



**PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN MINAT KERJA TERHADAP  
KESIAPAN KERJA PESERTA PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI  
DI BBPLK SEMARANG**

**SKRIPSI**

Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah

Oleh :

Jamalullail

1201417041

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2021**



**PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN MINAT KERJA TERHADAP  
KESIAPAN KERJA PESERTA PELATIHAN DI BBPLK SEMARANG**

**SKRIPSI**

Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah

Oleh :

Jamalullail

1201417041

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2021**

## PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang" benar – benar hasil karya sendi, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya tulis orang lain, baik Sebagian atau seluruhnya. Adapun pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai dengan ketentuan kode etik ilmiah. Semua kutipan langsung maupun tidak langsung telah disertai dengan keterangan identitas sumbernya sesuai dengan sebagaimana lazimnya dalam penulisan karya ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab dan menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya ini

Semarang, 05 Juli 2021

  
METERAI  
TEMPER  
SABAL/20250035220  
Jamalullail

Nim 1201417041

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang” telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan pada sidang skripsi pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 08 Juli 2021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd  
NIP 196801211993032002

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing



Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd  
NIP 196801211993032002

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di BBPLK Semarang” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Senin

Tanggal : 20 September 2021



Panitia Ujian Skripsi

Ketua,

Dr. Sangkoro/Edy Mulyono, S.Pd., M. Si.  
NIP 196807042005011001

Sekretaris,

Bagus Kisworo S.Pd., M. Pd  
NIP 196408081991031003

Penguji I,

Prof. Dr. Joko Sutarto, M. Pd.  
NIP 195609081983031003

Penguji II,

Bagus Kisworo S. Pd., M. Pd  
NIP 196408081991031003

Penguji 3 Pembimbing

Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd  
NIP 196801211993032002

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

- Membekali diri dengan pendidikan itu sangat penting, setiap waktu setiap saat dengan memanfaatkan sumber daya yang ada serta mencari cara yang efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan – tantangan kehidupan di masa depan

### **PERSEMBAHAN :**

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahman dan Hidayah - Nya. Semoga karya tulis ini dapat menjadi persembahan dan ungkapan rasa cinta serta terimakasih saya kepada :

1. Ibu, Ayah dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dengan penuh, senantiasa sabar dan tabah serta memberi kasih sayang, nasehat dan doa selama saya tumbuh dan berproses
2. Dosen – dosen yang telah membimbing saya
3. Teman – teman yang selalu ada, memberi semangat atau tertawa bersama khususnya teman – teman satu kontrakan wisma atlit Lukman, chamim, fajar, anjar, aping serta teman – teman yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Teman – teman Pendidikan Luar Sekolah Angkatan 2017
5. Almamater saya Universitas Negeri Semarang
6. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja

## **PRAKATA**

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang” dapat selesai tepat waktu. Penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah pada Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari tanpa adanya dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak yang terlibat maka penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Edy Purwanto, M.Si, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian sehingga proses penelitian dapat terlaksana dan berjalan dengan lancar
2. Ibu Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd. Dosen pembimbing dan Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah membantu penulis dengan memberikan arahan, bimbingan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik
3. Bapak Ir. Edy Susanto, MM, Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut
4. Seluruh Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang bermanfaat kepada penulis untuk bekal di masa depan
5. Seluruh responden dan informan yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat berjalan lancar
6. Semua pihak yang terlibat pada penulisan skripsi ini.

Semoga dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT

Penulis juga telah menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Maka dari itu penulis akan menerima setiap kritikan dan saran dengan senang hati.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan luar sekolah khususnya mengenai Pelatihan

Semarang,

Jamalullail

Nim 1201417041



## ABSTRAK

**Jamalullail 2020.** “Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang”. Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi belajar dan Minat Kerja, Kesiapan Kerja**

Memasuki dunia kerja bagi seseorang tentu sangat membutuhkan kesiapan kerja yang telah terbentuk supaya mampu beradaptasi dan menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaannya. Semakin sempit lapangan kerja dan meningkatnya perkembangan teknologi adalah tantangan baru yang harus dihadapi angkatan kerja. Meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan merupakan salah satu usaha dari BBPLK Semarang melalui peningkatan motivasi belajar dan minat kerja peserta pelatihan

Penelitian ini memiliki tiga tujuan, yaitu (1) Menguji pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang, (2) Menguji pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang, (3) Menguji pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang secara simultan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian *ex-post facto*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan tahap IV di BBPLK Semarang. Pengambilan sample menggunakan total sampling yaitu jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua. Jumlah sampel pada uji coba instrument penelitian 30 peserta, dan 80 peserta menjadi responden penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Validitas instrument angket dilakukan dengan analisis butir korelasi dan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini yaitu, (1) Terdapat pengaruh positif antara motivasi belajar terhadap kesiapan kerja dengan Thitung 1,450 (2) Terdapat pengaruh positif antara minat kerja terhadap kesiapan kerja dengan Thitung 1,229 (3) Terdapat pengaruh positif motivasi belajar dan minat kerja secara bersama – sama terhadap kesiapan kerja dengan *RSquare* 0,360

Simpulan dan saran penelitian variabel yang memberi pengaruh lebih besar adalah minat kerja terhadap kesiapan kerja. Saran peneliti yaitu untuk terus meningkatkan motivasi dan menggali minat pada peserta pelatihan serta memberikan kegiatan tambahan yang positif

## DAFTAR ISI

<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	10
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	11
<b>1.5 Penegasan Istilah</b> .....	11
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS</b> .....	13
<b>2.1 Motivasi Belajar</b> .....	13
<b>2.1.1 Tujuan Motivasi Belajar</b> .....	14
<b>2.1.2 Ciri – ciri Motivasi Belajar</b> .....	16
<b>2.1.3 Teknik Motivasi Belajar</b> .....	18
<b>2.1.4 Indikator Motivasi Belajar</b> .....	19
<b>2.2 Minat Kerja</b> .....	20
<b>2.2.1 Unsur – unsur Minat Kerja</b> .....	21
<b>2.2.2 Macam – macam Minat Kerja</b> .....	21
<b>2.2.3 Cara Membangkitkan Minat Kerja</b> .....	22
<b>2.2.4 Indikator Minat Kerja</b> .....	23
<b>2.3 Kesiapan Kerja</b> .....	24
<b>2.3.1 Aspek – Aspek Kesiapan Kerja</b> .....	25
<b>2.3.2 Ciri – ciri kesiapan kerja</b> .....	27
<b>2.3.3 Faktor – Faktor Kesiapan Kerja</b> .....	28
<b>2.3.4 Prinsip – Prinsip Kesiapan Kerja</b> .....	29
<b>2.3.5 Indikator Kesiapan Kerja</b> .....	29
<b>2.4 Penelitian Yang Relevan</b> .....	30
<b>2.5 Kerangka Berpikir</b> .....	34
<b>2.6 Hipotesis</b> .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	37
<b>3.1 Jenis Penelitian</b> .....	37
<b>3.2 Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	37
<b>3.3 Populasi Dan Sampel</b> .....	38
<b>3.3.1 Populasi</b> .....	38
<b>3.3.2 Sampel</b> .....	38

3.4 Variabel Penelitian .....	39
3.4.1 Variabel Bebas atau (Independen Variabel) .....	39
3.4.2 Variabel Terikat atau (Dependent Variabel) .....	39
3.4.3 Definisi Konsepsional.....	40
3.4.4 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5.1 Angket atau Kuesioner .....	43
3.6 Validitas Dan Reliabilitas.....	44
3.6.1 Uji Validitas .....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.7 TEKNIK ANALISIS DATA.....	47
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	48
3.7.3 Uji Normalitas Data.....	49
3.7.4 Uji Linieritas Regresi.....	49
3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda (Multipel).....	49
3.7.6 Uji Multikolinearitas .....	50
3.7.7 Uji Heteroskedastisitas .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....</b>	<b>52</b>
4.1.1 Sejarah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang	52
4.1.2 Tugas dan Fungsi.....	52
4.1.3 Visi dan Misi .....	53
4.1.4 Kejuruan dan Jenis Pelatihan .....	53
4.1.5 Keadaan Fisik dan Fasilitas.....	54
4.1.6 Keadaan Ketenagaan dan Peserta Pelatihan .....	56
4.1.7 Stuktur Organisasi.....	57
<b>4.2 Hasil Penelitian.....</b>	<b>59</b>
4.2.1 Motivasi Belajar.....	59
4.2.2 Minat Kerja .....	61
4.2.3 Kesiapan Kerja .....	64
4.2.4 Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja	67
<b>4.3 Pembahasan.....</b>	<b>73</b>
4.3.1 Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja .....	73

4.3.2 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja .....	75
4.3.3 Kesiapan Kerja .....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
5.1 Simpulan .....	80
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

### **DAFTAR TABEL**

Table 1 Data Jumlah Penduduk Jawa Tengah .....	2
Table 2 Data Angkatan kerja dan pengangguran terbuka Jawa Tengah.....	3
Table 3 Populasi Penelitian .....	38
Table 4 Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel X1 (Motivasi Belajar) .....	45
Table 5 Hasil Analisis Validitas Instrument Variabel X2 ( Minat Kerja) .....	45
Table 6 Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel Y (Kesiapan Kerja) .....	46
Table 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi Belajar), Variabel X2 (Minat Kerja), dan Varaibel Y (Kesiapan Kerja).....	47
Table 8 Daftar Jenis Pelatihan di BBPLK Semarang.....	53
Table 9 Daftar Sarana dan Prasarana di BBPLK Semarang .....	54
Table 10 Statistika Pegawai di BBPLK Semarang berdasarkan golongan.....	56
Table 11 Statistika Pegawai BBPLK Semarang berdasarkan pendidikan.....	56
Table 12 Hasil Uji Normalitas .....	67
Table 13 Hasil Uji Linieritas .....	68

### **DAFTAR BAGAN**

Bagan 1 Kerangka Berpikir .....	35
Bagan 2 Hubungan Keterikatan Variabel .....	40
Bagan 3 Struktur Organisasi BBPLK Semarang .....	58
Bagan 4 Persentase Motivasi belajar peserta pelatihan di BBPLK Semarang .....	61
Bagan 5 Persentase minat kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang .....	64
Bagan 6 Persentase kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Observasi .....	90
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian .....	91
Lampiran 3 Data Peserta Pelatihan Tahap IV .....	92
Lampiran 4 Kisi - Kisi Instrumen .....	98
Lampiran 5 Angket Penelitian .....	101
Lampiran 6 Skor Jawaban Uji Instrumen Variabel X1 ( Motivasi Belajar ) .....	106
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	107
Lampiran 8 Skor Jawaban Uji Instrumen Variabel X2 (Minat Kerja) .....	110
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas X2 ( MInat Kerja ) .....	111
Lampiran 10 Skor Hasil Uji Instrumen Variabel Y (Kesiapan Kerja) .....	114
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kesiapan Kerja) .....	115
Lampiran 12 hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y .....	118
Lampiran 13 Skor Jawaban Variabel X1 (Motivasi Belajar).....	119
Lampiran 14 Hasil Persentatif Variabel X1 (Motivasi Belajar).....	121
Lampiran 15 Skor Jawaban Variabel X2 ( Minat Kerja ).....	122
Lampiran 16 hasil Persentatif Variabel X2 (Minat Kerja) .....	124
Lampiran 17 Skor Jawaban Variabel Y (Kesiapan Kerja) .....	125
Lampiran 18 Hasil Persentatif Variabel Y (Kesiapan Kerja) .....	127
Lampiran 19 Hasil Uji Normlitas.....	128
Lampiran 20 Hasil Uji Linieritas .....	129
Lampiran 21 Hasil Analisis Regresi .....	130
Lampiran 22 Hasil Uji Multikolinieritas .....	131
Lampiran 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	132

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Teknologi dan ilmu di jaman ini tumbuh dan berkembang dengan sangat cepat sehingga kebutuhan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mencakup pengetahuan, pengalaman serta kemampuan sangat diperlukan untuk dapat memilih langkah yang tepat dalam menghadapi pertumbuhan dan perkembangan teknologi dan ilmu yang berubah dengan cepat. Fenomena ini penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan tiga elemen, antara lain, 1) Individu membutuhkan peningkatan pengetahuan dan kemampuan – kemampuan baru atau tambahan untuk tuntutan kerja, peningkatan kualitas dan kesesuaiannya dengan peran yang dijalani, 2) Lembaga atau organisasi menganggap perlu memiliki SDM yang unggul, kompetitif dan bisa mengembangkan diri sendiri serta dapat bertahan pada iklim usaha yang tinggi daya saingnya, 3) Pengembangan potensi individu dalam lingkup kecil maupun besar dianggap merupakan hal yang penting juga bagi peran pemerintah dalam upaya mewujudkan kesejahteraan social (Kamil, 2010: 1). Berdasarkan fenomena yang berkaitan dengan tiga elemen penting tersebut dapat dipahami bahwa SDM merupakan sasaran maupun pelaku yang memiliki peran penting dalam pusat perkembangan dan pembangunan peradaban. Melalui pemberdayaan sumber daya manusia pemerintah membentuk kualitas sumber daya yang baik untuk mewujudkan pembangunan nasional yang berkualitas.

Memenuhi dasar – dasar dari pengetahuan dan kemampuan sehari – hari sudah diarahkan oleh pendidikan formal, sementara untuk pengembangan wawasan, kecakapan – kecakapan yang bersifat segera dan praktis masyarakat lebih memilih peran penyelenggaraan program – program pelatihan yang dilaksanakan di luar sekolah. Seperti dalam UU No 2 Tahun 2003 Pasal 23 ayat 3 “ Pendidikan non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, PAUD, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang

ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”. Pengembangan SDM tidak cukup mencakup pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan saja, akan tetapi dibutuhkan juga pengembangan yang menyangkut aspek karir dan kelompok. Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup dalam peningkatan ilmu, pengetahuan, ketrampilan dan karakter yang akan dibutuhkan dalam menghadapi tugas – tugas dipekerjaan baik kondisi saat ini atau kelak yang akan dihadapi untuk mewujudkan tujuan individu maupun tujuan kelompok.

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai langkah awal perubahan dalam organisasi dalam aspek pengetahuan, ketrampilan, teknologi, kinerja individu untuk peningkatan produktivitas. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memahami dalam satu organisasi tersedup memiliki SDM yang berkualitas untuk mencapai kinerja dan produktivitas dalam usaha mencapai tujuan organisasi. SDM atau sumber daya manusia menjadi faktor penting yang memiliki peran dalam membangun dan membentuk produktifitas seseorang, maka dari itu setiap organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu atau tenaga kerja yang ada didalamnya memiliki kinerja yang tinggi, pengetahuan dan ketrampilan untuk mengatasi pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas individu dalam mengatasi pekerjaan, maka upaya pembangunan kinerja individu menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi. Melihat tuntutan dan daya saing yang semakin tinggi, hal tersebut perlu dilakukan untuk menciptakan tenaga kerja yang siap, unggul dan memiliki produktivitas yang tinggi.

*Table 1 Data Jumlah Penduduk Jawa Tengah*

Jumlah Penduduk Jawa Tengah	Total		
	2017	2018	2019
	34,2 Juta	34,4 Juta	34,7 Juta

*Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah 2020*

Berdasarkan tabel diatas di tahun 2017 hingga 2019 total penduduk di Jawa Tengah terus bertambah. Pertumbuhannya setiap tahun dari mulai 34,2 juta jiwa pada tahun 2017 merangkak naik menjadi 34,7 juta jiwa. Peningkatan sumber daya

manusia ini yang begitu cepat dapat menyebabkan lapangan kerja yang semakin sempit dan daya saing yang semakin tinggi

Sumber daya manusia menjadi suatu aset yang dapat mendukung keberhasilan dan produktivitas suatu organisasi. Merencanakan SDM atau proses penyusunan kebutuhan Angkatan kerja dapat disebut juga sebagai proses untuk menentukan hal apa saja yang dibutuhkan seorang tenaga kerja mulai dari, pengembangan, pengendalian, peramalan dan pelaksanaan kebutuhan tersebut agar dapat selaras dengan kebutuhan organisasi dan terkumpul jumlah tenaga kerja, dan menempatkannya sesuai dengan keahlian sehingga mampu meningkatkan kinerja individu. Adanya kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan pasar ini membuat pengembangan sumber daya manusia ini menjadi kebutuhan pokok organisasi untuk mencapai tujuan. Namun, dalam pelaksanaan perencanaan tenaga kerja menemui beberapa permasalahan antara lain laju pertumbuhan yang begitu cepat membuat penempatan tidak merata dan kompetensi dari individu yang tidak memenuhi. Berdasarkan hal yang terjadi tersebut, maka mengamati jumlah Angkatan kerja adalah hal yang penting yang merupakan sumber daya manusia yang berusia 15 tahun sampai 65 tahun baik yang sudah mendapatkan pekerjaan atau yang masih mencari pekerjaan. Jumlah Angkatan kerja dan jumlah pengangguran terbuka dari tahun 2018 sampai tahun 2019 di Jawa Tengah yaitu :

*Table 2 Data Angkatan kerja dan pengangguran terbuka Jawa Tengah*

Tahun	2018	2019
Angkatan Kerja	18,06 Juta	18,26 Juta
Pengangguran Terbuka	800.000 Jiwa	820.000 Jiwa

*Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah 2020*

Ketenagakerjaan sebagai SDM yang memiliki keahlian yang berguna, potensi, kualitas dan kepribadian yang unik dan memiliki peran masing – masing dalam pembangunan nasional, sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas baik untuk dirinya sendiri maupun organisasi (masyarakat) secara keseluruhan. Maka dari itu, ada dua pendekatan yang dapat dipahami dalam ketenagakerjaan, 1) Sebagai individu sumber daya alam, tenaga kerja merupakan sumber daya alam



yang memiliki hakikat dan karakteristik sesuai dengan nilai – nilai kemanusiaan, antara lain hubungan individu dengan sekitarnya, individu dengan kebudayaan, individu dengan Tuhan, dan individu dengan dirinya sendiri, sedangkan 2) Sebagai individu lain, tenaga kerja merupakan sumber daya ekonomi yang memiliki kegiatan bekerja, mengerjakan sesuatu, menciptakan peluang kerja baru dan menempati lapangan kerja yang ada

Berdasarkan data Angkatan kerja dan pengangguran terbuka di Jawa Tengah, salah satu faktor yang menyebabkan masih banyaknya pengangguran terbuka adalah kesiapan kerja. Kurangnya kesiapan kerja ini membuat tenaga kerja tidak dapat lolos seleksi kerja dan tenaga kerja tidak mampu mempertahankan pekerjaan yang sudah dijalannya. Kompetensi dan kemampuan sangat penting bagi calon tenaga kerja untuk dapat lolos seleksi dalam persaingan yang ada di dunia kerja, sedangkan sikap kerja sangat diperlukan bagi tenaga kerja untuk mempertahankan pekerjaan yang sedang dijalannya. Seperti yang dikemukakan oleh (Solfema, Wahid, & Pamungkas, 2019: 3) dalam *Journal of Nonformal Education* bahwa :

“Kesiapan kerja merupakan upaya untuk memiliki ketrampilan yang selaras dengan apa yang sedang dibutuhkan pada saat ini atau nanti sehingga setelah peserta pelatihan selesai atau lulus dapat lolos seleksi pada dunia kerja”

Aktivitas yang dilakukan secara fisik maupun mental guna merespon suatu situasi dan kondisi yang sedang atau akan dihadapi nanti dapat disebut sebagai kesiapan. Kesiapan juga merupakan kemampuan dan karakter seseorang dalam berinteraksi dengan cara tertentu, karena pertumbuhan dan perkembangan fisiologi seseorang oleh situasi dan kondisi – kondisi yang dihadapi setiap harinya, kesiapan seseorang senantiasa akan mengalami perubahan secara kontemporer. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Slameto, 2013: 76) menurutnya, kesiapan adalah respon atau jawaban seseorang dalam menghadapi situasi dengan kondisi yang membuat dirinya siap, Adapun 3 hal yang membuat pengaruh pada kondisi seseorang dalam memberi respon atau jawaban suatu situasi, yaitu 1) Kondisi mental, emosional dan fisik, 2) Motif, tujuan dan kebutuhan – kebutuhan, 3) Ketrampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kesiapan merupakan kemampuan seseorang yang selalu berkembang dalam setiap situasi atau kondisi. Perkembangan berguna bagi seseorang dalam merespon atau memecahkan masalah yang sedang dan akan dihadapi serta dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang ada

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kegiatan kerja ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang ada. Kebutuhan tersebut memiliki berbagai macam jenis, selalu berkembang dan berubah sesuai situasi dan kondisi yang ada. Seseorang dapat mencapai kegiatan kerja yang efektif dan efisien apabila dalam kegiatan itu didukung dengan kemauan dan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tujuannya. Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang telah memiliki sifat dan kemampuan dalam menghadapi situasi atau memberi respon dan jawaban tepat dalam memenuhi kebutuhan melalui kegiatan yang dikerjakannya. Tinggi dan rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri, dan faktor lain yang diluar dirinya adalah sebagai pendukung. Perbedaan yang terdapat dalam diri seseorang dan faktor pendukung yang ada mengakibatkan perbedaan karakteristik seseorang.

Menurut pendapat (Kartini, 1991: 32) ada beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh pada kesiapan kerja yaitu yang muncul dari dalam diri maupun luar diri. Faktor yang muncul dari dalam diri antara lain kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, minat dan kemampuan, bakat, motivasi, Kesehatan, kebutuhan psikologi, kepribadian, cita – cita dan tujuan yang ingin dicapai dalam bekerja sedangkan faktor yang muncul dari luar diri meliputi lingkungan kerja, lingkungan keluarga, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan untuk tetap berkembang, rekan dalam bekerja, hubungan dengan pimpinan dan gaji yang didapat.

Kesiapan kerja tidak hanya tentang keahlian seorang individu dalam mengerjakan sesuatu, selain physical, makna kesiapan kerja juga berkaitan pada persoalan manual, motoric dan mental. Kesiapan kerja merupakan hal yang penting dalam menghadapi persaingan di dunia kerja atau berwirausaha. Maka untuk membentuk kesiapan kerja pada seseorang diperlukan adanya dorongan motivasi

untuk belajar dan minat untuk kerja yang kuat pada diri seseorang tersebut supaya mau bertindak dan mengembangkan dirinya sehingga mampu terjun di dunia kerja. Seperti yang telah dijelaskan oleh (Monteiro de Castro, Reis Neto, Ferreira, & Gomes, 2016: 4) dalam *Business Process Management Journal* mengenai motivasi, menyatakan bahwa :

“Organisasi yang ingin mempertahankan daya saing dan keberlanjutannya maka sangat perlu mempertimbangkan motivasi setiap individu sebagai elemen penting dalam membangun komitmen organisasi dan mencapai kinerja dan produktivitas yang lebih baik lagi.”

