

**PENGARUH PELATIHAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KESIAPAN KERJA (STUDI KASUS PADA PESERTA
PELATIHAN KEJURUAN PARIWISATA DI
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI
DAN PRODUKTIVITAS MEDAN)**

SKRIPSI

OLEH :

**ROYEN JUNAIDI SIHOMBING
218320282**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/5/25

**PENGARUH PELATIHAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KESIAPAN KERJA (STUDI KASUS PADA PESERTA
PELATIHAN KEJURUAN PARIWISATA DI
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI
DAN PRODUKTIVITAS MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**ROYEN JUNAIDI SIHOMBING
218320282**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/5/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan)
Nama : Royen Junaidi Sihombing
NPM : 218320282
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Khairunnisak, SM, MM)
Pembimbing



(Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si)
Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Fauzi, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan



(Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 04 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian adanya plagiat skripsi ini.

Medan, : 04 Maret 2025



Royen Junaidi Sihombing
218320282

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Royen Junaidi Sihombing
NPM : 218320282
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “(Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan)

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 04 Maret 2025

Yang menyatakan



Royen Junaidi Sihombing

218320282

RIWAYAT HIDUP

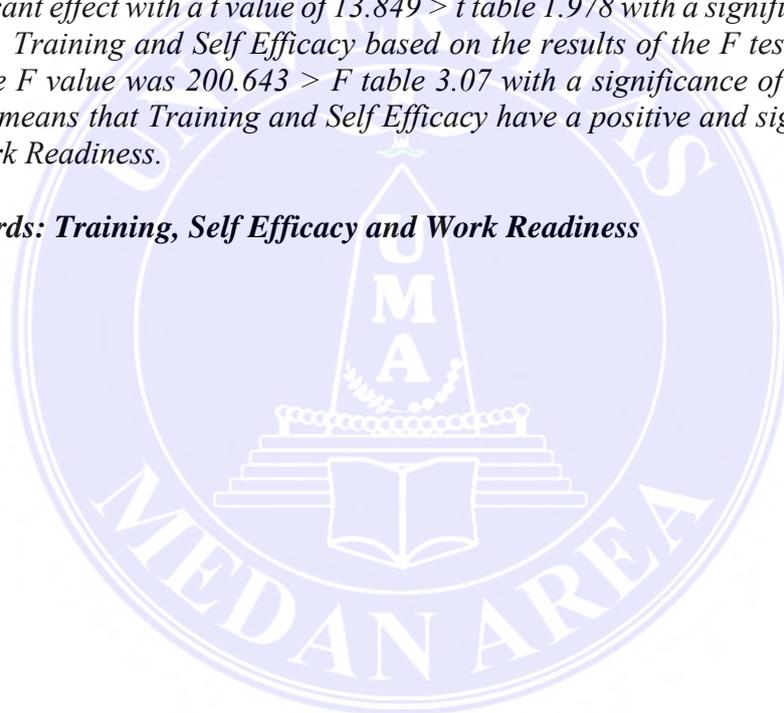


Nama	Royen Junaidi Sihombing
NPM	218320282
Tempat, Tanggal Lahir	Seituan, 01 Desember 1997
Nama Orang Tua :	
Ayah	BINTER SIHOMBING
Ibu	DARMA NABABAN
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP NEGERI 3 PANTAI LABU
SMA	SMK NEGERI 1 PERCUT SEITUAN
Riwayat Studi di UMA	1.Mengikuti Program Magang Di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan (Magang Mitra Prodi)
NO.HP	0813-7039-9340
Email	royenzunaidi@gmail.com

ABSTRACT

The research was carried out with the aim of finding out the effect of training and self-efficacy on work readiness (case study of tourism vocational training participants at the vocational training center and terrain productivity). The type of research used in this research is a quantitative approach. The sampling technique in this study is saturated sampling. The sample in this study was tourism vocational training participants at the Medan Vocational and Productivity Training Center. The number of samples used was 128 respondents. The data obtained used primary data in the form of a questionnaire and were analyzed using the multiple linear regression analysis method using the SPSS 23 program. Based on hypothesis testing, training had a positive and significant effect with a tcount of $6.225 > t_{table} 1.978$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Self-efficacy has a positive and significant effect with a t value of $13.849 > t_{table} 1.978$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Training and Self Efficacy based on the results of the F test, it was found that the F value was $200.643 > F_{table} 3.07$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Which means that Training and Self Efficacy have a positive and significant effect on Work Readiness.

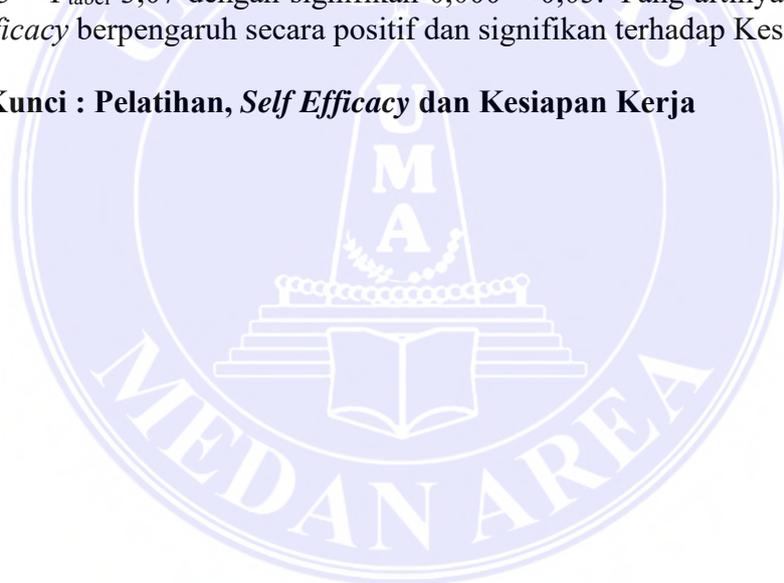
Keywords: Training, Self Efficacy and Work Readiness



ABSTRAK

Adapun penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja (studi kasus pada peserta pelatihan kejuruan pariwisata di balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas medan). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini peserta pelatihan kejuruan pariwisata di balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas medan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 128 responden. Data yang diperoleh menggunakan data primer berupa kuesioner dan dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 23. Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 6,225 > t_{tabel} 1,978$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 13,849 > t_{tabel} 1,978$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Pelatihan dan *Self Efficacy* berdasarkan hasil uji F didapati bahwa nilai $F_{hitung} 200,643 > F_{tabel} 3,07$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya Pelatihan dan *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, *Self Efficacy* dan Kesiapan Kerja



KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, anugerah dan penyertaan-Nya yang tidak ada batasan dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir “Skripsi” dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan)**. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini yaitu untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomidan Bisnis di Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan ini penulis mendapatkan dukungan dan doa yang tulus serta motivasi yang tiada putus dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengungkapkan terima kasih terkhusus kepada kedua orangtua tersayang, (Alm) Binter Sihombing yang sudah jauh di Surga dan Ibu Darma Nababan yang percaya dan selalu menjadi penyemangat kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MM,. PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Khairunnisak, SM,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan serta memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc selaku Dosen Sekretaris yang telah meluangkan waktu serta memberikan saran dalam skripsi ini.
7. Kepada kakak pertama serta tulang punggung keluarga Rosmaida Lestari Sihombing beserta kakak Saria Sihombing, Adikku Restu Amsal Sihombing serta keponakan Nasya Olivia Sitorus, yang selalu memberikan dukungan doa, materi dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini.
8. Kepada Orang Spesial Heppi Nainggolan yang selalu memberikan dukungan serta waktu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Kepada C1 Manajemen terima kasih untuk waktu yang telah berlalu serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik.

Penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan kemampuan yang dimiliki, dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada pembaca kiranya memberikan kritik dan saran yang dapat membangun untuk semua pihak. Dengan demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, :04 Maret 2025



Royen Junaidi Sihombing

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Kesiapan Kerja	14
2.1.1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	14
2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	15
2.1.3. Indikator Kesiapan Kerja	15
2.2. Pelatihan	19
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	19
2.2.2. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	20
2.2.3. Sasaran Pelatihan.....	21
2.2.4. Indikator Pelatihan	21
2.3. <i>Self Efficacy</i>	22
2.3.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	22
2.3.2. Sumber-Sumber Terbentuknya <i>Self Efficacy</i>	23
2.3.3. Indikator <i>Self Efficacy</i>	25
2.5. Penelitian Terdahulu	26
2.6. Pengaruh Antar Variabel.....	28
2.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja	28
2.6.2. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja.....	28
2.6.3. Pengaruh Pelatihan Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja	29
2.7 Kerangka Konseptual.....	29
2.7. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Desain Penelitian	32
3.2. Objek dan Waktu Penelitian.....	32
3.3. Definisi Operasional.....	33
3.4. Populasi dan Sampel	34

3.5.1. Populasi	34
3.5.2. Sampel	34
3.6. Jenis dan Sumber Data	35
3.7. Metode Pengumpulan Data	36
3.8. Metode Analisis Data	36
3.9. Uji Validasi dan Reliabilitas	37
3.9.1. Uji Validitas.....	37
3.9.2. Uji Reliabilitas	38
3.10. Uji Asumsi Klasik	38
3.10.1. Uji Normalitas.....	38
3.10.2 Uji Multikolinearitas	40
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.11. Uji Statistik	40
3.11.1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	40
3.12 Uji Hipotesis	41
3.12.1 Uji Parsial (Uji t)	41
3.12.2 Uji Simultan (F).....	41
3.12.3 Uji Koefisien Determinan.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Deskripsi Perusahaan.....	43
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.2. Visi dan Misi	44
4.2. Karakteristik Responden	44
4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Usia	45
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Program latihan	47
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	47
4.3.1. Frekuensi jawaban responden Pelatihan (X1).....	48
4.3.2. Frekuensi jawaban responden self efficacy (X2)	51
4.3.3. Frekuensi jawaban responden kesiapan kerja (Y)	54
4.4. Uji Asumsi Klasik	56
4.4.1. Uji Normalitas	56
4.4.2. Uji Multikolinieritas	59
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.4.4. Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.5. Uji Hipotesis	62
4.5.1. Uji Parsial t	62
4.5.2. Uji Simultan F	64
4.5.3. Koefisien Determinasi (R ²).....	64
4.6. Pembahasan Penelitian	65
4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja.....	65
4.6.2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja	67

4.6.3. Pengaruh Pelatihan Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73



DAFTAR TABEL

No. Lampiran	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Pekerjaan Lulusan Alumni Kejuruan Pariwisata Tahun 2023	4
Tabel 1.2	Prasurvey Kesiapan Kerja dan Produktivitas Medan.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2	Defenisi Operasional.....	33
Tabel 3.3	Sampel Penelitian.....	36
Tabel 3.4	Tabel Bobot Angket.....	36
Tabel 3.5	Uji Validitas 30 Responden	37
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas	38
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Program Latihan	47
Tabel 4. 5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)	48
Tabel 4. 6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Self Efficacy (X2)	51
Tabel 4. 7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja (Y)	54
Tabel 4. 8	Hasil Uji Normalitas Kolmogrow-Smirnov	57
Tabel 4. 9	Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4. 10	Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4. 11	Uji Parsial (Uji t).....	63
Tabel 4. 12	Uji Simultan (Uji F)	64
Tabel 4. 13	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

No. Lampiran	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	30
Gambar 4. 1	Logo Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan	44
Gambar 4. 2	Grafik Histogram.....	58
Gambar 4. 3	Grafik Normality Probability Plot.....	59
Gambar 4. 4	Scatter Plots Uji Heteroskedastisitas.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampira 1 Koesioner.....		74
Lampiran 2 Tabulasi Data		80
Lampiran 3 Hasil Output Spss.....		91
Lampiran 4 Surat ijin riset		100
Lampiran 5 surat selesai riset.....		101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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%.

Sayangnya masih banyak destinasi wisata di Indonesia belum dikelola dan dikenal baik oleh wisatawan lokal dan juga internasional. Hal ini dapat terjadi karena infrastruktur dan fasilitas penunjang wisata termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) dirasakan belum siap. Data dari BPS Februari 2015 nampak 9% angkatan kerja dari sektor pariwisata, sehingga perlu Sumber Daya Manusia yang mumpuni untuk dapat mengelola sektor pariwisata di Indonesia dengan baik dan terstruktur, melalui hal ini diharapkan sektor pariwisata dapat meningkatkan kontribusinya terhadap bidang perekonomian.

Keadaan ini mewajibkan setiap perusahaan terkhusus di sektor pariwisata untuk memperoleh atau merekrut SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dapat menjamin pekerjaan yang maksimal. Dapat dikatakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten sangat diperlukan dalam dunia kerja. SDM berkualitas yang dimaksud adalah sebagai hasil dari

berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. SDM dituntut untuk lebih kreatif, inovatif, memiliki pengalaman di bidangnya, peka terhadap lingkungan dan dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian serta pengalaman di bidangnya (Vienty & Ajepri, 2022).

Tantangan yang dihadapi oleh Indonesia dalam era revolusi industri 4.0 salah satunya adalah bonus demografi berupa peningkatan jumlah penduduk usia produktif yang berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), penduduk Indonesia didominasi oleh usia produktif (15 sampai 64 tahun) yang mencapai 70,72 % dari total penduduk Indonesia yang sebesar 270,2 juta jiwa, atau mencapai 191.085.440 jiwa. Bonus demografi ini selain memberikan keuntungan bagi Indonesia, juga dapat menjadi boomerang atau memiliki risiko apabila pemerintah tidak menyiapkan sumber daya manusia dan lapangan pekerjaan dengan baik. Risiko bonus demografi seperti pengangguran tinggi, konflik sosial, kriminalitas, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah.

Upaya pengembangan SDM tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait yaitu instansi pemerintah pusat maupun daerah, pihak swasta atau industri, serta organisasi profesi lainnya. Menurut Wijaya (2019), pemerintah merupakan komponen yang sangat penting guna mendukung kegiatan pengembangan SDM. Oleh karena itu, pemerintah sebagai penggerak awal yang bertanggung jawab mempersiapkan SDM tenaga kerja yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan, salah satunya pelatihan kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK). Pelatihan BLK merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan cepat.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian atau kualitas kerja dalam waktu relatif singkat untuk memenuhi permintaan pengguna tenaga kerja atau pasar kerja yang tinggi. Demikian pula lembaga pelatihan pemerintah dimaksud yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Utara yaitu Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.

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 kontruksi 2D, penggambaran desain ruangan*), dan Kejuruan lainnya (*servis sepeda motor konvensional, Pengelasan SMAW 3D, Digital Marketing, serta Listrik*).

Salah satu spesialisasi akademis yang menjanjikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) di industri pariwisata adalah pendidikan kejuruan pariwisata. Pemerintah Indonesia telah menawarkan berbagai program pelatihan kejuruan pariwisata di bawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker RI), yang dijalankan oleh Balai Besar Pelatihan

Vokasi dan Produktivitas di berbagai daerah. Kejuruan Pariwisata menjadi bagian yang sangat penting dalam persaingan memasuki dunia kerja saat ini. Hal ini menjadi peluang serta tantangan yang besar bagi sumber daya manusia di bidang pariwisata. Oleh karena itu pentingnya kemampuan dan keterampilan yang baik untuk terjun didalamnya. Maka melalui Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan memberikan wadah praktik bagi calon tenaga.

Berikut ini merupakan data diterima kerja Alumni Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Vokasi dan Produktivitas Medan pada tahun 2023.

Tabel 1.1
Pekerjaan Lulusan Alumni Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan tahun 2023

No	Nama	Program Pelatihan	Diterima Kerja
1.	Febrika Anggara	Housekeeping	Grand Aryaduta Hotel Medan
2.	Yuli Hotma Yoga Limbong	Front Office	Rs. Advent medan
3.	Hotnida Simanjuntak	Housekeeping	RSUD Bhatiar Djafar
4.	Minto	Barista	PT. Avrist Assurance
5.	Naya Asyura	Commercial Cookery	Rucci
6.	Yanni Yulia	Commercial Cookery	Dapoer Mak Yasmin
7.	Heri Azhar Hutasuhut	Commercial Cookery	Maksimum Coffe
8.	Surya Alfredo Manalu	Housekeeping	PT. Summit OTO Finance
9.	Zidane Al Ghozali	Restauran Management	CV. Grand City Hall
10.	M. Islam Al-Fatih Sitanggang	Kitchen Management	PT. Jurnal Politik Media
11.	Dewi Suhasti	Commercial Cookery	RSU Royal Prima Marelan
12.	M Fadli Suhendra	Barista	PT. Tamiang Trada

Sumber : Balai Besar Vokasi dan Produktivitas (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan pekerjaan beberapa lulusan-lulusan alumni Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Vokasi dan Produktivitas Medan pada tahun 2023 yang sudah bersertifikasi kompeten. Setiap peserta pelatihan yang sudah menyelesaikan proses pelatihan mendapatkan pekerjaan yang kolerasinya sesuai dengan kompetensi pelatihan yang mereka ikuti, seperti Febrika Anggara yang

mengikuti Program Pelatihan Housekeeping sudah bekerja di Grand Aryaduta Hotel Medan sebagai Houskeeping. Maka dengan adanya kehadiran Balai Besar Vokasi dan Produktivitas Medan memiliki peran penting dalam mendukung peserta yang melakukan pelatihan dimana peserta memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat masing masing peserta pelatihan.

