

**PENGARUH MOTIVASI INTRINK DAN ORIENTASI PEKERJAAN
ORANG TUA TERHADAP KEMATANGAN KARIR SISWA KELAS XI
SMAK St. BONAVENTURA MADIUN TAHUN 2016-2017**

Febrian Wahyu Kusuma Pradana
*Program Studi Bimbingan dan Konseling – FKIP
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan orientasi pekerjaan orang tua terhadap kematangan karir siswa kelas XI SMAK St. Bonaventura Madiun Tahun 2016-2017 dengan jumlah sampel seluruh siswa kelas XI (96 siswa). Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *sampling jenuh*. Data diperoleh dengan menggunakan skala motivasi intrinsik, skala orientasi pekerjaan orang tua, dan kematangan karir. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir siswa, diterima. 2) Orientasi Pekerjaan orang tua berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir siswa, diterima. 3) motivasi intrinsik dan orientasi pekerjaan orang tua berpengaruh terhadap kematangan karir siswa diterima.

Kata kunci: *motivasi intrinsik, orientasi pekerjaan orang tua, kematangan karir siswa*

ABSTRACT

This aim after study is determine the effect of intrinsic motivation and orientation of parents work to career maturity of students of grade XI SMAK St. Bonaventura Madiun Year 2016-2017 with the total sample of all students of grade XI (96 student's). Sampling technique is take by using saturated sampling technique. Data obtained by using scale of intrinsic motivation, orientation of parents work, and career maturity. The data were analyzed by using multiple regression technique. The results of subsequent analysis showed that: 1) intrinsic motivation has a significant effect on student's career maturity is accepted. 2) The orientation of parental work has a significant effect on student career maturity accepted. 3) intrinsic motivation and orientation of parents work affect the student's career maturity was accepted.

Keywords: *intrinsic motivation, orientation of parent's work, student career maturity*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang potensial dan memiliki pengetahuan yang tinggi dalam serta memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja secara langsung dibandingkan dengan siswa dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Kesiapan siswa dalam memasuki dunia kerja banyak faktor yang mempengaruhi siswa diantaranya adalah faktor motivasi, pekerjaan orang tua serta kematangan karir yang dimiliki siswa itu sendiri sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi karirnya di masa depan anak.

Kematangan karir juga merupakan refleksi dari proses perkembangan karir individu untuk meningkatkan kapasitas untuk membuat keputusan karir Richard (dalam Ramli 2013:127). Pengertian kematangan karir jauh lebih luas daripada sekedar pemilihan pekerjaan, karena akan melibatkan kemampuan individu baik dalam membuat keputusan karir maupun aktivitas perencanaan karir. Kematangan karir mengarah pada pengenalan karir secara menyeluruh, diawali dengan pengenalan potensi diri, memahami lapangan kerja yang sebenarnya, merencanakan sampai menentukan pilihan karir yang tepat (Utami 2012:1).

Motivasi intrinsik sangatlah diperlukan oleh individu dalam mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang diharapkan baik berupa karir, pengetahuan, sikap, dan ketrampilan. Motivasi intrinsik adalah keinginan untuk bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dimana individu dalam melakukan kegiatan diperoleh melalui pengamatan, ataupun melalui saran atau dorongan dari orang lain (Gunarsa 2004:51).

Disamping adanya motivasi intrinsik dalam diri siswa Orientasi pekerjaan orang tua juga memberikan pengaruh terhadap arah pilih karir siswa. Menurut pendapat Roe (dalam Sukardi, 1987:63) Orientasi pekerjaan orang tua adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh ayah atau ibu yang berorientasi pada orang (*person oriented*) dengan ciri-ciri penuh kasih, memberikan perlindungan yang berlebihan (*overprotecting*), dan terlalu menuntut (*overdemanding*). Bagi orang tua yang pekerjaannya banyak membutuhkan bekerja bersama dengan orang lain dapat menunjukkan sikap menerima dan menyayangi karena mereka sangat kuat menghayati yang kuat untuk dapat diterima oleh orang lain.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kematangan karir siswa kelas XI SMAK St. Bonaventura Madiun Tahun 2016/2017?
- b. Apakah orientasi pekerjaan orang tua berpengaruh terhadap kematangan karir siswa kelas XI SMAK St. Bonaventura Madiun Tahun 2016/2017?
- c. Apakah motivasi intrinsik dan orientasi pekerjaan orang tua berpengaruh terhadap kematangan karir siswa kelas XI SMAK St. Bonaventura Madiun Tahun 2016/2017?

3. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kematangan karir siswa
- b. Menganalisis pengaruh orientasi pekerjaan orang tua terhadap kematangan karir siswa

- c. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan orientasi pekerjaan orang tua terhadap kematangan karir siswa

B. Tinjauan Pustaka

1. Kematangan Karir

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2007:633) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Super dalam Dibyo (2011) Ringkasan tahapan perkembangan yang dikembangkan Super beserta deskripsi umum karakteristik perkembangan karir pada setiap tahapannya sebagai berikut: (a) Tahap Pertumbuhan (*Growth*): 0-14 tahun (b) Tahap Eksplorasi (*Exploratory*): 15-24 tahun (c) Tahap Pembentukan (*Establishment*): 22-44 tahun (d) Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*): 45-64 tahun (e) Tahap Kemunduran (*Decline*): di atas 65 tahun.

Menurut Super (dalam Novika 2014:5) kematangan karir terdiri dari: (a) Perencanaan karir (*career planning*). (b) Eksplorasi karir (*career exploration*). (c) Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*decision making*). (d) Pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja (*world of work information*). (e) Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*). (f) Realisasi keputusan karir (*realisation*).

2. Motivasi Intrinsik

Menurut Suardi (2015:44) Motivasi berasal dari bahasa inggris "*motivation*" yang berasal dari kata "*motive*" yang berarti bermaksud tujuan, sedangkan dalam bahasa latin "*movere*" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Sedangkan motivasi diri biasa disebut juga sebagai suatu dorongan dari dalam diri agar suatu individu dapat mengalami perubahan yang akhirnya ditandai dengan perubahan wawasan, cita-cita atau impian agar individu tersebut dapat bersungguh-sungguh agar mencapai apa yang diinginkan Secara Umum Thornburg (dalam Heru 2012:12) mengidentifikasi adanya 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Gunarsa (2004:50-51) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar pula kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan

3. Orientasi Pekerjaan Orang Tua

Definisi atau pengertian pekerjaan memang jarang ditemukan. Hal ini bukan berarti tidak ada, kata pekerjaan identik dengan jabatan atau kerja. Menurut Poerwodarminta (1990:428) dalam kamus besar Bahasa Indonesia bahwa pekerjaan adalah barang apa yang dilakukan, diperbuat, dikerjakan,

tugas, kewajiban hasil kerja atau perbuatan atau barang apa yang dijadikan pokok penghidupan, sesuatu yang dilakukan untuk mendapatkan nafkah.

Roe menggolongkan seluruh jabatan atas dua kategori dasar (dalam Winkel dan Hastutui, 2007:630), yaitu *person oriented* dan *non person oriented*. Sedangkan menurut Roe (dalam Sukardi, 1987:142) mengelompokkan sistem klasifikasi jabatan menjadi 2 dimensi yaitu:

- a. Sistem klasifikasi jabatan secara horizontal dimana terdapat delapan kelompok diantaranya: (1) Pemberian layanan (*service*) (2) Usaha atau dagang (*business contract*) (3) Organisasi (*organization*) (4) Teknologi (5) Pekerja lapangan (*out door*) (6) Pengetahuan (*science*) (7) Budaya (*general cultural*) (8) Seni dan pertunjukan (*art and entertainment*)
- b. Sistem klasifikasi jabatan secara vertical, yaitu pekerja-pekerja yang menurut faktor-faktor kemampuan pertanggung jawaban atau pendidikan yang diperlukan untuk memulai pekerjaan dan keberhasilan: (1) Profesional dan manajerial I (2) Profesional dan manajerial II (3) Skilled (4) Semiskilled (5) Unskilled.

Berdasarkan dua jenis klasifikasi diatas, menurut Roe (dalam Sukardi, 1987:142) dapat disimpulkan bahwa klasifikasi jenis horizontal mengandung makna pekerjaan pada *person oriented* yang didalamnya mengandung: (1) Komunikasi langsung (2) Membutuhkan kerja sama (2) Membutuhkan perhatian (2) Memberi perlindungan

C. Metode Penelitian

1. Pola Penelitian

Pola penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya, sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh (Azwar, 2001: 56).

2. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu motivasi intrinsik (X1), kematangan karir (X2) dan orientasi pekerjaan orang tua (Y). Variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kematangan karir merupakan kemampuan individu dalam menyiapkan diri untuk membuat pilihan dan keputusan karir yang tepat, berdasarkan aspek, (1) perencanaan karir, (2) eksplorasi karir, (3) pengetahuan tentang membuat keputusan, (4) informasi tentang dunia kerja, (5) pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai.
- b. Motivasi intrinsik merupakan suatu daya seseorang yang timbul dari dalam pribadi individu tanpa ada pengaruh dari luar individu yang dapat menimbulkan semangat dan kegairahan dalam melakukan suatu hal meliputi aspek (1) timbulnya kelakuan atau perbuatan, (2) mengarahkan perbuatan agar mencapai suatu tujuan yang diharapkan dan (3) penggerak diri dalam mealakukan sesuatu agar hal yang diinginkan tercapai.
- c. Orientasi Pekerjaan orang tua adalah pekerjaan yang dilakukan oleh ayah atau ibu kita sehari-hari yang melibatkan aspek (1) komunikasi langsung, (2)

membutuhkan kerja sama (3) membutuhkan perhatian, (4) memberi perlindungan.

3. Sampel, dan Teknik Sampling

a. Sampel

Arikunto (2002: 112) menyebutkan bahwa apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, ukuran sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah semua subjek dijadikan sampel dengan jumlah 96 siswa di SMAK St. Bonaventura Madiun Tahun 2016/2017

b. Teknik Sampling

Teknik penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu semua subjek dijadikan sampel dalam penelitian.

3. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji regresi linier berganda, uji normalitas dan linieritas, dan mengetahui hasil koefisien determinasi.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi intrinsik (X1) terdapat 1 item tidak valid dan 29 item yang valid; pada variabel orientasi pekerjaan orang tua (x2) terdapat 6 item tidak valid dan 34 item yang valid; pada variabel kematangan karir (Y) terdapat 9 item yang tidak valid dan 31 item yang valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel memenuhi kriteria reliabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

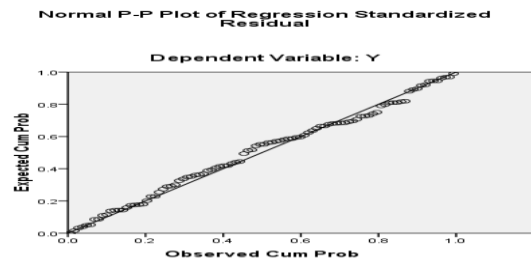
		Kematangan_ karir	Motivasi Intrinsik	Orientasi_ pekerjaan_ orang tua
N		96	96	96
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	90.90	84.74	99.51
	Std. Deviation	10.693	11.718	12.308
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.088	.099
	Positive	.091	.088	.099
	Negative	-.120	-.059	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		1.172	.859	.966
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128	.452	.308

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Uji Normalitas

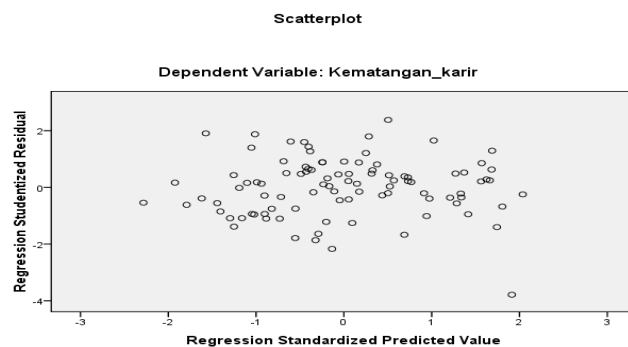
Pada normal probability plot terlihat sebaran error berupa dot masih disekitar garis lurus. Kedua hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. P.Plot of Regretion Standardrized Residual

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik dan sebagainya) maka asumsi linieritas terpenuhi. Seperti terlihat pada gambar di bawah ini



Gambar 2. Uji Linieritas Motivasi Intrinsik (X1) dan Orientasi Pekerjaan Orang Tua (X2) terhadap Kematangan Karir (Y)

3. Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.462	7.842

a. Predictors: (Constant), Orientasi_pekerjaan_orang_tua, Motivasi_Intrinsik

Tabel 3 Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5143.117	2	2571.559	41.811	.000 ^a
	Residual	5719.841	93	61.504		
	Total	10862.958	95			

a. Predictors: (Constant), Orientasi_pekerjaan_orang_tua, Motivasi_Intrinsik

b. Dependent Variable: Kematangan_karir

Tabel 4 Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.238	7.941		3.430	.001
	Motivasi_Intrinsik	.573	.070	.628	8.133	.000
	Orientasi_pekerjaan_orang_tua	.152	.067	.175	2.266	.026

a. Dependent Variable: Kematangan_karir

a. Analisis Koefisien Regresi

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 27,238 + 0,573X_1 + 0,152X_2$$

Persamaan tersebut artinya :

Konstanta sebesar 27,238 berarti bahwa jika motivasi intrinsik (X1) dan orientasi pekerjaan orang tua (X2), sama dengan nol maka besarnya kematangan karir pada siswa sebesar 27,238. Koefisien Regresi X1 adalah sebesar 0,573 berarti bahwa setiap penambahan satu satuan sikap motivasi intrinsik (X1), dengan orientasi pekerjaan orang tua (X2) konstan, maka kematangan karir akan meningkat sebesar 0,573. Koefisien Regresi X2 adalah sebesar 0,152 berarti bahwa setiap penambahan satu satuan orientasi pekerjaan orang tua (X2), dengan motivasi intrinsik (X1) konstan, maka kematangan karir akan meningkat sebesar 0,152 satuan.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan data pada tabel 2 diperoleh nilai R sebesar 0,688. Nilai R tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi intrinsik dan orientasi pekerjaan orang tua dengan kematangan karir memiliki korelasi kuat Nugroho (2005:36).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan data pada tabel 2 diperoleh nilai R² (R Square) adalah 0,473. Hal ini berarti, motivasi intrinsik dan orientasi pekerjaan orang tua memberi sumbangan sebesar 47,3% terhadap kematangan karir pada siswa sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain yang diteliti.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Minor.

- 1) Berdasarkan data pada tabel 4 diperoleh nilai t hitung sebesar 8,133 pada taraf signifikan 5% dengan nilai t tabel = 1,985, maka hipotesis diterima.
- 2) Berdasarkan data pada tabel 4 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,266 pada taraf signifikan 5% dengan nilai t tabel = 1,985, maka hipotesis diterima.

b. Uji Hipotesis Mayor.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 41,811 pada taraf signifikan 5% dengan nilai F tabel=3.09, maka hipotesis diterima.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dan pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis minor pertama: "Motivasi Intrinsik (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Kematangan Karir Siswa (Y) diterima
- b. Hipotesis minor kedua: "Orientasi Pekerjaan Orang Tua (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kematangan Karir Siswa diterima
- c. Hipotesis mayor : "Motivasi Intrinsik (X1) dan Orientasi Pekerjaan Orang Tua (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kematangan Karir Siswa (Y) diterima.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, selanjutnya penulis kemukakan beberapa pendapat atau saran sebagai berikut:

- a. Bagi Konselor Sekolah
Konselor diharapkan dapat membantu siswa untuk dapat mengenalkan dunia kerja seperti mengadakan karya wisata, diskusi kelompok, maupun konferensi karir. Konselor dapat bekerja sama dengan orang tua untuk membantu arah pilih karir anak dengan cara memberikan informasi mengenai dunia kerja kepada anak.
- b. Bagi Orang tua
Orang tua sebagai panutan serta model dalam karir siswa dapat mendampingi anak dalam menentukan karir agar kematangan karir anak dapat berkembang secara optimal. Segala keputusan karir yang diambil anak, orang tua diharapkan memberikan motivasi atau dukungan kepada anak agar anak tetap semangat mengejar karir yang diharapkan.
- c. Bagi siswa.
Siswa diharapkan mampu memahami dan menilai dirinya terutama mengenai potensi serta bakat dan minat yang dimilikinya untuk mendukung dalam membuat karir. Siswa diharapkan mampu terbuka dalam mengutarakan pendapat mengenai arah pilih karir yang akan diambil kepada orang tua.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dibyoy, B. 2013. *Teori Perkembangan Karir Donald Super*.
<http://bambangdibyoy.wordpress.com/2013/04/01/10/teori-perkembangan-karier-donald-e-super/>. Diakses tanggal 6 November 2016
- Gunarsa, YS. 2004. *Psikologi Olahraga Berprestasi*. Jakarta : Gunung Mulia.
- Heru, S. 2012. *Motivasi Siswa Kelas Iv Dan V Tahun Pelajaran 2011/2012 Dalam Mengikuti Senam Ria Indonesia Baru (Sribu) Di Sekolah Dasar Negeri Gelangan 7 Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. S1 Thesis, Universitas Negeri Yogyakarta. Hal:14-17

- Hurlock, EB. 2002. *Psikologi Perkembangan. 5th edition*. Erlangga: Jakarta.
- Nawawi, H. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Novika, L. 2014. *Analisis Kematangan Karir Pada Kelas XI Jurusan Administrasi Perkantoran Tahun Ajaran 2012/2013 Siswa SMK Negeri 1 Gorontalo. Skripsi. Gorontalo: Jurusan Bimbingan dan konseling Universitas Negeri Gorontalo. Hal: 7*
- Nugroho, AB.2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Nurgiyantoro, B. 2000. *Statistik Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwadarminta, WJS. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. PN Balai Pustaka.
- Ramli, M. 2013. *pengaruh layanan Informasi Terhadap kematangan Karir Siswa SMA Negeri 1 Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. Thesis. Universitas Negeri Gorontalo. Hal. 127*
- Santosa, IMBDC, 2013, *Efektivitas Konseling Karir Model Ginzberg untuk Meningkatkan Kematangan Karir Sisiwa SMP N 1 Gianyar Tahun Pelajaran 2013/2014*, Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Vol 1 No.1, Undiksha: Hal:20.
- Santoso, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sharf, R.S. (2016). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California Woodsworth, Inc
- Suardi, M. 2015. *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta. CV.Budi Utama.
- Sukardi, DK. 1988. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*. Jakarta: Balai Aksara-Yudhistira dan Pustaka Saadiyah
- Utami, SW. 2012. *Peningkatan Kematangan Karir Melalui Konseling Kelompok Pada Siswa Kelas X Akuntansi SMK Muhammadiyah I Yogyakarta. Skripsi: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal 22-24*
- Winkel, WS. & Hastuti, S. 2007, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.