Motivasi belajar memiliki peran penting untuk menjadi dorongan dan usaha dalam diri seseorang sehingga mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang akan diperlukan dalam menghadapi dunia kerja. Menurut (Arbarini, Jutmini, Joyoatmojo, & Sutarno, 2018: 3) bahwa motivasi belajar yang tinggi mampu mendorong seseorang untuk belajar secara konsisten dan gigih. Motivasi belajar juga merupakan upaya, dorongan dan keinginan yang memberi kekuatan, daya dan tenaga dalam mengarahkan perilaku untuk mengerjakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkungan kerjanya. Motivasi belajar menumbuhkan semangat dan dorongan untuk mengikuti proses pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan dirinya supaya mampu terjun dalam pekerjaan yang diminati, dengan semakin kuatnya motivasi belajar seseorang akan diikuti juga mempengaruhi semakin besarnya prestasi dan produktivitas tenaganya dalam pekerjaan. Minat kerja yang ada pada seseorang juga akan mendukung dirinya dalam membentuk kesiapan kerja. (Sukendar, Endroyo, & Sudarman, 2018: 1) dalam *Journal of Vocational Carrer Education* menjelaskan mengenai minat kerja, bahwa :

*“Someone who is interested in a particular job will get better results than those who are less or less interested in the work”*

Minat kerja yang tinggi pada seseorang dapat memberi pengaruh pada kesiapan kerja yang dimilikinya. Minat dapat diartikan sebagai keinginan, ketertarikan, kehendak diri atau kesenangan yang bersifat pribadi dan berhubungan erat dengan sikap. Minat yang dimiliki seseorang dapat memberi dorongan untuk

melakukan apa saja dalam mendapatkan apa yang diharapkan. Kemaunan untuk bekerja ditunjukkan dengan adanya harapan yang tinggi untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan yang ingin digeluti, salah satunya adalah dengan bekerja secara bersungguh – sungguh serta dilakukan dengan fokus dalam menyelesaikan tugas – tugas yang sedang dihadapinya, cermat dan disiplin. Dengan tingkat motivasi dan minat kerja yang tinggi, maka seseorang mendapat kualitas kinerja tinggi serta memiliki kesiapan kerja untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya

Kualitas kinerja seseorang dapat dilihat dengan tingkat motivasi dan minat kerja yang dimilikinya. Karena dengan motivasi dan minat kerja yang dimilikinya, seseorang itu dapat memberikan dorongan dalam dirinya ( psikologis ) dan menentukan arah dari perilakunya dalam suatu organisai, tingkat usaha dan tingkat keteguhan dan daya tahanya dalam menghadapi halangan dan menyelesaikan masalah. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja seseorang dalam organisai merupakan faktor tinggi rendahnya dari motivasi untuk belajar dan minat dalam kerja seseorang. Untuk itu untuk membangun motivasi belajar dan minat kerja diperlukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas untuk membentuk individu dalam berkembang dalam aspek baik kompetisi, produktifitas, pengetahuan, sikap serta keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kebutuhan yang ditempuhnya. Menurut Breiter (Koskela & Palukka, 2011: 1) menjelaskan dalam *Journal Of Workplace Learning* bahwa :

“Dalam proses pelatihan, pengetahuan teoritis formal yang disampaikan dalam pembelajarannya diubah menjadi pengetahuan konseptual. Selanjutnya pembelajaran ini sebagai proses dengan penekanan pada pikiran individu dan struktur kognitif. Pengetahuan dipandang sebagai hal yang penting”

Aktivitas pelatihan diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya mampu memenuhi kesenjangan yang ada antara pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya dengan kebutuhan saat ini. Menurut (Sutarto & Siswanto, 2018: 2) Pelatihan merupakan proses untuk mengembangkan ketrampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individua tau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien dalam

menjalankan pekerjaan. Serangkaian aktivitas pelatihan yang telah dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan, pengalaman, pengetahuan, kemampuan ataupun perubahan perilaku seseorang individu. Menurut (Alfiati & Kisworo, 2017: 2) Pelatihan memiliki tujuan untuk menggali, menciptakan serta mengembangkan potensi yang ada dalam diri seseorang yang akan dilatih. Pelatihan memiliki makna juga sebagai upaya yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan ketrampilan, wawasan dan sikap dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Penyelenggaraan pelatihan ini memiliki tujuan untuk menutup kesenjangan antara kebutuhan lapangan dan kemampuan individu. Menurut (Sutarto, 2012: 56) penyelenggaraan aktivitas berkaitan langsung dengan merumuskan apa yang ingin dicapai terlebih dulu, menyiapkan alat atau bahan yang digunakan untuk menyampaikan materi, dan terakhir membagi atau memetakan waktu dalam pelaksanaan aktivitas pelatihan secara menyeluruh. Tidak sedikit institusi, lembaga pemerintahan maupun swasta yang memiliki program pengembangan sumber daya manusianya melalui pelatihan untuk tetap menjamin kualitas kinerja yang mereka miliki. Seperti yang dinyatakan dalam pasal 1 ayat 9 Undang – undang No 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan guna mendapat, memberi, mengembangkan dan meningkatkan produktivitas, kualitas, sikap, kompetensi dan etos kerja pada kemampuan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dalam pekerjaan. Proses dalam mengembangkan SDM melalui pelaksanaan pelatihan ada hal – hal yang harus dipenuhi yaitu (1) apa yang akan dicapai atau tujuan dan sasaran, (2) pelatih atau instruktur, (3) materi yang dibutuhkan dalam pelatihan, (4) metode dalam pelatihan, (5) peserta pelatihan (Mangkunegara, 2014: 38).

Pedoman utama dalam pelaksanaan pelatihan yang digunakan sebagai acuan kegiatan dan mengukur keberhasilan dari pelatihan yang telah dilaksanakan disebut dengan program pelatihan. Program pelatihan sangat penting perannya dalam pelaksanaan pelatihan. Pada dasarnya berisi urutan aktivitas yang perlu dilaksanakan dalam pembelajaran supaya peserta mendapatkan ketrampilan, pengetahuan, dan membentuk sikap yang sesuai dengan kebutuhan dan pelatihan yang dilaksanakan. Menurut (Widiasih & Dr. Tri Suminar, 2015: 2) Indikator pada sebuah program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila sesuai tujuan,

peenggunaan dan memanfaatkan SDM yang sudah ada dengan efisien dan efektif yang bisa menjamin keberhasilan peserta pelatihan. Program pelatihan yang dapat dikatakan efektif dan efisien itu ada empat (1) bisa menjamin kebutuhan terutama dalam sarana prasarana peserta pelatihan dalam proses mendapatkan tujuan yang ingin dicapai atau kompetensi yang diperlukan, (2) memberikan motivasi pada peserta dalam proses pelatihan yang berlangsung secara berkelanjutan, (3) menguatkan ingatan peserta pada materi pelatihan dan pada program pelatihan yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan yang ada, (4) mendorong peserta untuk mengimplementasikan kemampuan dan pengetahuan yang telah dikuasainya dalam dunia kerja. Pelaksanaan pelatihan tentu tidak lepas dari pengawasan agar berjalan sesuai rencana awal, Menurut bahwa (Pallawagau, Prihatin, & Suminar, 2017: 2) dengan pengawasan yang baik maka akan menguatkan kompetensi dan kinerja seseorang. Mengingat pentingnya pembekalan motivasi dan minat kerja seseorang guna membentuk kesiapan kerja sumber daya manusia yang ada. BBPLK Semarang merupakan institusi yang tepat sebagai tempat untuk mengembangkan diri sebelum memasuki dunia kerja

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja ( BBPLK ) Semarang merupakan ( UPTP ) atau Unit Pelaksana Teknis Pusat Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia yang bertanggung jawab kepada Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. BBPLK Semarang memiliki beberapa tugas, antara lain, menyelenggarakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan dan sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan merupakan hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Melalui BBPLK Semarang bagi penganggur dan pencari kerja akan dibekali pengetahuan dan ketrampilan guna memiliki kompetensi yang tinggi dalam memasuki dunia kerja.

BBPLK Semarang memiliki dua kejuruan pelatihan diantaranya bisnis manajemen dan fashion technology. Program pelatihan yang diselenggarakan tidak ada pungutan biaya bagi peserta pelatihan, dibuka khususnya untuk Angkatan kerja atau seseorang yang telah masuk usia kerja namun tidak memiliki akses untuk mengembangkan ketrampilan dalam mendapatkan pekerjaan. Tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan di BBPLK Semarang diharapkan mampu diterima di industry dan memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Membangun

kesiapan kerja seperti gisik, sikap, mental, dan kompetensi merupakan aspek penting bagi lulusan BBPLK guna mampu bersaing dalam dunia kerja atau berwirausaha. Maka dari itu dalam penyelenggaraan pelatihan kejuruan, BBPLK Semarang menanamkan motivasi belajar dan minat kerja yang tinggi pada peserta pelatihan dalam proses pelatihan yang nantinya akan dibutuhkan guna membentuk kesiapan kerja peserta pelatihan dalam menghadapi lingkungan kerja sebenarnya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat dan ulasan diatas, maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan bab sebelumnya, maka penelitian ini akan mengambil rumusan masalah yaitu :

1.2.1 Adakah pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang ?

1.2.2 Adakah pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang ?

1.2.3 Adakah pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang secara bersama - sama?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1.3.1 Menguji pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang

1.3.2 Menguji pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang

1.3.3 Menguji pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang secara bersama – sama

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini semoga bisa memberi manfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan teknologi dan ilmu khususnya pada pelatihan kerja yang terkait dengan pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1.4.2.1 Bagi Lembaga

Penelitian ini semoga dapat menjadi referensi untuk memperbaiki performa kinerja sumber daya manusia dan kualitas dalam pengembangan pelatihan yang ada

#### 1.4.2.2 Bagi Instruktur

Penelitian ini semoga mampu menjadi bahan informasi untuk membuat metode pelatihan dalam proses pembentukan kesiapan kerja peserta pelatihan.

#### 1.4.2.3 Bagi Peserta Pelatihan

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peserta pelatihan memahami tentang pentingnya membentuk kesiapan kerja. Peserta pelatihan semoga mampu mengikuti proses pelatihan dengan sungguh – sungguh

## **1.5 Penegasan Istilah**

Penelitian ini memiliki beberapa istilah yang perlu dipahami supaya tidak terjadi salah penafsiran, sehingga topik yang disajikan dapat dimengerti tujuan, maksud dan artinya, yaitu :

### 1.5.1 Pelatihan



Pelatihan dalam penelitian ini memiliki maksud yaitu serangkaian aktivitas yang telah dirancang sebelumnya guna meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, keahlian, pengalaman, mental dan perubahan sikap peserta pelatihan berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

#### 1.5.2 Motivasi Belajar

Motivasi belajar dalam penelitian ini memiliki maksud yaitu kekuatan dari dalam diri seseorang yang memberikan dorongan dan usaha untuk mengarahkan dan memelihara perilakunya dalam berupaya mengembangkan diri supaya mampu menjalankan tugas dan pekerjaan yang diminati dengan optimal

#### 1.5.3 Minat Kerja

Minat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kecenderungan dan ketertarikan dalam diri seseorang yang memberi kekuatan untuk mendapatkan keberhasilan maksimal dalam menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan dengan penuh kesenangan

#### 1.5.4 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu kondisi dengan ketersediaan mental, pengetahuan dan ketrampilan serta fisik yang telah siap untuk menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Motivasi Belajar

Menurut Bryan dalam (Sutarto, Suminar, Shofwan, & Siswanto, 2021: 2) Pelatihan adalah usaha yang disengaja, bertujuan dan terkontrol bagi orang lain untuk belajar dan ada relatif perubahan perilaku menetap sebagai akibat dari pengalaman. Pelaksanaan pelatihan selain membutuhkan pengaruh dari luar juga membutuhkan dorongan dalam diri, salah satunya motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan dan usaha dalam diri maupun luar diri seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang ada.. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Sardiman, 2011: 6) menyatakan bahwa motivasi belajar adalah daya penggerak dalam diri seseorang, yang menimbulkan aktivitas belajar, menjamin kesinambungan dalam aktivitas belajar serta menunjukkan arah pada aktivitas belajar sehingga proses yang dijalani memberi kemudahan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Pada proses pembelajaran, motivasi adalah hal yang perlu diperhatikan untuk menumbuhkan semangat dan dorongan supaya individu dapat mengembangkan diri sehingga mampu mengikuti proses pembelajaran dengan maksimal, dengan semakin kuatnya motivasi belajar seseorang akan diikuti juga dengan semakin besarnya prestasi dan produktivitas dalam proses pembelajaran yang berlangsung. Menurut Robbins dalam (Sutarto, 2011: 2) bahwa “Motivasi adalah kesediaan diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang digerakan oleh potensi motivasi seseorang”. Motivasi belajar merupakan suatu dorongan secara dalam diri maupun luar diri seseorang yang sedang dalam proses belajar untuk memberi perubahan karakter, pada umumnya dipengaruhi dengan beberapa indicator atau unsur yang mendukung dan memiliki peranan besar dalam mencapai keberhasilan atau tujuan belajar yang ingin dicapai. Secara umum motivasi juga dapat diartikan sebagai inisiatif seseorang dalam mengarahkan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. (Walker, Churchill, & Ford, 1977: 2) mengemukakan pendapat lain mengenai motivasi dalam *Journal Of Marketing Research* menyatakan bahwa :

“Motivasi dipandang dengan jumlah usaha yang diinginkan seseorang untuk dikeluarkan pada aktivitas atau tugas pada kaitannya dengan pekerjaan”

(Iskandar, 2009: 64) menjelaskan bahwa motivasi belajar merupakan penggerak dalam diri individu untuk melakukan aktivitas belajar supaya menambah ilmu dan keahlian serta pengalaman yang diharapkannya. Motivasi belajar dapat diamati dengan melihat tingkah laku seseorang dalam menjalankan kesehariannya, tingkah laku ini digunakan sebagai upaya untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan dalam proses pembelajarannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang ada, motivasi belajar dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang oleh faktor internal maupun eksternal untuk membentuk tingkah laku dan sikap seseorang dalam proses pembelajarannya sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang diharapkan secara optimal. Menurut Santrok dalam (Setiawan, Suminar, Kurniawati, & Pranoto, 2020: 2) bahwa motivasi belajar seseorang berpengaruh terhadap prestasi yang diperoleh orang tersebut. Semangat dan dorongan dalam diri untuk belajar secara optimal dan kebahagiaan dalam proses belajar merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, oleh karena itu motivasi belajar seseorang perlu diamati supaya kemauannya tinggi untuk belajar dengan giat dan antusias sehingga mampu mendapatkan hasil yang maksimal.

### **2.1.1 Tujuan Motivasi Belajar**

Motivasi belajar memiliki beberapa tujuan. Menurut (Suwatno, 2011: 84) berikut merupakan tujuan dari motivasi belajar :

- (1) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan seseorang
- (2) Untuk meningkatkan produktivitas seseorang
- (3) untuk mempertahankan kestabilan diri dalam kondisi apapun
- (4) untuk meningkatkan kedisiplinan
- (5) meningkatkan suasana dan hubungan antar rekan dengan baik

Motivasi meliputi keseluruhan proses dalam mendorong serta mengarahkan tingkah laku dari dalam diri supaya target yang ingin dicapai dapat didapatkan. Motivasi belajar tidak hanya mengarahkan perilaku, namun juga mendorong kebutuhan untuk membentuk suatu perilaku individu. Motivasi memiliki dua unsur, yaitu unsur dari dalam dan unsur dari luar komponen (Suwatno, 2011). Unsur dari dalam ini memiliki arti gejala atau ketidakseimbangan diri karena pengaruh tekanan psikologis diri, sedangkan komponen dari luar memiliki arti tujuan yang ingin dicapai seseorang tersebut. Pendapat lain tentang motivasi juga dikemukakan oleh (Lee, 2010) dalam *Journal of Human Resource and Adult Learning* menyatakan bahwa :

“Motivasi seseorang dapat diukur dengan tingkat konsep tujuan yang dapat diakses dalam ingatannya. Semakin besar motivasi untuk mengejar tujuan maka individu tersebut akan lebih kuat dalam mengingat, memperhatikan dengan serius dan menata ulang konsep atau segala hal yang berkaitan dengan tujuannya”

Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat motivasi belajar seseorang dapat diukur dengan sejauh mana tindakan dan tingkah lakunya yang berhubungan dengan usaha mencapai tujuan dan hasil belajar yang diharapkan.

### **2.2.2 Macam – macam Motivasi Belajar**

Motivasi belajar memiliki berbagai macam, menurut (Syarif Bahri Djamarah, 2013: 46) motivasi belajar sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu :

#### (1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dalam diri seseorang tanpa membutuhkan adanya rangsangan dari luar. Seseorang yang telah memiliki motivasi intrinsik atau yang timbul dari dalam dirinya akan secara sadar melakukan kegiatan belajar tanpa perlu dorongan atau motivasi dari luar dirinya. Ia akan terus mengembangkan dirinya dan selalu ingin maju dalam proses pembelajarannya

#### (2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh adanya rangsangan dari luar dirinya sebagai penggerak untuk melakukan tindakan. Motivasi belajar yang dapat dikatakan ekstrinsik apabila seseorang ingin mencapai tujuan atau harapan tertentu terlepas dari hasil yang telah dipelajarinya. Berbagai macam cara dapat dilakukan oleh instruktur untuk membangun motivasi belajar ekstrinsik seseorang

(Sukmadinata, 2009: 67) memberi pendapat bahwa ada 3 jenis motivasi berdasarkan sifatnya, yaitu :

(1) Motivasi karena takut atau biasa disebut dengan fear motivation, yaitu seseorang bertindak atau berbuat sesuatu atas dasar ketakutan

(2) Motivasi karena insentif atau biasa disebut dengan incentive motivation, yaitu seseorang bertindak atau berbuat sesuatu perbuatan atas dasar mendapatkan imbalan atau insentif.

(3) karakter atau biasa disebut dengan attitude motivation atau self motivation, yaitu seseorang bertindak atas dasar diri sendiri tanpa ada pengaruh dari luar dirinya.

### **2.1.2 Ciri – ciri Motivasi Belajar**

Tingkat motivasi belajar setiap seseorang dapat diperhatikan dari sejauh mana perbuatan dan usahanya (tingkah laku) dalam proses menjalani proses yang telah dipilih dan diambil dalam mencapai apa yang ingin didapatkan. Hal ini dapat dipahami dengan melihat ciri motivasi belajar yang dijelaskan oleh (Sardiman, 2011) sebagai berikut :

(1) Tekun menghadapi tugas – tugas ( tetap belajar sebelum tugas – tugas selesai )

(2) sungguh – sungguh dalam menghadapi kesulitan ( tidak mudah menyerah ).

(3) memiliki minat tinggi untuk menyelesaikan masalah dalam jenjang yang lebih tinggi ( misalnya masalah keadilan, pemberantasan korupsi, politik, agama, ekonomi dan semacamnya )

(4) memiliki kesenangan belajar mandiri

(5) mudah bosan dengan tugas – tugas yang berulang – ulang (hal – hal yang bersifat mekanis, rutin sehingga tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri)

(6) dapat mempertahankan opini atau pendapatnya

(7) memiliki keyakinan yang tinggi

(8) merasa Bahagia ketika mencari tahu dan menyelesaikan masalah – masalah yang dihadapinya

Motivasi akan timbul dalam diri seseorang apabila ada rangsangan – rangsangan tertentu. Peran penting motivasi tidak hanya menumbuhkan tingkah laku namun juga mendorongnya untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan optimal.

#### **2.2.4 Faktor – faktor yang Mempengaruh Motivasi Belajar**

Motivasi belajar dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut (Mudjiyono, 2009: 64) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi belajar ada enam, yaitu :

(1) Cita – cita atau aspirasi individu

Cita – cita merupakan keinginan yang memiliki proses dan waktu yang panjang. Seseorang yang memiliki cita – cita atau kemauan ingin menjadi atau mendapatkan sesuatu akan memperkuat dorongan dan semangat belajar yang tumbuh dalam diri untuk mengarahkan tingkah lakunya dalam belajar

(2) Kemampuan belajar

Kemampuan belajar seseorang termasuk hal – hal yang ada dalam diri seseorang, antara lain adalah dalam mengamati, memperhatikan, ingatan, daya pikir, dan fantasi. Kemampuan belajar tersebut membuat perkembangan berpikir individu masing – masing menjadi suatu ukuran yaitu berpikir konkrit atau nyata dan berpikir rasional yang artinya berdasarkan pengamatan yang dikaitkan dengan kemampuan nalarnya. Individu yang memiliki kemampuan belajar tinggi akan memiliki motivasi belajar tinggi juga, hal ini terjadi karena adanya kesadaran untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam diri seseorang tersebut.

(3) Kondisi Jasmani dan rohani

Dalam diri seorang individu terdiri dari kesatuan antara psikologi dan fisik. Kondisi dari kedua hal tersebut memberi pengaruh yang besar pada motivasi belajar individu tersebut. Baik itu secara internal maupun secara eksternal

#### 4) Kondisi Lingkungan Kelas

Kondisi lingkungan kelas yang dimaksud merupakan semua unsur yang datang dari luar diri seseorang. Lingkungan peserta pelatihan atau individu pada umumnya yang terdiri dari tiga lingkungan, yaitu lingkungan keluarga, lingkungan pelatihan dan lingkungan masyarakat.

#### (5) Unsur – unsur dinamis belajar

Unsur – unsur dinamis dalam belajar merupakan unsur – unsur yang tidak stabil keberadaannya dalam proses individu belajar, kadang muncul dengan lemah dan bahkan hilang

#### (6) Upaya guru

Upaya guru yang dimaksud merupakan bagaimana seorang pendidik dalam mempersiapkan diri sebagai pengajar mulai dari menguasai materi, cara menyampaikan, metode, dan menarik perhatian peserta didiknya

### **2.1.3 Teknik Motivasi Belajar**

Teknik motivasi belajar merupakan metode untuk membangun dorongan belajar dalam diri seseorang. Ada beberapa macam teknik motivasi belajar menurut (Suwatno, 2011: 55) sebagai berikut :

#### (1) Teknik untuk menumbuhkan rasa tahu manfaat belajar

membentuk kemampuan rasa ingin tahu memiliki tujuan untuk dapat menganalisis keuntungan dan kerugian pada aktivitas dan materi yang telah dipelajari supaya seseorang memiliki kesiapan terlebih dulu dalam pengetahuan

#### (2) Teknik untuk menumbuhkan rasa butuh belajar

Melatih rasa kebutuhan akan belajar memiliki tujuan untuk mengetahui keuntungan yang diperoleh pada proses pembelajaran yang didapat terhadap cara memenuhi kebutuhan yang ada

(3) Teknik untuk menumbuhkan rasa mampu belajar

mengembangkan rasa keyakinan yang tinggi dan semangat dalam proses belajar pada seseorang akan kemampuan, pengetahuan dan mentalnya memiliki tujuan agar mampu mendapatkan hasil belajar yang optimal.

(4) Teknik untuk menumbuhkan rasa senang belajar

kemampuan mental sangat dibutuhkan dalam mengembangkan rasa bahagia dalam belajar. Rasa bahagia sendiri tumbuh dipengaruhi dengan keberhasilan, pencapaian, rasa butuh dan merasa mampu. Teknik ini memiliki tujuan supaya seseorang mampu bertahan dalam kondisi apapun dalam proses pembelajaran yang sedang dihadapi

(5) Teknik menumbuhkan kemampuan belajar

Menumbuhkan kemampuan belajar memiliki tujuan supaya seseorang lebih memiliki pengalaman dan ketrampilan dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya dengan optimal

(6) Teknik menumbuhkan kemampuan menilai hasil belajar

kemampuan menilai hasil belajar ini memiliki tujuan supaya seseorang mampu mengevaluasi diri sendiri dalam menghadapi kondisi dalam kelas. Seseorang tersebut diharapkan mampu mengetahui hal apa saja yang masih kurang dan masih perlu untuk melakukan perbaikan.

#### **2.1.4 Indikator Motivasi Belajar**

Motivasi memiliki beberapa indicator yang perlu diperhatikan. Pada penelitian ini indikator yang akan diambil peneliti berdasarkan pada indicator instrument menurut Glynn and Koballa (Chumbley, Haynes, & Stofer, 2015) dalam *Journal of Agricultural Education*, yaitu :

(1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dalam penelitian ini mencakup ketertarikan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang diikutinya, menyukai pelatihan yang relevan dengan



kehidupannya, dan dengan mengikuti pelatihan membuat dirinya merasa lebih bermakna

### (2) Efikasi Diri

Efikasi diri dalam penelitian ini mencakup keyakinan peserta pelatihan yang tinggi dalam memperoleh hasil maupun proses dengan maksimal, serta berusaha dengan sungguh – sungguh dalam mengikuti pelatihan

### (3) Motivasi Karir

Motivasi karir dalam penelitian ini adalah kemauan peserta pelatihan dalam mencari informasi terkait pelatihan yang sedang diikuti, memahami betul pelatihan yang sedang diikuti serta keterlibatan karir dengan pelatihan yang sedang diikuti

## **2.2 Minat Kerja**

Minat adalah ketetapan seseorang untuk terus mengamati atau menjalankan kegiatan dengan rasa senang. Menurut (Syah, 2010: 73) Minat merupakan keinginan yang sangat besar terhadap suatu hal. Minat kerja peserta pelatihan merupakan kecenderungan peserta pelatihan secara umum memiliki daya tarik terhadap serangkaian aktivitas dalam bertindak pada salah satu bidang pekerjaan, misal seperti pekerjaan administrasi, pekerjaan ilmiah atau pekerjaan di bidang kesenian

Daya tarik yang ditimbulkan dari luar dan juga datang dalam diri tersebut yang membuat minat pada seseorang tumbuh. Menurut (Dalyono, 2007: 82) Minat tinggi yang dimiliki seseorang adalah bekal yang utama untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai tersebut. Adapun pendapat lain yang mendukung, Minat pada setiap individu mengukur seberapa banyak Tindakan yang akan dibuat dalam berperan pada suatu aktivitas, semakin besar minat seseorang tersebut maka perhatian dan kepedulian yang diberikan dalam kegiatan akan semakin besar (Yusuf, 2005).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan bahwa minat adalah keinginan individu yang muncul baik dari dalam sendiri maupun dari luar yang bersifat relatif dari waktu ke waktu untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan dengan rasa senang.