Dengan hadirnya pelatihan kerja di Balai Besar Vokasi dan Produktivitas sebagai wadah kegiatan pelatihan, serta pelaksanaan kegiatan yang menekankan pada praktik, diharapkan dapat menjadi solusi mengurangi tingkat pengangguran, juga mampu mencetak calon tenaga kerja yang siap kerja sehingga memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta berupaya meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk bersaing di dunia kerja.

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Susanti & Mulyoto, 2020).

Untuk melihat kebenaran fenomena diatas, dilakukan prasurvey kepada 30 peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata mengenai kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Vokasi dan Produktivitas Medan. Berdasarkan prasurvey tersebut diperoleh data tabel 1.2

Tabel 1.2
Prasurvey Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Saya memiliki kesiapan mental yang baik untuk siap ke dunia kerja	13	17	30
2.	Saya mampu mengontrol emosi saya dalam keadaan apapun	15	15	30
3.	Saya memiliki kelengkapan fisik meliputi panca indera dan otot-otot yang berfungsi secara baik	22	8	30
4.	Saya memiliki pengetahuan teori yang baik tentang pekerjaan yang akan dilakukan	14	16	30
5.	Saya mampu mengaplikasikan teori yang saya pelajari dalam pekerjaan saya	17	13	30

Sumber : Hasil prasurvey (2024)

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan pada 30 responden, terdapat lebih dari 50% peserta pelatihan yang tidak memiliki kesiapan kerja yang cukup dan masih membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan *self efficacy* para peserta pelatihan. Hal ini juga berjalan selaras dengan hasil wawancara bersama Bapak Habib Safutra Nst Di Bidang Pemberdayaan Pelatihan yang menjabat sebagai Pengantar Kerja dan bertanggung jawab untuk melakukan proses *recruitment* para peserta pelatihan yang mengatakan bahwa, masih kurang kesiapan peserta pelatihan dalam menghadapi dunia kerja karena berbagai hal seperti, mental peserta yang belum siap, kontrol emosi yang tidak stabil, kesehatan fisik kurang baik, kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan, bahkan ada juga yang memiliki teorinya namun tidak mampu mengaplikasikannya. Hal ini pelatihan yang dilakukan oleh Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dapat menjadi solusi atas permasalahan ini sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat

mempunyai keterampilan yang mumpuni dan *self efficacy* yang baik setelah mengikuti pelatihan.

Menurut Iswan (2021) Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia.

Pelatihan dapat membantu individu untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang spesifik untuk industri atau pekerjaan tertentu, sehingga mereka dapat memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Dengan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai, individu akan lebih siap untuk memulai karir di bidang yang mereka minati dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu individu untuk memperoleh keterampilan umum yang dibutuhkan di dunia kerja, seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.

Dengan memperoleh keterampilan ini, individu dapat menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Margaretta Lenito Simanungkalit (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan, ini karena setiap peserta yang mendapatkan pelatihan lebih percaya diri pada kemampuan mereka setelah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat keahlian berdasarkan program pelatihan yang mereka ikuti.

Berdasarkan hal ini, pelatihan dapat membantu individu untuk memperoleh keahlian yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja dengan siap, meningkatkan kesempatan mereka untuk sukses dan berkembang dalam karir. Dengan adanya pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktifitas Medan, peserta meyakini dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan pelatihan dan *self efficacy*.

Self Efficacy diartikan sebagai rasa/keyakinan seseorang bahwa pada kemampuan dan kompetensi yang ia miliki untuk melakukan dan menyelesaikan sebuah tugas/pekerjaan Habibah & Dwijayanti, (2023). Dengan demikian, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mengurangi tingkat usaha mereka bahkan menyerah pada keadaan, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha keras dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki untuk mengedalikan rintangan dan menyelesaikan tugas/pekerjaan (Wiharja et al, 2020).

Self efficacy juga dipengaruhi oleh kepercayaan diri seseorang untuk melakukan yang terbaik guna mendapatkan hasil yang baik, menurut penelitian yang dilakukan oleh saudara Aldilanur Balqis Prisrilia & Lisa Widawati, (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja karena bersama-sama membangun fondasi yang kuat untuk kesiapan kerja, meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja dengan nilai signifikan nya sebesar $0,000 < 0,05$. Tetapi justru ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) yang mengatakan *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan

kerja karena kurangnya motivasi untuk tujuan tertentu, ditemukan nilai r parsial = 0,010, dengan $p = 0,930$ ($p > 0,05$).

Cara dalam menciptakan dan memperkuat *self efficacy* adalah melalui pengalaman tak terduga (*vicarious experiences*) yang di berikan oleh model sosial. *Self efficacy* seseorang akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain yan memiliki kemampuan yang sama dengan dirinya. Begitu pula sebaliknya, *self efficacy* akan menurun ketika melihat kegagalan seseorang yang memiliki kemampuan yang sama dengan dirinya. Kesan yang ditimbulkan oleh modeling pada *self efficacy* dipengaruhi dengan kuat oleh kesamaan akan kemampuan yang dimiliki orang lain dan dirinya. Semakin besar kesamaan yang dimiliki seorang model maka akan semakin mempengaruhi pada *self efficacy* dari orang yang mengamati. Jika seorang melihat model sosial yang diamati sangat berbeda dengan dirinya maka *self efficacy* mereka tidak akan terpengaruh (Selvina K Parangin-Angin, 2022)

Pelatihan dan *self efficacy* dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, jika semakin tinggi pelatihan dan *self efficacy* seseorang maka akan semakin berdampak positif bagi kesiapan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Mauludiya (2021). Semakin tinggi pelatihan maka semakin berdampak positif bagi kesiapan kerja seseorang (Wiharja 2020)

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Prasurvey yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwasalah kurangnya kesiapan kerja Peserta Balai Besar Vokasi dan Produktifitas Medan khususnya pada Kejuruan Pariwisata. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal seperti, mental peserta yang belum siap, kontrol emosi yang tidak stabil, kesehatan fisik kurang baik, kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan, bahkan ada juga yang memiliki teorinya namun tidak mampu mengaplikasikannya. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kesiapan kerja Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dengan menggunakan Pelatihan dan *self efficacy* sebagai variabel independen.

Program pelatihan peserta yang efektif akan mempengaruhi keseimbangan kinerja peserta serta pengembangan karir peserta. Begitu juga dengan *self efficacy*, peserta yang memiliki *self efficacy* akan lebih mudah untuk menerima pembelajaran dan akan meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan *self efficacy* merupakan variabel penting yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan kerja peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ada beberapa pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan?

2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan?
3. Apakah pelatihan dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah penelitian dan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan *self efficacy* dan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan serta melatih cara berpikir secara ilmiah sehingga dapat memperluas wawasan apabila kelak menghadapi masalah, terutama yang berhubungan dengan pelatihan dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja khususnya di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.

2. Bagi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

Memberikan sumbangan hasil penelitian bagi perusahaan sebagai informasi, masukan dan saran yang bermanfaat tentang pelatihan dan *self efficacy* terhadap Kesiapan Kerja peserta pada perusahaan di waktu mendatang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah pengetahuan dan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian yang akan datang khususnya di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan tentang pentingnya pengaruh pelatihan dan *self efficacy*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesiapan Kerja

2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu atau memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja. Kesiapan kerja mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, sikap kerja, pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan, serta kesiapan fisik dan mental.

Menurut Rosara (2018) kesiapan kerja adalah mengacu pada keadaan seseorang yang siap atau mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seseorang yang sudah memiliki kesiapan kerja berarti sudah kompeten untuk melakukan pekerjaan dan berupaya mencapai hasil atau target yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kartika et al., (2022) kesiapan kerja meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai yang dibutuhkan oleh individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja. Artinya, setiap individu yang memasuki dunia kerja harus memiliki kelebihan baik melalui pengetahuan, perilaku, pola pikir yang menjadikan individu unggul sehingga mereka mampu menghasilkan output yang baik yaitu tercapainya tujuan serta visi misi organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat di simpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi atau keadaan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu melibatkan aspek mental, keterampilan teknis, dan pengetahuan sehingga meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Syailla, (2017) menyebutkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah :

1. Pelatihan dimana pelatihan merupakan sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga seseorang belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.
2. *Self efficacy* dimana *self efficacy* merupakan suatu teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yang mengacu keyakinan individu terhadap kapasitas diri mereka dengan mengandalkan pengetahuan, skil dan pengalaman.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, secara umum yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa ialah *Self efficacy* (Knight & Yorke, 2018). *Self efficacy* adalah kepercayaan individu mengenai kemampuan untuk mengatur atau menjalankan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan.

