i. Saya mampu mengekspresikan emosi dengan tepat dalam kehidupan sehari-hari.

Soal9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.0	8.0	8.0
2	13	17.3	17.3	25.3
3	16	21.3	21.3	46.7
4	22	29.3	29.3	76.0
5	18	24.0	24.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (79%) mampu mengekspresikan emosi dengan tepat dalam kehidupan sehari-hari. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mempunyai kemampuan mengekspresikan emosi dengan tepat dalam kehidupan sehari-hari. Dan hanya sebagian kecil (21%) yang mengatakann mengekspesikan emosi dengan tepat dalam hidup.

j. Saya mendahulukan penyelesaian tugas kuliah daripada urusan pribadi.

Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid 8 10.7 1 10.7 10.7 2 35 46.7 57.3 46.7 3 13 17.3 17.3 74.7 4 8 85.3 10.7 10.7 5 11 14.7 14.7 100.0 **Total** 75 100.0 100.0

Soal<sub>10</sub>

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (41%) memberikan sikap tanggung jawab dengan mendahulukan penyelesaian tugas kuliah dari pada urusan pribadi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memberikan sikap tanggung jawab dengan mendahulukan urusan kuliah ketimbang pribadi. Dan hanya sebagian kecil (59%) yang mengatakan memberi sikap tanggunbg jawab dengan mendahulukan penyelesaian tugas kuliah.

k. Saya adalah pribadi yang tidak mudah putus asa.

Cumulative Valid Percent Frequency Percent Percent Valid 2 4.0 4.0 4.0 3 15 20.0 20.0 24.0 4 40 53.3 53.3 77.3 5 17 22.7 22.7 100.0 Total 75 100.0 100.0

Soal 11

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (75%) selalu menunjukan sikap pribadi yang tidak mudah putus asa. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok menunjukan sikap pribadi yang tidak mudah putus asa. Dan hanya sebagian kecil (25%) yang mengatakan menunjukan sikap pribadi dan tidak mudah putus asa.

1. Menurut orang saya adalah pribadi yang besemangat tinggi

Soal 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	24.0	24.0	24.0
	2	16	21.3	21.3	45.3
	3	22	29.3	29.3	74.7
	4	8	10.7	10.7	85.3
	5	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (50%) adalah sosok pribadi yang besemangat tinggi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok rata-rata sosok pribadi yang besemangat tinggi. Dan hanya sebagian kecil (50 %) yang mengatakan memiliki sosok pribadi dan bersemangat tinggi.

m. Saya mudah mengenal, menghafal serta mudah bergaul.

Soal 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.0	12.0	12.0
	2	17	22.7	22.7	34.7
	3	11	14.7	14.7	49.3
	4	8	10.7	10.7	60.0
	5	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (66%) merasa mudah mengenal, menghafal serta mudah bergaul. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mudah mengenal, menghafal serta mudah bergaul. Dan hanya sebagian kecil (34 %) yang mengatakan mudah mengenal dan menghafal serta mudah bergaul.

n. Saya tidak mudah terbawa dan tergoda untuk hal-hal yang tidak bermanfaat.

Soal 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.0	12.0	12.0
	2	25	33.3	33.3	45.3
	3	12	16.0	16.0	61.3
	4	8	10.7	10.7	72.0
	5	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) tidak mudah terbawa dan tergoda untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok tidak mudah untuk hal-hal yang kurang baik. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan mudah tergoda untuk hal-hal yang tidak bermanfaat.

o. Saya selalu melakukan sesuatu dengan diawali berfikir matang dahulu.

Soal 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.3	13.3	13.3
	2	8	10.7	10.7	24.0
	3	7	9.3	9.3	33.3
	4	33	44.0	44.0	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

100.0

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) selalu memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memberikan kemampuan terbaik dalam setiap aktivitas, baik pribadi ataupun dalam berorganisasi. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan mampu berorganisasi.

p. Saya terbiasa mengasah kemapuan saya dengan berbagai kegiatan yang mengasah potensi.

Cumulative Valid Percent Frequency Percent Percent Valid 2 2.7 2.7 2.7 2 2 5.3 2.7 2.7 3 3 9.3 4.0 4.0 4 45 60.0 60.0 69.3

30.7

100.0

30.7

100.0

23

75

5

**Total** 

Soal 16

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (94%) terbiasa mengasah kemapuan saya dengan berbagai kegiatan yang mengasah potensi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok menunjukan kemampuan nya yang terbiasa mengasah kemapuan dengan berbagai kegiatan yang mengasah potensi. Dan hanya sebagian kecil (6%) yang mengatakan terbiasa mengasah kemampuan dengan berbagai kegiatan.

q. Menurut teman-teman, saya orang yang selalu mengingikan kesempurnaan

Soal 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.3	13.3	13.3
	2	9	12.0	12.0	25.3
	3	9	12.0	12.0	37.3

4	29	38.7	38.7	76.0
5	18	24.0	24.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (72%) selalu mengingikan kesempurnaan. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok orang yang selalu mengingikan kesempurnaan. Dan hanya sebagian kecil (24 %) yang mengatakan menginginkan kesempurnaan.

r. Saya memiliki minat yang tinggi dalam menghabiskan halaman demi halaman buku tentang kepribadian

Soal 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	8	10.7	10.7	20.0
	3	11	14.7	14.7	34.7
	4	14	18.7	18.7	53.3
	5	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (78%) memiliki minat yang tinggi dalam menghabiskan halaman demi halaman buku tentang kepribadian. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memiliki minat yang tinggi dalam menghabiskan halaman demi halaman buku tentang kepribadian. Dan hanya sebagian kecil (22 %) yang mengatakan memiliki minat yang tinggi dalam menghabiskan halaman membaca.

s. Saya kurang begitu menghargai keputusan orang lain

Soal 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.0	8.0	8.0
	2	14	18.7	18.7	26.7
	3	9	12.0	12.0	38.7
	4	21	28.0	28.0	66.7
	5	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) kurang begitu menghargai keputusan orang lain. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok kurang begitu menghargai keputusan orang lain. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan kurang begitu menghargai keputusan orang lain.

t. Saya senang berbagi dalam tiap keadaan dan dapat dipercaya

Soal 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.0	12.0	12.0
	2	11	14.7	14.7	26.7
	3	12	16.0	16.0	42.7
	4	23	30.7	30.7	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) begitu senang berbagi dalam tiap keadaan dan dapat dipercaya. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang berbagi dalam tiap keadaan dan dapat dipercaya. Dan hanya sebagian kecil (27%) yang mengatakan senang berbagi dalam segala hal.

### 3. Variabel Minat Kerja

a. Saya mengerjakan tugas dengan baik, serius dan bertanggungjawab

Soal1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	8	10.7	10.7	21.3
	3	13	17.3	17.3	38.7
	4	30	40.0	40.0	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (78%) menyelesaikan tugas dengan baik dan serius. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan serius. Dan hanya sebagian kecil (22 %) yang mengatakan menyelesaikan tugas dengan baik dan serius.

## b. Saya hadir tepat waktu setiap kegiatan apapun

Soal 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1		13	17.3	17.3	17.3
2		17	22.7	22.7	40.0
3		14	18.7	18.7	58.7
4		16	21.3	21.3	80.0
5		15	20.0	20.0	100.0
To	otal	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (60%) hadir tepat waktu. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok pandai menghargai waktu dan hadir tepat waktu. Dan hanya sebagian kecil (40 %) yang mengatakan hadir tepat waktu.

# c. Saya suka berkunjung ke perpustakaan saat waktu-waktu tertentu

Soal 3

			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1	12	16.0	16.0	16.0
2	12	16.0	16.0	32.0
3	13	17.3	17.3	49.3
4	32	42.7	42.7	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (60%) akan berkunjung ke perpustakaan saat waktu-waktu tertentu. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok suka berkunjung ke perpustakaan saat waktu-waktu tertentu. Dan hanya sebagian kecil (40 %) yang mengatakan berkunjung sewaktu-waktu ke perpustakaan.

#### d. Saya senang mengerjakan sesuatu tanpa harus menunda

Soal4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	18	24.0	24.0	33.3
3	17	22.7	22.7	56.0
4	19	25.3	25.3	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (65%) suka mengerjakan tugas dengan tidak menunda-nunda. menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok suka mengulang mata kuliah setiap waktu tanpa harus menunggu saat ujian. Dan hanya sebagian kecil (35 %) yang mengatakan mengerjakan tugas dengan tidak menunda-nunda.

e. Saya bertanya tentang sesuatu yang saya tidak ketahui dan berdiskusi tentang apa saja.

Soal 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	8	10.7	10.7	10.7
2	2	11	14.7	14.7	25.3
3	3	20	26.7	26.7	52.0
4	4	26	34.7	34.7	86.7
5	5	10	13.3	13.3	100.0
7	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) sangat tidak sungkan untuk bertanya dan menyukai diskusi. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang saat-saat diskusi. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan tidak sungkan untuk bertanya dan menyukai diskusi.

f. Saat berdiskusi saya kurang berani untuk menanggapi dan bertanya tentang banyak hal.

Soal6

				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1		9	12.0	12.0	12.0
2		17	22.7	22.7	34.7
3		11	14.7	14.7	49.3
4		30	40.0	40.0	89.3
5		8	10.7	10.7	100.0
To	otal	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) saat berdiskusi kurang berani untuk menanggapi dan bertanya tentang banyak hal. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok kurang antusias berdiskusi dan berani untuk menanggapi dan bertanya tentang banyak hal. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan kurang berani untuk menanggapi dan bertanya tentang banyak hal.

g. Saya berusaha mengerjakan dengan sebaik mungkin walaupun soal-soalnya nampak sulit.

Soal7

			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1	12	16.0	16.0	16.0
2	17	22.7	22.7	38.7
3	8	10.7	10.7	49.3
4	20	26.7	26.7	76.0
5	18	24.0	24.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) berusaha mengerjakan dengan sebaik mungkin walaupun soalsoalnya nampak sulit. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memiliki usaha untuk mengerjakan dengan sebaik mungkin walaupun soal-soalnya Nampak sulit. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan soal-soalnya Nampak sulit.

h. Saya merasa mudah beradaptasi pada lingkungan baru apalagi terhadap tugas-tugas kerja kecuali sesuatu yang sesuai minat saja

Soal 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	5.3	5.3	5.3
2	10	13.3	13.3	18.7
3	25	33.3	33.3	52.0
4	13	17.3	17.3	69.3
5	23	30.7	30.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan gambar tabel diatas Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (60%) merasa mudah beradaptasi terhadap tugas kerja saja yang sesuai minat kerja. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok merasa mudah dalam beradaptasi pada lingkungan baru dan tugas-tugas. Dan hanya sebagian kecil (40%) yang mengatakan mudah beradaptasi.

i. Saya memperhatikan tugas yang disampaikan oleh siapapun dengan seksama dan menghidari hambatan.

Soal 9

			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1	8	10.7	10.7	10.7
2	18	24.0	24.0	34.7
3	13	17.3	17.3	52.0
4	20	26.7	26.7	78.7
5	16	21.3	21.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (67%) selalu memperhatikan tugas yang disampaikan dengan seksama dan menghindari hambatan. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memperhatikan materi yang disampaikan oleh dosen dengan seksama dan menghidari hambatan. Dan hanya sebagian kecil (33%) yang mengatakan memperhatikan tugas dengan seksama.

j. Saya tetap semangat belajar walaupun dosen tidak hadir dikelas

Soal<sub>10</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.0	8.0	8.0
2	12	16.0	16.0	24.0
3	8	10.7	10.7	34.7
4	29	38.7	38.7	73.3
5	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (74%) begitu senang berbagi dalam tiap keadaan dan dapat dipercaya. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang berbagi dalam tiap keadaan dan dapat dipercaya. Dan hanya sebagian kecil (24%) yang mengatakan senang berbagi tiap keadaan.

k. Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas dan kemudian dipresentasikan dihadapan teman-teman.

Soal 11

				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1		2	2.7	2.7	2.7
2	2	8	10.7	10.7	13.3
3	3	9	12.0	12.0	25.3
4	1	34	45.3	45.3	70.7
5	5	22	29.3	29.3	100.0
Т	Γotal	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (86%) begitu bersemangat dalam mengerjakan tugas dan kemudian dipresentasikan dihadapan teman-teman. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok bersemangat dalam mengerjakan tugas kuliah dan kemudian dipresentasikan dihadapan teman-teman sekelas. Dan hanya sebagian kecil (14 %) yang mengatakan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas.

1. Saya selalu berusaha mencatat setiap permasalahan yang saya hadapi.

Soal12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	10	13.3	13.3	20.0
	3	28	37.3	37.3	57.3
	4	15	20.0	20.0	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (79%) selalu berusaha mencatat setiap permasalahan yang dilalui. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok senang berbagi dalam tiap keadaan dan dapat dipercaya. Dan hanya sebagian kecil (21 %) yang mengatakan akan berusaha mencatat setiap permasalahan.

m. Saya bersungguh- sungguh mengerjakan tugas yang diberikan oleh Dosen

Soal13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1		11	14.7	14.7	14.7
2	2	11	14.7	14.7	29.3
3	3	18	24.0	24.0	53.3
4	Ļ	18	24.0	24.0	77.3
5	5	17	22.7	22.7	100.0
T	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (70%) sangat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan dosen. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan dosen. Dan hanya sebagian kecil (30 %) yang mengatakan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas.

n. Saya kurang semangat kerja karena cara merasa digurui dan sering diperintah.

Soal14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.0	12.0	12.0
	2	9	12.0	12.0	24.0
	3	12	16.0	16.0	40.0
	4	30	40.0	40.0	80.0
	5	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (76%) tidak bersemangat dan merasa digurui serta tidak suka diperintah. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok kurang semangat kerja. Dan hanya sebagian kecil (24 %) yang mengatakan tidak bersemangat dan merasa digurui.

o. Saya membuat ringkasan dari buku -buku dengan cara menggaris bawahi bagian yang penting.

Soal15

	Frequenc	y P	ercent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	0	13.3	13.3	13.3
2		9	12.0	12.0	25.3
3	1	5	20.0	20.0	45.3
4	2	28	37.3	37.3	82.7
5	1	3	17.3	17.3	100.0
Tot	al 7	'5	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) membuat ringkasan dari buku-buku dengan cara mengaris bawahi bagian yang penting. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mempunyai kreativitas dalam belajar. Dan hanya sebagian kecil (27%) yang mengatakan rajin membuat ringkasan buku.

p. Saya menyemangati diri sendiri, agar saya tidak mudah putus asa

Soal16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.3	13.3	13.3
	2	17	22.7	22.7	36.0
	3	4	5.3	5.3	41.3
	4	30	40.0	40.0	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (73%) masing-masing menyemangati diri sendiri agar tidak mudah putus asa. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok mampu menyemangati diri untuk tidak putus asa. Dan hanya sebagian kecil (27 %) yang mengatakan tidak putus asa.

q. Saya tidak pernah mendapatkan apresiasi apapun karena rendahnya minat kerja saya

Soal17

			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1	12	16.0	16.0	16.0
2	9	12.0	12.0	28.0
3	11	14.7	14.7	42.7
4	30	40.0	40.0	82.7
5	13	17.3	17.3	100.0
Tot	al 75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (30%) tidak mendapatkan apresiasi apapun karena kurangnya minat kerja mahasiswa. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I kurang minat dalam kerja. Dan hanya sebagian kecil (60 %) yang mengatakan tidak mendapatkan apresiasi apapun

r. Saya suka mengingatkan teman dalam menyelesaikan tugas kuliah

Soal18

			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1	9	12.0	12.0	12.0
2	10	13.3	13.3	25.3
3	9	12.0	12.0	37.3
4	27	36.0	36.0	73.3
5	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (74%) saling mengingatkan sesama teman dalam menyelesaikan tugas kuliah. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok saling memberi dukungan antara satu sama lain. Dan hanya sebagian kecil (26 %) yang mengatakan saling mengingatkan sesama dalam menyelesaikan tugas.

s. Menurut teman sekelas saya adalah tipe pembelajar serius

Soal19

			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid 1	12	16.0	16.0	16.0
2	18	24.0	24.0	40.0
3	10	13.3	13.3	53.3
4	17	22.7	22.7	76.0
5	18	24.0	24.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (61%) adalah tipe pembelar yang serius. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I Depok memiliki konsentrasi tinggi untuk belajar. Dan hanya sebagian kecil (39 %) yang mengatakan teman sekelasnya tipe pembelejar yang serius.

t. Saya kurang menghargai teman-teman, dan kurang suka jika ditegur oleh teman-teman.

Soal<sub>20</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1		18	24.0	24.0	24.0
2		17	22.7	22.7	46.7
3		8	10.7	10.7	57.3
4		17	22.7	22.7	80.0
5		15	20.0	20.0	100.0
To	otal	75	100.0	100.0	

Hasil penelitian menunjukan sebagian besar mahasiswa (46%) kurang suka ditegur dan senang menyendiri. Itu menandakan bahwa hampir seluruh mahasiswa LP3I kurang suka jika ditegur. Dan hanya sebagian kecil (54 %) yang mengatakan kurang suka ditegru dan senang menyendiri.

# C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor Kesiapan Kerja (Y), Pengembangan Diri/Communication Skill  $(X_I)$ , Minat Kerja  $(X_2)$  yang

diperoleh dari angket dengan skala (*Rating Scale*) 1 sampai dengan 5. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Science*.

Melalui perangkat lunak SPSS 20 untuk menyajikan statistik deskriptif, bertujuan memperoleh data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), harga rata-rata (mean), rata-rata kesalahan standar (Standard Error of Mean), median atau nilai tengah, modus (mode) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (Standard Deviation), varians(Variance), rentang (range), skor terendah (minimum scor), skor tertinggi (maksimum scor).

# 1. Variabel Kesiapan Kerja (Y)

# a. Data Deskripsi

Data deskriptif ini data yang diperoleh melalui angket (*Goegle form*) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Kemudian data diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1 Data Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja (Y)

# Statistics Kesiapan Keria (Y)

Kesiapan Kerja (1)	
N Valid	75
Missing	0
Rata-rata (Mean)	63.80
Rata-rata kesalahan standar (Std. Error of Mean)	1.692
Nilai Tengah (Median)	60.00
Skor yang sering muncul (Mode)	59
Simpang Baku (Std. Deviation)	14.649
Rata-rata kelompok (Variance)	214.595
Rentang (Range)	67
Skor Terkecil (Minimum)	32
Skor Terbesar (Maximum)	99
Jumlah (Sum)	4785

Dari tabel 4.1 di atas, Skor yang terlihat rata-rata 63,80 dan modus 59 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel kesiapan kerja dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram berikut ini.

Memperhatikan skor rata-rata Kesiapan Kerja yaitu 63,80 atau sama dengan  $63,80:100^{124}$  X 100% = 63,8 % dari skor idealnya yaitu 100. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:  $^{125}$ 

Tabel. 4.2 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kesiapan kerja berada pada taraf **Sedang** (63,8%). Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Kesiapan kerja di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga keaiapan masuk di dunia kerja benar-benar di berbagai aspek.

### b. Gambar Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel kesiapan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Moch.Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung: 1984, ha.l. 101

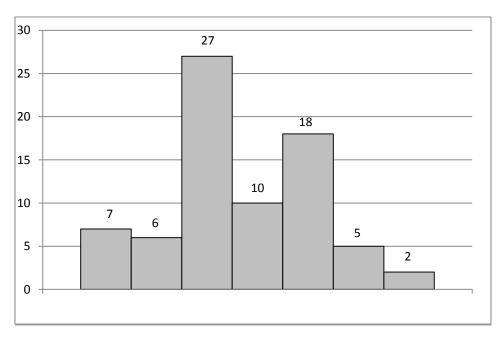
\_

 $<sup>^{124}</sup>$  Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal  $20\mathrm{x}5{=}100$ 

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kesiapan Kerja (Y)

		F	rekuensi
Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Prosentas e (%)	Komulatif Prosentase (%)
32 – 41	7	9,3	9,3
42 - 51	6	8	17,3
52 – 61	27	36	53,3
62 - 71	10	13,5	66,8
72 - 81	18	24	90
82 – 91	5	6,6	90,4
93 – 99	2	2,6	100
Jumlah	75	100	

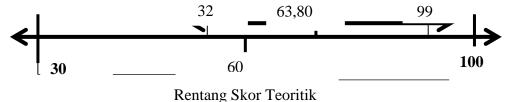
# c. Gambar Histogram



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa skor variabel Kesiapan Kerja memiliki kecenderungan sebaran yang rendah. Hal ini seperti dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 55 yang lebih kecil dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 63,80.

Variabel kesiapan kerja memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (median) 60 dan rentang skor empirik antara 32 sampai dengan 99, dengan skor median empirik 63,80, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diaratikan bahwa kesiapan kerja dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi.



Gambar 4.2 Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Kesiapan Kerja (Y)

# 2. Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>)

#### a. Data Deskripsi

Berikut adalah gambaran data deskripsi variable Pengembangan Diri/Communication Skill, setelah data diolah menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.4
Data Deskriptif Variabel
Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>)

Statistics Pengembangan Diri(X1)

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		67.91
Std. Error of Mean		1.125
Median		68.00
Mode		$70^{a}$
Std. Deviation		9.741
Variance		94.897
Range		46
Minimum		45
Maximum		91
Sum		5093

#### a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, skor rata-rata 67,91 dan modus 70 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel pengembangan diri/communication skill dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram berikut ini.

Memperhatikan skor rata-rata Pengembangan Diri yaitu 67,91 atau sama dengan  $67,91:100^{126}$  X 100% = 67,91 % dari skor idealnya yaitu 100. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut: $^{127}$ 

Tabel. 4.6 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kesiapan kerja berada pada taraf **Sedang** (67,91%). Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya Pengembangan diri mahasiswa untuk menunjang kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri.

127 Moch.Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung: 1984, ha.l. 101

\_\_\_

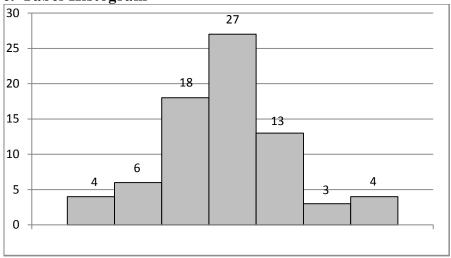
<sup>&</sup>lt;sup>126</sup> Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal 20x5=100

# b. Tabel Frekuensi

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Skor
Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>)

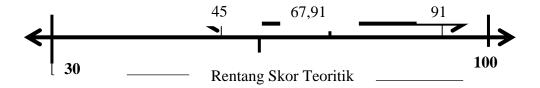
¥7. 1			Frekuensi	
Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Prosenta se (%)	Komulatif Prosentase (%)	
45-51	4	8	8	
52-58	6	5,3	13,3	
59-65	18	24	37,3	
66-72	27	36	73,3	
73-79	13	17,3	90,6	
80-86	3	4	94,6	
87-92	4	5,4	100	
Jml	75	100		





Gambar di atas, menunjukkan bahwa skor variabel Pengembangan Diri/Communication Skill memiliki kecenderungan sebaran yang rendah. Hal ini seperti dijelaskan oleh deskripsi statistik data variabel Pengembangan Diri/Communication Skill, bahwa skor yang paling sering muncul (modus) adalah 70 yang lebih kecil dari skor rata-rata (mean) yaitu sebesar 67,91.

Variabel Pengembangan Diri/Communication Skill (X1) memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (median) 90 dan rentang skor empirik antara 45 sampai dengan 91, dengan skor median empirik 67,91, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diaratikan bahwa Pengembangan Diri/Communication Skill dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi.



# Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Pengembangan Diri (X1)

### 3. Minat Kerja (X<sub>2</sub>)

# a. Data Deskripsi

Berikut adalah gambaran data deskripsi variable Minat Kerja, setelah diperoleh dan kemudian diolah melalui SPSS.

# Tabel 4.8 Data Deskriptif Variabel Minat Kerja (X<sub>2</sub>)

#### **Statistics**

Minat Kerja (X2)

	` '	
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		66.31
Std. Error of N	Mean	1.456
Median		67.00
Mode		68
Std. Deviation	ı	12.607

Variance	158.945
Range	58
Minimum	40
Maximum	98
Sum	4973

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka terlihat skor rata-rata 66,31 dan modus 68 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel minat kerja dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram berikut ini.

Memperhatikan skor rata-rata Minat Kerja yaitu 66,31 atau sama dengan  $66,31:100^{128}$  X 100% = 66,31 % dari skor idealnya yaitu 100. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:  $^{129}$ 

Tabel. 4.9 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kesiapan kerja berada pada taraf **Sangat Tinggi (66,31%).** Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Minat kerja mahasiswa di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga mampu

<sup>&</sup>lt;sup>128</sup> Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal 20x5=100

<sup>129</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung: 1984, ha.l. 101

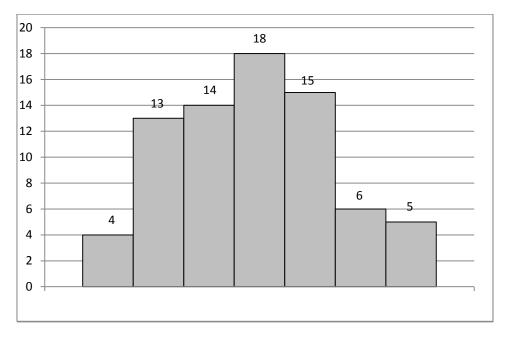
meningkatkan kesiapan kerja sesuai yang diharapkan dalam dunia kerja.

# b. Tabel Frekuensi

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Minat Kerja (X<sub>2</sub>)

		Frekuensi			
Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Prosentase (%)	Komulatif Prosentase (%)		
40-47	4	5,3	5,3		
48-55	13	17,3	22,6		
56-63	14	18,4	41		
64-71	18	24	65		
72-79	15	20	85		
80-87	6	8	93		
88-95	5	7	100		

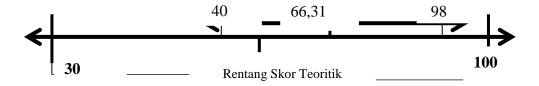
# c. Gambar Histogram



Gambar 4.5 Histogram Variabel Minat Kerja (X<sub>2</sub>)

Gambar 4.5 di atas, menunjukkan bahwa skor variabel minat kerja memiliki kecenderungan sebaran yang tinggi. Hal ini seperti dijelaskan oleh deskripsi statistik data variabel minat kerja, bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 68 yang lebih besar dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 66,31.

Variabel kesiapan kerja memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 90 dan rentang skor empirik antara 40 sampai dengan 98, dengan skor median empirik 66,31, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diaratikan bahwa kesiapan kerja dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi.



# Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Minat Kerja (X2)

# D. Uji Prasyarat Analisis

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hopotesis-hipotesis tentang Pengembangan Diri/Communication Skill  $(X_1)$ , dan Minat Kerja  $(X_2)$ , Kesiapan Kerja (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Ada tiga persyaratan analisis yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi, yaitu 1) analisis normalitas distribusi galat taksiran adalah galat taksiran (error) ketiga variabel harus berdistribusi normal, 2) analisis linieritas persamaan regresi (Y atas  $X_1$ , dan  $X_2$ , ) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, maka persamaan regresi harus linier, dan 3) analisis homogenitas varian yakni varians kelompok ketiga variabel harus homogen. Sementara uji independensi kedua variabel bebas tidak dilaksanakan, dengan asumsi kedua variabel bebas tersebut telah independen.

Berikut adalah pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas:

# 1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji Kenormalan

Hasil uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian sebagai berikut ini:

- a. Hubungan Pengembangan Diri/ $Communication Skill (X_1)$  dengan Kesiapan Kerja (Y).
  - Ho: Galat taksiran Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>) atas Kesiapan Kerja (Y) adalah normal
  - H<sub>1</sub>: Galat taksiran Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>) atas Kesiapan Kerja (Y) adalah tidak normal

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	9.35161713
Most	Extreme	Absolute	.105
Differences		Positive	.054
		Negative	105
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (	(2-tailed)		.041 <sup>c</sup>

- 1) Test distribution is Normal.
- 2) Calculated from data.
- 3) Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 4.15 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P = 0.041 > 0.05 (5%) atau  $Z_{hitung}$  0.105 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0.05$  adalah 1,645 ( $Z_{hitung}$  0.105< $Z_{tabel}$ 1,645), yang berarti Ho diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas $X_1$  adalah berdistribusi normal.

- b. Hubungan minat kerja (X<sub>2</sub>) kesiapan kerja (Y).
  - Ho: Galat taksiran minat kerja (X<sub>2</sub>) atas kesiapan kerja (Y) adalah *normal*
  - H<sub>1</sub>: Galat taksiran minat kerja (X2) atas kesiapan kerja (Y) adalah *tidak normal*.

Tabel 4.12 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>2</sub> One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	11.94091431
Most	Extreme	Absolute	.070
Differences		Positive	.066
		Negative	070
Test Statistic			.070
Asymp. Sig. (	2-tailed)		$.200^{c,d}$

- 1) a. Test distribution is Normal.
- 2) b. Calculated from data.
- 3) c. Lilliefors Significance Correction.
- 4) d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 4.10 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan Asymp. Sig~(2-tailed) atau nilai P=0,200>0,05~(5%) atau  $Z_{hitung}~0.070$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha=0,05$  adalah 1,645 ( $Z_{hitung}~0.070$ < $Z_{tabel}$ 1,645), yang berarti Ho diterima dan  $H_1$  ditolak. Dari hasil diatas maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah berdistribusi normal.

- c. Hubungan Pengembangan Diri/communication skill  $(X_1)$  dan Minat Kerja  $(X_2)$  secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja (Y).
  - Ho: Galat taksiran pengembangan diri/ $communication skill (X_1)$  dan Minat Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan Kesiapan Kerja (Y). adalah normal
  - H1: Galat taksiran pengembangan diri/communication skill (X<sub>1</sub>) dan Minat Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan Kesiapan Kerja (Y) adalah *tidak normal*

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Para	meters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
		Std. Deviation	13.63892538
Most	Extreme	Absolute	.055
Differences		Positive	.055
		Negative	043
Test Statistic			.055
Asymp. Sig.	(2-tailed)		$.200^{c,d}$

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d.This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 4.11 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P=0,200>0,05 (5%) atau  $Z_{hitung}$  0.055 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha=0,05$  adalah 1,645 ( $Z_{hitung}$  0.055  $< Z_{tabel}$ 1,645), yang berarti Ho diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$   $X_2$  adalah berdistribusi normal.

# 2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Berhubungan dengan uji linieritas persamaan regresi variabel terikat (Y) atas kedua variabel bebas  $(X_1$  dan  $X_2)$  adalah sebagai berikut ini:

- a. Hubungan pengembangan diri/communication skill  $(X_1)$  dengan kesipan kerja (Y).
  - $H0:Y = A+BX_1$ , artinya regresi kesiapan keja (Y) atas pengembangan diri/communication skill  $(X_1)$  adalah linier.
  - $H1:Y \neq A+BX_1$ , artinya regresi kesipan kerja (Y) atas pengembangan diri/communication skill  $(X_1)$  adalah tidak linier.

Tabel 4.14 ANOVA(Y atas X<sub>1</sub>)<sup>130</sup> ANOVA Table

			Sum of	46	Mean	F	Cia
			Squares	df	Square	Г	Sig.
Kesiapan Kerja	Between	(Combined)	7898.967	35	225.685	1.103	.382
(Y) * Pengembangan	Groups	Linearity	1245.652	1	1245.65 2	6.087	.018
Diri (X1)		Deviation from Linearity	6653.315	34	195.686	1.956	.550
	Within Gr	oups	7981.033	39	204.642		
	Total		15880.00 0	74			

Dari tabel 4.12 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_1$  menunjukkan nilai P Sig = 0,550 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung}$  = 1,956 dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 35 dan dk penyebut 39 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha$  = 0,05 adalah 1.89 ( $F_{hitung}$  1,899 <  $F_{tabel}$  1,89), yang berarti Ho diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dengan demikian, maka dapat di interpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah *linear*.

b. Hubungan Minat kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kesiapan kerja (Y).

H<sub>0</sub>:  $Y = A + BX_2$ , artinya regresi kesiapan kerja (Y) atas minat kerja  $(X_2)$  adalah *linier*.

H<sub>1</sub>:  $Y \neq A+BX_2$ , artinya regresi kesiapan kerja (Y) atas minat kerja (X<sub>2</sub>) adalah *tidak linier* 

 $<sup>^{130}\,\</sup>mathrm{Data}$ uji persamaan linieritas diolah di Jakarta, hari Sabtu 13 Februari 2021, Jam 10:52 WIB

Tabel 4.15 ANOVA (Y atas X<sub>2</sub>) ANOVA Table

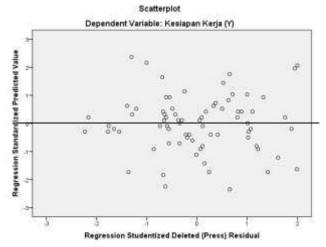
			Sum of		Mean		Sig
			Squares	df	Square	F	
	Between Groups	(Combined )	8670.700	39	222.326	1.079	.41
Minat Kerja (X2)		Linearity	1634.484	1	1634.48 4	7.935	.00 8
		Deviation from Linearity	7036.216	38	185.164	1.899	.62 7
	Within Gre	oups	7209.300	35	205.980		
	Total		15880.000	74			

Dari tabel 4.13 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X2 menunjukkan nilai P Sig = 0,627 > 0,05 (5%) atau Fhitung = 1,899 dan Ftabel dengan dk pembilang 39 dan dk penyebut 35 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha$  = 0,05adalah 1.82 (Fhitung 1,899 < Ftabel 1,82), yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat di interpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas X2 adalah linear.

# 3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteros kedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sedehana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya *homogen*.

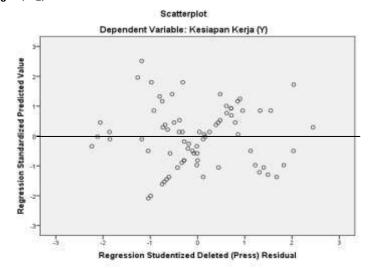
a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi **kesiapan kerja** (Y) atas **pengembangan diri/communication skill** (X<sub>1</sub>).



Gambar 4.7 Heteroskedastisitas (Y-X<sub>1</sub>)

Berdasarkan gambar 4.7 tersebut, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok **kesiapan kerja** (Y) atas **pengembangan diri**/ communication skill (X<sub>1</sub>) adalah homogen.

b. Uji asumsi heteroskedastisitas regresi kesiapan kerja(Y) atas  $minat kerja(X_2)$ .

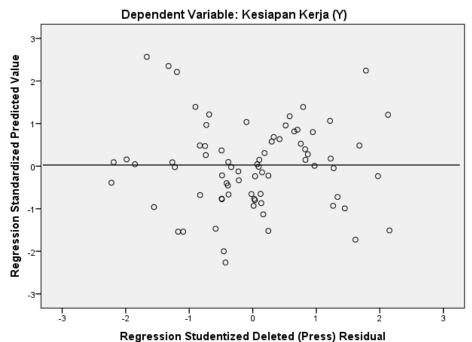


Gambar 4.8 Heteroskedastisitas (Y-X<sub>2</sub>)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok **kesiapan kerja** (Y) **minat kerja** (X<sub>2</sub>) adalah *homogen*.

c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi **kesiapan kerja** (Y) atas **pengembangan diri/communication skill**  $(X_1)$  dan minat kerja  $(X_2)$  secara bersama-sama.

# Scatterplot



 $Gambar \ 4.9 \\ Heteroskedastisitas \ (Y-X_1, X_2)$ 

Berdasarkan gambar 4.9 di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok **kesiapan kerja** (Y) atas **pengembangan diri/communication skill** (X<sub>1</sub>) dan minat kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama adalah *homogen*.

# E. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk membuktikan tujuan dari penelitian sebagaimana tertulis pada Bab I, yaitu mengetahui hubungan pengembangan diri/communication skill (X1) dan minat kerja (X2) dengan kesiapan kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama. Maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan tiga hipotesis yang perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang hubungan pengembangan diri/communication skill ( $X_1$ ) dan minat kerja ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kesiapan kerja (Y). Dibawah dijelaskan secara lebih rinci masing-masing hipotesis yang diuji sebagai berikut:

1. Hubungan Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>) dengan kesiapan kerja (Y)

Ho:  $\rho_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat kontribusi positif dan signifikan pengembangan diri/communication skill  $(X_1)$  dengan kesiapan kerja (Y).

H<sub>1</sub>:  $\rho_{y1}>0$  artinya terdapat kontribusi positif dan signifikan pengembangan diri/communication skill (X<sub>1</sub>) dengan kesiapan kerja (Y).

 $Tabe 1 \ 4.16$  Kekuatan Hubungan (Koefisien Korelasi Sederhana)  $(\rho_{v1})$ 

#### **Correlations**

	Correlations		
		Kesiapan Kerja (Y)	Pengembang an Diri (X1)
Kesiapan Kerja (Y)	Pearson Correlation	1	.280*
	Sig. (2-tailed)		.015
	N	75	75
Pengembangan Dir (X1)	ri Pearson Correlation	.280*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	75	75

<sup>\*.</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keterangan: Interpretasi atau kriteria derajat koefisien korelasi:

0 : Tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan

0,10 – 0,25 : Korelasi atau hubungan lemah

0,26-0,50: Korelasi atau hubungan cukup kuat

0,51-0,75: Korelasi atau hubungan kuat

0,76 – 0,99 : Korelasi atau hubungan sangat kuat

# 2. Korelasi atau hubungan sempurna

Dari tabel 4.14 tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y1}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0.05$ ) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* ( $\rho_{y1}$ ) adalah 0,280 (lemah), dan nilai signifikansi adalah 0,00 < 0,05 (korelasi signifikan). Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan H1 diterima*, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif, cukup kuat dan signifikan pengembangan diri/*communication skill* dengan kesiapan kerja.

#### Change Statistics Std. R Adjust Error Squar Durbi F M R ed R of the Sig. F e n-Cha od Squ Squar Estim Chang Chang Watso el R df1 df2 are ate nge e e n .28 14.15 6.21 .078 .066 .078 1 73 .015 .863 $0^a$

# Model Summary<sup>b</sup>

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri (X1)
- b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)
- 3. Adapun besarnya hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (*R square*) = 0,280, yang berarti bahwa pengembangan diri/*communication skill* memberikan kontribusi dengan kesiapan kerja sebesar 28% dan sisanya yaitu 72 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah hubungan atau koefisien regresi sederhana pengembangan diri/communication skill atas kesiapan kerja, adalah sebagai berikut:

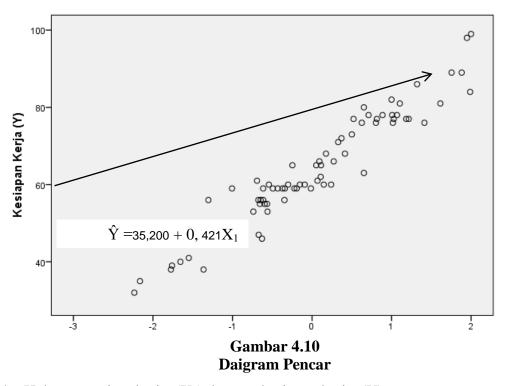
 $\begin{array}{c} Tabel~4.18 \\ Arah~Hubungan~(Koefisien~Regresi~Sederhana)~(\rho_{y1}) \\ Coefficients^a \end{array}$ 

			Standardize					
	Unstandardized		d					
	Coeffi	icients	Coefficients					
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1 (Constant)	35.200	11.589		3.037	.003			
Pengembangan Diri (X1)	.421	.169	.280	2.493	.015			

#### a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Arah hubungan dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y}=35,200+0,\,421X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan diri/communication skill akan berhubungan dengan peningkatan skor kesiapan kerja sebesar 0,421. Adapun diagram pencar untuk persamaan regresi di atas adalah:

# Pengembangan Diri/Communication Skill



#### 4. Hubungan minat kerja (X<sub>2</sub>) dengan kesiapan kerja (Y)

Ho:  $\rho_{y2} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan minat kerja  $(X_2)$  dengan kesiapan kerja (Y)

H<sub>1</sub>:  $\rho_{y2}>0$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan minat kerja (X<sub>2</sub>) dengan kesiapan kerja (Y)

		Kesiapan Kerja (Y)	Minat Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kesiapan Kerja (Y)	1.000	.321
	Minat Kerja (X2)	.321	1.000
Sig. (2-tailed)	Kesiapan Kerja (Y)		.003
	Minat Kerja (X2)	.003	
N	Kesiapan Kerja (Y)	75	75
	Minat Kerja (X2)	75	75

Hasil *correlations* variabel Minat Kerja (X<sub>2</sub>) Kesiapan kerja (Y). nilai yang diperoleh sebesar 0,321 tingkat hubungan yang sedang antara variabel Minat Kerja dan Kesiapan Kerja.

Berdasarkan tabel 4.17 tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y2}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ) diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,003 di banding dengan nilai Probalitas 0,01 ternyata nilai probalitas 0,004 lebih besar dari nilai probalilitas 2-tailed lebih besar (0,003 > 0,00) dan hasil nilai *koefisien* variabel Minat Kerja ( $X_2$ ) dengan Kesiapan Kerja (Y) di peroleh nilai *Pearson correlation* ( $Y_{y2}$ ) sebesar 0,321.

Dengan demikian, maka Ho ditolak dan H $_1$  diterima, yang artinya signifikan. terbukti bahwa terdapat hubungan positif Minat Kerja ( $X_2$ ) dengan kesiapan kerja (Y).

 $\begin{array}{c} \textbf{Tabel 4.20} \\ \textbf{Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) } (\rho_{y2}) \\ \textbf{Model summery} \end{array}$ 

# **Model Summary**<sup>b</sup>

				Std. Error	Change Statistics			_		
M		R	Adjust	of the	R	F				
od		Squa	ed R	Estimat	Square	Chan			Sig. F	Durbin-
el	R	re	Square	e	Change	ge	df1	df2	Change	Watson
1	.321	.103	.091	13.969	.103	8.37 6	1	73	.005	.783

- a. Predictors: (Constant), Minat Kerja (X2)
- b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Adapun besarnya hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,321, yang berarti bahwa minat kerja memberikan kesiapan kerja sebesar 32,1 % dan sisanya yaitu 67,9 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah hubungan atau koefisien regresi sederhana minat kerja dengan kesiapan kerja, adalah sebagai berikut:

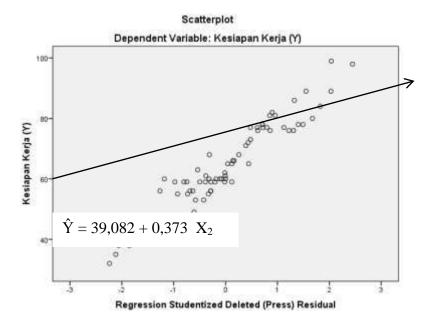
 $\begin{array}{c} Tabel \ 4.21 \\ Arah \ Hubungan \ (Koefisien \ Regresi) \ (\rho_{y2}) \\ Coefficients^a \end{array}$ 

			lardized cients	Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (	(Constant)	39.082	8.692		4.496	.000
]	Minat Kerja (X2)	.373	.129	.321	2.894	.005

# a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Arah hubungan dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y}$  = 39,082 + 0,373  $X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor minat kerja akan memberikan kontribusi teradap peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,373. Adapun diagram pencar untuk persamaan regresi di atas adalah.

# Minat Kerja



Gambar 4.11 Diagram Pencar

- 5. Hubungan pengembangan diri/communication skill (X<sub>1</sub>) dan minat kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja (Y)
  - H0:  $R_{y.1.2} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan diri/communication skill  $(X_1)$  dan minat kerja  $(X_2)$  secara bersama-sama dengan kesiapan kerja (Y)
  - H1:  $R_{y.1.2} > 0$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan diri/communication skill  $(X_1)$  dan minat kerja  $(X_2)$  secara bersama-sama atau simultan dengan kesiapan kerja (Y)

				Std.	Change Statistics					
		R	Adjusted	Error of	R	F				
Mo		Squar	R	the	Square	Chang			Sig. F	Durbin-
del	R	e	Square	Estimate	Change	e	df1	df2	Change	Watson
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.109	13.827	.133	5.530	2	72	.006	.851

a. Predictors: (Constant), Minat Kerja (X2), Pengembangan Diri (X1)

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 4.23 Koefisien Signifikansi ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2114.499	2	1057.249	5.530	.006 <sup>b</sup>
	Residual	13765.501	72	191.188		
	Total	15880.000	74			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Minat Kerja (X2), Pengembangan Diri (X1)

Berdasarkan tabel diatas tentang pengujian hipotesis  $R_{y.1.2}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 50% ( $\alpha=0.01$ ) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ( $R_{y.1.2}$ ) adalah 0,365 (korelasi kuat) dan nilai signifikansi adalah 0,006<0,05 (korelasi signifikan) Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat serta signifikan pengembangan diri/*communication skill* dan minat kerja secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

<b>Tabel 4.24</b>
Besarnya Hubungann (Koefisien Determinasi) (Ry1.2)
Model Summary <sup>b</sup>

				Std.	Change Statistics					
		R	Adjusted	Error of	R	F				
Mo		Squar	R	the	Square	Chang			Sig. F	Durbin-
del	R	e	Square	Estimate	Change	e	df1	df2	Change	Watson
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.109	13.827	.133	5.530	2	72	.006	.851

- a. Predictors: (Constant), Minat Kerja (X2), Pengembangan Diri (X1)
- b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Adapun besarnya hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (*R square*) = 0,365, yang berarti bahwa **pengembangan diri**/*communication skill* **dan minat kerja** secara bersama-sama memberikan hubungan dengan **kesiapan kerja** sebesar 36,5% dan sisanya yaitu 63,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

 $\begin{array}{c} Tabel \ 4.25 \\ Arah \ Hubungan \ (Koefisien \ Regresi \ Ganda) \ (R_{y.1.2}) \\ Coefficients^a \end{array}$ 

			dardized icients	Standardize d Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.302	12.233		2.068	.042
	Pengembangan Diri (X1)	.281	.178	.187	1.585	.117
	Minat Kerja (X2)	.292	.137	.252	2.132	.036

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 25,302+0,281X_1+0,292X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan diri/*communication skill* dan minat kerja secara bersama-sama, akan berhubungan dengan skor kesiapan kerja sebesar 0,573.

#### F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel penelitian variabel Kesiapan Kerja skor rata-rata Kesiapan Kerja yaitu 63,80 atau sama 63,80:100 X 100% = 63,8 % dari skor idealnya yaitu 100.

Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut. Pada kreteria taraf sedang sebesar 63,8%, Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa, sehingga mahasiswa yang memiliki Kesiapan kerja yang baik jelas memiliki Kualitas dan berpeluang besar untuk mendapatkan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Untuk variabel Pengembangan Diri/ *Communication Skill* dilihat dari skor rata-rata Pengembangan Diri/ *Communication Skill* yaitu 67,91 atau sama dengan 67,91:100 X 100% = 67,91 % dari skor idealnya yaitu 100, Pada kreteria taraf Sangat Tinggi sebesar 67,91%,.

Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Pengembangan Diri/ *Communication Skill* yang ada pada diri mahasiswa, sehingga mereka dapat meningkatkan kesiapan kerja sesuai yang diharapkan oleh kampus.

Sedangkan variabel minat kerja dilihat dari skor skor rata-rata minat kerja yaitu 66,31atau sama dengan 66,31:100 X 100% = 66,31 % dari skor idealnya yaitu 100, pada taraf sedang sebesar 66,31 % Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Minat Kerja pada diri seorang Mahasiswa, sehingga dapat meningkatkan Kesiapan Kerja mahasiswa disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang ketetapanyang telah di berikan pada Perguruan Tinggi.

Sedangkan hasil uji persyaratan hipotesis penelitian telah terpenuhi, yakni uji linieritas persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dengan hasil P Sig = 0,550 > 0.05 (5%) atau  $F_{hitung} = 1.956$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 35 dan dk penyebut 39 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) 0,05adalah 1.89 (F<sub>hitung</sub> 1,956<F<sub>tabel</sub>1,89) berarti b adalah *linear* dan persamaan regresi Y atas X<sub>2</sub> menunjukkan nilai P Sig = 0.627 > 0.05 (5%) atau  $F_{hitung} = 1.899$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 39 dan dk penyebut 35 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0.05$  adalah 1.89 ( $F_{hitung}$  1.899<  $F_{tabel}$  1.89) yang berarti Y atas X<sub>2</sub> adalah linear. Sedangkan untuk uji normalitas persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) atau nilai P = 0.200 > 0.05 (5%) atau  $Z_{hitung}$  0.055 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi adalah 1,645 α 0,05  $(Z_{hitung})$ 0.055 < Z<sub>tabel</sub> 1,645), yang berarti Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$   $X_2$  adalah berdistribusi normal.

Untuk selanjutnya akan menguraikan hasil uji hipotesis berserta teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya.

**Pertama**, hasil penelitian ini sejalan dengan teori tentang kesiapan kerja adalah Kesiapan kerja semakna dengan kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terdapat tiga aspek kompentsi kerja, yaitu: 1) Fisik, mental, dan emosional; 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; 3) Pengetahuan, keterampilan, dan pengertian lainnya yang telah dipelajari.

Islam memandang penting dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja, karena islam tidak hanya agama yang mengajarkan ibadah dalam makna formal semata, namun juga mengharuskan ummatnya agar melakukan pekerjaan secara profesional. Selain itu juga memerintahkan kita semua untuk melakukan suatu perkara dengan sungguh-sungguh tidak asal-asalan sebagaiamana Nabi Muhammad Saw pun dahulu menjalanakan misi kerasulanya serta menyampakan ajaran Islam kepada ummatnya secara sungguh-sungguh dan penuh perjuangan serta pengorbanan. 132

Pekerjaan atau profesi menurut islam harus dilakukan karena Allah. Profesi apapun dijalani dengan sepenuh hati dan bertanggungjawab. Beratnya pekerjaan jika disertai dengan keihklasan karena Allah maka tidak akan menjadi beban, akan tetapi akan muncul sifat profesionalisme dalam menjalankannya. Berkenaan dalam hal itu Allah Swt berfirman di dalam Al-Qur'an.

Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus.(Qs:Al-Bayyinah:5)

Pada kalimat *memurnikan ketaatan* itulah disebut ikhlas, yaitu berbuat sesuatu dengan niat yang murni semata-mata karena Allah Swt, Orang yang ikhlas akan menjadi mudah dalam mengatasi berbagai problem kehidupan serta dalam proses menjalankan amanah yang diembannya dengan penuh dedikasi tinggi pada pekerjaannya.

<sup>&</sup>lt;sup>131</sup> UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>&</sup>lt;sup>132</sup> Suheri Mukri, Korelasi Kompetensi Profesional Guru dan Perhatian oang tua terhadap Motivasi Belajar siswa, Jakarta: Tesis, 2012, hlm.44

Pada tafsir ibnu Katsir dikatakan bahwa kalimat *hunafa* yang artinya berlaku *lurus* adalah bertolak dari kemusrikan menuju ketauhidan. Hal tersebut merupakan isyarat Al-qur'an tentang pentingnya mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh yang menjadi salah satu bentuk ibadah kepada Allah Ta'ala.

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS:An-Nissa:58.)

*Kedua*, Pengembangan diri adalah merupakan komponen terpenting dalam mencapai kehidupan kesuksesan hidup. Dengan pengembangan diri berarti seorang telah menginvestasikan dirinya yang kelak mengontrol dan mengendalikan diri dengan sangat baik dan efektif serta mandiri.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Fanani (2003), pengembangan diri adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, yang berkaitan dengan usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual melalui berbagai aktivitas yang unggul. Selain itu secara umum pengembangan diri dapat diartikan dengan ilmu yang menggali setiap potensi diri seseorang dengan upaya agar potensi tersebut dapat diaktulaisasikan secara maksimal dan dilaksanakan secara kontinue.

Diantara metode pengembangan diri antaralain:

- 1. Bermain Peran (Role Playing)
- 2. Balikan penampilan (*Performace Fedback*)
- 3. Permainan (*Games*)
- 4. Alih Belajar (Transfer Learning)
- 5. Praktek
- 6. Study Tour
- 7. Keteladanan
- 8. Keterampilan Berkomunikasi

Keuniversalan Islam mengajarkan kepada umat manusia mengenai aspek kehidupan, baik duniawi maupun ukhrawi. Minat dan bakat berakitan dengan pengembangan diri, bakat Allah anugerahkan pada setiap

<sup>&</sup>lt;sup>133</sup> Abu Al-Fida Ismail bin Katsir Al-Quraysiyyi Ad-Dimasqi, *tafsir Al-qur'an Al-adzim* Jilid 4, Beirut: Daar Fikr, 1992, hlm. 537

manusia sejak kelahirannya. Sementara potensi manusia merupakan fitrah. Fitrah perlu digali, dikembangkan serta dimunculkan. Melalui fitrah setiap pribadi dapat mengeksplor minat melalui pendidikan, pengajaran serta bimbingan. Pengembangan diri tidak dapat dipisahkan dari misi dakwah Islamiyyah, dengan pengembangan diri terwujudnya masyarakat muslim yang aman, nyaman dan sejahtera, tidak akan mustahil tercapai. Lahirnya masyarakat yang saling bantu membantu satu dengan lainnya dan tercipta negeri yang *baldatun thoyyibatun warobbun ghofur*.

Yang membuat segala sesuatu yang Dia ciptakan sebaik-baiknya dan Yang memulai penciptaan manusia dari tanah. Kemudian Dia menjadikan keturunannya dari saripati air yang hina. Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur.QS: As-Sajdah:7-9

Allah *subhanahu wa ta'ala* menganugerahkan pendengaran, penglihatan dan hati hingga akal, agar manusia memiliki tanggung jawab sebagai seorang khalifah yang Allah amanhkan dipundaknya menjaga keindahan dan kesejahteraan bumi Allah dengan menerapkan ajaran Agama Islam yang benar .

Pada penelitian kuantitafi ini dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan angket dengan jumlah sampel sebanyak 75 mahasiswa dari 450 mahasiswa dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS (Statical Product and Service Solution) for Windows seri 16.0.1.dengan rumus korelasi Pearson Product Moment (PPM), dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri/communication skill berhubungan dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, dengan skor cukup tinggi yaitu 0,421.

Pandangan penulis, kajian tentang pengembangan diri akan dianalisis dengan relevansinya dengan minat dan bakat melalui kemampuan berkomunikasi dalam konteks kehidupan. Karena dalam kehidupan sehari-

\_

<sup>&</sup>lt;sup>134</sup> Musfir bin Zaid Az-Zahrani, *Konseling Terapi*, Terjemahan oleh Sari Nurlita dan Miftahul Jannah, Jakarta, Gema Insani Press, 2005, hal 403

hari, manusia tidak pernah lepas dari kata komunikasi baik verbal ataupun non verbal. Sehingga manusia harus memperhatikan bagaimana berkomunikasi yang baik serta menyalurkan bakat dan minat.

*Ketiga*, Pada variable X2 penelitian ini membahas tentang minat kerja. Seperti dikutip pada tulisan sebleumnya bahwa minat itu perlu digali, hal tersebut menandakan bahwa minat tidak hadir dengan sendirinya, minat perlu dimunculkan melalui suatu proses yang cukup panjang dan kontinyu. Ketika mahasiswa merasa memiliki minat kerja yang besar, maka dia akan merasa siap dan mampu untuk bekerja. Mahasiswa yang memiliki minat kerja, maka mahasiswa tersebut akan berusaha untuk mempersiapkan diri bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Kelancaran dan keberhasilan orang dalam menjalankan tugas berbanding lurus dengan hasil yang akan diperolehnya, dengan demikian makin besar peluangnya pada pekerjaan yang akan dilakukannya. Seseorang yang memiliki minat kerja akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ada tiga karakteristik minat yang berhubungan dengan kesiapan kerja,

- 1. Minat menimbulkan sikap positif dari suatu objek
- 2. Minat merupakan sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek
- 3. Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Imam Nawawi dalam "al-Minhaj" menyatakan bahwa seorang muslim seharusnya memilki kekuatan dan tekad yang keras, baik dalam urusan-urusan dunia ataupun akhirat. Kekautan yang Allah anugerahkan tersebut dimanfaatkan agar manusia dapat berusaha lebih produktif lagi giat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Sementara usaha yang keras diartikan oleh Syaikh Abdul Muhsin al-Abbad hafidhahulullah sebagai usaha dalam mewujudkan sesuatu dengan melakukan aktivitas dan sebabsebab yang dibolehkan oleh agama, dalam hal ini adalah usaha yang kaitannya dengan kerja dalam berikhtiar mencari rezeki.

Banyak seruan baik dari al-Quran atau Hadits yang memberikan isyarat agar seseorang berusaha dan bekerja keras serta larangan menjadi musllim yang lemah lagi meminta-minta. Seperti dalam surah Ad-Dzariat:56

Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku. Ad-Dzariat:56.

Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap. <sup>135</sup> Bekerja bagi seorang muslim adalah sebuah upaya dengan penuh kesungguhan disertai dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai anggota masyarakat yang terbaik. Seorang muslim diperintahkan Allah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Didalam mencapai tujuannya tersebut seseorang berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Alah SWT. <sup>136</sup>

Bekerja bukan hanya sebatas pengumpulan harta saja, akan tetapi sebagai seorang muslim meyakini adanya bagian harta yang harus dikeluarkan seperti zakat, infaq atau shodaqoh yang diperuntukan bagi mustahik.

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS:Al-Ahqof:19)

Dalam ayat tersebut terkandung makna agar manusia memacu dirinya dengan usaha secara maksimal. Sehingga kemudian hari akan mendapatkan hasil dari usaha dan jeri payahnya sendiri. Demikian pula halnya seorang mahasiswa yang memaksimalkan diri dalam ikthtiar merealisasikan diri, dan mengembangkan minat dengan optimal kelak memperoleh hasil sesuai usahnya tersebut. Kerena pada dasarnya yang membuat seseorang maju atau mundur adalah dirinya sendiri, bukan orang lain.

#### G. Keterbatasan Hasil Penelitian

Penelitian ini hanya membahas Pengembangan diri/communication skill dan minat kerja yang berhubungan dengan kesiapan kerja. Banyak faktor yang berhubungan terhadap kesiapan kerja mahasiswa baik pendidikan, lingkungan kampus, kondisi keluarga, masyarakat, praktek kerja lapangnan (prakerin), on job training dan lainnya.

Dalam penelitian ini kedua variabel pengembangan diri/communication skill dan minat kerja memberikan konstribusi dalam mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta; Gema Insani, 2002, 25-27.

<sup>&</sup>lt;sup>135</sup> Amin Budiamin," *Pengendalian kecocokan minat dan hasil kerja*", Compaibility Mode, pdf

Peneliti berusaha dengan penuh kesungguhan agar penelitian jauh dari duplikasi, terjaga kemurniannya serta relevan hasilnya dan dapat dibuktikan, Adapaun beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dalam peneiltian ini antarlain:

- 1. Instrumen dalam penelitian yang berguna untuk mengumpulkan data tentang Pengembangan Diri dan Minat Kerja menggunakan kuesioner dengan lima alternatif pilihan dan hanya diberikan kepada mahasiswa. Dengan demikian, kelemahan yang mungkin terjadi karena faktor subjektivitas pribadi mahasiswa dapat turut berintervensi dalam menilai dirinya sendiri.
- 2. Keterbatasan dalam penelitian ini bisa juga terjadi disebabkan jumlah variabel yang diteliti terdiri dari tiga variabel dan setiap variabel dijabarkan ke dalam 20 (20 puluh) pernyataan, sehingga jumlah pernyataan yang harus dijawab mahasiswa mencapai 60 (Enam Puluh) item pernyataan, ada kemungkinan kuesioner terlalu banyak, mahasiswa merasa lelah dalam menjawabnya ataupun mahasiswa sibuk dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga memberikan jawaban dengan jawaban yang diberikan kurang objektif menggambarkan data yang sesungguhnya.
- 3. Penelitian ini hanya meneliti Pengembangan diri dan minat kerja saja, akan lebih mendalam lagi jika faktor yang lain dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja mahasiswa, seperti lingkungan sekolah, pendidikan orang tua, masyarakat sekitar dan kurikulum dan metode belajar maupun dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 4. Keterbatasan penelitian ini, juga sering terjadi karena adanya kekeliruan dalam perhitungan saat melakukan analisis data, walaupun peneliti telah berusaha untuk memperkecil bahkan menghilangkan terjadinya kekeliruan tersebut dengan cara menggunakan software SPSS Statistik.
- 5. Penelitian ini hanya dilakukan kepada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok dengan menggunakan metode *Kuantitatif dan random secara keseluruhan Mahasiswa Administrasi Perkantoran semester 3 dan 5*
- Keterbatasan penelitian ini juga bisa terjadi karena kurangya pengalaman peneliti dalam memahami setiap variabel yang di teliti, dari penggunaan teori yang sesuai sampai pengunaan metode yang kurang tepat.

Oleh karena masih adanya kemungkinan keterbatasan atau kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, baik secara konseptual maupun teknis, maka hasil penelitian ini perlu dilanjutkan dengan penelitian-penelitian serupa, terutama mengenai mutu pendidikan

perguruan tinggi dalam kaitannya dengan variabel-variabel devenden lainnya.

## BAB V PENUTUP

# A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi (r) variabel Pengembangan Diri/Communication Skill (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kesiapan Kerja (Y) di peroleh nilai *Pearson correlation* (ry<sub>1</sub>) sebesar 0,280 dan koefisien determinasi  $R^2(R \ square)$  sebesar 0,280. Hal tersebut membuktikan hubungan dan signifikan adanya positif Pengembangan Diri/communication skill terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y} = 35,200 + 0,421 X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Pengembangan Diri/Communication Skill memberikan kontribusi terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0,421
- 2. Terdapat hubungan positif antara minat kerja terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien* variabel Minat kerja  $(X_2)$  dengan Kesiapan Kerja (Y) diperoleh nilai *Pearson correlation*  $(ry_2)$  sebesar 0,321 dan koefisien determinasi  $R^2(R \ square)$  sebesar 0,117. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 39,082 + 0,373X_2$ , yang artinya setiap peningkatan satu unit minat kerja akan memberikan kontribusi terhadap Kesiapan Kerja sebesar 0,373

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pengembangan Diri/Communication Skill, Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Berdasarkan bukti besarnya pengaruh yang dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi  $R^2(R \ sauare)$  sebesar 36,5 dan hasil analisis regresi ganda yang dilakukan secara bersama, menunjukkan persamaan (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y} = 25,302+0,281 X_1 + 0,292X_2$  serta hasil uji koefisien korelasi parsial yang menunjukkan  $(r_{1,2}) = 0.301$ dan p-value = 0.00 < 0.05 dan  $(r_{2.1}) = 0.168$  dan p-value = 0.020 < 0.050,05 yang berarti signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Diri/Communication Skill dan Minat Kerja memberikan kontribusi terhadap Kesiapan Kerja sebesar dengan skor 0,573

### B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa sikap kesiapan kerja mahasiswa dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas metode pengembangan diri dan minat kerja, yang dilakukan secara sendiri-sendiri maupun secara simultan atau bersama-sama. Oleh karena itu, implikasi peningkatan kesiapan kerja dapat dirincikan antaralain:

# 1. Implikasi dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan pengembanan diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa metode pengembangan diri, memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja sebesar 28,0% artinya makin efektif pengembangan diri yang dilakukan mahasiswa, maka makin besar kesiapan kerja mahasiswa. Dari hasil penelitian tersebut memberikan implikasi sebagai berikut:

- a. Mahasiswa harus berusaha meningkatkan pengembangan diri secara maksimal. Pengembangan diri/*Communication Skill* adalah kemampuan mengeksplorasi diri, dan sikap serta pembelajaran lebih dalam dan kreatif, sehingga mahasiswa dapat menerapkan landasan teori kerja sesuai taraf perkembangan sesuai dengan potensi, peminatan dan bakat yang mereka miliki.
- b. Mahasiswa harus memiliki keterampilan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, seperti keterampilan berkomunikasi misalnya, dengan kemampuan komunikasi tersebut seseorang akan dengan mudah menyampaikan dan mengirim pesan secara jelas dan mudah dipahami oleh komunikan.
- c. Communication skill merupakan hal yang amat penting dalam pengembangan diri dan berkaitan dengan minat potensi, dan bakat seseorang, khususnya mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki industri kerja.

- d. Mahasiswa harus giat berlatih dalam melakukan kegiatan pengembangan diri dan terus melakukan evaluasi serta perbaikan dalam pelaksanaanya, sehingga penerapan pengembangan diri menjadi salah satu alternatif dalam kesiapan memasuki industri kerja secara kreatif dan penuh tanggungjawab serta profesional dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- e. Mahasiswa harus terus mencoba mengimplementasikan pengembangan diri/communication skill dalam kegiatan, baik didalam atau diluar kampus sebagai bahan latihan pengembangan diri/communication skill, yang secara empirik telah terbukti dapat memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

# 2. Implikasi dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan minat kerja

Minat kerja, memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja sebesar 32,1% artinya semakin efektif minat kerja yang dilakukan mahasiswa, maka semakin besar kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi antaralain:

- a. Dorongan yang kuat dalam memenuhi pesyaratan terpenuhinya minat kerja akan menunjukan kesungguh-sungguhan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.
- b. Rendahnya minat kerja akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja seorang mahasiswa. Oleh karena itu diperlukan upaya dalam memaksimal diri dan meningkatkan minat kerja.

# 3. Implikasi dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan pengembangan diri dan minat kerja

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pula bahwa

yang ulet, tidak mudah menyerah, dan penuh tanggungjawab pengembangan diri dan minat kerja secara bersama-sama atau simultan memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja 36,5% artinya makin tinggi pengembangan diri dan minat kerja secara bersama-sama, maka makin tinggi pula peluang mahasiswa memasuki industri kerja.

Makin kuat upaya pengembangkan diri/communication skill dan minat kerja seorang mahasiswa maka makin tinggi pula kesiapan kerja mereka.

Kesiapan kerja menjadi tolak ukur seorang mahasiswa ketika lulus kuliah, mereka siap ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan peminatan serta potensi pada bidang masing-masing. Tantangan dan persaingan akan mampu dengan mudah dihadapi, jika mahasiswa memiliki dorongan dan minat yang kuat. Selain itu akan lahir mahasiswa dalam meraih harapan pada dunia kerja.

#### C. Saran

Dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan berbagai pihak, antaralain:

- 1. Menurut hemat peneliti, mahasiswa tingkat akhir hendaknya telah memiliki kesiapan kerja, orientasi pengembangan diri dan minat kerja yang tinggi perlu dimiliki agar individu bisa merencanakan dan mempersiapkan diri untuk kesiapan memasuki dunia kerja.
- 2. Untuk pihak Perguruan Tinggi agar dapat memfasilitasi ataupun memberikan layanan prima dengan agenda pelatihan kesiapan kerja kepada mahasiswa serta menjadi wadah dalam mengembangkan potensi minat dan bakat mahasiswa.
- 3. Untuk Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian yang memiliki satu variabel terikat yaitu Kesiapan kerja dan dua variabel bebas, Pengembangan Diri dan Minat Kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya memperhatikan variabel lain yang berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap Kesiapan Kerja, karena Pengembangan Diri dan Minat Kerja hanya memeiliki skor 0,573. Dan diantara variabel lain yang dapat memberikan kontroribusi Kesiapan kerja seperti Informasi Dunia Kerja, Bimbingan Karier, Keterampilan, Prestasi Belajar dan lain sebagainya.
  - b. Hendaknya peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dari beberapa angkatan agar dapat melihat kontribusi kedua variabel pada lingkungan yang lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Abd. Rachman. *Psykologi Pendidikan*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana, 2005.
- Adolf. Tantangan Membina Keperibadian. Jakarta: Cipta Loka Cara, 2002.
- Alfianika, Ninit. *Metode Penenlitian Bahasa Indonesia*. jogjakarta: Deepublish, 2016.
- Amir, M. Thoriq. *Merancang Kuesioner*. Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Anwar, M. Filsafat Pendidikan. Depok: PT Kencana, 2014.
- Arbangi, Dakir, dkk. *Manajaemen Mutu Pendidikan*. Depok: PT Prenada Media Group, 2018.
- Arif, Khairon Muhammad. We are The Champions. Jogjakarta: Pro-U Media, 2019.
- Arifin, Anwar. Pemahaman Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-Undang Sisdiknas. Jakarta: Depok, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Putra, 2010.

- Azra, Azyumardi. *Esai-esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam.* Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998.
- Az-Zahrani, Musfir bin Zaid. *Konseling Terapi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- Bahari. Toleransi Beragama Mahasiswa (Studi tentang Pengaruh Kepribadian, Keterlibatan Organisasi, Hasil Belajar Pendidikan Agama, dan Lingkungan Pendidikan Terhadap Toleransi Mahasiswa Berbeda Agama pada 7 Perguruan Tinggi Umum Negeri). Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2010.
- Baiti, Ahmad Awwaludin dan Sudju Munadi. "Pengaruh Praktek dan Prestasi Belajar Tingkat Kejuruan dan Dukungan Orangtua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK." *Jurnal Pendidikan Vokasi* (2017): Vol 1.
- Bawazir, Djauharah. How To be Moslem Counselor. Yogyakarta: Penerbit WR, 2016.
- Brian Aprinto, Fonny Arisandy Jacob. *Pedoman Lengkap Soft Skill*. Jakarta: PPM, 2015.
- BrianTracy. How The Best Leaders Lead. Jakarta: PT Gramedia, 2014.
- Buchori, M. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Aksara Baru, 1987.
- Chaplin, James P. Kamus Lenkap Psikologi, Edisi Terjemahan Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Crow, Crow and. General Pshycology. Surabaya: Bina Ilmu, 1973.
- Dalyono, M. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Daryanto. Evaluasi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.
- Davis Keith dan Jhon Newtrom. *Human Behavior at Work:Organization Behavior New York*. Mr Graw: Hill International, 1989.
- Derajat, Zakiah. *Peranan Agama Dalam Kesehatan Mental*. Jakarta: Gunung Agung, 1987.

- Dimyati, Nudjiono. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Djaali. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Djamarah, Syaiful Bahri. Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Putra, 2002.
- E.T, Russeffendi. Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dn Bidang Non Eksakta lainnya. Bandung: Tarsito, 1998.
- Edison Emron, Yohny Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alpabeta, 2017.
- Faddillla, Umi. *Dunia Penididkan Menjadi Kunci Utama Untuk Bonus Demografi*. Senin Juli 2018. Jumat September Jumat. <a href="http://www.republika.co.id">http://www.republika.co.id</a>>.
- Fanani, Abd. Chayyi. "Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam Dalam Upaya Pengembangan Diri di Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel." *Jurnal Pendidikan* (2003): 31.
- Faqih, L Ainur Rahim. *BimbinganKonseling Dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press, 2004.
- Fattah, Nanang. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Fitriyanto, Agus. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta, 2014.
- Gay, L.R, Diehl, P.L. Research Methods for Business and Management. Newyork: Publishing Company, 1992.
- Gewati, Mikhael. *Kenapa Lulusan Perguruan Tinggi Makin Sulit Dapat Kerja*. selasa september 2016. Jumat September 2020. <kompas.com>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 1999.
- Hadi, Sutrisno. *Dasar-dasar Metodologi Peelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1996.

- Hajar, Ibnu. *Dasar-dasar Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grapindo Persada, 2008.
- Hamalik, Oemar. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1990.
- Hariwijaya. Tes Kepribadian (Personality Test), Mengungkap Rahasia Tes Keperibadian untuk Sukses Melamar kerja dan Percepatan Karier. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Heukeun, 2002.
- Hasan, Cholidjah. Dimensi Psikologi Pendidikan. Surabaya: Al-ikhlas, 1994.
- Hasan, Gunawan dan Ibnu. Percikan P Depanendidikan Islam. Antologi Konfigurasi Pendidikan Masa. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Hefni, Harjani. Islamic Daily Habbits. Jakarta: IKADI, 2008.
- Hermawan, Heri. Konsep Pengembangan Diri dalam Buku Kubik Leadership. Purwekerto: IAIN Purwekerto, 2016.
- Herminanto, Sofyan. *Kesia pan Kerja Siswa SMK di Jawa*. 1992: IKIP Jogyakarta, 1992.
- Hidayat, Rahmat. "Pengembangan Diri untuk selangkah didepan orang lain atau dibelakang orang lain." *Jurnal Ekonomi* (2011): 6.
- Holland, Jhon. Making Vocational Choices A Theory Vocational Personalities and Work Environment 3rd. Florida, 1997.
- Hulukati, Wenny. "Perangkat Pengembangan Diri untuk meningkatkan Kompetnsi Guru dan Kepribadian siswa SMA." *Jurnal Pendidikan* (2013): 19.
- Hurlock, Elizabeth. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga, 1991.
- Indonesia, Departemen Agama Republik. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Diri*. Jakarta, 2005.
- Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.

- Jannah Miftakhul dan Ira Drmawati. *Tumbuh Kembang ana Usia Dini & Deteksi Dini Pada Ana Berkebutuhan Khusus*. Surabaya: Insight Indonesia, 2004.
- Karim, Al-Qur'an. *Fikrar Al-quran*. Bandung: PT SYGMA Examedia Arkanlema, 2014.
- Kerlinger, Fred N. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakrta: Gajah Mada University Press, 1990.
- Khalimi. *Integritas Jalan Menuju Hidup Yang Bernilai*. Jakarta: Truscto, 2017.
- Lubis, Satria Hadi. *Kapita Selekta Pengembangan Kepribadian*. Bintaro, Tangerang Selatan: PKN STAN, 2011.
- Made, I Ketut. Studi Evaluasi Efektivitas Program Pengembangan Diri di SMA PGRI 2 Denpasar. Bali: Pascasarjaana Univ Pendidikan Indonesia, 2014.
- Mahmud. Psikologi Pendidikan Muktahir. Bandung: Sahifa, 2005.
- Marmawi. "Persamaan Gender dalam pengembangan diri ." *Jurnal Visi* (2013): 176.
- Miranda, Dian. "Pengembangan Kepribadian." Jurnal Pendidikan (2009): 12.
- Moleng, Lexy J. *Metodlogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Rosdakarya, 1995.
- Mulyasa, E. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Munandar. Pengembangan Diri di Sekolah. Jakarta: Depdikbud, 2001.
- Najati, M.Utsman. Belajar EQ dan SQ dari Nabi. Jakarta: Hikmah, 2004.
- Nasution, Harun. *Islam ditinjau dari berbagai aspeknya*. Jakrta: UI Press, 2016.
- Nata, Abudin. *Manajaemen Pendidikan*. Jakarta: PT Prenada Media Group, 2008.
- —. Manajenmen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia. Jakarta: Kencana, 2003.

- Ningrum, Epon. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Buana Nusantara, 2009.
- Parel, C.P. t.al. *Sampling Design and Procedures*. Philippines Social Science Council, 1994.
- Pramandhika, Ananto. "Motivasi Kerja Dalam Islam." *Jurnal Pendidikan* (2010): 4.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada, 2012.
- Prayitno, Irwan. Kepribadian Muslimah. Jakarta, 2007.
- Qardawi, Yusuf. Waktu Dalam Kehidupan Muslim. Jakarta: CV Firdaus, 2001.
- Ruslan, Rosyadi. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi Konsepsi*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada, 1999.
- Rusman. Manajemen Kurikulum. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Rusyam, Tabrani dkk. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remadja Karya, 1989.
- S.D., Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Sabri, Alisuf M. *Psykologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2005.
- Saebani, Beni Ahmad. *Pedoman Aplikatif Metode Penelitian Dalam Penyususnan Karya Ilmiah.Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2017.
- Salahudin, Anas. *Metode Riset Kebijakan Pendidikan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2017.
- Shaffat, Idris. Optimized Learning Startegy. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009.
- Showy.AS, Akhmad. *Mukjizatn AlQuran dan As-Sunnah tentang IPTEK*. Jakarta: Gema Insani Press, 1999.
- Shunhaji, Akhmad. *Implementasi Pendiidkan Agama di Sekolah Katolik Kota Blitar dan Dampaknya terhadap Interaksi Sosial*. Yogyakarta: Aynat Publishing, 2017.

- Siregar, Syofian. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta, 2014.
- Slameto. Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi. Jakarta: Rineka Putra, 2010.
- Sobur, Alex. *Psikologi Umum dalam Lintas Sejarah*. Bandung: CV Pustaka setia, 2003.
- Sudarman, Prayati. *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2008.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1995.
- Sudjana. Teknik Analisis Regresidan Korelasi Bagi Para Peneliti. Jakrta: Tarsito, 2006.
- Sugandi, Ahmad. *Teori Pembelajaran*. Bandung : PT Remadja Rosdakarya, 2000.
- Sugiono. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: CV Alfabeta, 2015.
- Sulistyawati, Endah. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Citra Aji Pratama, 2012.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grapindo Persada, 2008.
- Suryono, Alda dan A.Toto. *Pendidikan Agama Islam untuk Pendidikan Tinggi*. CV Tiga Mutiara, 1997.
- Susilo, Willy. *Strategi Menengakan Mutu Pendidikan Tinggi Berbasis KKNI*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2011.
- Suwardi. Pengaruh Minat Belajar terhadap prestasi Belajar pada Mata kuliah Pendidikan Agama Islam. Kab. Wajo: Tesis, 2012.
- Syafri, Endang. Akhlaq Kuadrat. Jakarta: Esa Alamindo, 2010.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sybli Abbas, Nawawi A.Samad. "Pendidikan Agama Islam." Mahahasiswa, Panduan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2014.

- Tarmudji, Tarsis. *Pengembangan Diri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998.
- Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Pendidikan Tinggi. Jakarta, 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, 2003.
- Utami, Y.G.D, Hudaniah. "Self Effyicacy dengan kesipan kerja siswa menengah kejuruan." *Ilmu Psikologi Terapan* (2013): 48-49.
- Wibowo dkk. *Trustco Shoot Sharpening Our Concept and Tools*. Jakarta: As-Syamil Cipta Media, 2002.
- Yusuf Syamsu dan A.Juntika Nurihsan. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Yusuf, Kadar. M. Tafsir Tarbawi. Jakarta: Amzah, 2017.
- Zarman, Wendi. *Teranya Mendidik Anak Cara Rasulullah Mudah dan Efeketif.* Jakarta: PT Kawan Pustaka, 2018.

#### **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Nama Lengkap : Yuniyanti

Tempat, Tgl lahir : Bogor, 15 Juni 1976

Jenis Kelamin : Perempuan Agama :Islam Status Pernikahan :Menikah

Alamat : Jl.Mandor Basyir 2 No 29 Rt 4/8 Kel. Kukusan Kec.

Beji Kota Depok

Mobile Phone/WA : 0852 8800 2300 Email : wafyaulia@gmail.com

#### A. Pendidikan Formal

1. MI. Muhammadiyah Cipayung Depok

- 2. SLTP Muhammadiyah 1 Beji Timur Depok
- 3. MA. Al-Hikmah Jakarta Selatan lulus tahun 1994
- 4. S1. STAI Al-Qudwah Depok, Jurusan Ekonomi Islam Lulus tahun 2003
- 5. S2. Pascasarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta

### B. Pelatihan-pelatihan

- 1. Pelatihan PUG yang diselenggarakan Dinas Social Kota Depok, bersertifikat tahun 2020
- 2. Peserta Sekolah Online Muslim Konselor, Bersertifikat Tahun 2017
- 3. Peserta pada Workshop Pendidikan Tinggi tahun 2019 yang diselenggarakan oleh Aliansi Penyelenggara Perguruan Tinggi Indonesia, Bersertifikat
- 4. Peserta Training Custumoer Service Excellence Frontliner James Gwee tahun 2014
- 5. Peserta Training Public Speacking & Motivation James Gwee tahun 2014
- 6. Peserta Pelatihan Zakat yang diselenggarakan oleh FUZ dan Baznas

#### C. Pengalaman Bekerja

- Dosen Pendidikan Agama Islam PKN STAN Bintaro Tahun 2016-2019
- 2. Dosen Pendidikan Agama Islam Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok tahun 2000 s/d saat ini
- 3. Kepala Sekolah SIT Ruhama Kota Depok Tahun 2010-2015
- 4. Asuransi Takaful

- 5. Guru Mata pelajaran Bahasa Arab SMP Muhammadiyah Cipayung
- 6. Guru Kelas/Walas MI.Muhammadiyah Cipayung

### D. Pengalaman Organisasi

- 1. Penyuluh Agama Islam Kota Depok Tahun 2016 sampai saat ini
- 2. Sekretaris Baznas Kota Depok Tahun 2011-2016
- 3. Ketua Cabang Persaudaraan Muslimah Kecamatan Beji Kota Depok 20019 sampai saat ini
- 4. Sekretaris BKMM Kota Depok tahun 2019 sampai saat ini
- 5. Pembicara Kajian Jumat kampus dan perkantoran
- 6. Pimpinan Harian Lembaga Dana Sosial Ruhama Tahun 2010-2016
- 7. Pimpinan Ranting Nasyiatul Aisyiyah Cipayung Kota Depok

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Februari 2021

Yuniyanti