### **2.2.1 Unsur – unsur Minat Kerja**

Minat merupakan bagian yang penting dalam suatu pekerjaan. Minat dapat disebut sebagai kecenderungan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang membuatnya senang. Minat memiliki beberapa unsur, menurut (Walgito, 2004) minat memiliki unsur – unsur :

#### (1) Kognisi (mengenal)

Minat seseorang pada suatu hal didahului dengan memperoleh akses dan informasi mengenai hal yang sedang diamati tersebut. Apabila akses informasi dan pengetahuan mengenai hal yang sedang diamati itu telah diperoleh maka seseorang tersebut cenderung akan berusaha mempersiapkan diri secara matang agar mendapatkan pekerjaan tersebut atau agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

#### (2) Emosi (perasaan)

Minat seseorang pada suatu hal memiliki unsur emosi karena dalam perhatian dan kepedulian yang telah diberikan tersebut disertai dengan perasaan tertentu (kebahagiaan)

#### (3) Konasi (Kehendak)

Minat seseorang pada suatu hal tentu memiliki unsur kehendak yang adalah kelanjutan dari unsur kognisi yang telah diterima dan dilaksanakan sesuai dengan yang diinatinya

### **2.2.2 Macam – macam Minat Kerja**

Ada 3 macam minat vokasional menurut Guilford dalam (Munandir, 1996: 23):

### (1) Minat Profesional

Minat profesional dikenal dengan tiga golongan, antara lain terhadap keilmuan, ekspresi dan kesejahteraan sosial. Minat ilmiah dimaksudkan pada ketertarikan orang pada hal yang memiliki sifat keilmuan, seperti : teori keilmuan, penelitian ilmiah, kerja laboratorium, ilmu profesional dan desain. Minat ekspresi estetis berkenaan dengan keaktifan orang dalam aktivitas atau kegiatan estetis, seperti menabuh gamelan, menulis karya sastra, bermain peran, atau menari. Minat kesejahteraan sosial merupakan kepedulian pada orang lain dalam berbagai aspek, seperti peduli terhadap keadaannya, Kesehatan, kesejahteraannya dan memiliki kesenangan Ketika membantu orang lain

### (2) Minat Komersial

Minat karena komersial adalah kecenderungan seseorang pada pekerjaan di bidang bisnis, yang dimaksudkan pada bisnisan atau pegawai kantor.

### (3) Minat Kegiatan Fisik

Ada tiga golongan pada minat di kegiatan fisik antara lain minat pada mekanik, pada kegiatan luar serta minat pada aviasi. Seseorang yang memiliki minat terhadap mekanik dan memiliki kesenangan pada pekerjaan yang berhubungan dengan membuat hal baru, membuat mesin, menjalankan mesin dan memperbaiki mesin. Minat kegiatan luar memiliki kaitan dengan kesenangan orang akan pekerjaan yang dilakukan di luar rumah. Minat pada aviasi merupakan kecenderungan seseorang pada hal yang berkaitan dengan penerbangan.

### **2.2.3 Cara Membangkitkan Minat Kerja**

Minat dalam diri seseorang dapat dibangkitkan dengan beberapa cara, menurut (Nasution, 2000: 15) berikut merupakan beberapa cara membangkitkan minat :

- (1) Bangkitkan suatu kebutuhan diri
- (2) Hubungkan dengan pengalaman di masa lalu.
- (3) Beri kesempatan untuk dapat meraih hasil dengan baik

(4) Memberikan pengenalan mengenai lingkungan kerja yang akan dihadapi,

#### **2.2.4 Indikator Minat Kerja**

Minat kerja memiliki beberapa indikator yang perlu untuk diperhatikan. Indikator minat kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat (Walgito, 2004) sebagai berikut :

##### **(1) Senang dan ketertarikan**

Perasaan senang dalam indikator ini dimaksudkan pada perasaan senang yang timbul dalam melaksanakan tugas – tugas dalam pekerjaan serta tertarik dalam bidang pekerjaan yang dihadapi.

##### **(2) Perhatian**

Perhatian merupakan suatu dorongan pada suatu hal yang muncul dari sebuah lingkungan. Perhatian yang dimaksud dalam indikator ini adalah perhatian terhadap tugas – tugas dan lingkungan pekerjaan

##### **(3) Kemauan**

Peserta pelatihan yang telah memiliki kemauan besar untuk bekerja maka dalam menyelesaikan tugasnya akan beretos kerja tinggi

##### **(4) Konsentrasi**

Konsentrasi merupakan pemusatan fungsi jiwa terhadap masalah suatu objek yang menjadi daya tarik. Konsentrasi yang dimaksud disini merupakan pemusatan fungsi jiwa terhadap tugas – tugas pekerjaan yang sedang dihadapi

##### **(5) Kesadaran**

Kesadaran yang dimaksud ini merupakan kepekaan seseorang untuk bertindak dalam melaksanakan tugas – tugas yang dikerjakan tanpa diminta lebih dulu untuk melakukannya

### 2.3 Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah kondisi individu yang membuat bersedia secara mental, fisik, pengetahuan dan ketrampilan dalam memberikan tanggapan atau respon tertentu terhadap keadaan yang sedang atau akan dihadapinya. Kondisi yang terus berubah dan proses penyesuaian diri akan berpengaruh pada seseorang dalam memberikan suatu respon. Menurut (Slameto, 2013) Menjelaskan bahwa kesiapan merupakan respon atau jawaban seseorang dalam menghadapi situasi dengan kondisi diri yang telah siap. adapun kondisi itu memiliki cakupan 3 hal, yaitu : (1) Mental, fisik dan emosional; (2) Motif, tujuan dan kebutuhan – kebutuhan; (3) ilmu, keahlian dan pemahaman lain yang telah dipelajari sebelumnya. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Dalyono, 2007: 82) kesiapan merupakan kemampuan dan karakter seseorang dalam berinteraksi dengan cara tertentu, karena pertumbuhan dan perkembangan fisiologi seseorang oleh situasi dan kondisi – kondisi yang dihadapinya setiap hari, kesiapan seseorang senantiasa akan mengalami perubahan secara kontemporer, Adapun kesiapan fisik merupakan kondisi tenaga yang cukup kuat dan Kesehatan tubuh yang baik, sedangkan kesiapan mental artinya memiliki motivasi dan daya tarik tinggi untuk melakukan suatu kegiatan tersebut. Menurut (Djaali, 2007) kesiapan merupakan kemampuan diri untuk menerima kondisi dan situasi lalu bertindak dengan cepat. Berdasarkan uraian diatas bahwa kesiapan seseorang merupakan tingkat kemampuan diri secara fisik maupun mental yang terus mengalami perkembangan untuk dapat menyesuaikan diri dengan situasi atau kondisi yang ada serta mampu memecahkan persoalan yang sedang dihadapinya.

Menurut pendapat (Hasibuan, 2003: 11) kerja merupakan suatu pengeluaran tenaga dan pikiran untuk memperoleh suatu imbalan tertentu. Adapun pendapat dari (Pandji, 2014: 70) menjelaskan bahwa kerja adalah kegiatan atau aktivitas yang dibutuhkan manusia. Kegiatan kerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang ada. Kebutuhan seseorang sendiri memiliki berbagai macam jenis, selalu berkembang dan berubah sesuai dengan sitasi dan kondisi yang ada. Pendapat lain dikemukakan oleh (Wowo, 2013) menyatakan bahwa kerja merupakan kegiatan yang melibatkan tenaga dan mental seseorang untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dengan cara yang paling tepat. Berdasarkan pendapat – pendapat tersebut, bahwa kerja merupakan serangkaian aktivitas tubuh dan pikiran yang telah

dikeluarkan guna mencapai tujuan tertentu yang dibutuhkan serta memberikan nilai tambah dalam kehidupan.

Menurut (Winkel & Sri Hastuti, 2012) kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang meliputi kematangan fisik, pengalaman dan mental serta kemauan tinggi dan kemampuan memadai untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang ada. Sedangkan menurut (Yustina & Sukardi, 2014) kesiapan kerja dapat dilihat pada suatu proses dan tujuan yang ada keterlibatan pada pengembangan kerja seseorang dan berhubungan dengan pengalaman, karakter, ilmu dan ketrampilan. Adapun (Firdaus, 2013: 2) memberikan pendapat bahwa kesiapan kerja seringkali disebut juga dengan *soft skills*, ketrampilan dalam bekerja, atau ketrampilan kesiapan kerja. Hal serupa dikemukakan oleh (Zirkle, 1998) dalam *Journal of Vocational and Technical Education* menjelaskan bahwa Ketrampilan kerja, berpikir kreatif, Kerjasama, memimpin dan bernegosiasi yang memiliki arti bahwa kesiapan dalam bekerja dapat juga meliputi : mampu membuat suatu keputusan, memecahkan permasalahan yang dihadapi, berpikiran kreatif, mampu bekerja sama, memimpin dan bernegosiasi. Menurut (Wulandari & Ilyas, 2015: 2) kesiapan kerja meliputi dari kemauan untuk bekerja sama, bersikap kritis, bertanggung jawab dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, pengalaman dan ketrampilan seseorang untuk memberikan jawaban atau memecahkan masalah yang sedang dihadapinya guna mencapai tujuan yang dikehendaknya.

### **2.3.1 Aspek – Aspek Kesiapan Kerja**

Ada beberapa aspek dalam kesiapan kerja menurut (Slameto, 2013) yaitu :

#### (1) Kematangan

Kematangan adalah hal yang menyebabkan terjadinya perkembangan karakter akibat dari kondisi yang terus berubah.. Pertumbuhan karakter mendasari pada perkembangan, sedangkan perkembangan berkaitan langsung dengan fungsi – fungsi ( tubuh dan jiwa ) sehingga terjadi diferensiasi.

#### (2) Kecerdasan

Adapun pendapat menurut J. Piaget dalam (Slameto, 2013) mengenai kecerdasan yaitu sebagai berikut :

(1) Sensori motor period ( 0-2 tahun )

Anak memiliki reaksi yang masih belum terkoordinasikan seperti adanya reflek. Pada saat ini akan terjadi perkembangan sensori motor

(2) preoperational period ( 2-7 tahun )

Pada tahap ini anak sudah mulai mempelajari nama – nama dari objek yang sama dengan yang dipelajarinya dari orang dewasa, hal ini dapat ditandai dengan :

(1) Memperoleh ilmu baru dan konsep – konsep

(2) Belum adanya ketetapan pada kecakapan yang dimilikinya (konsisten)

(3) Kurangnya kecakapan dalam berpikir, kurangnya kecakapan dalam membuat suatu rencana, masih berdasarkan pengalaman yang telah diperhatikan melalui benda atau tanda sebagai dorongan sensoris

(4) Anak masih bersifat egosentris.

(3) Concrete operation ( 7-11 tahun )

Pada tahap ini anak telah memiliki kestabilan dalam membuat pilihan (internal action) .Artinya anak mulai bisa berfikir lebih dulu sebelum melakukan Tindakan yang mungkin akan menimbulkan akibat – akibat tertentu pada dirinya. Anak tidak lagi berbuat coba – coba..

(4) Formal operation ( lebih dari 11 tahun )

Pada tahap ini, seorang anak tidak akan lagi terbatas pada objek yang bersifat konkret. Anak mulai dapat melakukan beberapa hal, seperti : 1) Ia telah dapat memandang kemungkinan melalui pikirannya, 2) Mulai dapat mengorganisasikan suatu kondisi atau situasi, 3) Dapat berpikir dengan benar, atau anak telah mampu memahami hubungan sebab akibat

### 2.3.2 Ciri – ciri kesiapan kerja

Menghadapi dunia kerja dengan persaingan yang semakin tinggi, tentu diperlukan persiapan diri yang matang baik secara fisik, mental, pengetahuan dan ketrampilan. Menurut (Pandji, 2014) ciri – ciri kesiapan kerja adalah ;

#### (1) Memiliki motivasi dalam diri

Motivasi dapat dikatakan juga sebagai kebutuhan dasar seseorang yang memberi dorongan untuk melakukan aktivitas/kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang memberi semangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### (2) Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Menyelesaikan suatu pekerjaan sangat diperlukan adanya kesungguhan dan keseriusan seorang tenaga kerja. Kesungguhan dan keseriusan ini menentukan keberhasilan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya supaya mendapatkan hasil yang maksimal, dan sesuai dengan target awal.

#### (3) Memiliki ketrampilan yang cukup

Ketrampilan yang cukup ini memiliki arti bahwa seorang tenaga kerja telah cakap dan cekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tenaga kerja ini telah memiliki penguasaan secara keseluruhan terhadap perbuatan yang akan dikerjakannya sehingga dapat memberikan alternatif lain dalam proses pengerjaan yang lebih efektif dan efisien

#### (4) Memiliki kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu karakter atau sikap seseorang untuk selalu menjalankan kegiatan sesuai dengan aturan – aturan yang ada ( tata tertib ). Tata tertib dibuat dengan tujuan untuk mengarahkan jalannya pekerjaan sesuai dengan rencana yang sudah dibentuk. Menghadapi dunia kerja, sikap disiplin ini sangat penting supaya tenaga kerja dapat meningkatkan prestasi kerja dan menjalankan tugasnya dengan benar sesuai dengan tujuan.

Menurut Yanto dalam (Pujiyanto & Arief, 2017) menyatakan bahwa ciri – ciri kesiapan kerja peserta pelatihan apabila telah memiliki pertimbangan, antara lain



(a) memiliki pertimbangan yang masuk akal, (b) memiliki kemauan tinggi, kemampuan untuk melakukan kerjasama, (c) telah mampu mengontrol diri dan emosinya, (d) kritis dalam bersikap, (e) memiliki keberanian untuk menerima konsekuensi atau tanggung jawab secara individual, (f) memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, (g) memiliki ambisi tinggi

Menghadapi dunia kerja yang terus berkembang dan persaingan semakin tinggi, ciri – ciri tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar pada seorang tenaga kerja untuk memiliki kesiapan baik secara mental, fisik, keahlian dan pengetahuan untuk dapat mengimbangi perubahan – perubahan yang ada.

### **2.3.3 Faktor – Faktor Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja memiliki faktor – faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Winkel & Sri Hastuti, 2012) antara lain :

- (a) Taraf Intelegensi, memiliki modal untuk mencapai tujuan sesuai dengan peranan yang dijalani
- (b) Bakat, memiliki kemampuan yang lebih unggul dalam dirinya di suatu bidang kognitif, pengetahuan, ketrampilan dan kesenian
- (c) Minat, memiliki daya tarik tersendiri pada peran atau pekerjaan yang dijalankan sehingga merasakan kebahagiaan ketika menjalaninya
- (d) Pengetahuan, memiliki informasi lebih pada bidang – bidang pekerjaannya dan peran yang sedang dijalankan
- (e) Keadaan jasmani, kondisi tubuh yang dimilikinya
- (f) Nilai kehidupan, seseorang memiliki pengaruh tugas yang sedang dijalaninya
- (g) Sifat – sifat, kepribadian atau kebiasaan seseorang sehari – hari dalam memberi respon suatu situasi, seperti teliti, ramah, pemarah, ceroboh, dll

Perbedaan dalam diri seseorang mengakibatkan perbedaan juga dalam berbagai hal. Menurut (Kartini, 1991) faktor yang dapat memberi pengaruh kesiapan kerja adalah faktor dalam diri dan faktor – faktor yang terdapat dari luar diri . Faktor dalam diri antara lain kecerdasan, kecakapan dan ketrampilan,

kemampuan dan minat, bakat, motivasi, Kesehatan, kebutuhan psikologis, cita – cita, kepribadian dan tujuan seseorang dalam bekerja, sedangkan faktor dari luar diri antara lain, lingkungan keluarga ( rumah ), rasa aman dalam pekerjaannya, lingkungan kerja, rekan dalam bekerja, kesempatan mendapatkan kemajuan, gaji dan hubungan dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kesiapan kerja memiliki dua faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor dari dalam diri dan dari luar diri. kedua faktor ini memiliki kaitan penting yang memberikan pengaruh pada seseorang dalam menyelesaikan tugasnya

#### **2.3.4 Prinsip – Prinsip Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja memiliki prinsip tersendiri, (Slameto, 2013) Prinsip itu antara lain :

- (a) semua aspek perkembangan dalam interaksi
- (b) memiliki jasmani dan rohani yang telah matang
- (c) pengalaman yang memberi pengaruh positif
- (d) kesiapan dasar seseorang untuk menjaankan aktivitas tertentu.

Adapun menurut (Dalyono, 2007) prinsip kesiapan kerja meliputi :

- (a) aspek aspek perkembangan berinteraksi dan membentuk kesiapan
- (b) pertumbuhan fisiologis seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman seseorang tersebut
- (c) pengalaman memiliki efek kumulatif dalam perkembangan
- (d) Pada saat tertentu dalam kehidupan seseorang menjalankan suatu kegiatan akan terbentuk kesiapan dalam diri tersebut.

#### **2.3.5 Indikator Kesiapan Kerja**

Indikator kesiapan kerja merupakan suatu kondisi atau situasi tertentu dimana seseorang telah memiliki kesiapan untuk memberikan respon atau jawaban pada pekerjaan yang dihadapinya. Indikator yang kan diambil dalam penelitian ini

berdasarkan dengan indicator kesiapan kerja menurut (Ranganathan, 2017: 11) dalam *Administrative Science Quarterly*, yaitu :

#### 1. Presentasi diri di tempat kerja

Presentasi diri di tempat kerja dalam penelitian ini memiliki maksud adalah peserta pelatihan memiliki kemampuan untuk memahami cara berpenampilan, bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta memiliki kedisiplinan dalam bekerja

#### 2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini memiliki maksud adalah peserta pelatihan memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja

#### 3. Kemandirian

Kemandirian dalam penelitian ini memiliki maksud adalah peserta pelatihan memiliki kemampuan menjaga kesehatan diri, memiliki kemampuan menjaga pola makan serta memiliki kesadaran untuk merawat diri dalam lingkungan pekerjaan

### **2.4 Penelitian Yang Relevan**

Berikut merupakan penelitian yang relevan dalam penelitian yang dilakukan penulis :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Indrawati, & Subarno, 2020), yang berjudul “ Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020 “. Menunjukkan bahwa Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran SMK Negeri 1 Surakarta yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{table}$  ( $F_{hitung} 14,589 > F_{table} 3,11$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama – sama meneliti tentang kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah variabel bebas yang diambil dan tempat penelitian

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa “. Menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Kemampuan manajerial, efikasi diri dan prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa yang ditunjukan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (  $0,000 < 0,05$  ).

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas dan tempat penelitian yang diambil.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Zuniarti & Siswanto, 2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Belajar, Kinerja Intensitas Pembimbing Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Pariwisata DIY”. Menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK Pariwisata DIY yang ditunjukan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,207, nilai signifikansi 0,0 dan *R square* sebesar 0,10

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas yang lain dan tempat penelitian yang diambil.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Mu'ayati & Margunani, 2014) yang berjudul “Pengaruh Praktik Kerja Industri (PRAKERIN), Penugasan Mata Diklat Produktif Akutansi dan Minat Kerja Siswa Terhadap Kesiapan

Menghadapi Dunia Kerja Siswa SMK Program Keahlian Akutansi di SMK N 1 Salatiga Tahun Ajaran 2013/2014”. Menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK N 1 Salatiga Program Keahlian Akutansi yang ditujukan dengan nilai  $0,000 < 0,05$

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas yang lain dan tempat penelitian yang diambil.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Laras & Rifai, 2019) yang berjudul “Pengaruh Minat dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik di BBPLK Semarang”. Menunjukkan bahwa minat dan motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar peserta didik di BBPLK Semarang ditujukan dengan nilai  $0,000 < 0,05$

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang minat dan motivasi belajar, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel independent.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Krisnamurti, 2017) yang berjudul “Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK”. Menunjukkan bahwa prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK yang ditujukan dengan nilai  $0,000 < 0,05$

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas dan tempat penelitian yang diambil.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, Kuart, & Tentama, 2020) yang berjudul “*The Influence of Work Competence, Learning Motivation, Independence and Discipline on Work Readiness of Vocational School*”

*Students in Cilacap Regency*". Menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa ditujukan dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas yang lain dan tempat penelitian yang diambil.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra, Lumbanraja, & Rini, 2020) yang berjudul "*Effect of Work Interest, Emotional Intelligence and Self-Efficacy of Achievement of Work Achievement with Work Motivation as Variable Intervening in PT Bank XYZ*". Menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ ditujukan dengan nilai  $0,015 < 0,05$

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang minat kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel independen dan tempat penelitian yang diambil.

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Sismoyo, Santosa, & Sayuti, 2021) yang berjudul "*The Effect of Work Motivation, Learning Achievement, and Work Practice Result on Work Readiness*". Menunjukkan bahwa motivasi kerja, prestasi belajar dan hasil praktek kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas 12 SMK Kabupaten Cilacap kejuruan metode kendaraan ringan tahun ajaran 2019/2020 ditujukan dengan nilai R hitung 0,673

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas dan tempat penelitian yang diambil.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Faizah & Indrawati, 2017) yang berjudul “*Effect of Learning Achievement of the Eye of Productive Training, Prakerin Experience, and Interest in Student Readiness Entering the World of Work*” menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Kraksaan Probolinggo ditunjukkan dengan nilai  $0,000 < 0,05$

Persamaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama – sama meneliti tentang pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel bebas yang lain dan tempat penelitian yang diambil.

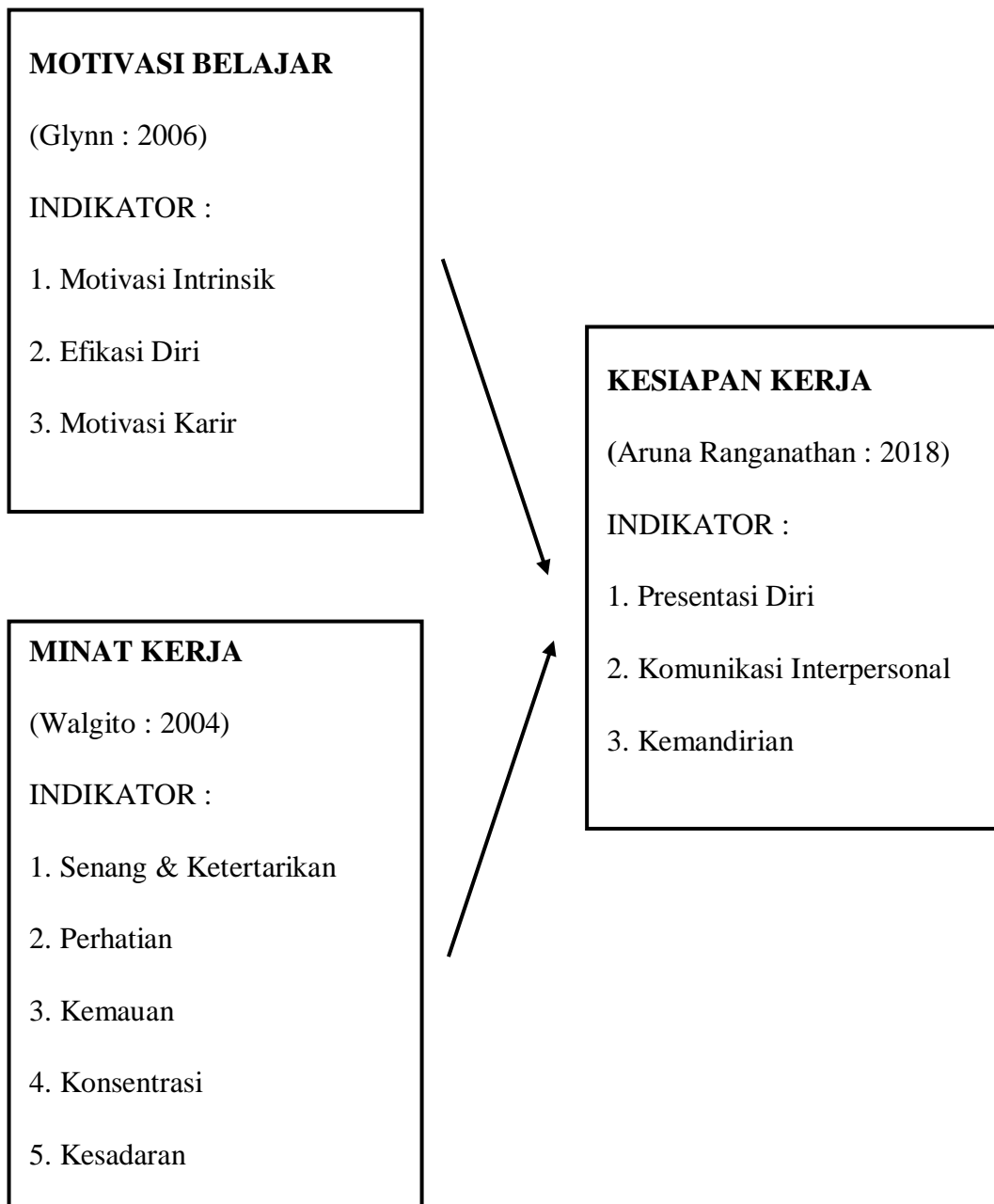
## **2.5 Kerangka Berpikir**

Persaingan yang ada di dunia kerja meningkat dan semakin selektif hal itu yang melatari dari kurangnya partisipasi dari usia kerja. Partisipasi yang rendah dari Angkatan kerja ini disebabkan tidak masuk dalam seleksi kerja serta tidak bisa bertahan dalam pekerjaan yang telah dimiliki. Menghadapi situasi di dunia kerja itu, Angkatan kerja harus bisa ikut serta dalam persaingan kerja yang ada selain itu juga didukung dengan peningkatan ketrampilan dan kepribadian yang baik untuk mengembangkan diri.

Pelatihan adalah sekumpulan kegiatan memiliki peran penting untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan keahlian, ketrampilan, pengalaman, pengetahuan serta kepribadian individu untuk bekal menghadapi situasi kerja yang terus mengalami perubahan. Motivasi belajar yang tinggi dan minat kerja yang besar memiliki peran yang penting untuk membentuk mental tenaga kerja dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja nanti

Kesiapan diri seseorang sangat dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja supaya bisa menghadapi situasi atau kondisi kerja seperti apa saja. Kesiapan kerja memiliki arti sebagai situasi atau kondisis seseorang yang bersedia atau siap secara pengetahuan, fisik, mental dan ketrampilan dalam menghapi situasi pekerjaan seperti apapun. Kesiapan kerja individu bisa diperhatikan melalui kemampuan dalam menghadapi suatu kondisi

Penelitian ini bila digambarkan maka dapat dilihat :



*Bagan 1 Kerangka Berpikir*



## 2.6 Hipotesis

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yaitu :

2.6.1 ada pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang

2.6.2 ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang

2.6.3 ada pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Proses penelitian peneliti memilih metode kuantitatif yang sifatnya deskriptif dan dalam pendekatannya peneliti memilih metode *expost facto*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengumpulkan datanya menggunakan instrument atau angket penelitian yang kemudian dianalisis atau statistic dengan tujuan untuk dapat menguji hipotesis sebelumnya (Sugiyono, 2009: 64)

Pendekatan *ex-post facto* merupakan metode dimana data penelitian didapat pada kejadian yang sudah terjadi dan peneliti tidak memanipulasi keadaan yang ada, dengan kata lain peneliti mengumpulkan fakta – fakta melalui pengukuran terhadap gejala yang telah terjadi sebelumnya dan mencari apa penyebabnya (Firdaus, 2013). Menurut (Sukardi, 2012: 31) pendekatan *ex – post facto* merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan dan menemukan bagaimana variable – variable yang ada dalam penelitian memiliki hubungan atau saling berpengaruh serta penyebab peristiwa – peristiwa atau perilaku tersebut dapat terjadi dan dilakukan terhadap program atau aktivitas yang telah berlangsung sebelumnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas penulis meneliti responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variable yang diteliti, yaitu bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara pengaruh variable bebas (motivasi belajar dan minat kerja) terhadap variable terkait (kesiapan kerja).

#### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian, pada penelitian ini lokasinya yaitu pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang. Waktu yang digunakan penelitian ini 5 minggu dengan rincian satu minggu pertama tahapan persiapan, minggu kedua dan ketiga terjun ke

lapangan dan pada minggu keempat dan kelima adalah penyusunan laporan penelitian

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah yang terdiri dari : Subjek atau obyek yang memiliki keunikan sendiri dan dipilih peneliti untuk dipelajari setelah itu diambil kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian adalah seluruh peserta pelatihan pada tahap IV tahun 2021 di BBPLK Semarang. Adapun jumlah peserta pelatihan tahap IV tahun 2021 pada masing – masing pelatihan yang dijadikan anggota populasi adalah sebagai berikut :

*Table 3 Populasi Penelitian*

No	Nama Pelatihan	Peserta tahap IV
1	Store Crew	30
2	Pengelola Administrasi Perkantoran	15
3	Administrasi Asistant	15
4	Fashion Drawing	20
JUMLAH		80

#### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan Sebagian dari total dan keunikan yang ada pada populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Sedangkan menurut (Nanang, 2011) sampel merupakan Sebagian dari populasi yang memiliki keunikan sama dan dipilih dengan harapan mampu mewakili populasi

Penentuan jumlah sampel penelitian ini , peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh (Suharsimi, 2010: 21), kalo subyeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya, kalo subyeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10 – 25% atau 20 – 25% atau lebih. Pada penelitian ini jumlah populasi pada peserta pelatihan di BBPLK Semarang tahap IV penelitian adalah berjumlah 80 orang. Maka berdasarkan jumlah tersebut peneliti menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Total sampling

merupakan metode mengambil total sampel sama dengan populasi yang ada (Arikunto 2010).

Menurut Gay, Mills dan Airasian dalam (Alwi, n.d.: 5) untuk penelitian korelasi diperlukan sampel sebesar 30 responden. Didukung dengan pendapat dari Borg dan Gall (Alwi, n.d.: 5) diperlukan sampel 15-30 responden setiap kelompok. *Purposive Sampling* merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009: 83)

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari peserta pelatihan berbasis kompetensi di BLK Ungaran yang berjumlah 30 responden. Hal dikarenakan peserta pelatihan di BLK Ungaran dengan BBPLK Semarang homogen atau sama

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variable penelitian adalah suatu nilai dari seseorang, objek dalam suatu aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipahami dan akan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2009). Sedangkan menurut (Syarifudin, 2010) variable penelitian merupakan konsep mengenai nilai yang terdapat pada suatu subyek penelitian yang memiliki jenis tertentu seperti kuantitatif atau kualitatif

Variable penelitian merupakan gejala yang ada dalam penelitian yang terjadi dengan memfokuskannya pada pengamatan. Dalam penelitian ini melibatkan dua variable yaitu :

#### **3.4.1 Variabel Bebas atau (*Independen Variabel*)**

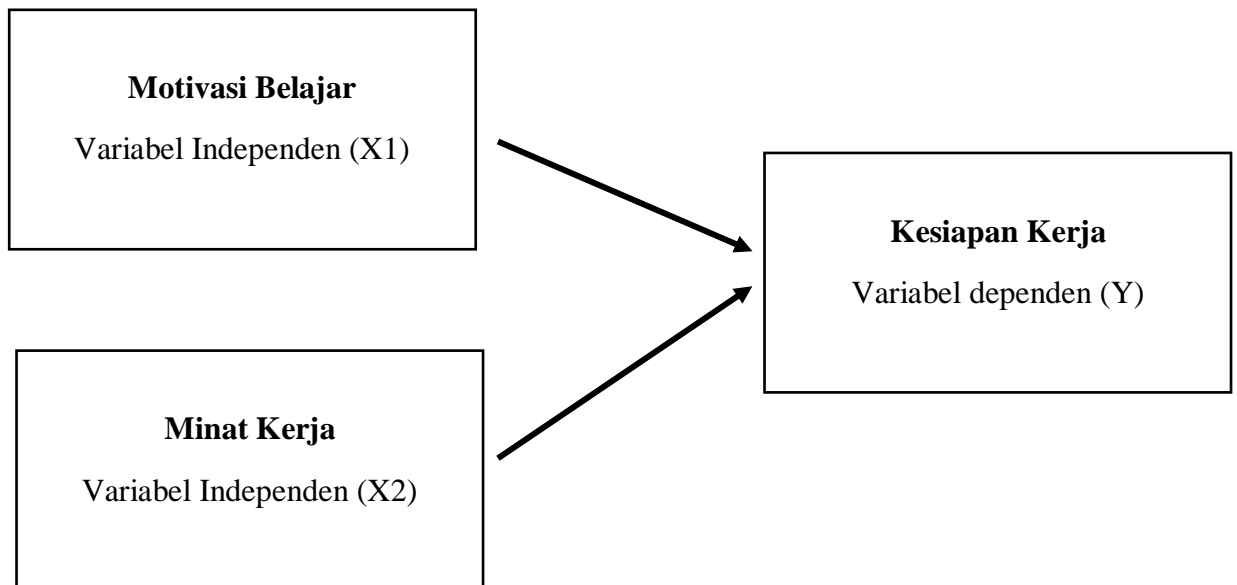
Variable bebas atau (*Independen variable*) merupakan variable yang mempengaruhi suatu gejala atau peristiwa yang biasa disimbolkan dengan (X) (Suharsimi, 2010). Berdasarkan teori pada penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah motivasi belajar dan minat kerja

#### **3.4.2 Variabel Terikat atau (*Dependent Variabel*)**

Variable terikat atau (*Dependen Variabel*) merupakan variable yang dipengaruhi oleh variable – variable bebas atau peristiwa yang biasanya

disimbolkan dengan (Y) (Suharsimi, 2010). Berdasarkan pada penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kesiapan kerja.

Ikatan antara variable Independen (X1) dan (X2) terhadap variable Dependen (Y) di penelitian ini adalah berikut :



*Bagan 2 Hubungan Keterikatan Variabel*

Definisi operasional variable merupakan definisi yang didasarkan pada sifat – sifat setiap variable yang didefinisikan dan dapat diamati juga. Maka variable dalam penelitian ini menggunakan definisi konsepsional sebagai berikut :

#### 3.4.3.1 Motivasi belajar

Motivasi belajar dalam penelitian ini memiliki maksud yaitu kekuatan dari dalam diri seseorang yang memberikan dorongan dan usaha untuk mengarahkan dan memelihara perilakunya dalam berupaya mengembangkan diri supaya mampu menjalankan tugas dan pekerjaan yang diminati dengan optimal. Adapun indicator dalam penelitian ini antara lain motivasi intrinsic, efikasi diri serta motivasi karir peserta pelatihan di BBPLK Semarang

#### 3.4.3.2 Minat Kerja

Minat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kecenderungan dan ketertarikan dalam diri seseorang yang memberi kekuatan untuk mendapatkan

keberhasilan maksimal dalam menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan dengan penuh kesenangan. Adapun indicator dalam penelitian ini antara lain senang dan ketertarikan, kemauan, perhatian, konsentrasi serta kesadaran peserta pelatihan di BBPLK Semarang

#### 3.4.3.3 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja yang dimaksud dalam penelitian in merupakan suatu kondisi dengan ketersediaan mental, pengetahuan dan ketrampilan serta fisik yang telah siap untuk menghadapi dunia kerja yang sebenarnya. Adapun indicator dalam penelitian ini antara lain presentasi diri di tempat kerja, komunikasi interpersonal serta kemandirian peserta pelatihan di BBPLK Semarang

#### 3.4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Variabel	Sub Indikator	Indikator	Item
Motivasi Belajar Menurut Glynn dan Koballa (2006)	- Motivasi Intrinsik	- Memiliki ketertarikan dalam pelatihan yang diikuti - Menyukai pelatihan yang relevan dengan kehidupan - Merasa lebih bermakna	
	- Efikasi Diri	- Memiliki keyakinan yang tinggi dalam memperoleh hasil maupun proses yang maksimal - Berusaha dengan sungguh – sungguh dalam mengikuti pelatihan	
	- Motivasi Karir	- Memiliki kemauan untuk mencari informasi tentang	

		<p>pelatihan yang sedang diikuti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami pelatihan yang sedang diikuti</li> <li>- Memahami keterlibatan karir dengan pelatihan yang sedang diikuti</li> </ul>	
<p>Minat Kerja Menurut Bimo Walgito (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Senang dan Ketertarikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyukai pekerjaan yang relevan dengan pelatihan yang diikuti</li> <li>- Memiliki dorongan untuk tetap bekerja</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhatian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemauan untuk mencari informasi</li> <li>- Memahami setiap informasi yang didapat</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemauan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki keinginan untuk berhasil</li> <li>- Memiliki kesungguhan dalam bekerja</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsentrasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus dan teliti</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesadaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami diri sendiri</li> <li>- Memiliki kemauan untuk introspeksi</li> <li>- Menempatkan diri sesuai dengan kondisi tertentu</li> </ul>	
<p>Kesiapan Kerja Menurut Aruna Ranganathan (2018)</p>	<p>Presentasi diri di tempat kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemampuan memahami cara berpenampilan</li> <li>- Bekerja tepat waktu</li> <li>- Bertanggung jawab dalam menjalankan tugas</li> </ul>	

		- Memiliki kedisiplinan dalam bekerja	
	- Komunikasi Interpersonal	- Memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja - Memiliki keberanian dalam menjalankan tugas	
	- Kemandirian	- Memiliki kemampuan menjaga kesehatan - Memiliki kemampuan menjaga pola makan - Memiliki kesadaran untuk merawat diri	

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data pada suatu penelitian maka dapat dilakukan dengan cara seperti wawancara, kuesioner, pengamatan, dokumentasi dan gabungan dari teknik pengumpulan data keempat – empatnya (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik angket atau kuesioner

#### 3.5.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah cara pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pertanyaan kepada responden untuk diberikan jawaban (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang pertanyaannya dibentuk secara tertutup. Teknik ini digunakan untuk dapat memperoleh data mengenai motivasi belajar, minat kerja serta kesiapan kerja peserta pelatihan

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang memiliki arti bahwa kuesioner telah ditentukan pilihan jawabannya, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah ada pada kuesioner. Pedoman perhitungan skor menggunakan



*skala Likert*. Model skala Likert yang digunakan adalah empat yang masing – masing memiliki skor sebagai berikut :

Jawaban : SS = 4

S = 3

TS = 2

STS = 1

### **3.6 Validitas Dan Reliabilitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Sebuah ujian dapat disebut valid apabila ujian itu mengukur apa yang akan diukur (Suharsimi, 2010). Tingkat tinggi dan rendahnya validitas suatu instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruksi. Menguji validitas konstruksi dapat menggunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*) (Sugiyono, 2009). Setelah instrument sudah dikonstruksi dengan landasan teori yang ada, maka instrumen akan dikonsultasikan pada yang ahli

Setelah selesai dikonsultasikan pada yang ahli, maka dilanjutkan dengan uji coba instrument. Instrument di uji coba pada sampel dari populasi, pengujian dilakukan dengan tujuan sebagai validitas external Jumlah sampel yang dipakai adalah 30 orang. Setelah data ditabulasikan, selanjutnya akan di uji validitas konstrus dengan analisis faktor, yaitu menghubungkannya antara skor item pada suatu faktor dan menghubungkan skor faktor pada skor total

Peneliti menggunakan software SPSS (*Statistical Program For Social Science*) v.17 for windows. Uji validitas menggunakan metode *Pearson correlation (Product Moment)*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total (Duwi, 2010)

Dengan kata lain menguji validitas dengan membandingkan skor *Pearson correlation (Product Moment)* pada skor  $r_{tabel}$  dengan  $n =$  jumlah sampel taraf

signifikansi 5%. Setelah diketahui hasil dari  $r_{hitung}$  maka dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  taraf signifikansi 5%. Kategori pengujiannya apabila skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  maka item soal tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih rendah maka item soal tersebut tidak valid. Berikut data hasil validitas instrument dari ketiga variable yang telah diuji coba pada 30 peserta pelatihan kerja di BBPLK Semarang.

*Table 4 Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel X1 (Motivasi Belajar)*

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	,704	,361	Valid	9	,653	,361	Valid
2	,632	,361	Valid	10	,835	,361	Valid
3	,472	,361	Valid	11	,470	,361	Valid
4	,639	,361	Valid	12	,638	,361	Valid
5	,446	,361	Valid	13	,569	,361	Valid
6	,781	,361	Valid	14	,515	,361	Valid
7	,806	,361	Valid	15	,529	,361	Valid
8	,603	,361	Valid				

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas Variabel X1 (Motivasi Belajar) diketahui jika semua instrumenya valid. Instrument yang dinyatakan valid tersebut karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

*Table 5 Hasil Analisis Validitas Instrument Variabel X2 (Minat Kerja)*

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	,510	,361	Valid	6	,660	,361	Valid
2	,607	,361	Valid	7	,629	,361	Valid

3	,540	,361	Valid	8	,735	,361	Valid
4	,592	,361	Valid	9	,841	,361	Valid
5	,618	,361	Valid	20	,730	,361	Valid

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas Variabel X2 (Minat Kerja) diketahui jika semua instrumennya valid. Instrument yang dinyatakan valid tersebut karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

*Table 6 Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel Y (Kesiapan Kerja)*

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	,779	,361	Valid	9	,749	,361	Valid
2	,669	,361	Valid	10	,619	,361	Valid
3	,635	,361	Valid	11	,698	,361	Valid
4	,767	,361	Valid	12	,478	,361	Valid
5	,699	,361	Valid	13	,602	,361	Valid
6	,733	,361	Valid	14	,564	,361	Valid
7	,552	,361	Valid	15	,577	,361	Valid
8	,715	,361	Valid				

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas Variabel Y (Kesiapan Kerja) diketahui jika semua instrumennya valid. Instrument yang dinyatakan valid tersebut karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Ujian dapat disebut reliabel bila hasilnya memiliki ketetapan (Suharsimi, 2010). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Program for Social Science*) v17 for windows. Uji reliabilitas menggunakan metode

*Cronbach's Alpha* dengan pengambilan keputusan menggunakan Batasan 0,6. Menurut Sekaran dalam (Duwi, 2010), reliabilitas yang kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Uji reliabilitas hanya item – item instrument yang dikatakan valid yang akan di uji, sedangkan pada item – item instrument yang dinyatakan tidak valid akan dihapus atau tidak diikutkan pada analisis berikutnya. Berikut adalah hasil dari pengujian reliabilitas ketiga variable.

*Table 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi Belajar), Variabel X2 (Minat Kerja), dan Variabel Y (Kesiapan Kerja)*

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
X1 (Motivasi Belajar)	,882	<b>Reliabel</b>
X2 (Minat Kerja)	,842	<b>Reliabel</b>
Y (Kesiapan Kerja)	,903	<b>Reliabel</b>

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistic deskriptif merupakan statistic untuk menganalisis suatu data dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebelumnya sebagaimana adanya dan kemudian diambil kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2009). Cara yang peneliti gunakan dalam menjawab rumusan masalah pertama dan kedua, yaitu menggambarkan pelaksanaan program motivasi belajar serta minat kerja dan kesiapan kerja dalam bentuk analisis deskriptif persentasi setiap variabel untuk selanjutnya diambil rata – rata hasil yang diperoleh.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\text{Presentase Skor \%} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Jumlah Skor Jawaban Ideal}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan data dengan rumus diatas kemudian didefinisikan dengan mengelompokan data interval nilai dan melengkapinya dengan kategori. Berikut langkah – langkah yang harus dilakukan yaitu :

1) Menentukan presentase skor tertinggi dan skor terendah

$$\text{Presentase skor tertinggi} = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Presentase skor terendah} = \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

2) Menentukan range presentase

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$100\% - 25\% = 75\%$$

3) Menentukan kelas interval

$$\text{Kelas Interval} = \frac{75\%}{4} = 18,75\%$$

Berikut adalah kategori skor variable motivasi serta sarana prasaran dan variable kesiapan kerja berdasarkan perhitungan :

No	Interval (%)	Kategori	
		Motivasi Belajar dan Minat Kerja	Kesiapan Kerja
1	81,25 – 100	Sangat Baik	Sangat Baik
2	62,50 – 80,25	Baik	Baik
3	43,75 – 61,50	Cukup Baik	Cukup Baik
4	25 – 42,75	Kurang Baik	Kurang Baik

### 3.7.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistic inferensial merupakan cara untuk menganalisis data dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Analisis ini menekankan pada hubungan antar variable dengan menggunakan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Tujuan dari analisis ini untuk mencari ada atau

tidaknya pengaruh antara dua variable yaitu motivasi belajar dan minat kerja dan kesiapan kerja. Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana namun sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, sebelum dianalisis memerlukan persyaratan seperti uji normalitas dan uji linieritas regresi

### 3.7.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui data tersebut terdistribusi dengan normal atau tidak normal. Menurut (Duwi, 2010) penelitian ini pengujiannya menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z*. Kategori yang digunakan bila signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika tidak signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

### 3.7.4 Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas dipakai untuk mengetahui dua variable menunjukkan hubungan yang sejalan atau tidak. Uji linieritas menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan jika Nilai *Deviation from Linierity* > 0,05 maka hubungan kedua variable adalah linier dan jika Nilai *Deviation from Linierity* < 0,05 maka hubungan kedua variable adalah tidak linier

### 3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda (Multipel)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dipakai untuk membuktikan pengaruh dua variabel atau lebih dengan skala interval. Menurut (Sugiyono, 2009) adalah analisis yang dipakai penelitian, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independent sebagai faktor predictor dimanupulasi. Persamaan analisis regresi linier secara umum untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan :

Y : kesiapan kerja

a : konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_k$  : koefisien variable bebas

$X_1, X_2$  : variable independent

$X_1$  : motivasi belajar

$X_2$  : minat kerja

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis menggunakan uji F untuk mengetahui variable motivasi belajar dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kategori yang digunakan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti motivasi belajar dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti motivasi belajar dan minat kerja tidak berpengaruh.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ( $H_a$ ) adalah terdapat pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang. Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis statistic, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) adalah tidak ada motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang.

### 3.7.6 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent, jika variable independent saling berhubungan, maka variable ini tidak orthogonal. Menurut (Imam, 2013) variable ortogonal merupakan variable independen yang nilai antar sesama variable independen sama dengan nol. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut : (1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variable independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen. (2) Menganalisis matrik korelasi variable – variable independent. Jika antar variable independent ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya hubungan yang tinggi antar variable independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas, multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variable independen. (3) Multikolonieritas dapat dipahami dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan

setiap variable independent manakah yang dijelaskan oleh variable independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variable independent menjadi variable dependen (terikat) dan diregresi terhadap variable independent lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variable independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independent lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

### **3.7.7 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pada pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection memandang situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain : 1) melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Uji white yang pada prinsipnya meregresi residual yang dikuadratkan dengan variable bebas pada model. Kriteria uji white adalah jika Prob Obs R square  $> 0,05$ , maka tidak ada heteroskedastisitas. Dasar analisis : a) jika ada pola tertentu b) jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteros



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang (BBPLK) berdiri pada tahun 1951 dengan awalnya bernama Pusat Latihan Kerja (PLK) Semarang yang bertempat di Jalan Mataram No. 1. Pada tahun 1979 kepanjangan PLK Semarang diubah menjadi Pusat Latihan Kejuruan (PLK). Pada tahun 1982 PLK Semarang dengan bantuan *International Bank for Reconstruction and Development (IBRD)* direlokasi ke tempat yang sekarang di Pedurungan Semarang, dan beganti nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang bertempat di jalan Brigjen Sudiarto No. 118, Semarang.

Sejak tahun 2001 sampai dengan tahun 2004 BLKI Semarang menjadi UPTD Dinas Tenga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Kemudian pada tahun 2005 BLKI Semarang kembali dialihkan pengelolaannya kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, dan selanjutnya sejak tahun 2006, BLKI Semarang merupakan UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans RI yang pada tahun 2010 menjadi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Pada tahun 2015 Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI berubah nomenklatur menjadi Kementrian Ketenagakerjaan RI dan sesuai Permenaker No. 21 Tahun 2015 menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang.