2.1.3 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Nurcahyo & Irianto, (2018) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Segi Psikologis

a. Mental

Memasuki dunia pekerjaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Individu akan dihadapi oleh ekspektasi-ekspektasi seperti tekanan terhadap tugas, lingkungan yang heterogen serta tuntutan-tuntutan yang mengharuskan dirinya untuk menjalaninya. Oleh karena itu senjata yang harus dimiliki untuk memasuki dunia kerja adalah kesiapan mental. Salah satu ciri individu yang mempersiapkan mental didunia kerja yaitu siap menerima masukan, kritikan dan tugas-tugas dengan baik dan menjadikannya sebagai motivasi untuk membangun diri. Jika seseorang tidak memiliki kesiapan mental yang baik, besar kemungkinan akan mengalami burn out di tempat kerja dan akan mengganggu kesehatan.

b. Emosi

Berbicara tentang emosi, hal ini menjadi topik hangat dan menjadi pertimbangan sebelum perusahaan mempekerjakan karyawannya. Emosi sebagai “pola reaksi yang kompleks, yang melibatkan elemen pengalaman, perilaku, dan fisiologis, yang digunakan seseorang untuk menangani masalah atau peristiwa penting secara pribadi. Bekerja di sebuah perusahaan akan mempertemukan kita dengan berbagai macam kepribadian dan sikap individu. Oleh karena itu individu harus mampu mengelola emosionalnya sehingga mampu mengenali emosi diri sendiri dan orang lain. Karena hal ini akan berdampak pada pengambilan keputusan, mencari solusi dalam sebuah masalah, dan berkomunikasi dengan teman atau partner kerja. Sejatinya, individu yang mampu

mengelola emosionalnya bisa bekerja sama dengan tim, bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalani, mendengar kritik yang dapat membangun dirinya.

c. Motivasi

Motivasi juga diartikan sebagai dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi dalam hal kesiapan kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat serta dorongan untuk memasuki dunia kerja. Motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya tujuan, harapan dan cita-cita. Sehingga setiap menjalankan tugas dan kewajibannya, seseorang akan lebih bersemangat karena dipacu adanya harapan dan cita-cita yang harus dicapai.

2. Segi Fisiologis

Segi fisiologi dalam kesiapan kerja menyangkut pertumbuhan terhadap kelengkapan fisik pribadi meliputi panca indera, sistem saraf pusat dan otot-otot yang berfungsi dengan baik. Tidak dipungkiri, setiap perusahaan dalam proses perekrutan pasti memiliki tahap medical, artinya perusahaan ingin karyawannya membantu perusahaan dari segi tenaga yaitu sehat secara jasmani sehingga dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Apalagi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan teknologi seperti komputer atau mesin. Selain itu, dengan kondisi fisik yang sehat akan meminimalisir terjadinya kecelakaan. Oleh karena itu, untuk memasuki dunia kerja calon tenaga kerja harus memiliki kematangan fisik/ jasmani.

3. Segi Pengalaman

a. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaannya merupakan kewajiban seorang karyawan. Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang. Pengetahuan, dapat ditafsirkan sebagai segala sesuatu yang diketahui, pedoman dalam membentuk suatu tindakan seseorang, dan dapat juga didefinisikan sebagai hasil penginderaan terhadap segala sesuatu yang telah terjadi dan dilewati berdasarkan pengalaman. Pengetahuan dalam hal kesiapan kerja meliputi teori yang dipelajari sesuai bidangnya seperti mengetahui kegunaan dan manfaat teknologi yang dioperasikannya, tahap-tahap menggunakan teknologi, istilah-istilah dalam dunia kerja sehingga jika timbul masalah teknis, maka seseorang bijak mengambil solusi. Oleh karena itu kesiapan seseorang bekerja juga bisa dilihat dari penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan yang diembannya.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan atau cekatan seseorang dalam melakukan sesuatu. Keterampilan yang diartikan dalam kesiapan kerja disini merupakan aplikasi atau praktek dari teori yang dipelajari. Artinya, setiap teori yang dipelajari dapat dituangkan dalam bentuk tindakan. Keterampilan dalam kesiapan kerja meliputi kesiapan dasar, seperti membaca, menulis, mendengar; Keterampilan teknis, yaitu kemampuan menggunakan alat-alat, teknik-teknik dan prosedur seperti berhitung cepat

dan mengoperasikan komputer; Keterampilan interpersonal, seperti interaksi dengan rekan kerja, bekerja sama dengan tim, dan menyampaikan pendapat dengan jelas; Keterampilan menyelesaikan masalah, yaitu aktivitas menjalankan logika, berargumentasi, menganalisa dan mencari solusi yang tepat dalam penyelesaian masalah.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga seseorang belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Menurut Fahreza (2019) pelatihan sebagai program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian kepada para pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar (Adnyani & Dewi, 2019). Menurut Cascio & Boudreau (2019) pelatihan merupakan program-program terencana yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku sosial, sehingga kinerja organisasi membaik secara signifikan.

Menurut Nurhalim & Puspita (2021) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh

serta meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik diatas teori.

Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri.

Berdasarkan penjelasan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha atau proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan attitude seseorang yang dilatih oleh seorang yang sudah ahli dan terampil sehingga meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia di dunia pekerjaan dan bertujuan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Menurut Latham & Wexley (2019) adapun tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan

Sedangkan menurut Marwansyah (2021) Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

2.2.3 Sasaran Pelatihan

Menurut Rivai & Sagala (2020) pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Jono et al., (2022), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus

benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan

2.3 Self Efficacy

2.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy adalah suatu teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yang mengacu keyakinan individu terhadap kapasitas diri mereka dengan mengandalkan pengetahuan, skil dan pengalaman. Memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat menumbuhkan kepercayaan dalam memperoleh keberhasilan dengan memaksimalkan kemampuan diri dan mengupayakan usaha yang besar serta

mengandalkan ketrampilan yang dimiliki. *Self efficacy* muncul sebagai penentu utama sebuah keberhasilan. Keputusan individu untuk memperoleh kemampuan dengan menuntaskan berbagai tingkat kesulitan tugas, memantapkan keyakinan dan menguasai pekerjaan dalam berbagai situasi yang mungkin terjadi, secara simultan mampu mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mereka untuk bisa masuk ke dunia kerja baik itu di dunia usaha maupun di dunia industri.

Menurut Nugraha & Hendrawan (2020), *Self efficacy* adalah keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya.

Menurut Stajkovic dan Luthans dalam buku Fattah (2017) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang di perlakukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

2.3.2. Sumber-Sumber Terbentuknya *Self Efficacy*

Berdasarkan teori *self efficacy* dari (Lestari & Widada, 2017) menjelaskan bahwa *self efficacy* turut berkembang sepanjang hayat. *Self efficacy* pribadi itu didapatkan, dikembangkan atau diturunkan melalui salah satu atau dari kombinasi dari tiga sumber berikut:

1. *Mastery experience*

Cara yang paling efektif untuk menciptakan *Self efficacy* yang kuat adalah pengalaman dalam penguasaan. Keberhasilan yang diperoleh akan membangun suatu keyakinan yang kuat akan kepercayaan diri. Kegagalan

akan melemahkan, khususnya jika kegagalan terjadi sebelum keyakinan pada diri terbentuk.

2. *Verbal persuasion*

Cara kedua untuk memperkuat *self efficacy* adalah dengan persuasi verbal. Persuasi verbal berhubungan dengan dorongan atau hambatan yang diterima oleh seseorang dari lingkungan sosial yang berupa pemaparan mengenai penilaian secara verbal dan tindakan dari orang lain, baik secara disengaja maupun tidak disengaja. Individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Sumber yang dipercaya pengaruhnya dalam meningkatkan *self efficacy*, semakin dipercaya sumber persuasi verbal maka akan semakin berpengaruh pada *self efficacy* begitu pun sebaliknya.

3. *Somatic and emotional state*

Sumber terakhir yang mempengaruhi *self efficacy* adalah kondisi fisik dan emosi (*somatic and emotional state*). Seseorang juga mengandalkan pada kondisi fisik dan emosi untuk menilai kemampuan mereka. Reaksi stres dan ketegangan akan dianggap sebagai tanda bahwa mereka akan memiliki performa yang buruk, sehingga akan menurunkan *self efficacy* mereka dalam aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang akan menilai kelelahan, dan rasa sakit mereka sebagai tanda dari kelemahan. Dalam hal ini bukan reaksi fisik dan emosi yang penting, tetapi bagaimana mereka

mengetahui dan mengartikan kondisi fisik dan emosi mereka. Seseorang yang yakin akan kondisi emosi dan fisik mereka akan mempunyai *self efficacy* yang lebih besar, sedangkan mereka yang ragu dengan keadaan mereka maka akan melemahkan *self efficacy* mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa sumber terbentuknya *self efficacy* adalah *Mastery experience*, *Vicarious experience*, *Verbal persuasion* dan *Somatic and emotional state*.

2.3.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sukmawati et al. (2023) mengemukakan bahwa *self efficacy* terdiri dari tiga indikator:

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya.
2. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman– pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan

ragu-ragu akan 16 kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

3. *Generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi

2.5. Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono (2019) penelitian terdahulu adalah salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori. Maka secara utuh detail penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Soft skill, Hard Skill, dan Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus pada Peserta Pelatihan Kejuruan pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan produktivitas Medan Simanungkalit (2023)	Soft Skill (SS), Hard Skill (HS), Pelatihan (P)	Kesiapan Kerja (KK) (Y)	SS – KK = Positif Signifikan HS – KK = Positif Signifikan P – KK = Positif Signifikan
2.	Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	Praktek kerja lapangan (PKL), Motivasi Kerja (MK), Efikasi Diri (ED)	Kesiapan Kerja (KK) (Y)	PKL – KK = Positif Signifikan MK – KK = Tidak Berpengaruh ED – KK = Positif Signifikan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
	Chotimah & Suryani (2020)			
3.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi Wiharja et al., (2020)	<i>Self Efficacy</i> (SE),	Kesiapan Kerja (KK)	SE – KK = Positif Signifikan HS – KK = Positif Signifikan P – KK = Positif Signifikan
4.	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. Elfranata et al. (2022)	<i>Self Esteem</i> (SE), <i>Self Efficacy</i> (SE),	Kesiapan Kerja (KK)	SE – KK = Positif Signifikan SE – KK = Positif Signifikan
5.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. Pririlila & Widawati (2021)	Efikasi Diri (SE),	Kesiapan Kerja (KK)	ED – KK = Positif Signifikan SE – KK = Positif Signifikan
6.	Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) Program Kelas Alfamidi Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Bidang Keahlian Bisnis Daring Dan Pemasaran Smk Pgri 13 Surabaya. Neswari & Dwijayanti (2022)	Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) (PKI) <i>Self Efficacy</i> (SE),	Kesiapan Kerja (KK)	PKI – KK = Tidak Berpengaruh SE – KK = Positif Signifikan
7.	<i>The Effect Of Self Efficacy, Job Training, And Job Interest On Work Readiness Of Solo Raya Students.</i> Riyanto & Wulandari (2024)	<i>Self Efficacy</i> (SE), <i>Training</i> (T),	<i>Interest On Work</i> (IOW)	SE – IOW = Positif Signifikan T – IOW = Positif Signifikan

2.6. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh antar variabel Sugiyono (2019) adalah variabel yang secara teoritis saling mempengaruhi antar variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, Kesiapan Kerja (Y) merupakan variabel dependen, sedangkan Pelatihan (X1), dan *Self Efficacy* (X2) merupakan variabel independen.

2.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja

Pelatihan pada prinsipnya yaitu upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian. Menurut Wandasari dan Putri (2019) mendefenisikan bahwa pelatihan sebagai program yang bertujuan untuk memberikan pekerjaannya secara efektif. Fungsi pelatihan kerja ialah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, meningkatkan produktivitas dan kinerja, meningkatkan motivasi dan kepuasan.

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena semakin efektif pelatihan peserta maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan. Pelatihan yang efektif dapat mengembangkan keseimbangan kinerja peserta serta pengembangan karir peserta.

2.6.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Self efficacy yang tinggi cenderung mampu mendorong individu untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan,

menciptakan sesuatu, dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu (Alda, S et al., 2020).

Self efficacy berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan kesiapan kerja dengan membangun kepercayaan diri, keterampilan adaptif, dan daya tahan untuk sukses dalam lingkungan kerja.

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

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan *self efficacy*. Pelatihan dan *self efficacy* memiliki hubungan yang kuat dan saling melengkapi terhadap kesiapan kerja. Menurut Faidh et al., (2021) pelatihan adalah sumber daya manusia mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi. *Self efficacy* menurut (Honicke & Broadbent, 2020) yaitu sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang mempengaruhi kehidupannya.

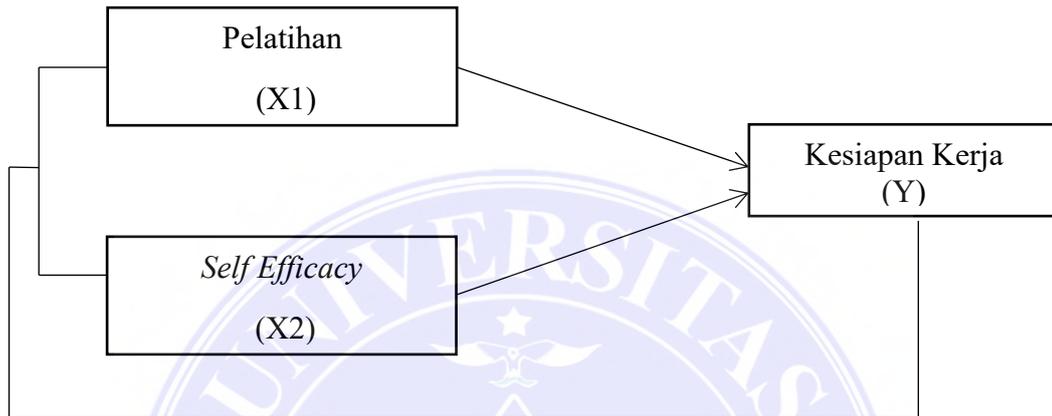
Secara keseluruhan, pelatihan menyediakan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan sementara *self efficacy* memastikan bahwa individu memiliki keyakinan untuk menerapkan apa yang telah dipelajari. Dengan ini individu tidak hanya siap secara teknis tetapi juga secara mental dan emosional untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian N. A. Wibowo et al., (2023) dalam penelitian ini, Kesiapan Kerja (Y)

merupakan variabel dependen, sedangkan Pelatihan (X1), dan *Self Efficacy* (X2) merupakan variabel independen.

Berdasarkan uraian dan tinjauan teoritis di atas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditetapkan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

H2 = *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan

H3 = Pelatihan dan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif Sugiyono (2019) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), *Self efficacy* (X_2), terhadap Kesiapan Kerja (Y).

3.2. Objek dan Waktu Penelitian

Objek penelitian bertempat di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan di Jalan Amal No.9 Lalang, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20126 dimana peneliti akan melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan sebagai penguat bukti nyata penulisan.

Waktu penelitian yaitu menerangkan kapan penelitian dilakukan dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data dimulai pada bulan April 2024 – Maret 2025 ditunjukkan pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2024					2025		
		Apr	Mei	Jun	Jul - Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan judul	■							
2.	Bimbingan Proposal		■						
3.	Seminar Proposal			■					
4.	Pengumpulan Data				■				
5.	Seminar Hasil					■			
6.	Penyelesaian Skripsi						■	■	
7.	Sidang Meja Hijau								■

Sumber : Rencana penelitian (2024)

3.3. Definisi Operasional

Menurut Shavira & Febrian (2023) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kesiapan Kerja (Y)	Menurut Kartika et al., (2022) kesiapan kerja meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai yang dibutuhkan oleh individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja.	1. Segi Psikologis 2. Segi Fisiologis 3. Segi Pengalaman	<i>Likert</i>
Pelatihan (X1)	Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan pelatihan	<i>Likert</i>

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	pemahaman serta motivasi diri.		
<i>Self Efficacy</i> (X2)	Menurut Nugraha & Hendrawan (2020), Self efficacy adalah keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya.	1. <i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan tugas) 2. <i>Strength</i> (kekuatan keyakinan) 3. <i>Generality</i> (generalitas)	<i>Likert</i>

Sumber : Diolah peneliti (2024)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah peserta Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan sebanyak 128 orang Peserta Kejuruan Pariwisata (*Mixing Drinks, Tour Guide, Barista Cafe, Housekeeping Management, Front Office Management, Restaurant Management, dan Kitchen Management*). Di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan periode April-Mei 2024. Alasan mengambil periode tersebut yaitu membantu peneliti dalam mengatasi keterbatasan objek yang telah selesai melakukan pelatihan, sehingga peneliti mengambil data yang relevan yaitu yang sedang menjalankan proses pelatihan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh

adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)
1	<i>Mixing Drinks</i>	16 Orang
2	<i>Tour Guide</i>	16 Orang
3	<i>Barista Cafe</i>	16 Orang
4	<i>Housekeeping Management</i>	16 Orang
5	<i>Front Office Management</i>	32 Orang
6	<i>Restaurant Management</i>	16 Orang
7	<i>Kitchen Management</i>	16 Orang
Total		128 Orang

Sumber: Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan, 2025

3.5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner.

