

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Perusahaan

4.1.1. Gambaran Umum Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan merupakan suatu entitas yang digunakan sebagai platform untuk pelaksanaan berbagai pelatihan. Tujuan utama dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas adalah untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, serta etos kerja. Fokus utamanya adalah pada aspek praktik dari pada teori, sehingga pelatihan diarahkan lebih kepada penerapan langsung. Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan menawarkan beberapa bidang kategori pelatihan, seperti Kejuruan Pariwisata (*Mixing Drinks, Tour Guide, Barista Cafe, Housekeeping Management, Front Office Management, Restaurant Management, dan Kitchen Management*), Kejuruan Bangunan (*archicad, sketchup, revit, surveyor, cabinet maker, finishing kayu teknik oles, penggambaran konstruksi 2D, penggambaran desain ruangan*), dan Kejuruan lainnya (*servis sepeda motor konvensional, Pengelasan SMAW 3D, Digital Marketing, serta Listrik*).

Sektor pariwisata merupakan salah satu pendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pemerintah melalui Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempromosikan wonderful Indonesia sebagai destinasi wisatawan local maupun mancanegara. Pada tahun 2015 menurut *Travel and Tourism Competitiveness Report* dari *World Economic Forum* bahwa Indonesia telah meraih posisi 50 dari

Sektor Pariwisata. Tahun 2015 sektor pariwisata Indonesia berkontribusi 4% dari total perekonomian dan pemerintah ingin meningkatkan presentase menjadi 8%.

4.1.2. Visi dan Misi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

1. Visi

Menjadi Lembaga Pelatihan Vokasi yang Unggul dalam Kinerja & Pelayanan

2. Misi

- a. Melaksanakan pelatihan Berbasis Kompetensi
- b. Mengembangkan program Pelatihan, Kurikulum dan Modul Pelatihan
- c. Melaksanakan Peningkatan Kompetensi Instruktur
- d. Mengembangkan Jejaring dengan Industri
- e. Melaksanakan Uji Kompetensi (Sertifikasi)
- f. Melaksanakan Pemberdayaan Lembaga Pelatihan

Berikut logo dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan



Gambar 4. 1
Logo Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik pada penelitian ini terbagi menjadi beberapa bagian yaitu :

4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dapat dilihat dari rincian tabel berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequensi	Presentase%
1.	20-24 Tahun	78	61%
2.	25-29 Tahun	42	33%
3.	30-35 Tahun	8	6%
	Jumlah	128	100%

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Berdasarkan tabel 4.1, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas berdasarkan usia adalah 20-24 tahun sebanyak 78 responden. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut adalah usia dimana mereka telah menyelesaikan pendidikan dan mulai mencari pekerjaan dengan mengikuti pelatihan dan mempunyai efisiensi diri yang kuat serta banyaknya perusahaan yang ingin mempekerjakan *fresh graduate* terlebih pada sektor pariwisata. Kemudian yang paling sedikit berusia 30-35 tahun sebanyak 8 responden, hal ini menunjukkan bahwa minoritas responden dalam penelitian ini berada di usia yang dapat dikatakan sebagai usia produktif kerja akan tetapi pada penelitian ini usia tersebut adalah usia yang sulit untuk menjadi pekerja di sektor pariwisata karena bidang pariwisata membutuhkan pekerja yang mumpuni seperti anak-anak muda dan dianggap lebih mudah untuk masuk ke dalam sektor tersebut.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari rincian tabel berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	46	36%
2.	Perempuan	82	64%
	Jumlah	128	100%

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Berdasarkan tabel 4.2, maka dapat disimpulkan mayoritas berdasarkan jenis kelamin dikejuruan pariwisata diisi oleh perempuan dengan jumlah 82 peserta. Hal ini dikarenakan pada periode mei-juni 2024 kejuruan yang dibuka banyak diminati oleh perempuan seperti kejuruan front office management dan restaurant management. Sementara sisanya diisi oleh laki laki dengan jumlah 46 peserta yang rata rata mengisi kejuruan mixing drinks dan barista cafe.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari rincian tabel berikut :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frequensi	Presentase%
1.	SMA/Sederajat	81	63%
2.	Diploma	11	9%
3.	S1	36	28%
4.	S2	0	0%
	Jumlah	128	100%

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebanyak 81 responden lulusan SMA/Sederajat. Hal ini dikarenakan lulusan SMA/Sederajat dianggap masih bingung untuk menentukan langkah berikutnya dan rata rata dari mereka memilih untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan efikasi diri untuk memiliki kesiapan

kerja yang cukup ketika memutuskan untuk masuk kedalam dunia kerja. Sebanyak 11 responden lulusan diploma dan sebanyak 36 responden lulusan S1, hal ini dikarenakan beberapa lulusan sarjana belum memiliki kesiapan kerja yang cukup sehingga perlu untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan efikasi diri untuk terjun kedalam dunia kerja.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Program latihan

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Program Latihan

No	Program Latihan	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Mixing Drinks	16	12,5%
2.	Tour Guide	16	12,5%
3.	Barista Cafe	16	12,5%
4.	Housekeeping	16	12,5%
5.	Front Office Management	32	25 %
6.	Restaurant Management	16	12,5%
7.	Kitchen Management	16	12,5%
	Jumlah	128	100%

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan program pelatihan yang banyak diminati oleh peserta yaitu *Front Office Management* dan Barista Cafe alasannya posisi tersebut terus berkembang terutama dikota-kota besar sehingga permintaan tinggi akan tenaga kerja dibidang ini dan memiliki peluang kerja yang tinggi dalam industri kuliner dan perhotelan. Posisi ini juga memiliki lingkungan kerja yang cepat berubah dan bervariasi, sehingga menarik bagi mereka yang menyukai pekerjaan yang dinamis dan menantang

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan para peserta pelatihan di Balai Besar

Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan. Berikut ini jawaban responden yang terdapat pada setiap pernyataan masing-masing variabel, adapun variabel bebas bebas (*independen variabel*) adalah Pelatihan (X1) dan *Self Efficacy* (X2), variabel terikat (*dependen variabel*) adalah Kesiapan Kerja (Y).

4.3.1. Frekuensi jawaban responden pada pernyataan variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4. 5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1.	Pelatihan meningkatkan keterampilan kerja peserta pelatihan	1 (1%)	6 (5%)	11 (9%)	73 (57%)	37 (29%)	128
2.	Pelatihan meningkatkan pemahaman peserta pelatihan terhadap etika kerja	3 (2%)	3 (2%)	11 (9%)	79 (62%)	32 (25%)	128
3.	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	3 (2%)	6 (5%)	23 (18%)	66 (52%)	30 (23%)	128
4.	Materi pelatihan yang diberikan selalu up to date dengan kondisi yang terjadi sekarang	0 (0%)	6 (5%)	22 (17%)	65 (51%)	35 (27%)	128
5.	Metode belajar yang digunakan sesuai dengan materi yang telah disampaikan	2 (2%)	3 (2%)	19 (15%)	70 (55%)	34 (27%)	128
6.	Metode belajar yang digunakan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan	2 (2%)	3 (2%)	8 (6%)	73 (57%)	42 (33%)	128
7.	Peserta pelatihan antusias mengikuti proses pelatihan	0 (0%)	3 (2%)	19 (15%)	65 (51%)	41 (32%)	128
8.	Peserta pelatihan lolos seleksi dengan memenuhi persyaratan	0 (0%)	3 (2%)	26 (20%)	67 (52%)	32 (25%)	128
9.	Instruktur menguasai materi pelatihan	0 (0%)	6 (5%)	17 (13%)	78 (61%)	27 (21%)	128
10.	Instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan	0 (0%)	1 (1%)	16 (13%)	66 (52%)	45 (35%)	128

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Dari jawaban responden diatas mengenai variabel pelatihan (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama "Pelatihan meningkatkan keterampilan kerja peserta pelatihan" mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 73 (57%) ini karena peserta pelatihan mampu meningkatkan keterampilan kerja setelah

mengikuti pelatihan , dan menjawab sangat tidak setuju 1 (1%) dikarenakan mereka merasa pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan keterampilan kerja .

2. Pada pernyataan kedua “Pelatihan meningkatkan pemahaman peserta pelatihan terhadap etika kerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 79 (62%) dikarenakan etika kerja para peserta meningkat setelah mengikuti pelatihann , dan menjawab sangat tidak setuju 3 (2%) karena peserta pelatihan merasa etika kerja tidak dapat langsung berubah setelah mengikuti pelatihan.
3. Pada pernyataan ketiga “Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 66 (52%) dikarenakan korelasi materi yang diberikan sesuai dengan kejuaruan yang diajarkan, dan menjawab sangat tidak setuju 3 (2%) karena peserta merasa tidak cukup paham dengan materi yang diberikan.
4. Pada pernyataan keempat “Materi pelatihan yang diberikan selalu up to date dengan kondisi yang terjadi sekarang” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 65 (51%) karena materi yang diberikan selalu mengikuti materi pelatihan terbaru dan cocok dengan kondisi pekerjaan saat ini, dan menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) dikarenakan peserta pelatihan tidak memahami kondisi pekerjaan yang terjadi sekarang.
5. Pada pernyataan kelima “Metode belajar yang digunakan sesuai dengan materi yang telah disampaikan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 70 (55%) karena metode belajar sudah sesuai dengan materi yang disampaikan,

dan menjawab sangat tidak setuju 2 (2%) karena peserta pelatihan tidak paham dengan metode belajar yang diberikan.

6. Pada pernyataan keenam “Metode belajar yang digunakan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 73 (57%) karena peserta pelatihan mampu menerapkan metode belajar yang ada, dan menjawab sangat tidak setuju 2 (2%) karena peserta pelatihan merasa tidak paham dengan metode belajar yang diterapkan.
7. Pada pernyataan ketujuh peserta pelatihan “Antusias mengikuti proses pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 65 (51%) karena peserta pelatihan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan, dan menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena antusias mereka terhadap proses pelatihan tidak ada.
8. Pada pernyataan kedelapan “Peserta pelatihan lolos seleksi dengan memenuhi persyaratan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 67 (52%) melalui seleksi dengan sungguh sungguh dan mengikuti seluruh prosesnya untuk dapat lolos dalam pelatihan, dan menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena mereka tidak berharap lolos namun mengikuti seluruh proses seleksi.
9. Pada pernyataan kesembilan “Instruktur menguasai materi pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 78 (61%) Karena peserta pelatihan merasa instruktur mampu menyampaikan materi dengan baik, dan menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena tidak paham dengan materi yang diberikan oleh instruktur pelatihan.

10. Pada pernyataan kesepuluh “Instruktur mampu memotivasi peserta pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 66 (52%) dikarenakan peserta pelatihan termotivasi oleh dukungan yang diberikan oleh instruktur, dan menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena peserta pelatihan tidak termotivasi oleh instruktur.

Dari hasil pemaparan kuesioner diatas pada pernyataan variabel pelatihan (X1) dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa responden mendominasi menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada juga responden yang menjawab kurang setuju bahkan tidak setuju. Untuk itu pada pihak Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas harus memperhatikan system dan tata cara pelatihannya agar pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan keterampilan para peserta untuk mendorong kesiapan kerja peserta pelatihan, karena dari hasil kuesioner bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

4.3.2. Frekuensi jawaban responden pada pernyataan variabel *self efficacy* (X2)

Tabel 4. 6
Distribusi Jawaban Responden Variabel *Self Efficacy* (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1.	Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil	0 (0%)	2 (2%)	27 (21%)	70 (55%)	29 (23%)	128
2.	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan	0 (0%)	3 (2%)	30 (23%)	55 (43%)	40 (31%)	128
3.	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas	0 (0%)	0 (0%)	21 (16%)	79 (62%)	28 (22%)	128
4.	Memiliki semangat dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas	0 (0%)	4 (3%)	27 (21%)	72 (56%)	25 (20%)	128
5.	Mampu menyikapi situasi dan kondisi dengan sikap positif	1 (1%)	3 (2%)	20 (16%)	67 (52%)	37 (29%)	128
6.	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah	0 (0%)	1 (1%)	37 (29%)	66 (52%)	24 (19%)	128

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
	untuk mencapai keberhasilan						

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Dari jawaban responden diatas mengenai variabel pelatihan (X2) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama “Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 (55%) hal ini karena peserta pelatihan hasil yang baik dipengaruhi oleh cara kita mengambil tindakan, dan responden menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena peserta tidak yakin terhadap kemampuan mereka dalam mengambil tindakan yang tepat.
2. Pada pernyataan kedua “Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 (43%) hal ini karena peserta pelatihan memiliki pandangan positif terhadap tugas yang dikerjakan, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) hal ini dipengaruhi oleh pandangan peserta yang tidak baik terhadap tugas yang diberikan.
3. Pada pernyataan ketiga “Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 79 (62%) hal ini karena peserta pelatihan yakin akan potensi diri yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diemban, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena peserta pelatihan tidak yakin dengan potensi yang dimilikinya.

4. Pada pernyataan keempat “Memiliki semangat dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 72 (56%) hal ini karena peserta pelatihan yang melewati hambatan dengan semangat untuk menyelesaikan tugas dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena peserta pelatihan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas.
5. Pada pernyataan kelima “Mampu menyikapi situasi dan kondisi dengan sikap positif” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 67 (52%) dikarenakan peserta pelatihan mampu bersikap dan mengambil tindakan terhadap suatu kondisi yang menyulitkan, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 (1%) karena tidak mampu bersikap positif terhadap suatu kondisi tertentu.
6. Pada pernyataan keenam “Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 66 (52%) hal ini karena pengalaman hidup biasanya memberikan dampak positif agar tidak mengulang kesalahan yang sama guna mencapai keberhasilan, dan responden menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena tidak memiliki pengalaman hidup.

Dari hasil pemaparan kuesioner diatas pada pernyataan variabel *self efficacy* (X2) dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa responden mendominasi menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada juga responden yang menjawab kurang setuju bahkan tidak setuju. Untuk itu pada pihak Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas harus memperhatikan *self efficacy* agar keyakinan

terhadap kemampuan diri para peserta dalam mengambil tindakan dan mengaplikasikan diri melalui pengalaman yang positif membantu peserta pelatihan untuk memiliki kesiapan yang cukup untuk terjun ke dunia kerja.

4.3.3. Frekuensi jawaban responden pada pernyataan variabel kesiapan kerja (Y)

Tabel 4. 7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
1.	Saya memiliki kesiapan mental yang baik untuk siap ke dunia kerja	0 (0%)	5 (4%)	24 (19%)	83 (65%)	16 (13%)	128
2.	Saya mampu mengontrol emosi saya dalam keadaan apapun	0 (0%)	4 (3%)	28 (22%)	59 (46%)	37 (29%)	128
3.	Saya memiliki kelengkapan fisik meliputi panca indera dan otot-otot yang berfungsi secara baik	0 (0%)	6 (5%)	30 (23%)	67 (52%)	25 (20%)	128
4.	Saya memiliki kesehatan fisik untuk terjun di dunia kerja	0 (0%)	0 (0%)	16 (13%)	71 (55%)	41 (32%)	128
5.	Saya memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang baik	0 (0%)	0 (0%)	20 (16%)	81 (63%)	27 (21%)	128
6.	Saya mampu mengaplikasikan keterampilan teknis maupun keterampilan menyelesaikan masalah yang saya pahami dalam pekerjaan saya	0 (0%)	3 (2%)	20 (16%)	75 (59%)	30 (23%)	128

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Dari jawaban responden diatas mengenai variabel kesiapan kerja (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama “Saya memiliki kesiapan mental yang baik untuk siap ke dunia kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 83 (65%) karena setelah mengikuti pelatihan dan memiliki efisiensi diri yang mumpuni peserta pelatihan sudah cukup kuat juga mentalnya untuk terjun ke dalam dunia kerja, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena pelatihan

yang didapat belum cukup untuk memiliki mental yang siap untuk terjun kedalam dunia pekerjaan.

2. Pada pernyataan kedua “Saya mampu mengontrol emosi saya dalam keadaan apapun” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 59 (46%) dikarenakan peserta pelatihan memiliki control emosi yang mumpuni setelah melalui proses pelatihan, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena masih belum mampu mengontrol emosinya.
3. Pada pernyataan ketiga “saya memiliki kelengkapan fisik meliputi panca indera dan otot-otot yang berfungsi secara baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 67 (52%) dikarenakan peserta pelatihan memiliki fisik yang mumpuni dan bekerja secara baik, dan menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena memiliki fisik yang kurang baik.
4. Pada pernyataan keempat saya “Memiliki kesehatan fisik untuk terjun di dunia kerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 71 (55%) dikarenakan jiwa yang sehat berasal dari fisik yang sehat pula, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena memiliki masalah dalam kesehatan fisik.
5. Pada pernyataan kelima “Saya memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 81 (63%) hal ini karena pelatihan dan meningkatkan efisiensi diri memberikan pemahaman dan tanggung jawab yang baik dalam diri peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas, dan responden yang menjawab sangat

tidak 0 (0%) karena belum memiliki pengetahuan dan tanggung jawab yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya.

6. Pada pernyataan keenam “Saya mampu mengaplikasikan keterampilan teknis maupun keterampilan menyelesaikan masalah yang saya pahami dalam pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 75 (59%) hal ini karena peserta memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan masalah setelah mengikuti pelatihan dan memiliki efisiensi diri yang tinggi, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (0%) karena tidak dapat mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah.

Dari hasil pemaparan kuesioner diatas pada pernyataan variabel kesiapan kerja (Y) dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa responden mendominasi menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada juga responden yang menjawab kurang setuju bahkan tidak setuju. Untuk itu pada pihak Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas harus memperhatikan bagaimana tata cara pelatihan dan pembentukan efisiensi diri agar para peserta memiliki kesiapan kerja yang mumpuni untuk menghadapi dunia kerja.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas dapat dilihat dengan menganalisis grafik yang di dapat dari pengujian yang telah dilakukan melalui spss yaitu uji kolmogrow-smirnov, histogram dan grafik normality probability plot.

- a. Uji Normalitas Kolmogrow-Smirnov

Yang menjadi pedoman dalam penelitian ini merupakan variabel Y yaitu kesiapan kerja. Berdasarkan uji Kolmogrow-Smirnov dimana jika nilai $\text{Sign.} > 0,05$ maka berdistribusi normal dan jika nilai $\text{sign.} < 0,05$ maka dapat berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas Kolmogrow-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

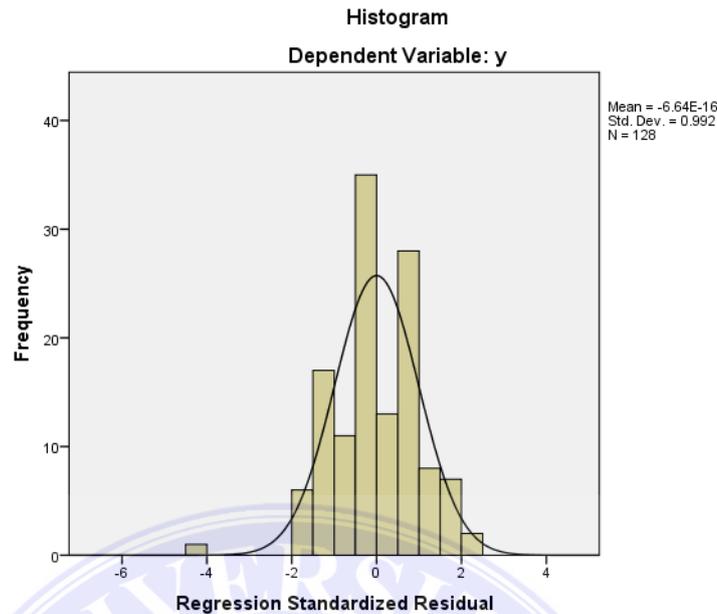
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47667651
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *unstandardized residul* memiliki nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal karena $\text{sig} > 0,05$.

b. Diagram Histogram

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal pada analisis grafik histogram dapat dilihat dengan grafik histogram berbentuk lonceng (*Bell Shaped*) dan apabila grafik menunjukkan kemiringan ke kanan maupun ke kiri dapat diartikan bahwa data tidak terdistribusi dengan normal.



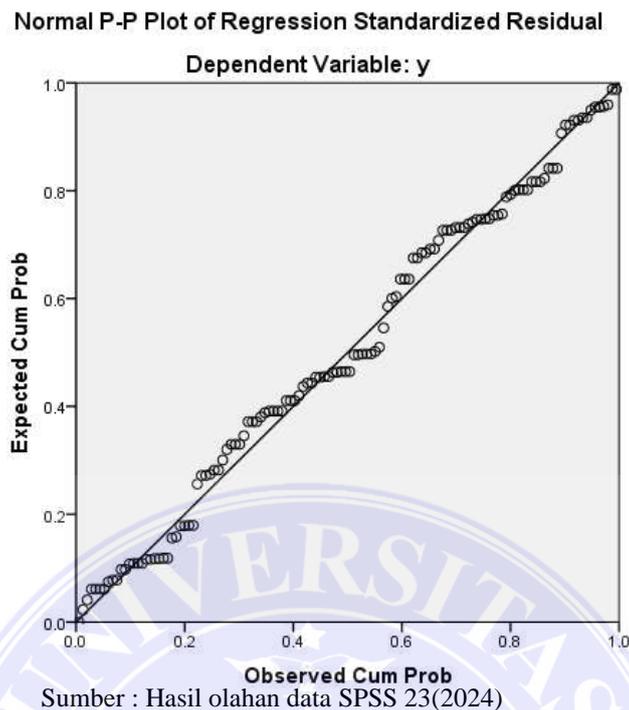
Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Gambar 4. 2 **Grafik Histogram**

Berdasarkan hasil uji grafik histogram pada gambar 4,1 diketahui bahwa data dinyatakan normal, hal tersebut dapat dikatakan normal karena memiliki keseimbangan ke kanan dan ke kiri dimana *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dapat dilihat pada gambar 4.1 diatas.

c. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi maka dinyatakan normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas .



Gambar 4.3
Grafik Normality Probability Plot

Berdasarkan hasil uji grafik Gambar 4.2 grafik normality probability plot diketahui bahwa data dinyatakan normal, hal tersebut terlihat dari kurva normality probability plot yang memiliki pola distribusi yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Pentingnya untuk menguji multikolinieritas pada sebuah penelitian karena pada asumsinya variabel bebas independen (independen) harus terbebas dari gejala multikolinieritas tersebut. Uji multikolinieritas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Dimana jika Tolerance $> 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi indikasi multikolinieritas. Maka adapun hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.732	1.145		1.512	.133		
x1	.169	.027	.308	6.225	.000	.777	1.287
x2	.645	.047	.685	13.849	.000	.777	1.287

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23 (2024)

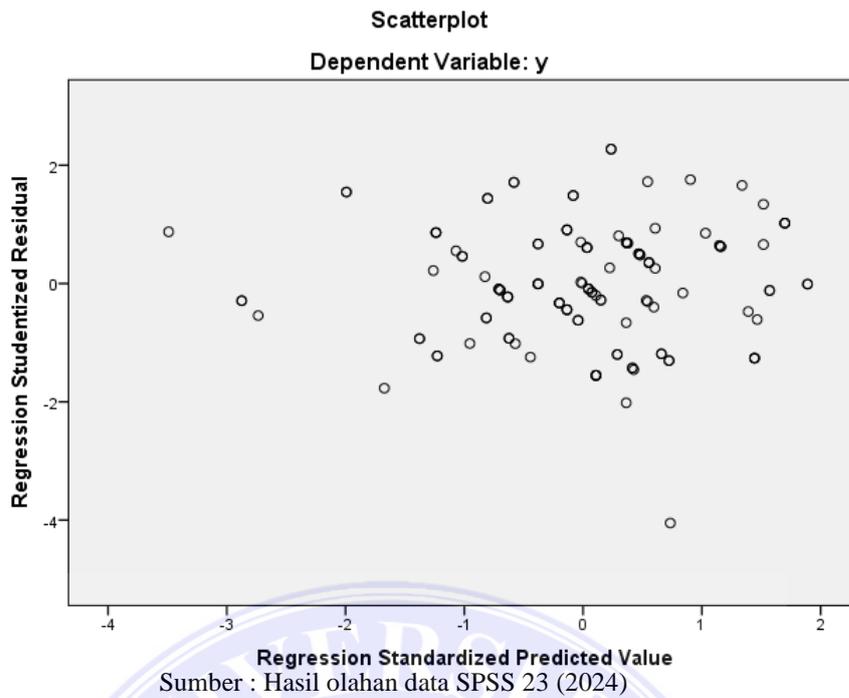
Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa pada penelitian ini tidak terjadi hubungan linear atau gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

1. Pelatihan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,777 lebih besar dari 0,1 dari nilai VIF sebesar 1.006 lebih kecil dari 10
2. *Self Efficacy* (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,777 lebih besar dari 0,1 dari nilai VIF sebesar 1.006 lebih kecil dari 10

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pelatihan dan *self efficacy* dari adanya gejala multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Suatu model regresi dikatakan tidak mengandung heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4. 4
Scatter Plots Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa grafik dimana titik-titik (data) menyebar rata pada angka 0 sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data tersebut, maka dapat dilihat model hubungan dari analisis linear berganda dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 10
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.732	1.145		1.512	.133		
x1	.169	.027	.308	6.225	.000	.777	1.287
x2	.645	.047	.685	13.849	.000	.777	1.287

a. Dependent Variable: y
Coefficients regresi diperoleh :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 1.732 + 0,169X_1 + 0,645X_2 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 1,732.

Jika variabel pelatihan dan *self efficacy* diasumsikan tetap maka keberhasilan usaha akan meningkat sebesar 1,732.

2. Koefisien Pelatihan X_1

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,169. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kesiapan kerja sebesar 16,9%. Yang artinya pelatihan memiliki hubungan yang searah terhadap kesiapan kerja.

3. Koefisien *Self Efficacy* X_2

Nilai koefisien *self efficacy* sebesar 0,645. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk *self efficacy* akan diikuti terjadi kenaikan kesiapan kerja sebesar 64,5%. Yang artinya *self efficacy* memiliki hubungan yang searah terhadap kesiapan kerja.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pelatihan dan *self efficacy* terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini. Taraf signifikan (α) = 5% dengan derajat kesalahan (df) = (n- k-1) N =

$128 K = 2 T_{tabel} = 1,978$ Berikut ini hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4. 11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.732	1.145		1.512	.133		
x1	.169	.027	.308	6.225	.000	.777	1.287
x2	.645	.047	.685	13.849	.000	.777	1.287

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Independen X1 (Pelatihan)

Pada pengujian X1 (pelatihan) didapati nilai dari t_{hitung} yaitu 6,225, sehingga diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 1,978$. Dan nilai p-value pada kolom sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Maka demikian dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

2. Variabel Independen X2 (Self Efficacy)

Pada pengujian X2 (*self efficacy*) didapati nilai dari t_{hitung} yaitu 13,849, sehingga diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 1,978$. Dan nilai p-value pada kolom sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Maka demikian dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

4.5.2. Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pelatihan dan *self efficacy* terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini

Tabel 4. 12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889.036	2	444.518	200.643	.000 ^b
	Residual	276.933	125	2.215		
	Total	1165.969	127			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23 (2024)

Pengujian di atas didapati bahwa nilai $F_{hitung} 200,643 > F_{tabel} 3,07$ dan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sesuai dengan teori yang ada hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan dan *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

4.5.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4. 13
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.759	1.48844

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,759 (75,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari variabel dependen Y (Kesiapan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 (Pelatihan) dan variabel X_2 (*Self Efficacy*) adalah sebesar 75,9%. Sisanya 24,1% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel hard skill, soft skill, kreativitas kerja dan lainnya.

4.6. Pembahasan Penelitian

4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H_1 yaitu $t_{hitung} 6,225 > t_{tabel} 1,978$. Dan nilai *p-value* pada kolom sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel independen X_1 (pelatihan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kesiapan kerja) yang artinya pengaruh searah dengan kuat pengaruh berdasarkan nilai signifikansinya.

Dari hasil pemaparan tabel 4.5 pada pernyataan variabel pelatihan (X_1) dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa responden mendominasi menjawab sangat setuju dan setuju, dimana seluruh peserta menyakini program pelatihan akan meningkatkan serta mengupgrade keterampilan kerja peserta untuk masuk ke dunia kerja. Pelatihan juga dilakukan dengan penekanan praktik sehingga semakin meningkatkan keterampilan teknis.

Namun yang perlu diperhatikan terdapat sebagian jawaban buruk responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan variabel pelatihan. Responden menjawab, mereka merasa tidak adanya peningkatan keterampilan yang dirasakan

setelah pelatihan, hal tersebut dikarenakan materi yang diberikan kurang menarik, tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, tidak selalu sesuai dengan kondisi saat ini, tidak merasa antusias mengikuti pelatihan dan tidak dapat memotivasi peserta. Dalam hal ini, peserta pelatihan menyakini akan pentingnya pengaruh pelatihan untuk memasuki dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Simanungkalit (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara searah. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri serta meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat pelatihan peserta Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka semakin tinggi juga kesiapan kerja peserta tersebut. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat Pelatihan yang dimiliki peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka semakin rendah juga kesiapan kerja peserta pelatihan. Pengaruh searah inilah yang menjelaskan nilai positif dari hasil pengujian parsial yang dilakukan atau uji t variabel pelatihan terhadap kesiapan kerja dan ini juga berjalan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Savitri, A, & Wulan, H. S. (2023), sehingga hasil penelitian ini mendukung terhadap hipotesis yang diajukan yaitu secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, maka H1 diterima.

4.6.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H_2 yaitu $t_{hitung} 13,849 > t_{tabel} 1,978$. Dan nilai *p-value* pada kolom sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel independen X_2 (*self efficacy*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kesiapan kerja) yang artinya pengaruh bernilai searah dengan kuat pengaruhnya berdasarkan nilai signifikan.

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menghadapi kegiatan tertentu untuk mencapai keberhasilan. Dengan ini variabel *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh peserta maka peserta memiliki kesiapan kerja yang semakin tinggi sehingga peserta akan lebih siap memasuki dunia kerja, begitupun sebaliknya jika *self efficacy* yang dimiliki peserta rendah maka peserta akan lebih sulit untuk memasuki dunia kerja karena tidak memiliki keyakinan atas kemampuan diri sendiri. Pengaruh searah inilah yang menjelaskan nilai positif dari hasil pengujian parsial yang dilakukan atau uji t *self efficacy* terhadap kesiapan kerja.

Dari hasil pemaparan tabel 4.6 pada pernyataan variabel *self efficacy* (X_2) dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa responden mendominasi menjawab sangat setuju dan setuju, dimana seluruh peserta menyakini bahwa *self efficacy* mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis serta mengenal kelebihan dan kelemahan yang dimiliki sehingga peserta mampu menyesuaikan antara harapan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki.

Namun yang perlu diperhatikan terdapat sebagian jawaban buruk responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan variabel *self efficacy*. Responden menjawab, pengalaman hidup mereka tidak mencapai keberhasilan, pribadi yang tidak memiliki semangat serta mudah menyerah, sikap tidak selalu positif, tidak yakin dalam mengambil keputusan akan potensi diri dan berpandangan negatif. Dalam hal ini, peserta pelatihan menyakini akan pentingnya pengaruh *self efficacy* untuk memasuki dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wiharja, et al (2020) yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh peserta maka peserta memiliki kesiapan kerja yang semakin tinggi sehingga peserta akan lebih siap memasuki dunia kerja, begitupun sebaliknya jika *self efficacy* yang dimiliki peserta rendah maka peserta akan lebih sulit untuk memasuki dunia kerja karena tidak memiliki keyakinan atas kemampuan diri sendiri. Pengaruh searah inilah yang menjelaskan nilai positif dari hasil pengujian parsial yang dilakukan atau uji t *self efficacy* terhadap kesiapan kerja dan penelitian Elfranata, et al (2020) yang menyatakan hal yang sama maka dari itu secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, maka H2 diterima.

4.6.3. Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pelatihan dan *self efficacy* bersama-sama (Simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pelatihan dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena dengan adanya pelatihan akan meningkatkan keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri serta meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat Pelatihan dan *self efficacy* peserta Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka semakin tinggi juga kesiapan kerja peserta tersebut. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat Pelatihan dan *self efficacy* yang dimiliki peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka semakin rendah juga kesiapan kerja peserta pelatihan yang dijelaskan pengujian secara simultan atau uji *f* yang dilakukan dengan nilai 38,366 satuan.

Jawaban responden terhadap variabel Kesiapan Kerja mendapat dominan setuju dan sangat setuju, sehingga kesiapan kerja pada peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dinilai baik bagi Sebagian responden.

Namun yang perlu diperhatikan terdapat sebagian jawaban responden yang buruk menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan variabel kesiapan kerja. Responden menjawab, tidak memiliki kesiapan mental, tidak mampu mengontrol emosi, fisik tidak berfungsi secara baik, tidak tahu tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang baik. Dalam hal ini, peserta pelatihan menyakini akan pentingnya

pengaruh Pelatihan dan *self efficacy* untuk memasuki dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh peningkatan pelatihan dan *self efficacy* guna meningkatkan bahwa pelatihan dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan (simultan) terhadap kesiapan kerja, maka H3 diterima.