##### 4.1.2 Tugas dan Fungsi

BBPLK Semarang dalam menyelenggarakan pelatihan kerja untuk masyarakat, mempunyai tugas dan fungsi. Tugas BBPLK yaitu melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan dan sertifikasi tenaga kerja, dan tenaga pelatihan. Kemudian memiliki fungsi sebagai berikut : 1) Penyusunan rencana, program dan anggaran; 2) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan; 3) Pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, tenaga pelatihan, lembaga pelatihan; 4) Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga

pelatihan; 5) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan; 6) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

#### 4.1.3 Visi dan Misi

BBPLK Semarang dalam melaksanakan tugas dan fungsi memiliki visi dan misi dalam pelaksanaan program kerjanya. Visi dan misi dari BBPLK Semarang sebagai berikut :

Visi : “ Menjadi Lembaga Pelatihan Kerja Yang Unggul, Bermartabat dan Diakui Dunia Industri

Misi : “ Menciptakan Tenaga Kerja Yang Kompeten dan Memiliki Etos Kerja Tinggi Melalui Pelatihan Kerja, Sertifikasi, dan Kemitraan”

#### 4.1.4 Kejuruan dan Jenis Pelatihan

BBPLK Semarang menyelenggarakan berbagai pelatihan kerja yang terdiri dari 2 kejuruan, yaitu :

*Table 8 Daftar Jenis Pelatihan di BBPLK Semarang*

No	Kejuruan	Jenis Pelatihan
1	Bisnis Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing</li> <li>- Export Import</li> <li>- Teknisi Akutansi</li> <li>- Administator Gudang</li> <li>- Junior Administrasi Asisten</li> <li>- Pengelola Administrasi Perkantoran</li> <li>- Perbankan / Account Officer</li> <li>- Member Relation Officer</li> <li>- Customer Service</li> <li>- Bahasa Jepang</li> <li>- Sekretaris</li> <li>- Store Crew</li> <li>- Teknisi Sekretaris</li> </ul>

2	Fashion Technology	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asisten Desainer Busana Produksi</li> <li>- Asisten Desainer Busana Kreasi</li> <li>- Penjahit Pakaian Dasar</li> <li>- Penjahit Pakaian Anak</li> <li>- Penjahit Pakaian Wanita / Pria Dewasa</li> <li>- Operator Garmen</li> <li>- Operator</li> <li>- Bordir</li> <li>- Kerajinan Tangan (Handicraft)</li> <li>- Pembatik</li> <li>- Ecoprint Batik</li> <li>- Tata Niaga Mode</li> <li>- Teknisi Fashion Desainer</li> </ul>
---	--------------------	---

#### 4.1.5 Keadaan Fisik dan Fasilitas

Keadaan fisik BBPLK Semarang yang memiliki luas lahan sebesar 6,7 Ha terdapat berbagai fasilitas pendukung. Fasilitas pendukung dalam penyelenggaraan pelatihan adalah hal penting untuk kelancaran proses pelatihan, bahkan dapat dikatakan bahwa kualitas kelulusan dalam pelatihan kerja dipengaruhi juga oleh fasilitas belajar yang ada

BBPLK Semarang memiliki beberapa bangunan dan fasilitas yang terdiri dari :

*Table 9 Daftar Sarana dan Prasarana di BBPLK Semarang*

No	Fasilitas	Jumlah
1	Bangunan kantor	2 Unit
2	Ruang teori	20 Kelas
3	Kios 3 in 1	1 Unit
4	Perpustakaan	1 Unit
5	Ruang rapat	1 Unit

6	LSP P II	1 Unit
7	Aula (Kapasitas 100 orang)	1 Unit
8	Auditorium (Kapasitas 1500 orang)	1 Unit
9	Laboratorium Administrasi Perkantoran	8 Ruang
10	Laboratorium Retail	1 Ruang
11	Laboratorium Resto	1 Ruang
12	Laboratorium Bahasa	2 Ruang
13	Laboratorium Customer Service	1 Ruang
14	Laboratorium Akutansi	2 Ruang
15	Laboratorium Sekretaris	1 Ruang
16	Asrama (Kapasitas 500 Orang)	92 Kamar
17	Studio Catwalk	1 Unit
18	Studio Kreasi	1 Unit
19	Studi Produksi	1 Unit
20	Studio Fashion Business & Management	1 Unit
21	Guest House	2 Unit
22	Masjid	1 Unit
23	Internet Hotspot	14 Area
24	Pos Satpam	1 Unit
25	Gerai ATM	2 Unit
26	Lahan Parkir	+/- 50 Mobil & 250 Motor
27	Lapangan Sepak Bola	1 Unit
28	Lapangan tennis	1 Unit
29	Lapangan Bola Volley	1 Unit
30	Lapangan Tenis Meja	1 Unit

BBPLK juga memiliki kemitraan dengan perusahaan atau industry termasuk dengan PHRD (Paguyuban HRD) dan plan internasional Indonesia. Kantornya bertempat di jalan Brigjen Sudiarto No. 118 Telp / Fax (024) 67122680

Pedurungan, Semarang, Jawa Tengah. Tempat pelatihannya sendiri sangat nyaman karena areanya terletak 150 meter dari depan gedung pusat sebelah jalan

#### 4.1.6 Keadaan Ketenagaan dan Peserta Pelatihan

BBPLK Semarang dalam operasional kegiatannya didukung oleh ketenagaan yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Berikut ini adalah keadaan ketenagaan (nominatif April 2021) di BBPLK Semarang :

*Table 10 Statistika Pegawai di BBPLK Semarang berdasarkan golongan*

NO	GOL	BAGIAN				JUMLAH
		STRUKTURAL	STAFF	CPNS	INSTRUKTUR	
1	IV	6	1	-	4	11
2	III	4	27	18	62	111
3	II	-	8	3	5	16
4	I	-	4	-	-	4
	JUMLAH	10	40	21	71	142

Berdasarkan data pada table di atas menunjukkan bahwa kapasitas dan keberadaan dari ketenagaan di BBPLK Semarang sudah sangat mendukung terhadap pelaksanaan program/kegiatan pelatihan kerja. Dari jumlah instruktur sebagai tenaga pengajar hingga bagian struktural cukup memadai tingkat pendidikannya untuk memenuhi kualifikasi sebagai penyelenggara pelatihan, berikut merupakan tabel ketenagaan berdasarkan pendidikannya :

*Table 11 Statistika Pegawai BBPLK Semarang berdasarkan pendidikan*

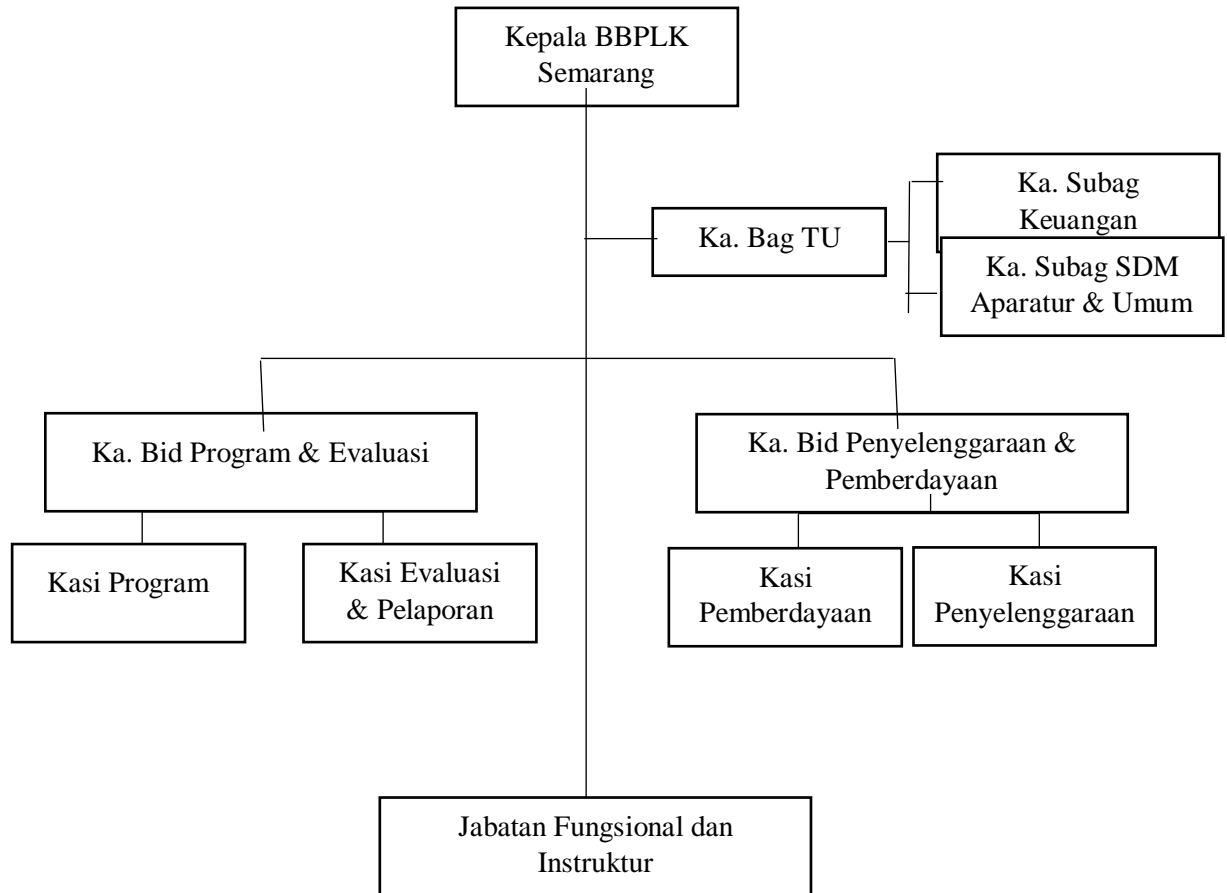
NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S2	21
2	S1	77
3	D4	3
4	D3	30
5	D2	1

6	SMA	5
7	SMP	2
8	SD	3
JUMLAH		142

Selanjutnya mengenai peserta pelatihan di BBPLK Semarang. Setiap tahunnya BBPLK Semarang membuka pendaftaran pelatihan. Pendaftaran dibuka secara online melalui website SISNAKER. Seluruh masyarakat di Indonesia memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihannya, namun dimasa pandemi ini kuota untuk peserta pelatihan dibatasi hanya sekitar pulau jawa saja. Peserta pelatihan diutamakan untuk masyarakat yang kurang mampu dan tidak memiliki peluang untuk mengembangkan dirinya, namun untuk beberapa pelatihan memiliki kualifikasi atau syarat ketrampilan yang harus sudah dimiliki sebelumnya. Setiap pelatihan mempunyai durasi pelatihan yang berbeda – beda mulai dari 160 JP (1 bulan), 240 JP (1,5 bulan), 260 JP (2 bulan), 320 JP (2,5 bulan), 480 JP (3 bulan). Pelatihan kerja dibagi ke dalam tahapan – tahapan atau Angkatan – Angkatan.

#### **4.1.7 Struktur Organisasi**

BBPLK Semarang dalam operasional pelaksanaan pelatihan kerja, bagian tata usaha, bidang program dan evaluasi, bidang penyelenggaraan dan pemberdayaan, serta instruktur sebagai tenaga pengajar dalam pelaksanaan pelatihan kerja mempunyai tugasnya masing – masing. Berikut ini adalah began struktur organisasi BBPLK Semarang :



*Bagan 3 Struktur Organisasi BBPLK Semarang*

#### **4.1.7.1 Sub Bagian Tata Usaha**

tata usaha memiliki tugas menyiapkan rencana kerjaan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dokumentasi, perpustakaan, perlengkapan dan rumah tangga, pengelolaan bengkel, mesin dan peralatan pelatihan, surat menyurat serta pelaporan Balai.

#### **4.1.7.2 Seksi Program dan Evaluasi**

Seksi program dan evaluasi mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pengembangan program pelatihan melalui TNA dan pemberdayaan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan program.

### **4.1.7.3 Seksi Penyelenggaraan dan Pemberdayaan**

Bagian penyelenggaraan memiliki tugas membuat rencana kerja aktivitas teknis operasional dan kebijakannya dalam seleksi calon tenaga kerja, Kerjasama, pelaksanaan pendayagunaan fasilitas, monitoring, evaluasi dan pelaporan. Sedangkan seksi pemberdayaan mempunyai tugas membuat rencana aktivitas teknis operasional, pelaksanaan pemasaran, pendaftaran calon peserta pelatihan, informasi lulusan dan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pemasaran dan informasi.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Motivasi Belajar**

Motivasi belajar memiliki pengaruh pada kesiapan kerja peserta pelatihan, dalam penelitian ini diteliti menggunakan tiga sub variabel. Tiga sub variabel yang akan diteliti tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa indikator. Sub variabel motivasi belajar dalam penelitian ini diteliti berdasarkan 1) Motivasi intrinsik yang terdiri dari memiliki ketertarikan dalam pelatihan yang diikuti, menyukai pelatihan yang relevan dengan kehidupan dan merasa lebih bermakna 2) Efikasi diri yang terdiri dari memiliki keyakinan yang tinggi dalam memperoleh hasil maupun proses yang maksimal, berusaha dengan sungguh – sungguh dalam mengikuti pelatihan 3) Motivasi karir yang terdiri dari memiliki kemauan untuk mencari informasi tentang pelatihan yang sedang diikuti, memahami pelatihan yang sedang diikuti, memahami keterlibatan karir dengan pelatihan yang sedang diikuti.

Motivasi belajar peserta pelatihan di BBPLK Semarang dapat dilihat berdasarkan data dan penjelasan berikut :

#### **4.2.1.1 Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik merupakan hal yang penting dalam penyelenggaraan suatu pelatihan. Motivasi intrinsik ditentukan dengan ketertarikan peserta pelatihan dengan pelatihan yang sedang diikutinya, motivasi intrinsik setiap individu ini diharapkan dapat membentuk peserta pelatihan yang sesuai dengan apa yang diminatinya.



Peningkatan motivasi ini pada peserta pelatihan diharapkan tidak hanya pada proses pelatihan saja, namun juga ketika sudah memasuki dunia kerja. Pelatihan memberikan pengalaman – pengalaman baru yang penting untuk membuat peserta pelatihan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja

#### **4.2.1.2 Efikasi Diri**

Peserta pelatihan yang sudah memiliki keyakinan dan bersungguh – sungguh dalam proses pelatihan yang diikuti tentu akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi. Motivasi belajar yang tinggi tersebut akan memberikan kekuatan pada peserta pelatihan tersebut untuk melakukan hal yang terbaik baik dalam proses pelatihannya maupun ketika nanti terjun di dunia pekerjaan. Peserta pelatihan yang telah memiliki keyakinan dan bersungguh – sungguh dalam mengikuti pelatihan akan mengalami peningkatan motivasi untuk bertahan dan melakukan yang terbaik pada aktivitas selanjutnya.

Keyakinan dan bersungguh – sungguh dalam menjalani aktivitas baik dalam proses pelatihan maupun ketika nanti terjun di dunia kerja merupakan modal yang penting untuk kesiapan mental dan sikap peserta pelatihan selama melakukan pekerjaan.

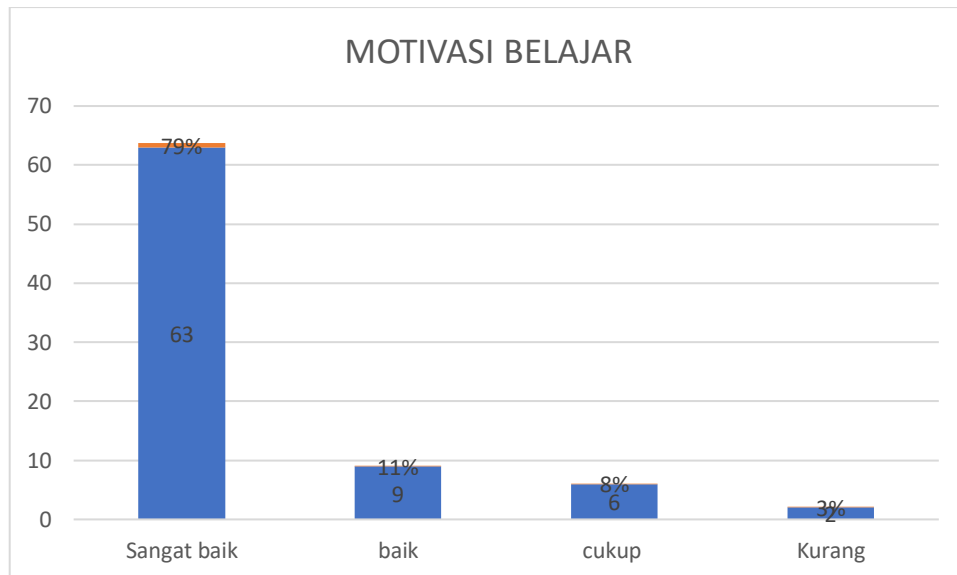
#### **4.2.1.3 Motivasi Karir**

Memiliki kemauan untuk mencari informasi tentang pelatihan yang sedang diikuti dan memahami pelatihan apa yang sedang diikuti serta keterlibatannya dengan karir yang akan ditempuh merupakan kebutuhan yang penting untuk peserta pelatihan. Apabila setiap peserta pelatihan telah memahami kaitan dan relevansi pelatihan yang sedang diikuti dengan karir yang akan ditempuh nanti maka motivasi untuk belajar semakin meningkat. Peserta pelatihan akan bersemangat dan bersungguh – sungguh untuk melakukan yang terbaik.

Kemauan mencari informasi tentang pelatihan yang sedang diikuti dan memahami keterlibatannya dengan karir yang akan ditempuh nanti membuat masyarakat lebih memiliki kesiapan ketika akan turun dalam dunia kerja nanti.

Berdasarkan uraian indikator yang telah dijabarkan diatas, motivasi peserta pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang memperoleh hasil yaitu sebanyak

79 % peserta menyatakan sangat baik, 11 % peserta menyatakan baik, 8 % peserta menyatakan cukup baik, dan 3 % peserta menyatakan kurang baik. Berikut merupakan tabel diagram tingkat motivasi belajar dari peserta pelatihan di BBPLK Semarang



*Bagan 4 Persentase Motivasi belajar peserta pelatihan di BBPLK Semarang*

Menurut tabel diagram diatas dapat dipahami bahwa tingkat motivasi belajar dari jumlah 80 peserta pelatihan sebanyak 79 % atau 63 peserta menyatakan sangat baik, 11 % atau 9 peserta menyatakan baik, 8 % atau 6 peserta menyatakan cukup baik dan 3 % atau 2 peserta menyakatan kurang baik. Diagram tersebut dapat diartikan bahwa sub variabel motivasi belajar pesrta pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang termasuk dalam kategori sangat baik. Dilihat dari nilai presentase kategori sangat baik sejumlah 79 % yang menjadi nilai dominan

#### **4.2.2 Minat Kerja**

Minat kerja memiliki pengaruh pada kesiapan kerja peserta pelatihan, dalam penelitian ini diteliti menggunakan lima sub variabel. Kelima sub variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa indicator. Sub variabel kesiapan kerja dalam penelitian ini diteliti berdasarkan 1) Senang dan ketertarikan yang terdiri dari menyukai pekerjaan yang relevan dengan pelatihan yang diikuti serta memiliki kemauan untuk bekerja 2) Perhatian yang terdiri dari kemauan untuk menemukan

informasi dan mengingatnya dengan benar 3) Kemauan yang terdiri dari memiliki keinginan untuk berhasil serta berusaha dengan sungguh – sungguh 4) Konsentrasi yang terdiri dari fokus menyelesaikan tugas dengan cermat 5) Kesadaran yang terdiri dari memahami diri sendiri, memiliki niat untuk introspeksi serta menempatkan diri sesuai dengan etika.

Minat kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang dapat dilihat berdasarkan data dan penjelasan berikut :

#### **4.2.2.1 Senang dan ketertarikan**

Menyukai pekerjaan yang relevan dengan pelatihan yang diikuti serta memiliki kemauan untuk bekerja bagi peserta pelatihan dapat meningkatkan produktivitas pada kinerjanya. Hal ini merupakan kelebihan untuk peserta pelatihan yang senang dan tertarik dengan pekerjaan yang dijalani karena dengan meningkatnya produktivitas maka akan meningkat pula kualitas pada suatu perusahaan tempat peserta pelatihan itu akan bekerja

Rasa senang dan ketertarikan pada peserta ini memang perlu untuk diketahui baik oleh individu sendiri maupun instruktur supaya peserta pelatihan mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan minatnya dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja lebih baik.

#### **4.2.2.2 Perhatian**

Mencari informasi berkaitan dengan cita – cita dan memperhatikan informasi yang diperoleh dengan seksama merupakan hal yang penting untuk dilakukan peserta pelatihan. Keterampilan yang berkaitan dengan pelatihan yang sedang dijalani memberikan peningkatan produktivitas peserta pelatihan dalam bekerja. Memperhatikan setiap informasi yang ada juga diperlukan untuk mengetahui hal apa yang mesti dilakukan dan apa yang akan didapatkan nantinya.

Perhatian pada pekerjaan yang akan dijalani ketika nanti selesai dari proses pelatihan dengan mencari informasi dan memperhatikan setiap penjelasan mengenai dunia kerja merupakan hal modal bagi peserta pelatihan untuk membentuk kesiapan fisik dan mental sebelum terjun secara langsung dalam dunia kerja.

#### **4.2.2.3 Kemauan**

Keinginan dalam diri untuk berhasil dalam menjalankan pekerjaan serta selalu bersungguh – sungguh ketika mengerjakan tugas – tugas yang ada adalah modal yang dibutuhkan peserta pelatihan ketika akan menghadapi dunia kerja nanti. Dengan memiliki modal tersebut maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kualitas kinerja membaik dan produktivitas perusahaan akan semakin meningkat.

Kemauan merupakan bagian penting dalam kehidupan. Tanpa adanya kemauan pada diri seseorang maka setiap aktivitas yang dijalannya hanya berserah saja tidak ada keinginan untuk mengembangkan diri lebih baik lagi. Dengan adanya kemauan yang tinggi pada seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya maka akan selalu mengembangkan diri untuk tetap lebih baik.

#### **4.2.2.4 Konsentrasi**

Konsentrasi dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang penting dan dibutuhkan oleh seseorang. Peserta pelatihan yang sudah mampu konsentrasi dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya dengan teliti dan tepat waktu adalah kelebihan yang penting untuk suatu perusahaan.

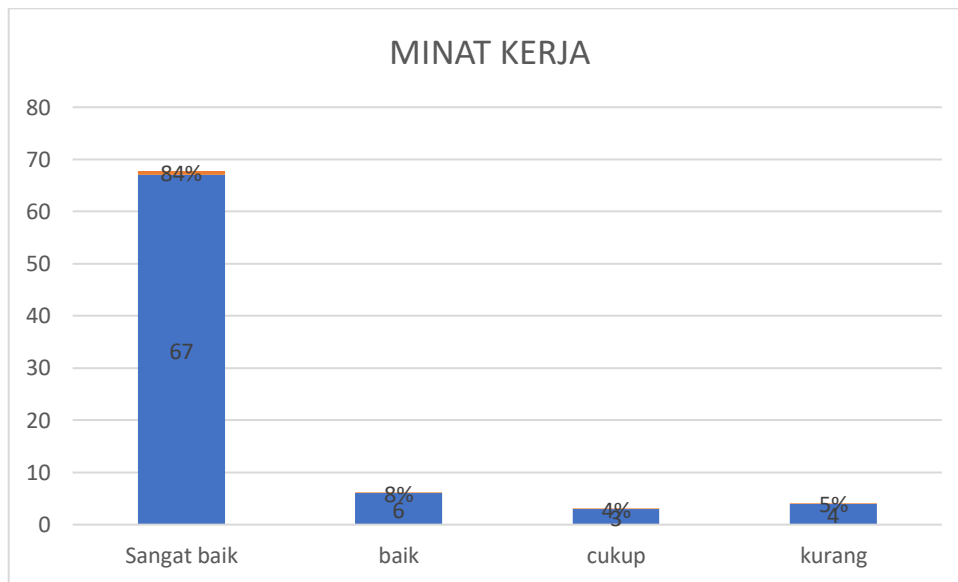
Cermat berkaitan langsung dengan fokus dalam bekerja. Peserta pelatihan sebagai calon tenaga kerja harus memiliki konsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Konsentrasi yang tinggi ini selain dapat meningkatkan kualitas pekerjaan juga mencegah terjadinya kesalahan – kesalahan dalam kerja.

#### **4.2.2.5 Kesadaran**

Memiliki kesadaran diri artinya memahami terhadap kepribadian sendiri, termasuk dalam kemampuan dan kelemahannya, memahami kelebihan dan kekurangan serta emosi dalam diri sehingga bisa menyesuaikan diri

Dengan peserta pelatihan yang nantinya akan menjadi calon tenaga kerja, dan telah memiliki kesadaran akan dirinya sendiri maka telah memiliki kesiapan fisik dan mental untuk menghadapi dunia kerja dan mampu bertahan lebih lama.

Berdasarkan uraian indicator yang telah dijabarkan diatas, motivasi peserta pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang memperoleh hasil yaitu sebanyak 84% peserta menyatakan sangat baik, 8% peserta menyatakan baik, 4% peserta menyatakan cukup baik, 5% peserta kurang baik. Berikut merupakan tabel diagram tingkat minat kerja dari peserta pelatihan di BBPLK Semarang



*Bagan 5 Persentase minat kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang*

Menurut tabel diagram diatas dapat dipahami bahwa tingkat minat kerja dari jumlah 80 peserta pelatihan sebanyak 84% atau 67 peserta menyatakan sangat baik, 8% atau 6 peserta menyatakan baik, 4% atau 3 peserta menyatakan cukup baik dan 5% atau 4 peserta menyatakan kurang baik. Diagram tersebut dapat diartikan bahwa sub variabel minat kerja peserta pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang termasuk dalam kategori sangat baik. Dilihat dari nilai presentase kategori sangat baik sejumlah 84% yang menjadi nilai dominan

#### **4.2.3 Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini. Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang telah memiliki kesiapan sifat atau kekuatan dalam diri untuk memberikan respon atau jawaban dalam mencapai memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kegiatan yang dikerjakan dalam situasi pekerjaan. Seorang Angkatan kerja baik yang telah memiliki pekerjaan atau yang belum memiliki, kesiapan kerja sangat dibutuhkan agar mampu

lolos dalam seleksi dunia kerja dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja lebih lama. Membentuk kesiapan kerja seseorang dapat juga melalui berbagai pengembangan, salah satunya adalah program pelatihan.

Kesiapan kerja yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan tiga sub variabel. Ketiga sub variabel tersebut kemudian akan dijabarkan menjadi beberapa indikator. Sub variabel kesiapan kerja dalam penelitian ini diteliti berdasarkan 1) Presentasi diri di tempat kerja yang terdiri dari memiliki kemampuan memahami cara berpenampilan, bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan memiliki kedisiplinan dalam bekerja 2) Komunikasi Interpersonal yang terdiri dari memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki keberanian dalam menjalankan tugas 3) Kemandirian yang terdiri dari memiliki kemampuan menjaga kesehatan, memiliki kemampuan menjaga pola makan dan memiliki kesadaran untuk merawat diri.

Kesiapan kerja pada peserta pelatihan di BBPLK Semarang dapat dilihat berdasarkan data yang telah diambil dan penjelasannya sebagai berikut :

#### **4.2.3.1 Presentasi diri di tempat kerja**

Dunia kerja yang akan dihadapi peserta pelatihan nanti tidak hanya membutuhkan kompetensi saja, melainkan juga presentasi diri di tempat kerja nanti. Presentasi diri ini meliputi memiliki kemampuan memahami cara berpenampilan, bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan memiliki kedisiplinan dalam berkerja. Setelah proses pelatihan selesai, pesera pelatihan akan menghadapi seleksi dalam dunia pekerjaan. Mereka akan menghadapi tuntutan kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.

Setiap peserta pelatihan akan bertemu situasi yang baru dari saat mengikuti pelatihan. Mereka harus mampu memahami kondisi dari cara berpenampilannya dan saat melaksanakan tugas – tugas dalam pekerjaan. Lingkungan kerja juga tentu akan menuntut peserta mampu beradaptasi dengan aturan – aturan seperti harus tepat waktu saat bekerja, disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

#### **4.2.3.2 Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal dalam dunia kerja sangat diperlukan oleh peserta pelatihan nanti. Peserta akan menemukan teman – teman baru dengan masing – masing memiliki kepentingan yang berbeda. Untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kadang menuntut untuk menjalin kerja sama dalam menjalankan tugas maka peserta dituntut mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja yang lain. Selain itu, peserta juga dituntut kapan menjalankan tugas dan kapan untuk menjalin hubungan dengan rekan, maka dari itu peserta dituntut ketika memasuki dunia kerja berani menjalankan tugas.

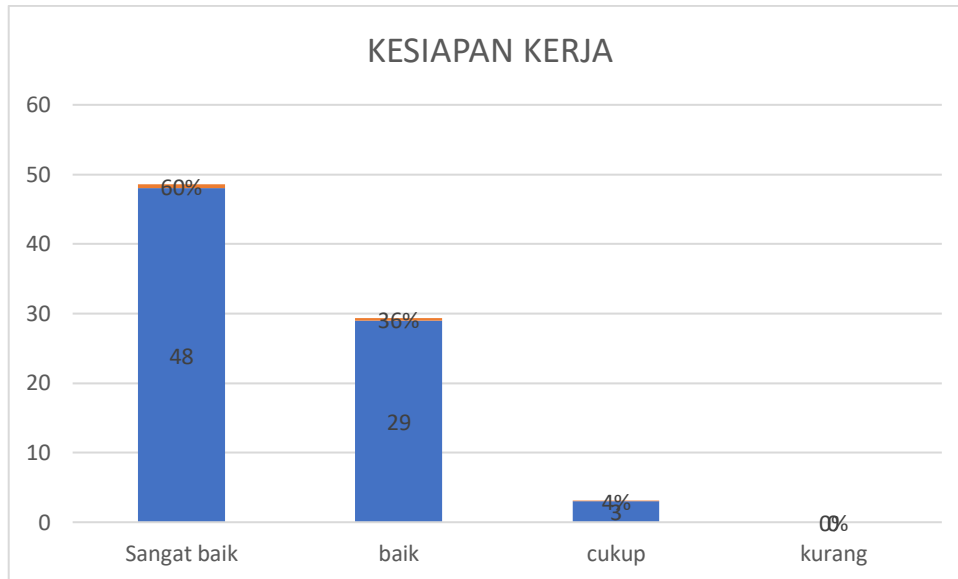
Dunia kerja membutuhkan tenaga yang mampu bekerja sendiri maupun bekerja sama. apabila peserta pelatihan mampu menjalankan hal tersebut maka kualitas pekerjaan akan semakin baik dan produktivitas perusahaan akan semakin meningkat

#### **4.2.3.3 Kemandirian**

Kemandirian peserta dalam menjaga kesehatan, menjaga pola makan dan memiliki kesadaran untuk merawat diri tentu akan dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja. Dengan kesehatan yang terjaga dan peserta mampu memahami kondisi fisik sendiri tentu akan membuat kualitas kerja semakin baik. Begitu juga pola makan, pola makan yang teratur tidak memakai jam kerja untuk istirahat dan melewatkan makan yang membuat fisik lemas tentu akan memberi pengaruh produktivitas yang semakin menurun

Kesadaran peserta dalam dunia kerja juga dibutuhkan dalam merawat dirinya. Peserta dituntut mampu memahami kondisi diri agar tidak mempengaruhi iklim kerja yang membuat mobilitas semakin melambat.

Berdasarkan uraian indicator di atas, kesiapan kerja peserta pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang memperoleh hasil yaitu sebanyak 60% peserta menyatakan sangat baik, 36% peserta menyatakan baik, 4% peserta menyatakan cukup baik, dan tidak ada peserta menyatakan kurang baik. Berikut merupakan tabel diagram tingkat motivasi belajar dari peserta pelatihan di BBPLK Semarang



*Bagan 6 Persentase kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang*

Menurut tabel diagram diatas dapat dipahami bahwa tingkat kesiapan kerja dari jumlah 80 peserta pelatihan sebanyak 60% atau 48 peserta menyatakan sangat baik, 36% atau 29 peserta menyatakan baik, 4% atau 3 peserta menyatakan cukup baik dan tidak ada peserta menyatakan kurang baik. Diagram tersebut dapat diartikan bahwa sub variabel kesiapan kerja peserta pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang termasuk dalam kategori sangat baik. Dilihat dari nilai presentase kategori sangat baik sejumlah 60% yang menjadi nilai dominan

#### **4.2.4 Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja**

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana sehingga sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier sederhana ini diperlukan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Adapun syarat – syarat tersebut yaitu uji normalitas data dan uji linieritas regresi.

*Table 12 Hasil Uji Normalitas*

Variabel	Asymp.sig	Keterangan
X1 ( Motivasi Belajar )	0,296	Normal
X2 ( Minat Kerja )	0,112	Normal
Y ( Kesiapan Kerja )	0,211	Normal

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0



Hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa data pada variabel X1 (motivasi belajar) nilai *Asymp. Sig* > 0,05 adalah 0,296 , variabel X2 (minat kerja) nilai *Asymp. Sig* > 0,05 adalah 0,112 dan data pada variabel Y (Kesiapan kerja) nilai *Asymp. Sig* > 0,05 adalah 0,211. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data dari ketiga variabel telah berdistribusi dengan normal. Sehingga dinyatakan mempunyai asumsi normalitas dan memenuhi syarat agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Lebih jelas dapat dipahami melalui tabel berikut :

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	5.16389824	5.14449276	5.09478895
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.134	.119
	Positive	.095	.134	.119
	Negative	-.109	-.098	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.976	1.201	1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.296	.112	.211

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Table 13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linierity	Keterangan
Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja	0,420	Linier
Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja	0,101	Linier

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Hasil uji linieritas regresi dapat diketahui bahwa *Deviation from Linierity* motivasi belajar terhadap kesiapan kerja > 0,05 adalah 0,420 dan *Deviation from*

*Linierity* minat kerja terhadap kesiapan kerja  $> 0,05$  adalah 0,101. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi belajar dan minat kerja dengan kesiapan kerja adalah linier. Dengan ini maka telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi sederhana (uji hipotesis). Lebih jelasnya dapat dipahami dari tabel berikut :

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Between Groups (Combined)	1658.758	21	78.988	2.965	.001
Motivasi belajar      Linearity	1097.348	1	1097.348	41.190	.000
Deviation from Linearity	561.410	20	28.071	1.054	.420
Within Groups	1545.192	58	26.641		
Total	3203.950	79			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Between Groups (Combined)	1656.950	15	110.463	4.570	.000
Minat Kerja              Linearity	1113.151	1	1113.151	46.052	.000
Deviation from Linearity	543.799	14	38.843	1.607	.101
Within Groups	1547.000	64	24.172		
Total	3203.950	79			

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Hasil analisis regresi diperoleh model regresi sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.202	2.614		11.171	.000
	Minat Kerja	.257	.177	.332	1.450	.151
	Motivasi belajar	.153	.124	.281	1.229	.223

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Hasil persamaan regresinya adalah  $Y = 29,202 + 0,257X_1 + 0,153X_2 + \dots$ . X3 Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel kesiapan kerja, bila nilai pada variabel motivasi belajar dan minat kerja dimanipulasi atau diubah – ubah. Persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,257 dan 0,153 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai motivasi belajar dan minat kerja meningkatkan nilai atau skor kesiapan kerja sebesar 0,257 dan 0,153 pada konstanta 29,202.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai koefisiensi regresi (b) sebesar 0,257. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui Thitung sebesar 1,450 > Ttabel 0,67 maka dinyatakan terdapat pengaruh positif motivasi belajar terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan berbasis kompetensi di BBPLK Semarang

Hasil perhitungan secara parsial pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai koefisiensi regresi (b) sebesar 0,153 pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui Thitung 1,229 > Ttabel 0,67 maka dinyatakan terdapat pengaruh positif minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan berbasis kompetensi di BBPLK Semarang

Selanjutnya hasil uji keberartian model persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Keberartian Model Persamaan Regresi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.357	2	576.678	21.654	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2050.593	77	26.631		
	Total	3203.950	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi belajar, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Berdasarkan hasil uji keberartian model regresi diperoleh nilai  $F_{hitung} = 21,654$ . Pada taraf signifikansi 5% dengan df pembilang 2 dan df penyebut 77 diperoleh diperoleh  $F_{tabel} = 3,11$  Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 21,654 > F_{tabel} 3,11$ . Sehingga dapat disimpulkan,  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang, ditolak. Dengan demikian hipotesis penelitian  $H_a$  diterima, yaitu terdapat pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang.

Selanjutnya hasil analisis korelasi untuk mengetahui kontribusi pengaruh dari variabel motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.343	5.161

a. Predictors: (Constant), Motivasi belajar, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Berdasarkan hasil analisis korelasi diketahui koefisien korelasi (R) 0,6 artinya antara motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja terdapat hubungan yang cukup kuat. Kemudian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja dapat dilihat pada koefisien determinasi atau hasil yang ditunjukkan pada R Square 0,360 = 36%

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya kontribusi motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 36% sedangkan 64% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

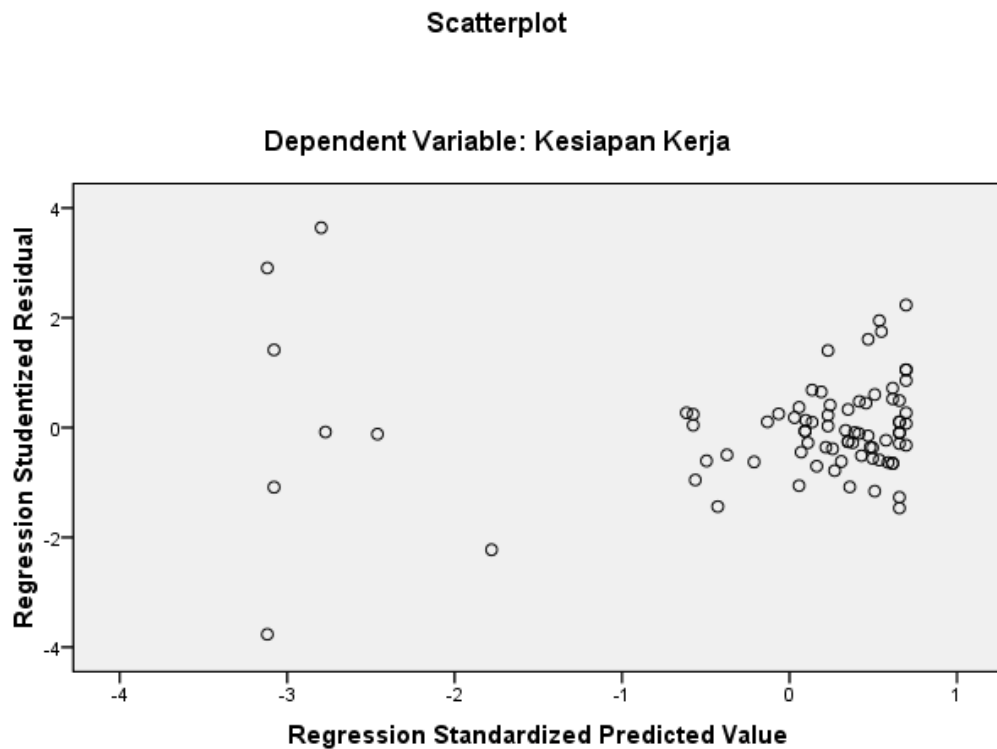
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.202	2.614		11.171	.000		
	Minat Kerja	.257	.177	.332	1.450	.151	.159	6.294
	Motivasi belajar	.153	.124	.281	1.229	.223	.159	6.294

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Berdasarkan tabel output “*coefficients*” pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai tolerance untuk variabel motivasi belajar (X1) dan minat kerja (X2) adalah 0,159 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel motivasi belajar (X1) dan minat kerja (X2) adalah  $0,6294 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

Berdasarkan dari diagram diatas dapat dipahami kalo titik – titik tidak membentuk pola, tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja,. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas artinya dalam model regresi sudah baik

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi belajar pada peserta pelatihan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja dirinya dalam memasuki dunia kerja nanti. Menurut (Sutarto, Mulyono, & Shofwan, 2021: 4) Pelatihan biasanya mengacu pada pengembangan pekerjaan skill yang bisa langsung digunakan. Menurut (Bukhori, Hidayat, & Ilyas, 2017: 2) Motivasi merupakan alasan atau dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bertindak. Motivasi memberikan dorongan dan usaha pada peserta pelatihan untuk mengembangkan dirinya dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan yang ada. Memperhatikan motivasi belajar peserta pelatihan itu sangat penting, peserta pelatihan yang memiliki motivasi belajar tinggi membuat dirinya

mampu membuat pertimbangan dalam pengambilan keputusan dengan logis, memiliki ingatan yang kuat dalam memahami sesuatu, mengendalikan emosi diri dalam kondisi yang dihadapi, memiliki kemauan tinggi untuk meningkatkan kemampuan, dan dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan atau perkembangan yang ada. Kesiapan kerja peserta pelatihan dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya akan semakin terbentuk apabila memiliki motivasi belajar yang tinggi dalam dirinya.

Berdasarkan hasil setiap sub variabel motivasi intrinsik, efikasi diri dan motivasi karir diperoleh hasil rata – rata untuk pengaruh motivasi belajar yang diselenggarakan BBPLK Semarang memperlihatkan dari jumlah 80 peserta sebanyak 79% atau 63 peserta pelatihan menyatakan sangat baik, 11% atau 9 peserta pelatihan menyatakan baik, 8% atau 6 peserta pelatihan menyatakan cukup baik dan 3% peserta pelatihan menyatakan kurang baik. Hasil dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel pengaruh motivasi belajar (X1) secara keseluruhan berada pada kategori baik atau dengan kata lain, pengaruh motivasi yang diselenggarakan BBPLK Semarang sudah berjalan baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Kartini, 1991: 32) bahwa faktor yang memberi pengaruh kesiapan kerja diantaranya adalah motivasi, motivasi dalam hal ini yang dimaksud adalah dorongan dalam diri yang memberi kemauan untuk mengembangkan diri dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan. Menurut (Widiyanti, Murwati, & Raharjo, 2018: 7) bahwa motivasi memberikan pengaruh pada kinerja seseorang. Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh (Lee, 2010: 2) dalam *Journal of Human Resource and Adult Learning* menyatakan bahwa “semakin besar motivasi yang dimiliki untuk mencapai tujuan, maka individu akan menata ulang konsep ingatan dan perhatian pada objek yang berkaitan dengan tujuan” Motivasi berkaitan erat dengan memori dan ingatan seseorang, semakin kuat motivasi yang dimiliki seseorang dalam mendapatkan sesuatu semakin kuat pula ingatannya dalam memahami hal tersebut dan memperhatikan setiap prosesnya dengan konsentrasi. Menurut (Yulianti & Khafid, 2015) beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membentuk motivasi dalam memasuki dunia kerja yaitu keinginan dan minat dalam

diri untuk memasuki dunia kerja, cita – cita dan harapan, tuntutan dalam lingkungan, kebutuhan diri sendiri.

Hasil tersebut juga didukung penelitian dari (Riyanto et al., 2020) dalam jurnal yang berjudul “*The Influence of Work Competence, Learning Motivation, Independence and Discipline on Work Readiness of Vocational School Students in Cilacap Agency*” dalam *Asian Journal of Vocational Education and Humanities*. Menunjukkan bahwa variabel motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK di Kabupaten Cilacap dengan nilai  $t = 11,448 > t_{tabel} = 1,9633$

#### **4.3.2 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja**

Minat kerja merupakan kecenderungan seseorang yang tetap untuk memperhatikan dan menjalankan kegiatan dalam pekerjaan dengan rasa senang. Minat kerja sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja nanti. Minat kerja yang tinggi dari peserta pelatihan mampu membuat beradaptasi dengan lingkungan atau teknologi yang dihadapi pada pekerjaannya, memiliki perhatian dan kemauan yang tinggi untuk terus berkembang dan bekerja sama orang lain, konsentrasi dalam mengambil keputusan, memiliki kesadaran atau peka terhadap kondisi yang ada dan tahu hal apa yang mesti dilakukan. Minat kerja peserta pelatihan ini perlu dipahami dalam membentuk kesiapan kerja, semakin peserta pelatihan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja maka semakin tinggi juga usaha dan dorongan dalam dirinya untuk membentuk kesiapan memasuki dunia kerja yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil penelitian setiap sub variabel yaitu senang dan ketertarikan, perhatian, kemauan, konsentrasi dan kesadaran diperoleh hasil rata – rata untuk pengaruh minat kerja yang diselenggarakan BBPLK Semarang dari jumlah 80 peserta pelatihan sebanyak 84% atau 67 peserta pelatihan menyatakan sangat baik, 8% atau 6 peserta pelatihan menyatakan baik, 4% atau 3 peserta pelatihan menyatakan cukup baik dan 5% atau 4 peserta pelatihan menyatakan kurang baik. Hasil dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel pengaruh minat kerja (X2) secara keseluruhan berada pada kategori baik atau



dengan kata lain, pengaruh minat kerja yang diselenggarakan BBPLK Semarang sudah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh (Slameto, 2013: 76) Minat merupakan kecenderungan untuk terus – menerus dalam memperhatikan dan mengenang aktivitas yang sedang dihadapinya dengan rasa senang. Minat kerja yang besar memberi pengaruh pada kesiapan kerja peserta pelatihan, bila peserta pelatihan memiliki minat kerja tinggi maka akan mendapatkan kepuasan dalam mengikuti proses pelatihan peserta dengan bersungguh sungguh dan melakukan usaha dengan sebaik – baiknya. Adapun pendapat lain dikemukakan oleh (Faizah & Indrawati, 2017) menyatakan bahwa “Kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh diri seseorang, salah satunya adalah minat ” Minat kerja memiliki pengaruh yang besar dalam membentuk kesiapan kerja seseorang dalam memasuki dunia kerja.

Hasil dari penelitian ini juga didukung dengan penelitian dari (Syahputra et al., 2020) dalam jurnal yang berjudul “*Effect of Work Interest, Emotional Intelligence and Self-Efficacy of Achievement of Work Achievement with Work Motivation as Variabel Intervening in PT Bank XYZ*” menunjukkan bahwa variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{4,250} > t_{tabel\ 1,983}$

### **4.3.3 Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah varibel terikat (dependent) dalam penelitian ini. Kesiapan kerja merupakan suatu keseluruhan kondisi yang membuat individu bersedia secara mental, fisik, ketrampilan dan pengetahuan dalam memberi respon atau jawaban dalam proses mencapai tujuan dengan cara tertentu terhadap situasi yang sedang atau akan dihadapinya pada kegiatan yang dikerjakan dalam pekerjaan. Angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan tentu sangat membutuhkan kesiapan kerja. Dalam memasuki dunia kerja, kesiapan kerja itu sangat penting supaya calon tenaga kerja mampu mengikuti seleksi kerja yang ada dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja atau teknologi yang akan terus berkembang. Kesiapan kerja seseorang dapat dibentuk melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan pelatihan. Menurut (Sutarto, Mulyono, Shofwan, &

Siswanto, 2019: 3) Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan juga mengembangkan bakat, hasil analisis menemukan bahwa program pelatihan berkorelasi dengan kompetensi professional yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil setiap sub variabel yaitu presntasi diri di tempat kerja, komunikasi interpersonal dan kemandirian diperoleh hasil rata – rata untuk kesiapan kerja yang diselenggarakan BBPLK Semarang dari jumlah 80 peserta pelatihan sebanyak 60% atau 48 peserta pelatihan menyatakan sangat baik, 36% atau 29 peserta pelatihan menyatakan baik, 4% atau 3 peserta pelatihan menyatakan cukup baik dan tidak ada peserta pelatihan yang menyatakan kurang baik. Hasil dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel kesiapan kerja (Y) secara keseluruhan berada pada kategori baik atau dengan kata lain kesiapan kerja yang diselenggarakan BBPLK Semarang sudah berjalan dengan baik.

Pembahasan masing- masing sub variabel kesiapan kerja diatas memperlihatkan bahwa perta pelatihan telah terbentuk kesiapan kerja pada dirinya dengan sangat baik. Peserta pelatihan telah memiliki diberikan bekal selama mengikuti pelatihan baik kondisi fisik, mental, pengetahuan dan kemampuan yang baik untuk memasuki dunia kerja. Adapun pendapat (Slameto, 2013) bahwa kesiapan merupakan keseluruhan kondisi peserta pelatihan yang membuat dirinya bersedia untuk memberikan suatu respon atau jawaban dalam situasi yang dihadapi dengan cara tertentu. Penyesuaian kondisi peserta pelatihan dengan lingkungan yang sedang dihadapi berpengaruh pada proses memberikan respon, kondisi tersebut terdiri dari 3 hal, antara lain: (1) Mental dan emosi, (2) Perkembangan kesiapan, (3) Ilmu pengetahuan. Dengan mengikuti proses pelatihan peserta telah memiliki kemampuan untuk memberikan jawaban dan respon untuk menghadapi tantangan yang akan dihadapi dalam memasuki dunia kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh peserta pelatihan di BBPLK Semarang dengan memiliki kematangan, kemandirian, sikap dan mental yang masuk dalam kategori sangat baik.

Kematangan merupakan proses yang dapat menimbulkan perubahan perilaku atau karakter seseorang sebagai pertumbuhan dan perkembangan kesiapan. Menurut (Slameto, 2013) pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan

dalam perkembangan sendiri memiliki hubungan langsung dengan fungsi – fungsi ( tubuh dan jiwa ) sehingga terjadi differensiasi. Kematangan dalam hal ini yang dimaksud adalah peserta pelatihan mampu mengendalikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan yang ada karena kematangan ini sangat penting bagi peserta pelatihan untuk mampu menghadapi dunia kerja nanti. Sub variabel presentasi diri di tempat kerja yang terdiri dari memiliki kemampuan memahami cara berpenampilan, bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Indikator tersebut menyatakan bahwa presentasi diri peserta pelatihan terbentuk dengan baik. Peserta telah memahami cara berpenampilan dengan baik, percaya diri, bertanggung jawab, disiplin serta bekerja tepat waktu. Sub variabel selanjutnya adalah komunikasi interpersonal yang terdiri dari memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki keberanian dalam menjalankan tugas. Indikator tersebut menyatakan bahwa komunikasi interpersonal peserta pelatihan dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dinyatakan dari peserta pelatihan mampu berteman baik dan bekerja sama dengan rekan kerja, menghormati supervisor, menjalankan tugasnya dengan baik dan berani mengajukan pertanyaan apa bila ada hal yang membuatnya ragu dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zirkle, 1998) dalam jurnal yang berjudul “*Perception of Vocational Educators And Human Resource / Training and Development Profesionals Regarding Skills Dimension of School to Work transstin Programs*” dalam *Journal of Vocational and Technical Education*. Menunjukkan bahwa kesiapan kerja seseorang meliputi beberapa hal seperti mampu membuat keputusan, mandiri, berpikir kreatif, mampu bekerja sama, memimpin dan bernegosiasi. Adapun penelitian lain yang mendukung, penelitian tersebut dilakukan oleh (Sismoyo et al., 2021) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation, Learning Achievement, and Work Practice Result on Work Readiness*” Motivasi belajar dan minat kerja sangat penting untuk membentuk kesiapan kerja seseorang untuk memasuki dunia kerja. Dengan kesiapan kerja seseorang yang telah terbentuk maka mereka mampu mengendalikan diri, memiliki ingatan kuat untuk memahami, mandiri, bertanggung jawab, mampu bekerja sama dan

memimpin, serta dapat beradaptasi dengan lingkungan baru dan teknologi yang akan terus mengalami perkembangan

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan :

5.1.1 ada pengaruh positif motivasi belajar terhadap kesiapan kerja yang dilaksanakan BBPLK Semarang dengan T hitung 1,450

5.1.2 ada pengaruh positif minat kerja terhadap kesiapan kerja yang dilaksanakan BBPLK Semarang dengan T hitung 1,229

5.1.3 Motivasi belajar dan minat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja yang dimiliki peserta pelatihan di BBPLK Semarang dengan *R Square* 0,360

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi belajar dan minat kerja peserta pekatihan sehingga mereka mampu semakin produktif dan siap untuk menghadapi dunia kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan teknologi yang selalu mengalami perubahan. Selain itu dari hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kegiatan tambahan yang mampu membentuk sikap, mental, pengetahuan dan pengalaman peserta semakin lebih baik supaya bisa mengembangkan karir sesuai minat dan mampu lolos dalam seleksi kerja

##### 5.2.2 Saran Praktis

###### 5.2.2.1 Bagi Lembaga

Diharapkan lembaga bisa selalu memberi dukungan dan memfasilitasi peserta pelatihan untuk terus mengembangkan dirinya mulai dari materi yang selalu update, membentuk sikap, mental serta pengalaman – pengalamn yang penting dalam memasuki dunia kerja

### **5.2.2.2 Bagi Instruktur**

Peserta pelatihan diberikan tambahan stimulus – stimulus yang baik untuk dapat meningkatkan motivasi belajarnya meskipun sudah masuk dalam kategori sangat baik dan untuk terus dipertahankan, serta peserta diberikan gambaran mengenai apa yang mesti dilakukan setelah keluar dari program pelatihan supaya memiliki minat kerja dan kesiapan kerja yang tinggi untuk memilih bekerja dimana atau berwirausaha. Selain itu, diperlukan juga aturan yang ketat pada peserta agar mampu terbiasa dengan tuntutan dalam dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiati, D. A., & Kisworo, B. (2017). Manajemen Pelatihan Praseleksi Program Pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja Jiritsu. *Universitas Negeri Semarang*, 8(9), 101–118.
- Alwi, I. (n.d.). *KRITERIA EMPIRIK DALAM MENENTUKAN UKURAN SAMPEL*. 2(2), 140–148.
- Arbarini, M., Jutmini, S., Joyoatmojo, S., & Sutarno, S. (2018). Effect of participatory learning model on functional literacy education. *Journal of Nonformal Education*, 4(1), 13–24.
- Bukhori, P. S., Hidayat, A., & Ilyas. (2017). *Efektivitas Penggunaan media sosial line messenger terhadap motivasi belajar siswa*.
- Chumbley, S. B., Haynes, J. C., & Stofer, K. A. (2015). A Measure of Students' Motivation to Learn Science through Agricultural STEM Emphasis. *Journal of Agricultural Education*, 56(4), 107–122.  
<https://doi.org/10.5032/jae.2015.04107>
- Dalyono. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Duwi, P. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendataan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Faizah, D. N., & Indrawati, A. (2017). Effect of Learning Achievement of the Eye of Productive Training, Prakerin Experience, and Interests in Student Readiness Entering the World of Work. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 179–191. <https://doi.org/10.17977/um003v3i32017p179>
- Firdaus, Z. Z. (2013). Pengaruh unit produksi, pengalaman prakerin dan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3), 397–409. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i3.1045>
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D.

- N., Pratiwi, F. D., ... Hui, L. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar. (2009). *Psikologi Pendidikan : Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Kartini, K. (1991). *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koskela, I., & Palukka, H. (2011). Trainer interventions as instructional strategies in air traffic control training. *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 293–314. <https://doi.org/10.1108/13665621111141902>
- Krisnamurti, T. F. (2017). Mempengaruhi, Faktor-faktor Yang Kerja, Kesiapan Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(1), 65–76.
- Laras, S. A., & Rifai, A. (2019). Pengaruh minat dan motivasi belajar terhadap hasil belajar peserta didik di BBPLK Semarang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 53(9), 121–130.
- Lee, I. (2010). *The Effect of Learning Motivation , Total Quality Teaching and Peer-Assisted Learning on Study Achievement : Empirical Analysis from Vocational Universities or Colleges ' students in Taiwan*. 6(December), 56–73.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Monteiro de Castro, M. L., Reis Neto, M. T., Ferreira, C. A. A., & Gomes, J. F. da S. (2016). Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, 22(6), 1139–1169.



<https://doi.org/10.1108/BPMJ-09-2015-0132>

- Mu'ayati, R., & Margunani. (2014). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Penguasaan Mata Diklat Produktif Akuntansi Dan Minat Kerja Siswa Terhadap Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja Siswa Smk Program Keahlian Akuntansi Di Smk N 1 Salatiga Tahun Ajaran 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 327–335.
- Mudjiyono, D. dan. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Rineka Cipta.
- Munandir. (1996). *Program Bimbingan Karir di Sekolah*. Jakarta: Depdiknas Press.
- Nanang, M. (2011). *Metod Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grifindo.
- Nasution, S. (2000). *Dikdaktik Asas -asas Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pallawagau, M., Prihatin, T., & Suminar, T. (2017). Pengembangan Model Supervisi Akademik dengan Mentoring Method dalam Pembelajaran yang Mendidik pada SMK di Kabupaten Kupang. *Educational Management*, 6(1), 9–19.
- Pandji, A. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pujianto, & Arief, S. (2017). *PENGARUH PENGALAMAN ON THE JOB TRAINING DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA*. 6(2016), 173–187.
- Putri, A. A. Y., Indrawati, C. D. S., & Subarno, A. (2020). *PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN BIMBINGAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA DI SMK NEGERI 1 SURAKARTA TAHUN AJARAN 2019/2020*. 4(3), 3–5.
- Ranganathan, A. (2017). *Train Them to Retain Them : Work Readiness and the Retention of First-time Women Workers in India*.  
<https://doi.org/10.1177/0001839217750868>
- Riyanto, J., Kuat, T., & Tentama, F. (2020). The Influence of Competence,

- Independence, Interest, and Discipline on The Readiness of Working in Vocational School Students in Lombok Barat District. *Journal of Vocational Education Studies*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.12928/joves.v3i2.1856>
- Sardiman, A. . (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Setiawan, A., Suminar, T., Kurniawati, Y., & Pranoto, S. (2020). *Correlation Achievement Motivation With Learning Achievement of Street Children in Elementary School Subdistrict Kemranjen District of Banyumas*. 9(1), 92–100.
- Sismoyo, Santosa, B., & Sayuti, M. (2021). *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION , LEARNING ACHIEVEMENT , AND WORK PRACTICE RESULTS ON WORK READINESS* Sismoyo , Budi Santosa and Muhammad Sayuti Ahmad Dahlan University Received : Abstract Revised : Approved : Sismoyo , Budi Santosa and Muhammad Sayuti The e. 1(5), 360–372.
- Slameto. (2013). *Belajar dan Faktor - faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Solfema, S., Wahid, S., & Pamungkas, A. H. (2019). The Contribution of Self Efficacy, Entrepreneurship Attitude, and Achievement Motivation to Work Readiness of Participants of Life Skill Education. *Journal of Nonformal Education*, 5(2), 125–131. <https://doi.org/10.15294/jne.v5i2.20205>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukendar, S., Endroyo, B., & Sudarman, S. (2018). Interest Students to be Productive Teachers Reviewed from Learning Achievement of Building Practices, Learning Achievement of Learning Practices and Learning Motivation. *Journal of Vocational and Career Education*, 3(1), 10–16.

<https://doi.org/10.15294/jvce.v3i1.14006>


- Sukmadinata, N. S. (2009). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutarto, J. (2011). *Learning Behaviour Effectiveness Management Of Equivalent Education*.
- Sutarto, J. (2012). *Manajemen Pelatihan*. Semarang: Unnes Press.
- Sutarto, J., & Siswanto, Y. (2018). *Model E-Training dalam Pelatihan (Teori dan Implementasi)*. Semarang: Unnes Press.
- Suwatno, D. J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, M. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syahputra, R., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2020). Effect of Work Interest, Emotional Intelligence and Self-Efficacy of Achievement of Work Achievement with Work Motivation as Variable Intervening in PT Bank XYZ. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Syaifudin, A. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syaiful Bahri Djamarah, A. Z. (2013). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walgito, B. (2004). *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Walker, O. C., Churchill, G. A., & Ford, N. M. (1977). Motivation and Performance in Industrial Selling: Present Knowledge and Needed Research. *Journal of Marketing Research*, 14(2), 156. <https://doi.org/10.2307/3150465>
- Widiasih, E., & Dr. Tri Suminar, M. P. (2015). MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BATIK BREBESAN (Studi di Mitra Batik Desa Bentar Kabupaten Brebes). *MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BATIK BREBESAN (Studi Di Mitra Batik Desa*

- Bentar Kabupaten Brebes*), 1(1). <https://doi.org/10.24914/pnf.v1i1.3987>
- Widiyanti, E., Murwati, & Raharjo, T. J. (2018). The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance. *Educational Management*, 7(5), 11–16.
- Winkel, W. ., & Sri Hastuti, M. . (2012). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Grasindo.
- Wowo, K. (2013). *Dasar - dasar Pendidikan dan Vokasi Kejuruan*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, N. A. D., & Ilyas. (2015). Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif Dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja Di Blki Semarang. *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*, 4(2), 107–114.
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 389–403.
- Yustina, A., & Sukardi, T. (2014). Pengaruh bimbingan kejuruan, motivasi berprestasi, dan kemandirian siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKJ. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2), 181–194.  
<https://doi.org/10.21831/jpv.v4i2.2544>
- Yusuf, M. A. (2005). *Kiat Sukses dalam Karier*. Padang: Ghalia Indonesia.
- Zirkle, C. (1998). Perceptions of Vocational Educators and Human Resource/Training and Development Professionals Regarding Skill Dimensions of School-to-Work Transition Programs. *Journal of Career and Technical Education*, 15(1). <https://doi.org/10.21061/jcte.v15i1.694>
- Zuniarti, Z., & Siswanto, B. T. (2013). Pengaruh motivasi belajar, kinerja intensitas pembimbingan prakerin terhadap kesiapan kerja siswa SMK Pariwisata DIY. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(3), 405–415.

<https://doi.org/10.21831/jpv.v3i3.1852>

# LAMPIRAN

*Lampiran 1 Surat Ijin Observasi*


**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL**  
**PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS**  
**BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA**  
Jalan Brigjen Sudiarto No. 118 Semarang, Telp (024) 6712680 Fax. 76580968  
Laman: <http://www.pelatihan.kemnaker.go.id> [www.bbplksemarang.com](http://www.bbplksemarang.com) email: [bkismg@gmail.com](mailto:bkismg@gmail.com)

25 Januari 2021

Nomor : 2.6/ ~~495~~ /HM.02.03/II/2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Konfirmasi permohonan izin Observasi

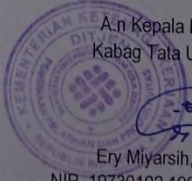
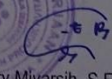
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
 Universitas Negeri Semarang  
 di  
 Tempat

Dengan hormat,  
 Menindaklanjuti adanya surat dari Universitas Negeri Semarang dengan Nomor B/1052/UN37.1.1/PG/2021 tanggal 18 Januari 2021 Perihal izin Observasi Untuk:


Nama : Jamalullail  
 NIM : 1201417041  
 Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah  
 Topik Observasi : Observasi Lembaga

Bersama ini kami sampaikan bahwa kami menerima permohonan izin observasi mahasiswa tersebut di instansi kami dalam kurun waktu dari 25 Januari 2021 – selesai.

Demikian yang dapat kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

  
 A.n Kepala Balai  
 Kabag Tata Usaha  
  
 Ery Miyarsih, S.E  
 NIP. 19730102 199703 2 001

*Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian*


 KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
 DIREKTORAT JENDERAL  
 PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS  
**BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA**  
Jalan Brigjen Sudiarto No. 118 Semarang, Telp (024) 6712680 Fax. 76580968  
 Laman: <http://www.pelatihan.kemnaker.go.id> [www.bbplksemarang.com](http://www.bbplksemarang.com) email: [blkismg@gmail.com](mailto:blkismg@gmail.com)

---

26 April 2021

Nomor : 2.6/1097 /HM.02.03/IV/2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Konfirmasi permohonan izin penelitian

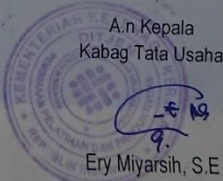
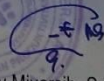
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
 Universitas Negeri Semarang  
 di  
 Tempat

Dengan hormat,  
 Menindaklanjuti surat dari Universitas Negeri Semarang dengan Nomor B/6442/UN37.1.1/PG/2021 tanggal 19 April 2021 Perihal izin penelitian Untuk:

Nama : Jamalullail  
 NIM : 1201417041  
 Judul : Pengaruh motivasi belajar dan minat kerja terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan

Bersama ini kami sampaikan bahwa kami menerima permohonan izin penelitian mahasiswa tersebut di instansi kami dalam kurun waktu bulan 23 April 2021 – Selesai

Demikian yang dapat kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

  
 A.n Kepala  
 Kabag Tata Usaha  
  
 Ery Miyarsih, S.E  
 NIP. 19730102 199703 2 001



*Lampiran 3 Data Peserta Pelatihan Tahap IV*

NO	NO. INDUK SISWA	N A M A	TEMPAT TANGGAL LAHIR	JENI S KEL AMI N	PENDI DIKA N TERA KHIR	ALAMAT
1	2	3	4	5	6	7
1	0001033.1.0 47.4.2.21	Nico Julianto	Manado,07 Juli 2001	L	SMA	Ngasinan Rt 07 Rw 03, Munggur, Andong, Boyolali
2	0002033.1.0 47.4.2.21	Fameiluthfi Maya Dina	Tulungagung,30 Mei 1997	P	SMK	Dusun Karangtengah Rt 22 Rw 10, Srikaton, Tulungagung
3	0003033.1.0 47.4.2.21	Febri Yuliana	Blora,26 Februari 2001	P	SMA	Sambawangan Rt 01 Rw 02, Blora, Jawa Tengah
4	0004033.1.0 47.4.2.21	Aji Susanto	Bojonegoro,02 Juli 2002	L	SMK	Dusun Ketangi Rt 29 Rw 12 Jumok, Bojonegoro
5	0005033.1.0 47.4.2.21	Rizqi Bayu Anggara	Boyolali,23 Agustus 2001	L	SMK	Grenjeng Rt 11 Rw 02 Trosobo, Sambi, Boyolali
6	0006033.1.0 47.4.2.21	Aisah Feriyanti	Sragen,18 Februari 1992	P	SMK	Nglombok Rt 06 Pare, Sragen, Jawa Tengah
7	0007033.1.0 47.4.2.21	Rendy Prasetyo	Boyolali,28 Juni 2000	L	SMA	Ledok Rt 05 Rw 02 Pilangrejp, Juwangi, Boyolali
8	0008033.1.0 47.4.2.21	Hera Mustova Aziz	Ciamis,30 Juli 2000	L	SMK	Cisadap Rt 02 Rw 02, Cisadap, Ciamis, Jawa Barat
9	0009033.1.0 47.4.2.21	Dewi Susanti	Boyolali,22 Mei 2002	P	SMK	Pelemreges Rt 02 Rw 01 Dologan Karanggede, Boyolali
10	0010033.1.0 47.4.2.21	Sidik Dawam	Boyolali,28 Agustus 2002	L	SMA	Kalitlawah Rt 10 Rw 03, Juwangi, Boyolali
11	0011033.1.0 47.4.2.21	Muhammad Arvan Maulana	Boyolali,04 Desember 2002	L	SMK	Podangsari Rt 10 Rw 01, Manyaran, Boyolali
12	0012033.1.0 47.4.2.21	Agus Triyanto	Boyolali,31 Desember 2002	L	SMK	Sendangrejo Rt 17 Rw 04, Sendangrejo, Boyolali
13	0013033.1.0 47.4.2.21	Ryno Mahendra	Boyolali,05 Mei 1997	L	SMK	Blumbang Krajan Rt 04 Rw 01, Bantengan, Boyolali
14	0014033.1.0 47.4.2.21	Yuni Lestanti	Boyolali,13 JUNI 1999	P	SMK	Dologan Rt.03 Rw.06 Dologan, Boyolali

15	0015033.1.0 47.4.2.21	Muhammad Ramdani	Boyolali,25 November 2001	L	SMK	Klalingan Rt 22 Rw 05 Klego Boyolali
16	0016033.1.0 47.4.2.21	Anton Febiyanto	Boyolali,01 Februari 2002	L	SMK	Ngepringan Rt 013 Rw 03 Pakel Andong Boyolali

NO	NO. INDUK SISWA	N A M A	TEM PAT TAN GGA L LAHI R	JENIS KEL AMI N	PENDID IKAN TERAK HIR	ALAMAT
1	2	3	4	5	6	7
1	000103 3.1.052. 5.2.21	Anisa Zulfa Wafa	Kab. Sema rang, 18 Juli 1998	P	SD	Sambungan Tengah No 260 Rt 05 Rw 04 Ungaran Barat Semarang
2	000203 3.1.052. 5.2.21	Sinta Afifan Anggreyani	Bany uwan gi,01 Mei 1998	P	SMK	Dsn. Krajan Rt 03 Rw 02 Kedungrejo Muncar Banyuwangi Jawa Timur
3	000303 3.1.052. 5.2.21	Laili Muflihatin	Gresi k,19 Janua ri 2000	P	SMA	Lowayu Rt 30 Rt 08 Lowayu Dukun Gresik
4	000403 3.1.052. 5.2.21	Lutfia Isna Nabawwi	Kara ngan yar,0 2 Maret 2000	P	SMK	Balerejo Rt 02 Rw 11 Koripah Metesih Karanganyar Jawa Tengah
5	000503 3.1.052. 5.2.21	Swastika Saraswati Gusman	Jakart a,02 Janua ri 1996	P	SMK	Kuningan Barat Rt 03 Rw 02 Kuningan Barat Kota Adm. Jakarta Selatan
6	000603 3.1.052. 5.2.21	Lesta Tri Apriyanti	Tang erang ,03 April 2000	p	SMA	Perum Nuansa Mekarsari Blok C- 15 /07 Rt 08 Rw 06 Rejeg Tangerang Banten
7	000703 3.1.052. 5.2.21	Denisa Asgari	Bont o Baji ,25 Agust us 1995	P	SMA	Jl Hertasning V No 21 Kec. Rappocini Kota Makassar Sulawesi Selatan
8	000803 3.1.052. 5.2.21	Fajar Alifia	Blitar ,16 Agust us 2000	P	SMK	Dsn Genangan Rt 08 Rw 01 Talun Blitar Jawa Timur
9	000903 3.1.052. 5.2.21	Faizeturrohmah	Bang kalan, 09 Septe mber 2001	P	MA	Jl. Kencur Dsn Jaddih Barat Ii Kab. Bangkalan Jawa Timur

10	001003 3.1.052. 5.2.21	Nurul Aini Iskandar	Bang kalan, 06 Nove mber 1999	P	SMK	Dsn Gendut Rt 09 Rw 04 Dakiring Socah Bangkalan Jawa Timur
11	001103 3.1.052. 5.2.21	Seiniyah Halimatus Zahroh	Bang kalan, 17 Mei 2001	P	SMA	Jl. Teuku Umar RT.04 RW 02 Mlajah Bangkalan Jawa Timur
12	001203 3.1.052. 5.2.21	Uswatun Hasanah	Bang kalan ,31 Juli 2000	P	SMA	Dsn Manggaan Desa Keleyan Rt 04 Rw 04 Kec.Socah Bangkalan Jawa Timur
13	001303 3.1.052. 5.2.21	Hasti Izzatul Ummah	Surab aya,2 5 Agust us 1998	P	SMK	Jl. Kh Moch Kholi Gg V/30 Rt 01 Rw 10 Demangan Bangkalan Jawa Timur
14	001403 3.1.052. 5.2.21	Umar	Sinjai ,13 Maret 1996	L	MA	Jl. Monumen Gmmysaan Iii No 58 Kec. Rappocini Kota Makassar Sulawesi Selatan
15	001503 3.1.052. 5.2.21	Ulfatul Wafiroh	Mage lang, 07 Nove mber 1996	P	MA	Karangsari Rt 01 Rw 13 Tanggulrejo Tempuran Magelang Jawa Tengah
16	001603 3.1.052. 5.2.21	Hana Djati Retneny	Madi un,02 Mei 1993	P	SMA	Bumi Krakatau Permai Blok Iii D/No 4 Rt 03 Rw 01 Margatani Kramatwatu Serang Banten

NO	NO. INDUK SISWA	N A M A	TE MP AT TA NG GA L LA HIR	JENIS KELA MIN	PENDID IKAN TERAK HIR	ALAMAT
1	2	3	4	5	6	7
1	033033 .1.047. 2.2.21	Eka Puspita Sari	Sem aran g,08 Apri l 2002	P	SMP	Jl. Kyai Nur Alim No. 25 Rt 4 Rw 4, Sembungharjo, Genuk
2	034033 .1.047. 2.2.21	Nursiah Septiani	Sura karta ,19 Sept emb er 1999	P	SMK	Jl. Bawangan Rt 1 Rw 2, Siwalan, Gayamsari
3	035033 .1.047. 2.2.21	Putri Rahayu	Sem aran g,04 Janu ari 2002	P	SMK	Jl. Medoho Raya No. 102 Rt 2 Rw 9 Sambirejo Gayamsari
	036033 .1.047.	Diah Riani	Sem aran g,26	P	SMK	Jl. Sadewa 3/10 Rt 7 Rw 4 Semarang

**KEMBALI**

4			September 1970			
5	037033 .1.047. 2.2.21	Septi Liana N. S.	Semarang, 09 September 1999	P	SMK	Jl. Peterongan Tengah Rt 3 Rw 1 Semarang
6	038033 .1.047. 2.2.21	Dwi Septian Lianty	Semarang, 14 September 1989	P	SMK	Jl Petompon Rt 07 Rw 02 Semarang
7	039033 .1.047. 2.2.21	Sallwa Adilla Anggraeni	Semarang, 14 Agustus 2002	P	SMK	Jl. Tegalsari Barat 2A No. 8 Rt 6 Rw 13
8	040033 .1.047. 2.2.21	Titania Ardiana	Semarang, 18 November 1992	P	SMA	Jl. Mahesa Timur Ii 479 Pedurangan Semarang
9	041033 .1.047. 2.2.21	Wury Windayani	Semarang, 01 Mei 1995	P	SMK	Griya Lestari Blok A3 No. 15 Ngaliyan Semarang
10	042033 .1.047. 2.2.21	Lia Nur Indah Sari	Semarang, 23 Februari 1991	P	SMK	Jl. Palebon I No. 4A Rt 5 Rw 3 Palebon
11	043033 .1.047. 2.2.21	Tia Fir Hidayah	Semarang, 11 April 1998	P	SMK	Jl. Kawung Raya No. 46 Tlogosari
12	044033 .1.047. 2.2.21	Nisa Huda Sabila	Semarang, 07 November 2001	P	SMA	Jl. Tambak Dalam I Rt 1 Rw 3 Semarang
13	045033 .1.047. 2.2.21	Anis Nur Aini	Demak, 17 Februari 2002	P	SMA	Brambang Rt 1 Rw 2 Katrangawen Kab. Demak
14	046033 .1.047. 2.2.21	Nikmatus Sa'Adah	Demak, 23 Maret 2002	P	SMK	Ngepreh Rt 4 Rw 6 Ds. Sayung
15	047033 .1.047. 2.2.21	Evy Rosliana	Semarang, 19 Mei 1987	P	SMP	Jl. Karangroto Blok C Rt 3 Rw 5 Genuk

16	048033 .1.047. 2.2.21	Mei Efendi	Semaran g,16 Mei 1967	L	SMP	Batursari Rt 3 Rw 22 Batursari Mranggen Demak
----	-----------------------------	------------	--------------------------------	---	-----	---

NO	NO. INDUK SISWA	N A M A	TEMPAT TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	ALAMAT
1	2	3		5	6	7
1	0001.033.1 .032.3.2.21	Agung Sucipto	Talang Nangka,12 Desember 1998	L	SMA	Dusun Iii Simpang Sender Slatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Ogan Komering Ulu Selatan, Sumatra Selatan
2	0002.033.1 .032.3.2.21	Junitri Renga Hargana	Alai,28 Juni 1996	L	SMA	Dusun 1 Alai Kec. Lembak, Kab. Enim, Palembang, Sumsel
3	0003.033.1 .032.3.2.21	Leo Putrawan Handho	Palembang,28 November 1998	L	SMA	Desa Sako Rt 002 Rw 002 Kec. Rambutan Kab. Banyuasin
4	0004.033.1 .032.3.2.21	Ramadhani Tiara Astika	Palembang,15 Januari 1998	P	SMA	Lr Fathona No 74 Rt 059 Rw 012 Kec. Ilir Barat, Palembang
5	0005.033.1 .032.3.2.21	Erdin Pramudya Juliantara	Kampar,17 Mei 1998	L	SMK	Jl Sepanak Perumahan Mup Blok I Gang Melati, Palembang
6	0006.033.1 .032.3.2.21	Muhammad Valika Ramadhan	Palembang,12 Oktober 1999	L	SMA	Jl. Sukabangun Ii Lr. Puding Rt 007 Rw 002 Palembang
7	0007.033.1 .032.3.2.21	Galih Dermawan	Garut,26 Juni 1997	L	SMA	Komp Mustika Jl. Mustika Ii No 25 A, Bandung
8	0008.033.1 .032.3.2.21	Wenny Oktaviany	Palembang,10 Agustus 1998	P	SMA	Jl. Tanjung Pandan Lr. Rambutan I, Palembang
9	0009.033.1 .032.3.2.21	Afrizal Nur Rachman	Palembang,31 Agustus 1996	L	SMA	Jl. Purwasari Raya Lr. Purwosari 3, Palembang
10	0010.033.1 .032.3.2.21	Ulpa Permata Sari	Pinang Belarik,10 Oktober 1999	P	SMA	Dusun Iv Pinang Belarik, Kec. Ujanmas, Kab. Muara Enim
11	0011.033.1 .032.3.2.21	Rananda Angga Pratama	Banyuasin,11 Juni 1998	L	SMA	Margomulyo 16, Muara Sugihan, Banyuasin
12	0012.033.1 .032.3.2.21	Dwi Andika	Palembang,17 Maret 1999	L	SMA	Jl. Mataram Seberanf Kec. Kertapu, Palembang
13	0013.033.1 .032.3.2.21	Aji Bangun Wicaksono	Muba,05 September 1997	L	SMA	Jl. Malaka , Lr. Mekar Ii Rt 34 Rw 05, Palembang
14	0014.033.1 .032.3.2.21	Mery Andriana	Palembang,13 Mei 1996	P	SMK	Jl. Cahaya Intan Pangkalan Balai, Banyasin Iii, Palembang
15	0015.033.1 .032.3.2.21	Mahilul Rahman	Palembang,21 Juli 1997	L	SMA	Jl. Jambu Permai, Talang Jambe, Palembang
16	0016.033.1 .032.3.2.21	Yopis Saputra	Sungai Pasir,20 Maret 1997	L	SMA	Dusun Iv Rt 15 Rw 07, Cengal, Ogan Komering, Sumsel

N O	NO. INDUK SISWA	N A M A	TEMPAT TANGGAL LAHIR	JEN IS KE LA MI N	PEND IDIK AN TERA KHIR	ALAMAT
1	2	3		5	6	7
1	065.033.1.029.1.2.21	Ageng Setya Prabowo	Sukoharjo,16 November 1997	L	SMA	Griya Palebon Asri No. 12-A
2	066.033.1.029.1.2.21	Alfonsus Setya Budi Utomo	Semarang,27 Januari 1996	L	SMA	Jl. Karang Ingas Rt. 04 Rw. 04 Siwalan, Gayamsari
3	067.033.1.029.1.2.21	Maya Apriliya	Semarang,24 April 2000	P	SMA	Jl. Sendangguwo Selatan Baru Rt. 18/09
4	068.033.1.029.1.2.21	Putri Rahmawati	Semarang,26 Juni 2001	P	SMA	Jl. Pucang Kerto Vi No. 2
5	069.033.1.029.1.2.21	Chairunisa Afnidya Nanda	Semarang,18 Februari 1997	P	SMA	Tanggul Mas Barat X/393 Rt. 10 Rw. 10
6	070.033.1.029.1.2.21	Bayu Puput Kurniawan	Semarang,12 Januari 1989	L	SMA	Jl. Jubus Asri Iii Rt. 05 Rw. 07 Semarang
7	071.033.1.029.1.2.21	Khoirul Jihad	Semarang,04 Februari 1996	L	SMA	Widosari Rt. 04/03 Karangmalang, Mijen
8	072.033.1.029.1.2.21	Triani Nurbaeti	Bekasi,31 Maret 1997	P	SMA	Jl. Lobak Rt. 06 Rw. 05 Sendangguwo
9	073.033.1.029.1.2.21	Mega Anita Sari	Demak,23 Agustus 1996	P	SMA	Ds. Karangawen Rt. 01/05 Kecamatan Karangawen
10	074.033.1.029.1.2.21	Ana Naili Izzah	Demak,27 Juni 1997	P	SMA	Dk. Purworejo Rt. 02 Rw. 04 Purwosari, Sayung
11	075.033.1.029.1.2.21	Nur Leny	Magelang,09 Oktober 1996	P	SMA	Jl. Muara Mas I No. 12A Panggunglor, Semarang Utara
12	076.033.1.029.1.2.21	Ana Salisatul Khoerot	Semarang,05 Mei 1997	P	SMA	Karanggayam Rt. 01 Rw. 04 Mangkang Wetan
13	077.033.1.029.1.2.21	Dhita Kharisma	Pekalongan,05 Juni 1996	P	SMA	Jl. Kanguru Utara V/43 Rt. 10 Rw. 03 Gayamsari, Semarang
14	078.033.1.029.1.2.21	Eva Safina Rose	Semarang,28 November 1997	P	SMA	Bumi Wana Mukti Blok D4/2, Semarang
15	079.033.1.029.1.2.21	Ilham Wahyu Prayitno	Jakarta,08 Desember 1995	L	SMA	Cangkiran Rt. 02 Rw. 01, Kelurahan Cangkiran
16	080.033.1.029.1.2.21	Nindhi Kurniarum	Semarang,01 Januari 1996	P	SMA	Jl. Borobudur Timur 02 Rt. Ii Rw. Ix

*Lampiran 4 Kisi - Kisi Instrumen*

Variabel	Sub Indikator	Indikator	Item
Motivasi Belajar Menurut Glynn dan Koballa (2006)	- Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki ketertarikan dalam pelatihan yang diikuti</li> <li>- Menyukai pelatihan yang relevan dengan kehidupan</li> <li>- Merasa lebih bermakna</li> </ul>	
	- Efikasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki keyakinan yang tinggi dalam memperoleh hasil maupun proses yang maksimal</li> <li>- Berusaha dengan sungguh – sungguh dalam mengikuti pelatihan</li> </ul>	
	- Motivasi Karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemauan untuk mencari informasi tentang pelatihan yang sedang diikuti</li> <li>- Memahami pelatihan yang sedang diikuti</li> <li>- Memahami keterlibatan karir dengan pelatihan yang sedang diikuti</li> </ul>	

Minat Kerja Menurut Bimo Walgito (2004)	- Senang dan Ketertarikan	- Menyukai pekerjaan yang relevan dengan pelatihan yang diikuti  - Memiliki kemauan untuk bekerja	
	- Perhatian	- Mencari informasi berkaitan dengan cita – cita  - Memperhatikan informasi yang diperoleh dengan seksama	
	- Kemauan	- Memiliki keinginan untuk berhasil  - Berusaha dengan sungguh – sungguh	
	- Konsentrasi	- Fokus menyelesaikan tugas dengan cermat	
	- Kesadaran	- Memahami kemampuan diri  - Niat untuk memperbaiki kekurangan diri  - Menempatkan diri sesuai etika	



Kesiapan Kerja Menurut Aruna Ranganathan (2018)	Presentasi diri di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemampuan memahami cara berpenampilan</li> <li>- Bekerja tepat waktu</li> <li>- Bertanggung jawab dalam menjalankan tugas</li> <li>- Memiliki kedisiplinan dalam bekerja</li> </ul>	
	- Komunikasi Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja</li> <li>- Memiliki keberanian dalam menjalankan tugas</li> </ul>	
	- Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kemampuan menjaga kesehatan</li> <li>- Memiliki kemampuan menjaga pola makan</li> <li>- Memiliki kesadaran untuk merawat diri</li> </ul>	

*Lampiran 5 Angket Penelitian***ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN****A. Identitas**

Nama Responden :

Pendidikan Terakhir :

Nama Pelatihan :

Tempat, Tanggal Lahir :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Tulislah identitas anda secara lengkap di lembar yang sudah disediakan
2. Pilihlah salah satu dari 4 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya dengan tanda centang (V)
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jawaban yang paling tepat adalah yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya
4. Pastikan anda telah mengisi jawaban seluruh pertanyaan dalam angket ini
5. Jawaban tidak akan mempengaruhi hasil belajar anda dan dijamin kerahasiaannya
6. Atas bantuan anda kami ucapkan terimakasih

**C. Alternatif Jawaban**

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**A. MOTIVASI BELAJAR**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>A</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>				
1.	Belajar pelatihan yang sedang saya ikuti itu menarik				
2.	Saya menikmati belajar pelatihan yang sedang saya ikuti				
3.	Pelatihan yang saya pelajari relevan dengan kehidupan saya				
4.	Belajar pelatihan membuat hidup saya lebih bermakna				
<b>B.</b>	<b>Efikasi Diri</b>				
5.	Saya yakin saya bisa mendapat nilai tinggi dalam pelatihan yang saya ikuti				
6.	Saya yakin saya bisa memahami pembelajaran pelatihan yang saya ikuti				
7.	Saya yakin bisa menguasai ilmu dan ketrampilan dalam pelatihan yang saya ikuti				
8.	Saya yakin saya akan berhasil dalam uji kompetensi				
9.	Saya menggunakan strategi untuk mempelajari pelatihan dengan baik				
10.	Saya belajar keras untuk mempelajari pelatihan yang saya ikuti				
11.	Saya mempersiapkan diri dengan baik untuk tes dan praktek laboratorium pada pelatihan yang saya ikuti				
<b>C.</b>	<b>Motivasi Karir</b>				

12.	Mempelajari pelatihan yang saya ikuti akan membantu saya mendapatkan pekerjaan yang baik				
13.	Mengetahui pelatihan yang saya ikuti akan memberi saya keuntungan karir				
14.	Memahami pelatihan yang saya ikuti akan menguntungkan saya dalam berkarir				
15.	Karir saya akan melibatkan pelatihan yang saya ikuti				

## B. MINAT KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Senang dan Ketertarikan</b>				
1.	Setelah lulus pelatihan, saya memiliki minat yang besar untuk bekerja				
2.	Saya memiliki semangat untuk bekerja				
<b>B.</b>	<b>Perhatian</b>				
3.	Saya mencari informasi mengenai dunia kerja untuk persiapan kerja				
4.	Saya memperhatikan penjelasan dari instruktur mengenai dunia kerja				
<b>C.</b>	<b>Kemauan</b>				
5.	Saya ingin menjadi sukses dengan bekerja				
6.	Saya akan berusaha dengan sungguh – sungguh agar mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan				

<b>D.</b>	<b>Konsentrasi</b>				
7.	Jika saya bekerja, saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan cermat				
8.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
<b>E.</b>	<b>Kesadaran</b>				
9.	Saya ingin memperbaiki diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik				
10.	Saya mematuhi etika dalam bekerja				

### C. KESIAPAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Presentasi diri di tempat kerja</b>				
1.	Saya tahu cara berpakaian untuk bekerja				
2.	Saya menampilkan diri saya dengan percaya diri di tempat kerja				
3.	Saya akan sering telat kerja				
4.	Saya bertanggung jawab atas tugas saya di tempat kerja				
5.	Saya disiplin dalam memenuhi target saya setiap hari di tempat kerja				
<b>B.</b>	<b>Komunikasi Interpersonal</b>				
6.	Saya berteman di tempat kerja				

7.	Saya takut dengan supervisor saya di tempat kerja				
8.	Saya membalas ketika saya diajak bicara di tempat kerja				
9.	Saya mengajukan pertanyaan jika ragu – ragu di tempat kerja				
10.	Saya membela diri ketika saya dikritik tanpa alasan di tempat kerja				
<b>C.</b>	<b>Kemandirian</b>				
11.	Saya menjaga kesehatan saya di tempat kerja				
12.	Saya melewatkan makan di tempat kerja				
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri				
14.	Saya pergi ke kamar mandi ketika saya perlu di tempat kerja				
15.	Saya mencari bantuan medis ketika saya merasa tidak enak badan di tempat kerja				



*Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel X1*





	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.012	.006	.541	.000	.000	.004	.002		.005	.007	.012	.046	.124	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_11	Pearson	.298	.287	.176	.000	.052	.284	.131	.354	.178	.501**	1	.433*	.337	.227	.059	.470**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.110	.124	.352	1.000	.785	.129	.489	.055	.347	.005		.017	.068	.227	.756	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_12	Pearson	.401*	.202	.167	.141	.140	.364*	.283	.136	.192	.484**	.433*	1	.874**	.544**	.575**	.638**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.028	.285	.376	.456	.461	.048	.130	.473	.310	.007	.017		.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_13	Pearson	.279	.086	.191	.095	.057	.308	.238	-.027	.236	.451*	.337	.874**	1	.659**	.494**	.569**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.136	.651	.311	.617	.767	.097	.206	.885	.209	.012	.068	.000		.000	.006	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_14	Pearson	.218	.027	.091	.144	.086	.356	.289	.028	.261	.367*	.227	.544**	.659**	1	.522**	.515**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.247	.885	.632	.447	.652	.053	.122	.884	.164	.046	.227	.002	.000		.003	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_15	Pearson	.299	.021	.481**	.316	.268	.209	.316	-.130	.143	.287	.059	.575**	.494**	.522**	1	.529**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.109	.910	.007	.089	.152	.267	.089	.492	.451	.124	.756	.001	.006	.003		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Tot al	Pearson	.770**	.632**	.472**	.639**	.446*	.781**	.806**	.603**	.653**	.835**	.470**	.638**	.569**	.515**	.529**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.001	.004	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



*Lampiran 9 Hasil Uji Validitas X2 ( MInat Kerja )*



N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



*Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kesiapan Kerja)*





itm_9	Pearson	.510**	.410*	.511**	.482**	.383	.467**	.329	.824**	1	.651**	.361*	.259	.389*	.303	.398*	.744**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.004	.024	.004	.007	.037	.009	.076	.000		.000	.050	.167	.034	.104	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_10	Pearson	.264	.135	.187	.424*	.375	.238	.267	.557**	.651**	1	.318	.181	.442*	.474**	.429*	.622**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.159	.478	.321	.020	.041	.205	.153	.001	.000		.087	.338	.014	.008	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_11	Pearson	.605**	.401*	.424*	.600**	.424*	.680**	.420*	.346	.361*	.318	1	.276	.336	.447*	.221	.693**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.019	.000	.019	.000	.021	.061	.050	.087		.140	.069	.013	.242	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_12	Pearson	.308	.206	.312	.276	.273	.158	.440*	.339	.259	.181	.276	1	.382*	.031	.263	.484**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.098	.274	.093	.140	.145	.406	.015	.067	.167	.338	.140		.037	.872	.159	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_13	Pearson	.276	.369*	.190	.336	.238	.247	.650**	.340	.389*	.442*	.336	.382*	1	.414*	.420*	.616**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.140	.045	.314	.069	.206	.188	.000	.066	.034	.014	.069	.037		.023	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_14	Pearson	.489**	.261	.277	.335	.316	.571**	.000	.155	.303	.474**	.447*	.031	.414*	1	.411*	.568**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.006	.163	.139	.070	.089	.001	1.000	.414	.104	.008	.013	.872	.023		.024	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
itm_15	Pearson	.321	.540**	.104	.221	.520**	.300	.309	.483**	.398*	.429*	.221	.263	.420*	.411*	1	.599**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.083	.002	.585	.242	.003	.107	.097	.007	.029	.018	.242	.159	.021	.024		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Tot al	Pearson	.767**	.668**	.625**	.759**	.705**	.722**	.571**	.717**	.744**	.622**	.693**	.484**	.616**	.568**	.599**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Lampiran 12 hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y*

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Aplha</i></b>	<b>Keterangan</b>
X1 (Motivasi Belajar)	,882	<b>Reliabel</b>
X2 (Minat Kerja)	,842	<b>Reliabel</b>
Y (Kesiapan Kerja)	,903	<b>Reliabel</b>





*Lampiran 14 Hasil Persentatif Variabel XI (Motivasi Belajar)*

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	63	79%
2	baik	9	11%
3	cukup	6	8%
4	Kurang	2	3%
TOTAL		80	







*Lampiran 16 hasil Persentatif Variabel X2 (Minat Kerja)*

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	67	84%
2	baik	6	8%
3	cukup	3	4%
4	kurang	4	5%
TOTAL		80	

## Lampiran 17 Skor Jawaban Variabel Y (Kesiapan Kerja)

No Responden	Kesiapan Kerja															Skor Total
	Butir Angket															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	49
3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	47
4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	3	1	4	1	1	3	29
5	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	1	3	4	3	48
6	4	4	1	4	3	4	1	3	4	3	4	1	3	3	4	46
7	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
8	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	42
9	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	3	45
10	4	4	1	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	47
11	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	2	4	4	4	51
12	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	46
13	4	4	1	4	3	3	1	3	4	4	4	2	1	3	4	45
14	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	50
15	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	2	2	4	2	46
16	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	53
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
18	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	42
19	4	4	1	4	4	4	2	3	4	3	3	1	3	3	3	46
20	4	4	1	4	3	4	1	3	3	3	4	1	3	4	3	45
21	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	1	4	46
22	4	4	1	4	4	4	1	3	4	3	4	2	4	3	2	47
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
24	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	47
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	54
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	41
27	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	49
28	4	4	1	4	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	47
29	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	43
30	4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	51
31	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	39
32	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	28
33	4	4	1	3	3	4	1	4	2	4	4	4	4	1	4	47
34	4	3	1	4	3	4	2	3	3	3	4	1	3	4	3	45
35	4	3	1	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	47
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
37	4	4	1	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	50
38	3	3	1	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	44

39	4	4	1	4	3	3	1	2	4	2	3	1	3	2	4	41
40	4	4	1	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	4	49
41	3	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	41
42	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	54
43	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
44	4	4	1	4	4	4	2	3	4	3	4	1	4	3	3	48
45	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	3	48
46	4	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	1	3	4	4	47
47	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	50
48	4	4	1	4	4	4	1	2	4	3	4	1	3	3	4	46
49	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
50	4	3	1	4	4	4	1	4	3	3	4	2	3	4	3	47
51	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	4	50
52	4	4	1	4	4	4	1	3	4	2	4	1	3	3	3	45
53	4	3	1	4	4	4	2	4	3	3	4	1	2	3	3	45
54	3	4	1	4	4	3	1	3	4	1	3	1	3	3	3	41
55	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	53
56	4	4	1	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	49
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
59	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42
60	4	4	1	4	4	4	1	3	2	3	4	2	3	3	3	45
61	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	48
62	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	54
63	4	4	1	4	4	4	1	2	3	3	4	1	3	3	4	45
64	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42
65	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	48
66	1	1	2	1	2	2	2	3	3	4	3	1	3	4	4	36
67	2	2	4	2	3	1	2	3	1	3	2	4	2	1	3	35
68	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	4	44
69	4	3	1	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	50
70	4	4	1	4	4	4	1	3	4	1	3	2	3	1	4	43
71	3	3	1	4	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	3	47
72	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	37
73	4	4	1	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	51
74	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	4	3	46
75	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	4	3	46
76	3	4	1	3	3	4	1	3	3	2	4	2	3	3	3	42
77	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	52
78	4	4	2	3	3	4	1	2	4	4	4	1	3	3	3	45
79	3	3	1	3	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	4	47
80	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	2	3	3	4	49

*Lampiran 18 Hasil Persentatif Variabel Y (Kesiapan Kerja)*

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	48	60%
2	baik	29	36%
3	cukup	3	4%
4	kurang	0	0%
TOTAL		80	

*Lampiran 19 Hasil Uji Normlitas*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	5.16389824	5.14449276	5.09478895
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.134	.119
	Positive	.095	.134	.119
	Negative	-.109	-.098	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.976	1.201	1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.296	.112	.211

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Analisis Data SPSS v.17.0

*Lampiran 20 Hasil Uji Linieritas*

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Between (Combined)	1658.758	21	78.988	2.965	.001
Motivasi belajar Groups	1097.348	1	1097.348	41.190	.000
Linearity	561.410	20	28.071	1.054	.420
Deviation from Linearity					
Within Groups	1545.192	58	26.641		
Total	3203.950	79			

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Minat Between (Combined)	1656.950	15	110.463	4.570	.000
Kerja Groups	1113.151	1	1113.151	46.052	.000
Linearity	543.799	14	38.843	1.607	.101
Deviation from Linearity					
Within Groups	1547.000	64	24.172		
Total	3203.950	79			

*Lampiran 21 Hasil Analisis Regresi*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.202	2.614		11.171	.000
	Minat Kerja	.257	.177	.332	1.450	.151
	Motivasi belajar	.153	.124	.281	1.229	.223

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.357	2	576.678	21.654	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2050.593	77	26.631		
	Total	3203.950	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi belajar, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.343	5.161

a. Predictors: (Constant), Motivasi belajar, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

*Lampiran 22 Hasil Uji Multikolinieritas*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.202	2.614		11.171	.000		
	Minat Kerja	.257	.177	.332	1.450	.151	.159	6.294
	Motivasi belajar	.153	.124	.281	1.229	.223	.159	6.294

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja



Lampiran 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas