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, data didapatkan dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner yang dijawab oleh objek penelitian yaitu Peserta Kejuruan Pariwisata Balai Besar Vokasi dan Produktivitas Medan periode April-Mei 2024.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional untuk mendukung penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Adapun objek yang diteliti adalah Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan periode April-Mei 2024 serta kepada pihak-pihak yang berkepentingan seperti Bapak Habib Safutra Nst sebagai bagian di Bidang Pemberdayaan Pelatihan yang menjabat sebagai Pengantar Kerja untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian.
2. *Kuesioner*, yaitu pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*.

Menurut Risma & Sri (2021), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dimana dalam setiap jawaban responden akan diberikan skor sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Bobot Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Risma & Sri (2021)

3.7. Metode Analisis Data

Dalam metode penelitian kuantitatif, setelah menghimpun data dari seluruh responden atau sumber data lainnya, maka harus dilakukan analisis data. Analisis data yang tertera dalam penelitian ini didapati menggunakan program SPSS.

3.8. Uji Validasi dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu item pernyataan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur (Sugiyono, 2016). Dengan standar nilai signifikan 5% dalam table r statistic yaitu 0,361 dimana jika:

Hasil Uji Validitas 30 responden pengaruh pelatihan dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Konstruksi di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan).

Tabel 3.5
Uji Validitas 30 Responden

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Kesimpulan
Kesiapan Kerja (Y)	KK1	0,827	0,361	Valid
	KK2	0,870	0,361	Valid
	KK3	0,789	0,361	Valid
	KK4	0,854	0,361	Valid
	KK5	0,789	0,361	Valid
	KK6	0,903	0,361	Valid
Pelatihan (X ₁)	P1	0,778	0,361	Valid
	P2	0,917	0,361	Valid
	P3	0,881	0,361	Valid
	P4	0,811	0,361	Valid
	P5	0,916	0,361	Valid
	P6	0,787	0,361	Valid
	P7	0,817	0,361	Valid
	P8	0,819	0,361	Valid
	P9	0,864	0,361	Valid
	P10	0,907	0,361	Valid
Self Efficacy (X ₂)	SE1	0,857	0,361	Valid
	SE2	0,840	0,361	Valid
	SE3	0,899	0,361	Valid
	SE4	0,850	0,361	Valid
	SE5	0,758	0,361	Valid
	SE6	0,799	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Pada table 3.5 diatas telah dilakukan Uji Validitas pada setiap pernyataan, maka ditemukan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Crombach Alpha*:

- hasil $\alpha > 0.6$ = reliabel atau konsisten
- hasil $\alpha < 0.6$ = tidak reliabel atau tidak konsisten

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,939	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,936	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,964	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23(2024)

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, bahwa dapat dilihat nilai statistic *Crombach Alpha* pada variabel kesiapan kerja 0,939, pelatihan 0,936, dan *self efficacy* 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa nilai statistic *Crombach Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,60 oleh karena itu data dinyatakan reliable dan layak untuk disebar.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data yang normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

1. Uji Kolmogrov-Smirnov

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan profitabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan (Ghozali, 2012).

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

2. Histogram

Pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik berarti data tersebut memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau ke kiri berarti data tidak berdistribusi secara normal.

3. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan yaitu:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas .

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, variance inflation factor (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 .

3.9.3 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.

3.10. Uji Statistik

3.10.1. Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2019) regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1, X_2, X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Kesiapan Kerja)
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 e = Standart eror (tingkat kesalahan) yaitu 0.05 (50%)
 x1 = Variabel independen (Pelatihan)
 x2 = Variabel independen (*Self Efficacy*)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel dependen dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2013).

Dengan ketentuan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.11.2 Uji Simultan (F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan ketentuan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.11.3 Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan penyebaran dari variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika koefisien mendekati 1 artinya variabel independen yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Tetapi jika R^2 mendekati 0 maka variabel independen kurang berpengaruh terhadap variabel dependen, yang artinya kemampuan memberikan informasi sangat terbatas (Ghozali, 2022).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima.
3. Pelatihan dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan juga beberapa kesimpulan yang telah dirangkum, maka peneliti memiliki beberapa saran untuk membangun perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Masih ada beberapa peserta yang kurang mampu dalam mengontrol emosi, hal ini tentu tidak begitu baik bagi kondisi peserta, dimana pihak Balai Besar

Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dapat mengendalikan kondisi psikolog peserta agar ilmu yang didapatkan selama pelatihan dapat tersalurkan dengan tujuan agar peserta dapat memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

2. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan perlu memperhatikan pemberian materi pelatihan kepada peserta, dimana sebaiknya pihak Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dapat memberikan materi pelatihan yang *up to date* atau yang terbaru dengan kondisi atau keadaan yang terjadi dimasa saat ini.
3. Masih ada beberapa peserta pelatihan yang belum mampu menyikapi situasi dan kondisi dengan sikap positif, sebaiknya pihak Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dapat membantu peserta dengan melakukan komunikasi kepada peserta dan mendengarkan keluhan yang dirasakan peserta dan memberikan masukan atau saran yang positif kepada peserta agar peserta dapat memiliki percaya diri kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101.
- Alda, S. K., Sri, S., & Rusman, F. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Confidence Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1).
- Aldilanur Balqis Prsirilia, & Lisa Widawati. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1), 12–18. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v1i1.81>
- Cascio, & Boudreau. (2019). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Education.
- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391–404.
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, & Mecang, H. K. (2022). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *Journal of Educational Integration and Developmen*, 2(4), 260–270.
- Fahreza, A. (2019). Implementasi Program Pelatihan Character Building Sebagai Upaya Revolusi Mental Karyawan Di PT. Varia Usaha Beton. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 394–401. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.59>
- Faidh, F. A., Haerani, S., & Hasmin, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME:Journal Of Management*, 4(2), 213–225. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.233>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Habibah, I. F., & Dwijayanti, R. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL), Self-Efficacy dan Internal Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN Mojoagung Jombang. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 11(2), 142–151.

- Honicke, T., & Broadbent, J. (2020). The Influence Of Academic Self-Efficacy On Academic Performance: A Systematic Review. *Educational Research Review*, 1(7), 63–84.
- Jono, A., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Employee Performance Analysis Based On Job Training And Work Discipline In PD . Bakso Momo Jaya Tasikmalaya Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Pelatihan Kerja dan Disiplin. *Jim*, 2(3), 559–566.
- Kartika, D., Stevani, & Verawati, R. (2022). Pengaruh Prestasi Belajar, Self Efficacy (Efikasi Diri), Praktek Kerja Lapangan Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Kelas Xii Keahlian Akuntansi Dan Keuangan Lembaga Di SMK Negeri 3 Padang. *PROSPEK Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi UNIVERSITAS SILIWANGI*, 2(1), 1–8.
- Knight, P., & Yorke, M. (2018). *Learning, Curriculum And Employability In Higher Education*. Routledge Falmer.
- Latham, G. P., & Wexley, K. N. (2019). *Developing And Training Human Resources In Organizations*. Routledge.
- Lestari, A. N., & Widada, W. (2017). Pengaruh strategi pembelajaran self regulated learning in mathematics berbasis pemecahan masalah terhadap kemampuan metakognitif siswa di SMA negeri 2 Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 2(2), 1–11.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Neswari, W. T. W. A., & Dwijayanti, R. (2022). Pengaruh Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) Program Kelas Alfamidi Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Bidang Keahlian Bisnis Daring Dan Pemasaran SMK PGRI 13 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 10(1), 1701–1709.
- Nugraha, F., & Hendrawan, B. (2020). Pengembangan Karakter Self Efficacy pada Siswa Berkebutuhan Khusus Melalui Pembelajaran Self Regulated Learning. *Early Childhood : Jurnal Pendidikan*, 3(2), 40–45. <https://doi.org/10.35568/earlychildhood.v3i2.664>
- Nurchahyo, A. S., & Irianto, D. (2018). Pengaruh Hasil Belajar Menggambar Struktur Bangunan Dan Menggambar Autocad Terhadap Kesiapan Kerja Sebagai Drafter Mahasiswa S1-2014 Prodi Pendidikan Teknik Bangunan. *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, 2(2/JKPTB/18).
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>

- Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1), 12–18.
- Risma, A. A., & Sri, D. E. (2021). Preferensi Mahasiswa dalam Menggunakan Quick Response Code Indonesia Standard (QRIS) sebagai Teknologi Pembayaran. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17, 10–17.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, F., & Wulandari, F. (2024). The Effect Of Self Efficacy, Job Training, And Job Interest On Work Readiness Of Solo Raya Students. *Navigating the Future Challenges in Literacy: Islamic Economics, Business, and Public Policy Perspective*, 2(1), 836–849.
- Rosara, D. B. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(1), 1–14.
- Selvina K Parangin-Angin. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. *Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi*.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022.
- Simanungkalit, M. L. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan). *Skripsi Universitas Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Peneliti Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R. K., Yusritawati, I., Salsabila, S., & Dewi, M. F. (2023). Analisis Self Efficacy Siswa Dalam Pembelajaran Matematika: Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Cigugur Dengan Kurikulum Merdeka. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 2218–2229.
- Syailla, A. N. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 358–365. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4421>
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.

- Wandasari, P. (2019). Hubungan Efektivitas Pelatihan Dengan Kesiapan Kerja Pada Calon Tenaga Kerja yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 311–318.
- Wibowo, A., & . S. (2016). Adversity Quetient, Self Efficacy dan Kesiapan kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02), 174–180. <https://doi.org/10.30996/persona.v5i02.735>
- Wibowo, N. A., Aulya, N., Politeknik, W., Negeri, P., Mazida, S., Politeknik, R., Surabaya, P. N., Kartika, I., Politeknik, U., Denny, S., Radianto, O., Perkapalan, P., & Surabaya, N. (2023). Analisis Pengaruh Jumlah Tugas Terhadap Tingkat Burnout Mahasiswa PPNS. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(3).
- Widodo, E. S. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Peserta Pelatihan**

Perkenalkan nama saya Royen Junaidi Sihombing, Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Saya memohon izin dengan rendah hati kepada saudara/i untuk mengisi daftar pernyataan penelitian saya, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi, dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan)**”. Saya membutuhkan ketersediaan saudara/i dalam mengisi kuosioner ini. Informasi yang saudara/i isi atau berikan hanya kepentingan penelitian dan dijaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

I. Karakteristik Responden

Anda Merupakan Peserta

Periode Mei-Juni : Iya Tidak

Nama :

Usia : 20-24 tahun 25-29 tahun 30-35 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Diploma S1 S2

Kejuruan : Pariwisata

Program Latihan : Mixing Drinks Tour Guide Barista Cafe

Housekeeping Management Front Office

Management Restaurant Management Kitchen

Management

II. Petunjuk Pengisian

Bapak/ibu saudara/I cukup memilih salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda (✓) pada angka-angka yang tersedia dari rentang skala 5 (Sangat Setuju) hingga skala 1 (sangat tidak setuju) sesuai dengan pilihan bapak/ibu saudara/ibu.

Keterangan :

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Kurang Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

III. Daftar Pernyataan

A. Indikator Kesiapan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
Segi Psikologis						
1	Saya memiliki kesiapan mental yang baik untuk siap kedunia kerja					
2	Saya mampu mengontrol emosi saya dalam keadaan apapun					
Fisiologis						
3	Saya memiliki kelengkapan fisik meliputi panca indera dan otot-otot yang berfungsi secara baik					
4	Saya memiliki kesehatan fisik untuk terjun di dunia kerja					
Pengalaman						
5	Saya memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang baik					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
6	Saya mampu mengaplikasikan keterampilan teknis maupun keterampilan menyelesaikan masalah yang saya pahami dalam pekerjaan Saya					

B. Indikator Pelatihan (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
Tujuan						
1	Pelatihan meningkatkan keterampilan kerjapeserta					
2	Pelatihan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja					
Materi						
3	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4	Materi pelatihan yang diberikan selalu up to date dengan kondisi yang terjadi sekarang					
Metode						
5	Metode belajar yang digunakan sesuai dengan materi yang telah disampaikan					
6	Metode belajar yang digunakan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan.					
Peserta						
7	Peserta pelatihan antusias mengikuti proses pelatihan					
8	Peserta lolos seleksi dengan memenuhi persyaratan					
Instruktur						
9	Instruktur menguasai materi pelatihan					
10	Instruktur mampu memotivasi peserta					

C. Indikator *Self Efficacy* (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
Magnitude						
1	Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil					
2	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan					
Strength						
3	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas					
4	Memiliki semangat dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas					
Generality						
5	Mampu menyikapi situasi dan kondisi dengan sikap positif					
6	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan					

Tabulasi Data X₁

Pelatihan										Total
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	37
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	22
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	30
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
4	4	4	2	2	4	4	3	2	5	34

Pelatihan										Total
5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	3	5	1	5	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	42
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	43

Pelatihan										Total
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	43
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	37
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	22
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	30
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
4	4	4	2	2	4	4	3	2	5	34
5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	3	5	1	5	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42

Pelatihan										Total
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	42
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	32
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	32
4	2	1	4	3	3	3	4	3	5	32
1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	20
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	33
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	40
4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44

Pelatihan										Total
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47

Tabulasi X₂

Self Efficacy						Total
4	4	3	4	3	4	22
4	3	4	4	4	3	22
4	5	4	3	4	3	23
3	3	3	2	3	3	17
4	5	4	3	5	3	24
4	3	5	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	3	22
4	5	4	4	4	4	25
3	3	4	3	3	3	19
4	5	5	4	5	4	27
4	4	5	5	4	4	26
3	4	4	3	3	3	20
3	2	3	3	3	4	18
3	3	3	4	4	3	20
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
3	5	4	3	4	3	22
4	5	3	4	4	3	23
5	5	3	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	3	4	3	4	3	21
3	5	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	3	5	24
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23

<i>Self Efficacy</i>						Total
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	4	3	5	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	3	5	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	5	5	3	25
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	5	4	24
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	5	5	3	27
5	4	5	4	5	5	28
3	4	4	2	3	2	18
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	5	4	4	26
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	4	5	29
4	4	3	4	3	4	22
4	3	4	4	4	3	22
4	5	4	3	4	3	23
3	3	3	2	3	3	17

<i>Self Efficacy</i>						Total
4	5	4	3	5	3	24
4	3	5	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	3	22
4	5	4	4	4	4	25
3	3	4	3	3	3	19
4	5	5	4	5	4	27
4	4	5	5	4	4	26
3	4	4	3	3	3	20
3	2	3	3	3	4	18
3	3	3	4	4	3	20
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
3	5	4	3	4	3	22
4	5	3	4	4	3	23
5	5	3	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	3	4	3	4	3	21
3	5	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	3	5	24
2	5	5	4	4	4	24
4	3	3	3	2	3	18
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	4	5	4	24
4	3	4	4	3	4	22
5	5	4	5	4	4	27
5	5	3	4	4	4	25
2	5	5	4	4	4	24
4	3	3	3	2	3	18
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	4	5	4	24
4	3	4	4	3	4	22
4	3	4	3	4	3	21

<i>Self Efficacy</i>						Total
3	2	3	3	1	3	15
3	3	3	2	2	3	16
4	4	3	4	4	3	22
4	3	4	4	4	3	22
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	3	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	3	22
4	5	4	4	4	4	25
3	3	4	3	3	3	19
3	4	4	4	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	5	4	4	26
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	4	27

Tabulasi Y

Kesiapan Kerja						Total
4	4	3	5	4	3	23
4	3	4	3	4	4	22
4	4	5	5	4	3	25
2	3	2	4	3	2	16
4	4	4	5	5	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	5	4	4	26
4	3	3	4	4	4	22
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	4	5	4	24

Kesiapan Kerja						Total
4	4	4	4	4	4	24
2	3	2	4	4	4	19
3	2	3	4	3	4	19
3	5	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	5	4	5	26
3	4	4	4	4	4	23
4	5	3	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	3	5	4	23
4	4	3	4	4	4	23
3	3	3	4	4	4	21
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	3	4	3	22
4	3	4	4	4	4	23
5	3	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	3	4	23
5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	3	27
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	3	3	4	4	3	21
4	3	3	4	4	4	22
5	4	3	4	5	4	25
4	4	4	5	4	5	26
4	3	4	4	5	4	24
3	3	3	4	4	3	20
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	5	4	25

Kesiapan Kerja						Total
5	4	4	5	4	4	26
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
4	5	4	5	4	5	27
3	2	2	4	3	3	17
5	5	5	4	5	5	29
4	5	4	5	5	5	28
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	3	5	24
4	3	5	3	5	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	5	4	3	23
4	3	4	3	4	4	22
4	4	5	5	4	3	25
2	3	2	4	3	2	16
4	4	4	5	5	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	5	4	4	26
4	3	3	4	4	4	22
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	4	5	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	3	2	4	4	4	19
3	2	3	4	3	4	19
3	5	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	5	4	5	26
3	4	4	4	4	4	23
4	5	3	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26

Kesiapan Kerja						Total
3	4	4	3	5	4	23
4	4	3	4	4	4	23
3	3	3	4	4	4	21
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	3	4	3	22
4	5	5	5	4	5	28
4	4	3	3	3	4	21
4	3	4	4	4	4	23
4	5	4	4	4	3	24
4	4	3	4	3	4	22
5	5	5	5	4	4	28
3	5	5	5	5	5	28
4	5	5	5	4	5	28
4	4	3	3	3	4	21
4	3	4	4	4	4	23
4	5	4	4	4	3	24
4	4	3	4	3	4	22
3	3	4	4	3	4	21
2	3	2	3	3	3	16
3	2	3	3	3	2	16
4	4	3	4	4	3	22
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	5	4	4	25
3	3	4	4	4	3	21
4	5	5	5	4	5	28
4	5	4	5	4	4	26
4	3	3	4	4	4	22
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	4	3	4	22
4	5	4	4	4	3	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	3	5	24

Kesiapan Kerja						Total
4	3	5	3	5	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28

Hasil pengolahan data

UJI VALIDITAS DATA (X₁)

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	ttl
VAR0 0001 Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .525** 128	.488** .000 128	.446** .000 128	.340** .000 128	.449** .000 128	.476** .000 128	.427** .000 128	.423** .000 128	.489** .000 128	.714** .000 128	
VAR0 0002 Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.525** .000 128	1 .565** 128	.516** .000 128	.423** .000 128	.709** .000 128	.426** .000 128	.621** .000 128	.551** .000 128	.441** .000 128	.816** .000 128	
VAR0 0003 Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.488** .000 128	.565** .000 128	1 .265** 128	.394** .000 128	.469** .000 128	.410** .000 128	.319** .000 128	.369** .000 128	.269** .002 128	.656** .000 128	
VAR0 0004 Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.446** .000 128	.516** .000 128	.265** .003 128	1 .390** 128	.507** .000 128	.463** .000 128	.491** .000 128	.661** .000 128	.430** .000 128	.723** .000 128	
VAR0 0005 Pears on Correlation	.340** .423** 128	.394** .390** 128	.390** 1	.390** 1	.321** .310** 128	.310** .433** 128	.433** .414** 128	.414** .376** 128	.376** .623** 128	.623** .623** 128	

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

(X₂)

Correlations

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	
		1	2	3	4	5	6	ttl
VAR0000	Pearson							
1	Correlation	1	.374**	.325**	.516**	.442**	.437**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000	Pearson							
2	Correlation	.374**	1	.393**	.409**	.562**	.312**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000	Pearson							
3	Correlation	.325**	.393**	1	.464**	.530**	.520**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000	Pearson							
4	Correlation	.516**	.409**	.464**	1	.521**	.642**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000	Pearson							
5	Correlation	.442**	.562**	.530**	.521**	1	.399**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128

VAR0000 6	Pearson Correlation	.437**	.312**	.520**	.642**	.399**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
ttl	Pearson Correlation	.696**	.705**	.710**	.799**	.788**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	128	128	128	128	128	128	128

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

(Y)

Correlations

		VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	ttl
VAR0000 1	Pearson Correlation	1	.471**	.566**	.393**	.328**	.362**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000 2	Pearson Correlation	.471**	1	.534**	.443**	.341**	.437**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000 3	Pearson Correlation	.566**	.534**	1	.432**	.534**	.443**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128

VAR0000 4	Pearson Correlation	.393**	.443**	.432**	1	.297**	.409**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000 5	Pearson Correlation	.328**	.341**	.534**	.297**	1	.275**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.002	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
VAR0000 6	Pearson Correlation	.362**	.437**	.443**	.409**	.275**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	128	128	128	128	128	128	128
ttl	Pearson Correlation	.723**	.768**	.823**	.680**	.626**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	128	128	128	128	128	128	128

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

TAHAP UJI REABILITAS DATA

(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	6

(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

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)

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)

Tabel 4. 14

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)

Tabel 4. 15
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)

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

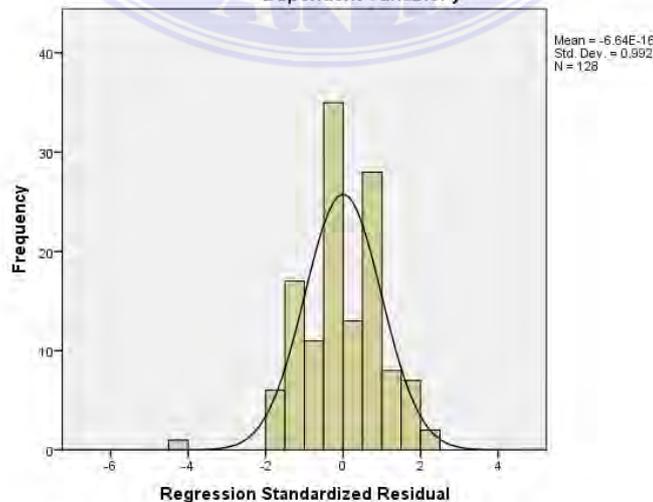
Uji Normalitas Kolmogrow-Smirnov

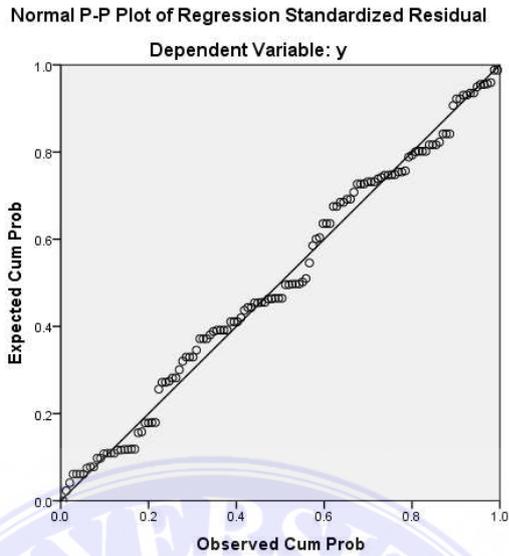
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Histogram
Dependent Variable: y





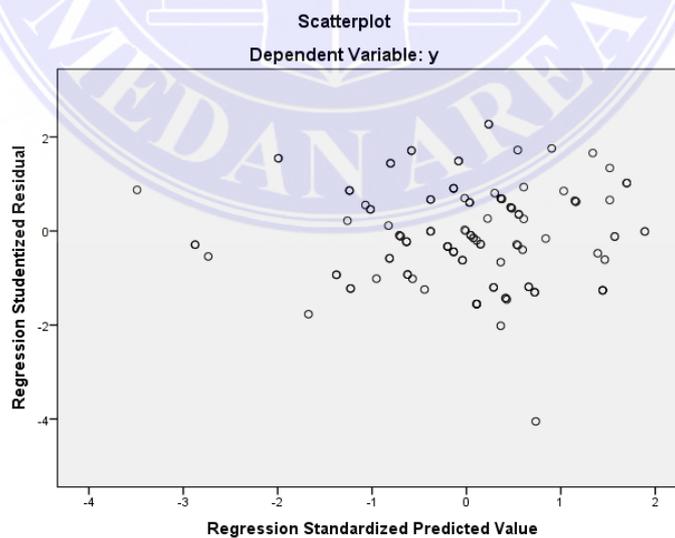
Uji Multikolinieritas

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

Uji Heteroskedastisitas



Analisis 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

2. 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

3. 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

4. Koefisien Determinasi (R²)

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

Lampiran 4 Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kualan No. 1 Medan Estate Telp (061)7360160, Medan 20223
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomibisnis.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1952/ FEB / 01.1/ VII /2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

2 Juli 2024

Kepada Yth,
Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudara , Bapak/Ibu, kepada mahasiswa kami :

Nama : Royen Junaidi Sihombing
NPM : 218320282
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan)

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Manajemen



Fitriani Tobing, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

Lampiran 5 Surat Selesai Riset



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS
Jl. Amal No. 9, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan Sumatera Utara
Telepon (061) 8443230, Faksimile (061) 8451520-8477715
Laman: <http://www.bbpbkmedan.kemnaker.go.id>  bbpvp_medan  bbpvpmedan

01 November 2024

Nomor : 2.2/94/SV.29.05/XI/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Yth. Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Medan Area
di Tempat

Berdasarkan surat Ketua F
tanggal 21 Juli 2024 Nomor
Research/Survey atas nama:

Manajemen Universitas Medan Area
VII/2024 hal Pemohonan Izin

No	Nama		Program Studi
1.	Royen Junaidi Sihombing	218320282	Manajemen

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan riset di BBPVP Medan dari bulan Juli s.d. Oktober 2024. Selama melaksanakan kegiatan riset, mahasiswa tersebut menaati semua peraturan, tata tertib yang berlaku dan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala,


Faried Abdurahman Nur Yuliono S.STP., M.M.
NIP. 19770703 199602 1 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSRI