

## **PENGARUH *EFFKACY* KEMAMPUAN DIRI, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESEMPATAN KERJA DENGAN *PLACEMENT* TES SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**Pujiyono<sup>1)</sup>, Maria M Minarsih<sup>2)</sup>, Andi Tri Haryono<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh Kemampuan diri , kompetensi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK yang menggunakan test penempatan sebagai variable intervening. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kesempatan kerja yang bisa diserap siswa siswi alumni SMK 5 semarang.

Teknik pengambilan sampling adalah accidental sampling dan populasinya adalah luruh siswa SMK 5 kelas XII yang akan menyelesaikan masa sekolahnya. Jumlah semua sampel yang digunakan adalah 300 siswa terbagi dalam berbagai jurusan. Alat analisis statistik yang digunakan adalah Regresi sederhana dan penggunaan uji F dan Uji T serta R determinan.

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan statistika sebagai berikut Variabel *Kemampuan Diri* ( $X_1$ ) , Kompetensi kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) 2.569 , 3.807 , 2.515 > t tabel 1.661. Diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian mengarahkan kepada kenyataan bahwa anak anak SMK sudah mempunyai kemampuan lebih dan mampu menempatkan diri sebagai calon pekerja terampil.

**Kata kunci** : Kemampuan diri , Kompetensi kerja, Motivasi kerja , Pekerja terampil.

## ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the influence of self ability, competence and motivation to job readiness vocational students who use the placement test as an intervening variable. This study was conducted to measure how far the employment opportunities that can be absorbed students Alumni SMKN 5 Semarang.

Technique intake side is accidental sampling and its population is shed SMKN 5 class XII students who will complete his schooling. The sum of all the samples used were 300 students divided into various departments. Digunaan statistical analysis tools are simple regression and the use of the F test and test T and R determinant.

In conclusion, the following sebaga statitika Variable Capability Self (X1), work Competence (X2) and work motivation (X3) 2,569, 3,807, 2,515 > t table 1,661. It is concluded that the research leads to the fact that children SMK already have more capabilities and able to position itself as a candidate for skilled workers.

***Keywords: Self-efficacy, job competence, work motivation, skilled workers.***

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan nasional yang dilakukan di negara kita pada hakekatnya adalah dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan nasional tersebut tidak hanya mengejar kemajuan fisik saja, tetapi juga kemajuan mental spiritual yang dilakukan selaras, serasi, dan seimbang. Untuk mencapai tujuan pembangunan yang bersifat ganda tapi merupakan satu kesatuan ini, maka pembangunan bidang pendidikan mempunyai peran yang amat penting dan strategis.

Pendidikan merupakan salah satu cara dalam rangka mempersiapkan sumber daya yang berkualitas dan profesional, antara lain mempersiapkan tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sesuai dengan syarat-syarat yang dikehendaki oleh suatu pekerjaan. Oleh karena itu hal-hal yang mendorong peserta didik untuk belajar yang dikaitkan dengan tugas dan perannya harus dipersiapkan di lembaga pendidikan tempat mereka menuntut ilmu. Lembaga pendidikan harus memfasilitasi terjadinya proses belajar yang optimal bagi peserta didiknya. Pendidikan yang dilakukan di sekolah merupakan jalur penting untuk membangun dan

mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian, sikap, mental dan spiritual, kreatifitas, penalaran dan kecerdasan siswa sebagai bekal ketika akan memasuki dunia kerja.

Banyak kontroversi tentang pengertian pendidikan kejuruan, semula pendidikan kejuruan didefinisikan sebagai “vocational educational is simply training for skills, training the hands” (Vocational Instructional Service, 1989). Pendidikan kejuruan merupakan latihan sederhana untuk menguasai suatu keterampilan, yaitu keterampilan tangan.

Pada abad kesembilan belas dimunculkan konsep baru tentang pendidikan kejuruan, yaitu dengan dimasukkannya pendidikan kejuruan ke dalam pemberdayaan profesional, seperti halnya hukum, profesi keinsinyuran, kedokteran, keperawatan dan profesional lainnya. Schippers (1994), mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan non akademis yang berorientasi pada praktek-praktek dalam bidang pertukangan, bisnis, industri, pertanian, transportasi, pelayanan jasa, dan sebagainya.

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 tahun 2003 pasal 15 menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang menghubungkan, menjodohkan, melatih manusia agar memiliki kebiasaan bekerja untuk dapat memasuki dan berkembang pada dunia kerja (industri), sehingga dapat

dipergunakan untuk memperbaiki kehidupannya. Selanjutnya Calhoun (1982:22) mengemukakan : Vocational education is concerned with preparing people for work and with improving the training potential of the labor force. It covers any forms of education, training, or retraining designed to prepare people to enter or to continue in employment in a recognized occupation.

Memahami pendapat di atas dapat diketahui bahwa pendidikan kejuruan berhubungan dengan mempersiapkan seseorang untuk bekerja dan dengan memperbaiki pelatihan potensi tenaga kerja. Hal ini meliputi berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, atau pelatihan lebih lanjut yang dibentuk untuk mempersiapkan seseorang untuk memasuki atau melanjutkan pekerjaan dalam suatu jabatan yang sah. Dapat dikatakan pendidikan kejuruan (SMK) adalah bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan mempersiapkan tenaga yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan persyaratan lapangan kerja dan mampu mengembangkan potensi dirinya dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dalam proses pendidikan kejuruan perlu ditanamkan pada siswa pentingnya penguasaan pengetahuan dan teknologi, keterampilan bekerja, sikap mandiri, efektif dan efisien dan pentingnya keinginan sukses dalam karirnya sepanjang hayat.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu dari jenis pendidikan nasional formal yang ada di negara kita. Dalam rangka

mewujudkan jenis pendidikan di atas tentu harus diimbangi dengan kualitas tamatan agar dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan memasuki lapangan kerja. Berdasarkan pasal 15 UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk pendidikan kejuruan. Menurut Depdiknas 2004 pendidikan di SMK bertujuan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya. Selain itu, pendidikan kejuruan juga bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pemahaman, sikap, kebiasaan kerja, dan pengetahuan bagi siswa guna memenuhi dan mengembangkan keterampilan kerja agar mampu menjadi pekerja yang betul-betul berguna dan produktif.

Kebutuhan dalam dunia kerja perlu disiapkan oleh karena itu, ditawarkan konsep keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*). Dalam bidang teknologi dan kejuruan salah satu strategi pokok dalam rangka operasionalisasi *link and match* sebagai suatu kebijaksanaan Depdikbud adalah melalui pendidikan dengan Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Menurut Pakpahan, Pendidikan

Sistem Ganda adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sesuai dengan program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung pada bidang pekerjaan yang relevan, terarah untuk mencapai penguasaan kemampuan keahlian tertentu (Wena, 1996:16). Penerapan Pendidikan Sistem Ganda dimaksudkan agar Sekolah Menengah Kejuruan bekerja sama dengan dunia usaha atau dunia industri dan instansi terkait dalam merencanakan, melaksanakan pendidikan, serta memanfaatkan tamatan seoptimal mungkin. Dengan adanya kerja sama tersebut diharapkan siswa diharapkan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian yang dipilihnya serta memiliki pengalaman yang dapat dijadikan sebagai bekal kesiapan untuk terjun ke dunia kerja.

Perihal kesiapan, menurut Slameto (2003:113) mengungkapkan, kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi ini mencakup setidaknya-tidaknya 3 aspek yaitu: (1). Kondisi fisik, mental dan emosional; (2). Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Kesiapan seseorang dapat dibentuk melalui pengalaman yang

diperolehnya. Pengalaman yang dimaksud adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sebagai hasil dari suatu perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan. Untuk menyiapkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka sekolah menengah kejuruan menjalin kerja sama dengan dunia usaha maupun dunia industri. Para peserta didik diterjunkan untuk praktik langsung ke dunia usaha dan dunia industri. Sekolah menengah kejuruan yang berbasis manajemen, pelatihan industri ini disebut dengan Praktik Kerja Industri (Prakerin) yang merupakan bentuk dari kebijakan pendidikan sistem ganda. Dalam hal ini SMK Negeri 5 Semarang pelaksanaan praktik kerja industri dilaksanakan selama satu tahun. SMK Negeri 5 Semarang merupakan SMK favorit yang berstatus negeri di Kota Semarang. Beberapa kompetensi keahlian yang terdapat di SMK Negeri 5 Semarang yaitu : Teknik Gambar Bangunan , Teknik Instalasi listrik, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Permesinan , Teknik Komputer Jaringan , Teknik Telekomunikasi. Masing-masing kompetensi keahlian tersebut memiliki karakteristik dan kompetensi kejuruan yang berbeda. Kompetensi teknik permesinan menjadi salah satu kompetensi unggulan di SMK Negeri 5 Semarang. Proses belajar mengajar pada kompetensi keahlian ini di dukung adanya teori dan praktik. Praktik yang dilakukan meliputi praktik dasar-dasar ke computer hingga Praktik Kerja Industri (Prakerin) atau disebut juga On The Job Training (OJT).

Siswa SMK kompetensi keahlian alumni SMK 5 diarahkan untuk menjadi lulusan yang siap kerja secara profesional dibidang pembukuan dan ikut bergerak di dunia usaha atau perusahaan. Kesiapan kerja siswa SMK 5 mulai dibina sejak awal masuk kompetensi setiap keahlian dengan komponen pembelajaran mata diklat produktif keteknikan dan mata diklat pendukung lainnya. Dengan bekal kompetensi yang telah diperoleh para siswa pada saat di sekolah, maka perusahaan atau dunia usaha yang merekrut tidak akan kesulitan melatih mereka. Selain itu, dengan keterampilan yang dimiliki para siswa juga bisa membuka usaha sendiri atau berwiraswasta.

Hasil observasi yang dilakukan, ada beberapa instansi yang bekerja sama dengan pihak sekolah sebagai tempat prakerin, diantaranya Perusahaan Listrik Negara (PLN), PT Phapros, PDAM, PT Nasmoco, PT Siba Surya Group, Hino Duta Cemerlang, PT Cemako Makmur Corporation, Angkasa Pura.

Struktur kurikulum pendidikan kejuruan dibagi menjadi tiga yaitu kelompok normatif, adaptif dan produktif. Program normatif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membentuk peserta didik menjadi pribadi utuh, yang memiliki norma-norma kehidupan sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial. Program ini berisi mata diklat yang lebih menitikberatkan pada norma, sikap, dan perilaku yang harus diajarkan, ditanamkan, dan dilatihkan pada

peserta didik. Mata diklat pada kelompok normatif berlaku sama untuk semua program keahlian. Mata diklat normatif di dalamnya terdapat mata pelajaran pendidikan agama, pendidikan kewarganegaraan, seni budaya, bahasa Indonesia, dan pendidikan jasmani. Mata diklat adaptif berkaitan dengan pengetahuan yang bertujuan untuk membekali siswa dalam pengembangan diri, terutama adalah dari mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam (IPA, bahasa Inggris, matematika dan kewirausahaan. Sedangkan mata diklat produktif yaitu mata diklat yang membedakan antara program keahlian satu dengan program keahlian lainnya. Mata diklat produktif dijadikan sebagai komponen penunjang kejuruan yang pada dasarnya memuat pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang spesialisasinya dan juga isi pembelajaran komponen ini berupa pengetahuan-pengetahuan terapan, yang dapat dijadikan dasar dalam mempelajari keterampilan-keterampilan.

Berdasarkan hasil data penelusuran yang terdapat dalam dokumen sekolah SMK Negeri 5 Semarang tahun 2013-2014 menunjukkan bahwa jumlah siswa lulusan kompetensi teknik SMK Negeri 5 Semarang ada tertuang dari table 1.1 berikut:

Jurusan	Siswa	Bekerja	Kuliah	Wirausaha	Jumlah
Gambar bangunan	58	63%	22%	13%	98%
Instalasi Listrik	62	71%	5%	22%	98%
Permesinan	55	56%	0%	16%	72%
Kendaraan Ringan	56	61%	16%	4%	81%
Komputer Jaringan	67	43%	36%	6%	85%
Tranmisi Telkom	34	35%	29%	35%	99%
Jumlah Rata Rata	332	55%	18%	16%	89%

Sedangkan pada tahun sebagai tertuang dari komposisi sebelumnya diperoleh data dibawah: lulusan periode 2012 – 2013

**Tabel 1.2 Penelusuran Lulusan Kompetensi Keahlian Teknik SMK Negeri 5 Semarang Tahun lulus 2013**

Tahun Lulus	Bekerja		Wirausaha		Kuliah		Belum Bekerja		Jumlah Lulusan
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
2013	190	49	51	13,3	84	21,8	63	15,9	388

**Sumber: BKK SMK Negeri 5 Semarang**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak siswa lulusan SMK Negeri 5 Semarang belum mendapat pekerjaan, padahal sekolah sudah mengadakan program Praktik Kerja Industri dan juga membekali siswa dengan mata diklat produktif, tetapi kenyataannya serapan lulusan memasuki dunia kerja masih kurang. Menurut penuturan kepala Humasa SMK Negeri 5 Semarang, di instansi tempat Praktik Kerja Industri kebanyakan para siswa tidak menangani langsung dan juga saat tes penempatan (placement test) tidak menunjukkan keoptimalan hasil test bisa dijadikan rujukan dalam bekerja. Banyak siswa yang pintar dalam test penempatan tapi belum bisa bekerja dengan baik dan lebih memilih tidak melanjutkan bekerja dan memilih kuliah ataupun wirausaha.

Dari kenyataan ini, penulis tertarik ingin mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh self kemampuan diri, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesempatan kerja dengan placement test sebagai variable intervening pada Siswa SMK Negeri 5 Semarang Tahun Pelajaran 2013/2014."

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Konsep Self Efficacy**

#### **Pengertian Self-efficacy**

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Jeanne Ellis Ormrod (2008) menyatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan bahwa

seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan. Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Judge dalam Nur Ghufroon & Rini Risnawita (2003), menganggap bahwa efikasi diri adalah indikator positif dari core self evaluation untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan.

Berdasarkan persamaan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

#### **Dimensi Self-efficacy**

Self efficacy dibagi menjadi 3 menurut Robert Kreitner & Angelo Kinicki ada beberapa perbedaan pola perilaku antara

seseorang yang mempunyai self efficacy yang dapat dilihat pada diagram berikut mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

A. Tingkat (*level*)

*Self-efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

B. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

C. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan

hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

### **Konsep Kompetensi** **Pengertian Kompetensi**

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2009:202).

Spencer dan Spencer (dalam Agung, 2007:123) mendefinisikan Kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik ini terdiri dari atas lima hal, antara lain motif, sifat bawahan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.

Pendapat yang hampir sama, menurut Boulter dan Hill (dalam Sutrisno, 2009:203) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Selanjutnya, Boyatzis (dalam Hutapean, 2008:4) mengemukakan pengertian kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi

tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sumber lain, Sulaksana (2003:34) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Charles E. Johnson (dalam Moehariono, 2009:32) juga menjelaskan bahwa: “*Competency as a rational performance which satisfactory meets the objective for a desired condition*”. Menurutnya, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Darsono (2011:123) jugamengemukakan definisi kompetensi ialah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Selanjutnya, R. M. Guion (dalam Uno, 2011:78) mendefinisikan kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama.

### **Karakteristik Kompetensi**

Darsono (2011:123) menjelaskan Kompetensi merupakan karakteristik seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Sedangkan kinerja orang kompeten dapat dilihat dari sudut

pandang:

- 1) Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang pekerjaan tertentu
- 2) Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan
- 3) Inovatif, yaitu orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru, misalnya alat kerja baru, metode kerja baru, produk baru, dan sebagainya.

David R. Stone (dalam Uno, 2011:79) mengkategorikan karakteristik kompetensi ke dalam dua bagian, yaitu *threshold competences* dan *differentiating competence*. *Threshold competence* adalah karakteristik esensial (biasanya pengetahuan atau keterampilan dasar, seperti kemampuan membaca) yang seseorang butuhkan untuk menjadi efektif dalam pekerjaan, tetapi bukan untuk membedakan pelaku superior dari yang rata-rata. *Differentiating competence* adalah karakteristik yang membedakan pelaku yang superior dari yang biasanya dalam pekerjaan.

### **Motivasi Kerja**

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai

dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

T.Hani Handoko (2003:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Veithzal Rivai (2008:457), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut ”Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

### **Konsep Kesiapan Kerja Pengertian Kesiapan**

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu” (Chaplin, 2006, halaman 419).

Menurut Slameto (2003)

“kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi”.

Menurut Dalyono (2005, halaman 52) juga mengartikan “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 untuk melakukan suatu kegiatan”. Menurut Oemar Hamalik (2008, halaman 94) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kesiapan. Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu.

Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang baik.

### **Pengertian Kerja**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005, halaman 554) “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan

sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”. Sependapat dengan Moh. Thayeb Manribu (1998, halaman 27) “kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu”.

Menurut Wjs. Poerwadarminta (2002, halaman 492) ”kerja adalah melakukan sesuatu”, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991, halaman 1), “kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada”.

Menurut Koontz dan O’Donnel (1964) mengatakan bahwa pengertian kerja yaitu penggunaan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu. Usaha yang dilakukan bisa secara mental atau fisik, serta secara sukarela atau terpaksa. Selanjutnya penyelesaian yang dilakukan bisa sampai tuntas atau hanya sebagian saja.

Menurut B. Renita (2006, halaman 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada

Tuhan.

Menurut Dewa Ketut (1993, halaman 17) “kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja”.

Berdasarkan beberapa pengertian kerja di atas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

### **Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja terdiri atas dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Berdasarkan pembahasan di atas, kata kesiapan dapat diartikan sebagai suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu, sedangkan kata kerja memiliki arti suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

Jadi, pengertian kesiapan kerja adalah suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

## **Konsep Seleksi**

### **Pengertian Seleksi**

Menurut Siswanto (2009: 68-70) Seleksi tenaga kerja adalah kegiatan suatu perusahaan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta memprediksi kemungkinan terhadap keberhasilan/kesuksesan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diembannya.

Menurut Veithzal Rivai(2008), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Menurut Agus Sunyoto(2008) proses seleksi adalah usaha menjangkau dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi.

Menurut Siswanto(2004: 70)Telah di kemukakan bahwa makin banyak pencari kerja yang mengajukan lamaran kepada perusahaan, makin besar kesempatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang tepat. Sebaiknya makin sedikit pencari kerja yang mengajukan lamaran kepada perusahaan, akan makin

kecil pula kesempatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kualifikasi sebagaimana yang diharapkan. Telah menjadi kesadaran sebagian besar manajer di Indonesia, baik manajer puncak maupun manajemen tenaga kerja bahwa seleksi tenaga kerja mutlak diperlakukan. Bukan saja demi terwujudnya keuntungan perusahaan dalam waktu dekat, tetapi lebih banyak ditunjukkan untuk menjamin kontinuitas perusahaan. Masa depan perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang di seleksi saat ini. Seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi sebagai mana menjadi harapan perusahaan. Sebaiknya seleksi tenaga kerja yang sembarangan, mungkin hanya menghasilkan tenaga kerja jauh dari harapan perusahaan dan kemungkinan menjelma menjadi tenaga kerja yang menuntun perusahaan ke arah kebangkrutan.

Seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.

## **Metode Seleksi**

### **1) Metode Non Ilmiah**

Seleksi yang dilaksanakan tidak berdasarkan kepada kriteria, standart, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi non-

ilmiah sering dilaksanakan di negara sedang berkembang, karena umumnya belum melaksanakan manajemen professional. Metode non ilmiah mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pegangan yang pasti akan tepat tidaknya seorang karyawan untuk memangku suatu jabatan. Unsur-unsur yang diseleksi meliputi :- Surat lamaran bermaterai atau tidak - Ijazah sekolah dan daftar nilai- Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman- Referensi dari pihak yang dapat dipercaya- Wawancara langsung- Penampilan dan keadaan fisik pelamar - Keturunan dari pelamar bersangkutan- Tulisan pelamar

## 2) Metode Ilmiah

Seleksi ini didasarkan kepada job specification dan kebutuhan nyata jabatan yang diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standart-standart tertentu. Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara-cara berikut :- Metode kerja yang jelas dan sistematis.- Berorientasi kepada prestasi kerja.- Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan.- Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya - Berpedoman kepada Undang-Undang Perburuhan.

### 2.1 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.6**  
**Penelitian Terdahulu**

Judul/Penulis/Th	Variabel / Statistika	Hasil
Pengaruh Self Efficacy , Lingkungan Keluarga, dan Lingkungan Sekolah terhadap Minat berwirausaha Siswa SMK Jasa Boga. ( Chomzana Kinta Marini) Jurnal Pendidikan Vokasi Juni 2014	Lingkungan Kerja, Self Efficacy , Lingkungan Sekolah (variable Independen )  Minat Berwirausaha ( variable Dependen)  Uji Regressi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variable Independen positive mempengaruhi variael Dependen.
Self Efficacy Beliefs and Sales Performance (Julian barling & Rusell Beattie) Jurnal of Organizational Behavior Managemen 1993	Efficacy Expectation, Organizational Experience, Education level, Outcome Expectation, ( Variabel Independe) Sales Experience (variable Independen )  Uji Regressi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variable Independen positive mempengaruhi variael Dependen
Self Efficacy dengan Kesiapan	<b>Kepercayaan diri,</b>	Hasil penelitian

Kerja Siswa SMK ( Yuni Gading Dwi Utami dan Hudaniah) 2017	<b>Keyakinan akan kemampuan, keyakinan mencapai target ( variable Independet) Kesiapan Kerja ( variable Dependen) Uji Correlation – R</b>	menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variable Independen positive mempengaruhi variael Dependen
Pengaruh Minat , Self Confidence dan Self Efficacy terhadap Prestasi Belajar Siswa SMKS ( Yuli Lela, Herkulana Aminuyati)	Minat, Self Confidence, Self Efficacy (Independen) Prestasi Belajar Mata Pelajaran Kompetensi Pemasaran ( Dependen) # Uji Regresi Berganda	Pengaruh Signifikan Minat Belajar Siswa, Self Confidence , Self Efficacy Terhadap prestasi belajar Siswa
Pengaruh Praktek Kerja (Prakerin) anak SMK terhadap Keiapan Kerja Siswa	Praktek Kerja Industri (Independen) dan Kesiapan Kerja Siswa (Dependen)	Terdapat Pengaruh Postive antar variabel Independen dan Dependen.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H1 :Self Efficacy mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan Kerja Siswa
- H2 :Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kesiapan kerja Siswa.
- H3 :Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan Kerja Siswa.
- H4 :Test Seleksi Kerja Memoderasi Self Efficacy terhadap kesiapan kerja siswa.
- H5 :Test Seleksi Kerja Kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja Siswa

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2009:6). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu obyek atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki variasi. Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) antara lain adalah :

#### 1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kemampuan Diri ( $X_1$ ), Kesiapan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

#### 2. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2009: 10). Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian

ini adalah pemanfaatan Placement Test ( $Y_1$ ).

#### 3. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kesiapan Kerja ( $Y_2$ ).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit sedangkan, jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi (Nazir, 2005:271). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Siswa SMK N 5 yang duduk di Kelas XII yang berjumlah 300 orang.

#### **Sampel**

Sampel adalah dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Ferdinand, 2006:199). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100 persen atau keseluruhan dari total populasi Siswa yang bekerja di SMKN V Kota Semarang yaitu sebanyak 100 orang menjadi responden penelitian.

### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh data yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Ketepatan dalam menganalisa data akan menentukan pengambilan keputusan. Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif adalah sebagai berikut :

#### Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan. Dengan uraian ini akan dapat menerangkan pengaruh Kemampuan Diri, pengawasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap pemahaman Kesiapan Kerja dengan Placement Test sebagai variabel intervening di SMKN V Kota Semarang.

#### Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka. Analisis statistik yang dilakukan adalah

melakukan tahapan sebagai berikut :

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan

membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan “r” tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011: 33-35). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Kriteria :

- Apabila r-hitung > r-tabel, data digolongkan valid.
- Apabila r-hitung < r-tabel, data digolongkan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

$$R = \left| \frac{K}{K - 1} \right| \left| 1 - \frac{\sum \delta^2 x}{\delta^2 \text{tot}} \right|$$

Keterangan :

- instrumen
- $r_{11}$  = reliabilitas
  - K = jumlah item
  - $\delta^2 x$  = varian butir
  - $\delta^2 \text{tot}$  = varian total

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang

terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah pemanfaatan Placement Test dan variabel independennya adalah Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja. Pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari *unstandardized predicted value* variabel Placement Test ( $Y_1$ ) terhadap variabel Kesiapan Kerja ( $Y_2$ ).

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \alpha_0 + \beta_4 Y_1 + e$$

Dimana :

$Y_1$  : Variabel Placement Test

$Y_1$  : *Unstandardized predicted value* variabel Placement Test ( $Y_1$ )

$Y_2$  : Variabel Kesiapan Kerja

$X_1$  : Variabel Kemampuan Diri

$X_2$  : Variabel Kompetensi Kerja

$X_3$  : Variabel Motivasi Kerja

$\alpha_0$  : Konstanta

$\beta_i$  : Koefisien regresi

$e$  : *Error term*

### **Pengujian Goodness of Fit**

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak

signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2011:87).

### **Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$ , ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  diterima.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak.

### **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel Kemampuan Diri ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Placement Test bagi pegawai di SMKN V Kota Semarang ( $Y_1$ ).

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  adalah :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh secara bersama-sama

yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 > 0$ , ada pengaruh secara bersama sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai F hitung < nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

2. Jika nilai F hitung > nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Ada dua syarat penting dalam aplikasi angket, yaitu sebuah angket harus valid dan reliabel (Santosa, 2001:56). Sebelum menganalisis data dengan analisis faktor, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji

reliabilitas untuk memastikan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Anoraga, 2008:78). Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui menguji kevalidan dari indikator dari variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)* ( $X_1$ ), *Kompetensi Kerja* ( $X_2$ ), *Motivasi Kerja*( $X_3$ ), *test penempatan* ( $Y_1$ ) dan *kesempatan kerja* ( $Y_2$ ).

Sebuah instrumen dikatakan valid, apabila dapat mengungkap data dari variabel yang teliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan r tabel (Ghozali, 2011:94). Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05

2. *Derajat kebebasan (df) = n - 5 = 100 - 5 = 95*, didapat r tabel = 0,168 (nilai r tabel untuk  $n = 95$ ).

3. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:49).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan tabel :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Kemampuan Diri ( Self Efficacy)</i> (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0.193	0.168	Valid
X1.2	0.198	0.168	Valid
X1.3	0.565	0.168	Valid
X1.4	0.232	0.168	Valid
X1.5	0.374	0.168	Valid
X1.6	0.271	0.168	Valid
X1.7	0.452	0.168	Valid
X1.8	0.519	0.168	Valid
<i>Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)</i>			
X2.1	0.624	0.168	Valid
X2.2	0,216	0.168	Valid
X2.3	0.406	0.168	Valid
X2.4	0.127	0.168	Valid
X2.5	0.379	0.168	Valid
X2.6	0.190	0.168	Valid
X2.7	0.509	0.168	Valid
X2.8	0.197	0.168	Valid
<i>Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)</i>			
X3.1	0.182	0.168	Valid
X3.2	0.223	0.168	Valid
X3.3	0.175	0.168	Valid
X3.4	0.191	0.168	Valid
X3.5	0.198	0.168	Valid
X3.6	0.243	0.168	Valid
X3.7	0.191	0.168	Valid
<i>Test Penempatan (Y<sub>1</sub>)</i>			
Y1.1	0.189	0.168	Valid
Y1.2	0.391	0.168	Valid
Y1.3	0.255	0.168	Valid
Y1.4	0.498	0.168	Valid
Y1.5	0.586	0.168	Valid
Y1.6	0.476	0.168	Valid

<i>Kesempatan kerja (Y2)</i>			
Y2.1	0.304	0.168	Valid
Y2.2	0.215	0.168	Valid
Y2.3	0.383	0.168	Valid
Y2.4	0.388	0.168	Valid
Y2.5	0.314	0.168	Valid
Y2.6	0.430	0.168	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat karena nilai  $r$  hitung masing-masing indikator berada di atas nilai  $r$  tabel 0,168 (*two tailed*), dimana  $r$  tabel adalah nilai  $r$  *product moment* yang terdapat di tabel.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian  $> 0.60$ , maka variabel tersebut reliabel.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel dan Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Kemampuan Diri ( Self Efficacy) (X<sub>1</sub>)</i>	0.809	Reliabel
2.	<i>Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)</i>	0.835	Reliabel
3.	<i>Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)</i>	0.872	Reliabel
4.	<i>Test Penempatan (Y<sub>1</sub>)</i>	0.668	Reliabel
5.	<i>Kesempatan kerja (Y<sub>2</sub>)</i>	0.753	Reliabel

**Tabel 4.14**

#### *Regression Step 1*

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.859	5.643		.152	.880
1 Kemampuan Diri	.070	.124	.066	2.569	.025
Kompetensi Kerja	.401	.105	.434	3.807	.000

Motivasi Kerja	.300	.119	.292	2.515	.015
----------------	------	------	------	-------	------

**Estimasi Regression Step 2  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.275	2.557		9.885	.000
	Placement Test	.098	.109	.117	1.898	.003

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan perhitungan hasil regresi step 1 dan estimasi regresi step 2, dimana dapat dibuat persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$1). Y_1 = 0.859 + 0.70 X_1 + 0.401 X_2 + 0.300 X_3 + e$$

$$2). Y_2 = 15.275 + 0.98 X_1$$

Variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)*, *Kompetensi Kerja* dan *Motivasi Kerja* ketiganya memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang dan variabel *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang memiliki koefisien regresi positif artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap *kesempatan kerja* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang.

Dari dua persamaan regresi linier berganda yang telah dituliskan, maka dapat dianalisis:

**1. Regression Step 1**

a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar : 0.859

Jika variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy) (X<sub>1</sub>)*,

*Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)* dan *Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)* sama dengan 0, maka terjadi peningkatan *test penempatan* pada siswa siswi SMK V Semarang (Y<sub>1</sub>) atau bila *Kemampuan Diri ( Self Efficacy) (X<sub>1</sub>)*, *Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)* dan *Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)* ditiadakan, maka *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang(Y<sub>1</sub>) akan meningkat sebesar 85.9 persen.

b. Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) sebesar 0.70

Jika variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy) (X<sub>1</sub>)* meningkat sebesar 1 persen, maka *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang(Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 70 persen dengan asumsi *Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)* dan *Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)* dianggap konstan.

c. Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) sebesar 0.401

Jika variabel *Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)* meningkat sebesar 1 persen, maka *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang (Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 40.1 persen dengan asumsi *Kemampuan Diri (*

*Self Efficacy*) ( $X_1$ ) dan *Motivasi Kerja*( $X_3$ ) dianggap konstan.

d. Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0.300

Jika variabel *Motivasi Kerja* ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 30 persen dengan asumsi *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)* ( $X_1$ ) dan *Kompetensi Kerja* ( $X_2$ ) dianggap konstan.

## 2. *Regression Step 2*

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar : 15.275

Analisis :

Jika variabel *unstandardized predicted value test penempatan*

pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan *kesempatan kerja* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang( $Y_2$ ) sebesar 15.275.

## **Pengujian Goodness of Fit**

Pengujian *goodness of fit* pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)* ( $X_1$ ), *Kompetensi Kerja* ( $X_2$ ) dan *Motivasi Kerja*( $X_3$ ) terhadap variabel *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang( $Y_1$ ), baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F) (Ghozali, 2011:87).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t Regression Step 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.859	5.643		.152	.880
Kemampuan Diri	.070	.124	.066	2.569	.025
Kompetensi Kerja	.401	.105	.434	3.807	.000
Motivasi Kerja	.300	.119	.292	2.515	.015

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

### a. **Pengujian Hipotesis**

#### **Pertama ( $H_1$ )**

Variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)* ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2.569 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025, karena nilai t hitung  $2.569 > t$  tabel 1.661 dan tingkat signifikansi t hitung  $0.025 < \alpha = 0.05$  (*one taile*) dan bertanda positif dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang( $Y_1$ ), maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dapat disimpulkan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarangdapat diterima.

#### **b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )**

Variabel *Kompetensi Kerja* ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3.807 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai t hitung  $3.807 > t$  tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung  $0.002 < \alpha = 0.05$  dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Kompetensi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ), maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dapat disimpulkan hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa *Kompetensi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang dapat diterima.

**c. Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )**

Variabel *Motivasi Kerja* ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2.515 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.015, karena nilai t hitung  $2.515 > t$  tabel 1.661 dan tingkat signifikansi t hitung  $0.007 < \alpha = 0.05$  (*one taile*) dan bertanda

positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ), maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Dapat disimpulkan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang dapat diterima.

**d. Pengujian Hipotesis Keempat ( $H_4$ )**

Pengujian hipotesis keempat menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi *Kemampuan Diri* (*Self Efficacy*) ( $X_1$ ), *Kompetensi Kerja* ( $X_2$ ) dan *Motivasi Kerja* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ).

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F Regression Step 1**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.291	3	13.764	7.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	108.042	96	1.929		
	Total	149.333	100			

- a. Dependent Variable: Placement Test
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kemampuan Diri

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy) (X<sub>1</sub>)*, *Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)* dan *Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)* memiliki nilai F hitung  $7.134 > F$  tabel 3.10 dengan signifikansi  $0.000 < \alpha = 0.05$  serta bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , hal ini berarti jika *Kemampuan Diri ( Self Efficacy) (X<sub>1</sub>)*, *Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)* dan *Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>)* secara simultan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula pada peningkatan *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ).

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menyatakan

bahwa *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)*, *Kompetensi Kerja* dan *Motivasi Kerj* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang dapat diterima.

#### Pengujian Hipotesis Kelima ( $H_5$ )

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t Regression Step 2**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.440	1	1.440	4.807	.003 <sup>b</sup>
	Residual	103.543	99	1.785		
	Total	104.983	100			

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ) sebesar  $3.890 > t$  tabel 1.661 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < \alpha = 0.05$  (*one taile*) dan bertanda positif, maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa

*unstandardized predicted value* variabel *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang ( $Y_1$ ) yang dipengaruhi oleh variabel *Kemampuan Diri (Self Efficacy)*, *Kompetensi Kerja* dan *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kesempatan kerja*

pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang (Y<sub>2</sub>).

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) yang menyatakan bahwa *test penempatan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kesempatan kerja* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang dapat diterima.

#### 4.4.5 Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Regression Step 1**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.550	2.34997	1.908

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y<sub>1</sub>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

#### Interprestasi Koefisien Determinasi Regression Step 1 :

*Adjusted R<sup>2</sup> regression step 1* sebesar 0.550 yang artinya variasi variabel *Test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang dapat dijelaskan oleh variabel *Kemampuan Diri ( Self Efficacy)*, *Kompetensi Kerja* dan *Motivasi Kerja* sebesar 0.550 atau 55 persen, sedangkan sisanya sebesar 45 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti

*Kemampuan Guru, Kurikulum pendidikan, pengalaman praktek dan Nilai akademik* dan lain sebagainya.

*Standar Error of Estimate (SEE)* pada *regression step 1* sebesar 2.34997, dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Regression Step 2**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.155	4.11525	1.467

a. Predictors: (Constant), Y<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y2

**Interprestasi Koefisien  
Determinasi Regression Step 2 :**

Besarnya *Adjusted R<sup>2</sup> regression step* kedua adalah 0.155 yang artinya variasi variabel *kesempatan kerja* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang pada *regression step 2* dapat diterangkan oleh variabel *test penempatan* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang sebesar 0.155 atau 15.5 persen, sedangkan sisanya 84.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi, seperti banyaknya lowongan ,

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara Kemampuan diri (Self Efficacy) dengan test penempatan kerja pada anak anak SMK kelas XII.
2. Ada pengaruh antara Kompetensi kerja dengan test penempatan kerja pada anak anak SMK kelas XII.
3. Ada pengaruh antara Motivasi kerja dengan test penempatan kerja pada anak anak SMK kelas XII.
4. Ada pengaruh antara Kemampuan diri , kompetensi kerja dan motivasi kerja dengan test penempatan kerja ykelas XII.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka selanjutnya akan

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan*

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

informasi lowongan , kebijakan penempatan kerja serta kebijakan perusahaan.

*Standar Error of Estimate* (SEE) pada *regression step* kedua sebesar 4.11525, dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel *kesempatan kerja* pada Siswa Siswi SMK 5 Semarang

diberi beberapa saran dengan harapan akan berguna sebagai berikut :

- a. Kelengkapan fasilitas belajar , ketrampilan , praktium perlu dibenahi agar semua siswa bisa merasakan hasil pembelajaran postive dari guru guru SMK 5 Semarang. .
- b. Kesempatan dari perusahaan di luar semarang harus segera dioptimalkan. Mengingat karena lokasi SMKN 5 yang ada dimungkinkan untuk mencoba alternative di luar semarang. Ini berdampak pada daya kompetensi dan komptensi mengarah pada tingkat Nasional.
- c. Sering diupayakan event event test psikologi yang dapat mengarahkan bakat dan pilihan yang terbaik bagi anak anak SMKN 5 semarang sebelum melakukan penjurusan.

*Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Asmayadi, Evi dan Sri Hartini, 2015. *The Impact of Service Quality*

- and Product Quality towards Customer Loyalty through Emotional and Functional Values in Traditional Markets in Pontianak, Indonesia*, European Journal of Business and Management, Vol.7, No.5
- Aydin dan Ozer, 2005. Aydin, S. & Özer, G. 2005. "How Switching Costs Affect Subscriber Loyalty in The Turkish Mobile Phone Market: An Exploratory Study", Journal of Targeting, 14 (2), p 141–155.
- Bambang Budiyanono, 2014. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk yang Ditawarkan terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Karyawan Widyagama Malang*
- Dharmmesta, 2005." *Kontribusi involment dan trust in a brand dalam membangun loyalitas pelanggan*", Jurnal Ekonomi dan bisnis Indonesia, Vol. 20, No. 3.
- Dr. D. Selcen O. Aykac, Dr. Sirkan Aydin, Dr. Metin Ates dan Dr. Ayse Tansel Cetin, 2009. *Effect of Service Quality On Customer Satisfaction and Customer Loyalty : Marmara University Hospital*
- Eldorado, Molden H., Srikandi Kumadji dan Edy Yulianto, 2014. *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan, Kepercayaan dan Loyalitas (Survey pada Pelanggan yang Menginap di Jambuluwuk Batu Resort Kota Batu)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 15 No. 2.
- Ferdinand, Augusty, 2000. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip
- Griffin, Jill, 2007. *Customer Loyalty : How to Earn It, How to Keep It*, Lexington Books, The Free Press, Singapore.
- Hadi, Sutrisno, 2003. *Metodologi Research*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFEE.
- Jasfar, Farida, 2012. *Teori dan aplikasi Sembilan Kunci Keberhasilan Bisnis Jasa: Sumber Daya Manusia, Inovasi dan Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Salemba Empat
- J. Paul Peter dan Jerry C. Olson, 2003. *Perilaku konsumen dan strategi Pemasaran*, Jakarta : Salemba
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2001. *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jakarta: Erlangga

- Kotler, 2003. *Manajemen Pemasaran*, Vol.1, Edisi 10, Jakarta:Fakultas Ekonomi, UI
- Kurniawan, Wahyu, 2012. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepercayaan Konsumen Produk Notebook (Studi Kasus Terhadap Dua Merk Notebook)*, Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Lupiyoadi, Rambat, 2005. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta:Salemba Empat
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia
- McDougall dan Levesque, 2000. *Marketing Principles*, Jakarta : Salemba Empat
- Miles, Morgan P. dan Jeffry G Covin .2000. “*Environmental Marketing : A Source of Reputational, Competitive and Financial Advantage*”, *Journal Business Ethics*, Vol .23, p 299-311.
- Morgan, Robert M dan Shelby D Hunt , 2004. “*The Commitment Trust of Relationship Marketing*”, *Journal of Marketing*, Vol 58, p 20-38.
- Mouren, Margaretha, 2004. *Studi Mengenai Loyalitas Pelanggan pada Divisi Asuransi Kumpulan AJP Bumi Putra*, *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Vol. iii, No. 3, halaman 289-308.
- Mowen, JC. dan M. Minor, 2001. *Perilaku Konsumen*, Jilid I, Jakarta:Erlangga
- Ongko, Paulus Widjojo, 2014. *Pengaruh Persepsi Nilai Pelanggan dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Konsumen Hypermart Pakuwon Trade Center di Surabaya*, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis universitas Katolik Widya Manggala Surabaya
- Parasuraman.,A Valerie, A Zeithaml and Leonard L, Berry, 2008. *A Multiple Item Scale for Measuring Consume Perception on Future Research*.*Journal of Marketing*, Vol 49 No.1.
- Purnama, Nursyabani, 2006. *Manajemen Kualitas Perspektif Global*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Ekonisia Kampus Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.
- Ratna, Steffany Sari T,. 2013 *Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Pelanggan dan Switching Barriers Terhadap Loyalitas Pelanggan Hartono Elektronika Surabaya*, Universitas Surabaya
- Riana, Gede, 2008.” *Pengaruh trust in a brand terhadap brand loyalty pada konsumen air minum aqua di Kota Denpasar*”, *Buletin Studi*

- Ekonomi, Vol.13, No.2, hal 184-202.
- Singarimbun, Masri, 2001. *Metodologi Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial
- Smith dan Ennew, 2007. "*Consumer Trust, Value, and Loyalty in Relational Exchanges*", Journal of Marketing, Vol. 66 No.1, pp.15-37.
- Smith dan Wright, 2004. "*Consumer Satisfaction and customer Loyalty*", Journal of Marketing, Vol. 66 No.1, pp.15-37.
- Soegoto, Herman, 2014. *Pengaruh Nilai dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Prioritas*, Majalah Ilmiah Unikom, vol 7 No. 2
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabeta
- Sumarwan, 2002. *Perilaku Konsumen*, Bogor : PT. Ghalia
- Supranto, J., 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid II*, Jakarta : LP3ES
- Suryabrata, S., 2008. *Metode Penelitian*. Edisi Ke-1. Cetakan Ke-11, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Tjiptono, Fandy, 2004. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta:Andi Offset.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Zeithaml *et.all*, 2001. *Service Marketing Integrating Customer across the Firm 2nd ed.* Boston : Mc Graw Hill