

# PENGARUH PELATIHAN, *EMPLOYABILITY SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA PELATIHAN DI BBPVP SEMARANG

Oleh :

Khotimatul Aliyah<sup>1)</sup>, Amin Yusuf<sup>2)</sup>, Danar Wiryanto<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Semarang

<sup>3</sup> Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang

email: khotimatulalayah@students.unnes.ac.id

## Informasi Artikel

### Riwayat Artikel :

Submit, 19 Juli 2025

Revisi, 10 Agustus 2025

Diterima, 14 Agustus 2025

Publish, 15 September 2025

### Kata Kunci :

Kesiapan Kerja,  
Pelatihan,  
*Employability Skills*,  
Motivasi,  
BBPVP Semarang.

## ABSTRAK

Pelatihan, *employability skills* dan motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh pelatihan, *employability skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling teknik purposive sampling dan diperoleh sampel 100 responden dan data yang berhasil dikumpulkan berjumlah 112 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner secara online melalui google form. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data inferensial yaitu uji regresi linear berganda. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS (Statistical Program for Social Science) v.26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, *employability skills* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang yaitu sebesar 69,1%. Penelitian ini memberikan referensi mengenai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja untuk penelitian yang akan datang dan diharapkan dapat mengoptimalkan kualitas pelatihan melalui evaluasi yang berkesinambungan terhadap metode pelatihan, materi pelatihan, dan keterlibatan industri, serta mengintegrasikan program penguatan *employability skills* secara sistematis dalam proses pelatihan serta perlu penyusunan kebijakan yang mendukung pelatihan vokasi berbasis kompetensi secara lebih luas dan merata.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



## Corresponding Author:

Nama: Khotimatul Aliyah

Afiliasi: Universitas Negeri Semarang

Email: khotimatulalayah@students.unnes.ac.id

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia telah memasuki era revolusi industri 4.0. Era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan berintegrasi dengan teknologi digital, kecerdasan buatan dan mengotomatisasi dalam kehidupan masyarakat sehingga menciptakan perubahan yang mendalam pada dunia kerja (Safavi & O'Neal, 2023). Menghadapi tantangan era ini, yang semakin kompetitif diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang

merupakan salah satu unsur utama dalam menghadapi tantangan pasar tenaga kerja di era globalisasi dan revolusi Industri 4.0 (Suminar et al., 2024). Kemajuan teknologi dan perubahan kebutuhan industri menuntut individu untuk memiliki keterampilan yang relevan dan siap bersaing di pasar kerja. Keterampilan abad 21 atau yang dikenal lebih dengan istilah keterampilan 4C. Keterampilan 4C ini memiliki peranan yang penting dalam pengembangan kompetensi yaitu *Communication, Collaboration,*

*Creativity dan Critical Thinking* (Nurmarliana & Abdullah, 2024). Keterampilan tersebut sangat penting dimiliki untuk menghadapi tantangan era ini. Pendidikan dalam hal ini menjadi sangat penting dan harus mampu beradaptasi dengan cepat seiring perkembangan teknologi dan mempersiapkan peserta didik untuk memasuki kerja yang saat ini terus berintegrasi dengan teknologi (Wynne et al., 2024) ; (Hanjowo et al., (2023). Oleh karena itu, di tempat kerja para individu diharapkan dapat meningkatkan *soft skills* untuk menyesuaikan dengan era digital saat ini (Tahar et al., 2022). Dengan demikian, perlu kesiapan salah satunya yaitu kesiapan kerja untuk beradaptasi dengan kondisi yang terus semakin berkembang.

Namun, tantangan ketenagakerjaan di Indonesia masih tinggi. Angkatan kerja mencapai 153,05 juta orang serta jumlah pengangguran sebanyak 7,28 juta orang. Sementara tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 4,76 persen (Badan Pusat Statistik, 2025). Data tersebut didukung laporan World Outlook Economic edisi April 2025 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia tahun ini sebesar 5,0 persen yang menjadi tertinggi kedua di Asia setelah Cina (International Monetary Fund, 2025). Di Indonesia, orang yang tercatat mencari kerja sebanyak 909.671 dan jumlah lowongan kerja yang terdaftar sebanyak 630.672 di Indonesia pada 2024 (Badan Pusat Statistik, 2025). Selain itu, dilaporkan pada periode Januari- April 2025 terdapat 24.036 orang tenaga kerja ter-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Provinsi Jawa Tengah merupakan provinsi dengan tenaga kerja ter-PHK paling banyak yaitu 10.677 orang atau sekitar 57,37 persen dari jumlah tenaga kerja ter-PHK yang dilaporkan (KEMNAKER, 2025). Jumlah angkatan kerja yang tinggi namun lapangan pekerjaan terbatas dapat membuat sulit untuk memasuki dunia kerja yang dapat akan berdampak negatif yaitu meningkatnya pengangguran (Sabilah et al., 2021). Sehingga diperlukan penyediaan lapangan pekerjaan dan perluasan kesempatan kerja yang memadai.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara angkatan kerja dengan kesempatan kerja yaitu kondisi perekonomian, pertumbuhan penduduk, sumber daya manusia, tingkat upah dan terbatasnya lapangan pekerjaan (Harahap et al., 2023). Kemudian terdapat kesenjangan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan yang diminta pemberi kerja (Pahrijal et al., 2023). ketersediaan lapangan pekerjaan memicu masalah *skill mismatch* yaitu kondisi ketika keahlian yang dimiliki oleh pekerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan pekerjaan yang ada (Yonanda & Usman, 2023). Sehingga di era ini pencari kerja menghadapi kedilemaan karena ketidakcocokan keterampilan yang dimiliki dengan yang dibutuhkan (Anwar et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Jalal et al., (2022) ditemukan

75% orang setuju bahwa banyak lulusan mendapatkan kendala dan hambatan dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus. Oleh karena itu kesiapan kerja harus disiapkan dengan baik pengetahuan maupun keterampilan dan kompetensi oleh calon tenaga kerja sehingga siap untuk memasuki dunia usaha dan dunia industri.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan seorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang profesional dan didukung oleh sikap kerja karena tuntutan pekerjaan (Anto et al., 2024). Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang mencakup fisik, mental, pengalaman, dan adanya kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan (Irawan & Hendri, 2022). Kesiapan kerja bukan hanya sebatas pada kemampuan ilmu pengetahuan yang didapatkan pada bangku pendidikan, namun mencakup juga pada keterampilan non teknis atau *soft skill*, pengalaman kerja dan sikap kerja yang positif. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang untuk memasuki dunia pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah pelatihan, *employability skills*, *soft skill*, *hard skill*, motivasi, praktik kerja industri, kompetensi, efikasi diri, *locus of control* dan dukungan sosial (Januariyansah et al., 2022); (Azky & Mulyana, 2024) & (Khotimah & Wiyono, 2022). Beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja tersebut yang menjadi fokus pada penelitian yang akan dilakukan adalah pelatihan, *employability skills* dan motivasi memasuki dunia kerja.

Menurut Muspawi & Lestari, (2020) Kesiapan kerja merujuk pada kondisi menyeluruh individu yang mencakup kematangan fisik, mental, pengalaman, serta keinginan dan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau kegiatan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu (Sutarto et al., 2019). Selanjutnya, *employability skills* yaitu kemampuan yang melibatkan keterampilan yang dapat diterapkan untuk mempermudah seseorang mendapatkan pekerjaan (Yolanda et al., 2023). Selain itu, dibutuhkan motivasi untuk memasuki kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mendorong individu untuk bertindak secara terarah guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong peserta pelatihan untuk mempersiapkan diri secara optimal dengan berbagai kompetensi yang mendukung mengembangkan kecakapan, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki memungkinkan mereka bersaing di dunia kerja (Deswarta et al., (2023); Zahmelinda & Armiami, (2023).

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Bidang Pelatihan Kerja yang

mempunyai tugas melaksanakan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas, peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan uji coba program, sistem dan metode pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas, serta konsultasi dan peningkatan jejaring di bidang pelatihan vokasi dan produktivitas bagi pencari kerja dan masyarakat di Semarang dan Jawa Tengah. Pelatihan yang diselenggarakan di BBPVP Semarang difokuskan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan spesifik yang disesuaikan kebutuhan dunia usaha dan industri. Pelatihan yang diselenggarakan adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), melalui PBK ini peserta pelatihan diharapkan mampu mengatasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Hasil observasi yang telah dilakukan, peserta pelatihan di BBPVP Semarang tidak secara langsung mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Data *tracing* status kebekerjaan yang dilakukan oleh BBPVP Semarang pada peserta pelatihan tahun ajaran 2024 menunjukkan bahwa presentase penempatan sebesar 49,62% yang terdiri dari sudah bekerja dan berwirausaha. Berdasarkan data *tracing* kebekerjaan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan pelatihan dalam mendukung penempatan kerja masih belum optimal, lebih dari setengah peserta pelatihan belum terserap ke dunia kerja maupun berwirausaha. Hal ini menunjukkan terdapat tantangan dalam menciptakan kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan industri serta perlunya peningkatan efektivitas pelatihan, baik dari segi kurikulum, pendekatan pembelajaran maupun kompetensi soft skill dan motivasi kerja dari peserta pelatihan itu sendiri. Selain itu, tingginya angka peserta pelatihan yang belum bekerja juga menjadi indikator penting untuk melakukan evaluasi terhadap kesenjangan antara output pelatihan dan permintaan pasar tenaga kerja. Sebagai salah satu lembaga pelatihan vokasi milik pemerintah, BBPVP Semarang memiliki berbagai program strategis yang dirancang untuk meningkatkan peluang kerja bagi para peserta pelatihan. seperti kerjasama dengan perusahaan atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja, diadakannya *job fair festival* vokasi dan *naker fest* serta menyebarkan infomarsi lowongan pekerjaan di media sosial BBPVP Semarang dan magang kerja di beberapa mitra industri BBPVP Semarang. Sehingga para lulusan pelatihan mempunyai akses yang lebih luas terhadap lowongan pekerjaan.

Kesiapan kerja mengacu pada berbagai macam kemampuan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penelitian relevan oleh Mitra & Attiq, (2024) & Junipitoyo et al., (2021) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu melalui pelatihan memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai, yaitu dengan

mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Selanjutnya Yolanda et al., (2023); Puteri, (2024) menjelaskan bahwa *employability skills* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. *Employability skills* yang ada pada diri individu akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan di lingkungan kerjanya contohnya keterampilan berkomunikasi, pengambilan keputusan, kemampuan *problem solving*, Kerjasama tim dan kemandirian belajar ketika mereka baru mulai memasuki dunia kerja maka akan sangat berguna. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024); (Zahmelinda & Armianti, 2023); (Deswarta et al., 2023). Motivasi yang ada pada seseorang akan berperan mendorong individu dalam mencapai keberhasilan tujuan yang dalam hal ini adalah mendapatkan pekerjaan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Rini, (2023); Wandasari, (2019) yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian relevan oleh Puspitasari & Fadhli, (2024) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Penelitian ini berfokus pada pengkajian hubungan antara pelatihan, *employability skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja yang relevan saat ini terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan, *employability skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang.

#### **Hipotesis Penelitian:**

- H1:** Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang
- H2:** Terdapat pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang
- H3:** Terdapat pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang
- H4:** Terdapat pengaruh pelatihan, *employability skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Penelitian kuantitatif kausal asosiatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan serta mengukur tingkat antara dua variabel atau lebih, atau antar sejumlah skor yang diperoleh dengan menggunakan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2022). Penelitian ini, untuk menganalisis variabel pelatihan, *employability skills*, motivasi dan kesiapan kerja. Penelitian ini dilakukan di BBPVP Semarang yang dilakukan pada bulan Mei-Juni 2025. Populasi

pada penelitian ini adalah peserta pelatihan di BBPVP Semarang tahun 2025. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik nonprobability sampling teknik purposive sampling. Sampling purposive merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan rumus slovin dan tingkat kesalahan sebesar 10% diperoleh sampel 100 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian secara langsung dan juga penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan BBPVP Semarang melalui *google form*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada peserta pelatihan di BBPVP Semarang dengan metode pengukuran skala likert. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden adalah sebanyak 30 orang. Uji ini digunakan melakukan pengujian daftar pertanyaan dan melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data (Ghozali, 2021). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data inferensial. Uji statistic inferensial yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Namun sebelumnya harus dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Setelah dilakukan uji prasyarat tersebut, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis terdiri dari uji koefisien regresi secara parsial (uji t), uji kelayakan model (uji f) dan uji koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>). Analisis data menggunakan pada penelitian ini bantuan *Software SPSS (Statistical Program for Social Science) v.26 for Windows*.

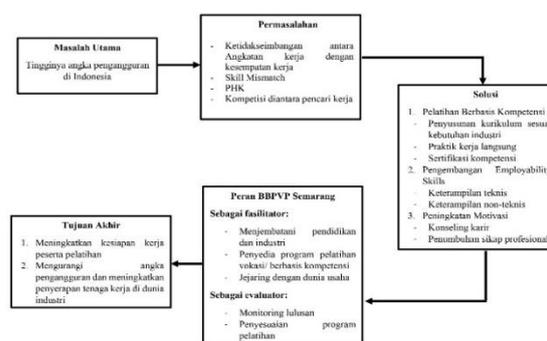
### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2019). Setelah teori-teori tersebut dideskripsikan, kemudian dilakukan analisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti.

Kesiapan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk lulusan pelatihan ke dalam dunia kerja dan industri yang kompetitif di era revolusi 4.0 dan society 5.0 saat ini yang dituntut memiliki keterampilan yang beragam. Kesiapan kerja bukan hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan, namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kualitas pelatihan yang diikuti, keterampilan kerja (*employability skills*) yang dapat digunakan di berbagai bidang pekerjaan, serta motivasi yang ada di dalam diri seseorang untuk bekerja. Fenomena ketidakseimbangan antara angkatan kerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia dapat menyebabkan tingkat pengangguran meningkat. Selain itu ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan dunia kerja dan industri

(*skill mismatch*) menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang perlu diatasi salah satunya melalui pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan atau pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Pelatihan dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perubahan sikap individu. Selain itu, keterampilan kerja (*employability skills*) dan motivasi membantu untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Kesiapan kerja berperan penting untuk membantu peserta menghadapi kondisi pekerjaan yang mereka ambil dan harus siap menghadapi berbagai tuntutan yang diberikan. BBPVP Semarang sebagai lembaga pelaksana pelatihan vokasi dan produktivitas mempunyai berperan andil dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan dinamika kebutuhan industri khususnya di Semarang dan Jawa Tengah. Oleh sebab itu, penelitian yang akan dilakukan berfokus untuk menganalisis pelatihan, *employability skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Uji Asumsi Klasik

Syarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda adalah uji asumsi klasik, yang dilakukan untuk menghasilkan keputusan bahwa persamaan regresi hasilnya konsisten. Kemudian data akan diolah menggunakan uji sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas uji Kolmogorov Smirnov. Kriteria keputusan data akan dianggap normal apabila skor signifikansi (Sig.) > taraf signifikansi 0,05 maka dapat dinyatakan sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.68684686
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.062
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,096. Angka 0,096 tersebut menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) sehingga dapat dikatakan residual data dari pelatihan (X1), employability skills (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel kesiapan kerja (Y) berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ . Apabila nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient					
1	(Constant)	11.076	4.492	2.466	.015			
	Pelatihan	.320	.058	.396	5.513	.000	.554	1.804
	Employability Skills	.412	.050	.761	8.307	.000	.341	2.934
	Motivasi Kerja	-.330	.088	-.327	-3.754	.000	.378	2.648

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Hasil uji multikolinieritas variabel pelatihan diperoleh hasil nilai tolerance sebesar 0,554 > 0,10. Pada variabel employability skills diperoleh nilai signifikansi 0,341 > 0,10 dan variabel motivasi kerja 0,378 > 0,10. Nilai signifikansi semua variabel diperoleh lebih besar dari 0,05. Sedangkan, untuk VIF (Variance of Inflation Factor) diperoleh nilai sebesar 1.804 pada variabel pelatihan, 2.934 pada variabel employability skills dan 2.648 pada variabel motivasi. perolehan nilai VIF pada masing-masing variabel tersebut menunjukkan bahwa lebih kecil dari 10,00 (<10,00). Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Kriteria keputusan apabila p-value  $\geq 0,05$  maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas sebaliknya apabila p-value < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1	(Constant)	.508	2.404	.211	.833	
	Pelatihan	.052	.031	.211	1.663	.099
	Employability Skills	-.040	.027	-.241	-1.488	.140
	Motivasi Kerja	.019	.047	.061	.395	.694

a. Dependent Variable: LN\_RES

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Hasil dari uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,099 Employability Skills (X2) sebesar 0,140 dan Motivasi (X3) sebesar 0,649. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		Durbin-Watson	
		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.683	4.75150	2.094

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Employability Skills

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Hasil uji autokorelasi diperoleh dengan nilai d sebesar 2.094. Diketahui nilai dL sebesar 1,6373 dan nilai dU sebesar 1,7472 dengan sampel sebanyak 112 responden yang diperoleh dari tabel Durbin Watson. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 diterima dan dengan melihat asumsi pada tabel Durbin-Watson  $dU < d < 4-dU$  dengan hasil autokorelasi  $1,7472 < 2,094 < 2,528$  maka tidak terjadi autokorelasi pada model.

### Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam bentuk tabel ANOVA yang digunakan sebagai dasar penentuan terdapat pengaruh atau tidaknya suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya dai suatu hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5462.572	3	1820.857	80.652	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2438.285	108	22.577		
	Total	7900.857	111			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Employability Skills

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Dasar penentuan pengambilan keputusan hasil analisis adalah dengan melihat nilai F hitung. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F table (F hitung < F tabel) maka secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat atau terdapat pengaruh pelatihan, employability skills dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 80,652 kemudian nilai F table diperoleh dari table F dengan melihat nilai df1 yaitu 3 dan nilai df2 yaitu 111 pada probabilitas 0,05 sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,69. Berdasarkan hasil perhitungan nilai F diperoleh hasil F hitung > F tabel yaitu 80,652 > 2,690. Kemudian diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dalam hal ini, variabel Pelatihan (X1), variabel Employability Skills (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

#### b. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil penelitian persamaan regresi linear berganda disajikan dalam bentuk tabel Coefficients. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa tabel persamaan regresi linear berganda menyajikan data nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dipergunakan untuk menampilkan nilai koefisiensi regresi dan kontanta pada persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan rumus  $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e \dots$ . Berikut ini adalah gambaran dari tabel Coefficients:

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	11.076	4.492		2.466	.015
	Pelatihan	.320	.058	.396	5.513	.000
	Employability Skills	.412	.050	.761	8.307	.000
	Motivasi	-.330	.088	-.327	-3.754	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Diperoleh nilai t hitung pada variabel Pelatihan t hitung sebesar 5.513, variabel Employability Skills sebesar 8.307 dan variabel Motivasi Kerja sebesar -3,754. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau terdapat pengaruh Pelatihan, Employability Skills dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja. Nilai t tabel didapatkan dari tabel t dengan melihat nilai df1 yaitu 3 dan df2 yaitu 111, diperoleh nilai t tabelnya adalah 1.981. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel diketahui bahwa nilai t hitung > t table yaitu 5.513 > 1.981,

8.307 > 1.981 dan 3.754 > 1.981 yang artinya terdapat pengaruh pengaruh Pelatihan, Employability Skills, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. kemudian nilai signifikansi variabel Pelatihan menunjukkan 0.000 < 0.05, variabel Employability Skills menunjukkan 0.000 < 0.05 dan variabel Motivasi menunjukkan bahwa 0.000 < 0.05 yang artinya terdapat pengaruh pengaruh Pelatihan, Employability Skills, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada peserta pelatihan di BBPVP Semarang.

Adapun persamaan regresi linear berganda rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$ . Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 11.076 + 0.320 X_1 + 0.412 X_2 + (-0.330) X_3$ . Berdasarkan rumus persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 11.076 bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa apabila variabel Pelatihan (X1), *Employability Skills* (X2) dan Motivasi (X3) dianggap konstan, maka nilai variabel Kesiapan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,803.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,320 bertanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat Pelatihan (X1) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka disimpulkan bahwa nilai variabel Kesiapan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,320.
- Nilai koefisien regresi pada variabel *Employability Skills* (X2) sebesar 0,412 bertanda positif yang menyatakan bahwa apabila tingkat *Employability Skills* (X2) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Kesiapan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,412.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi (X3) sebesar -0,330 bertanda negatif yang menyatakan bahwa apabila tingkat Motivasi (X3) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Kesiapan Kerja (Y) akan naik sebesar -0,330.

#### c. Koefisiensi Determinasi (R Square)

R Square adalah koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel yang diteliti pada sebuah model regresi.

Tabel 7. Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R		Durbin-Watson
			Square	Std. Error of the Estimate	
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.683	4.75150	2.094

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Employability Skills

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Tabel 7 terkait dengan koefisien determinasi (R Square), dapat diketahui nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,691 atau sama dengan 69,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), *employability skills*

(X2) dan motivasi (X3) sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel minat berkunjung (Y) sebagai variabel terikat sebesar 69,1%. Sedangkan yang 30,9% sisanya dijelaskan di variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

#### d. Uji F (Kelayakan Model/Simultan)

Uji Kelayakan Model (Uji F) digunakan untuk mengetahui variabel independent secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig. < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. >$  maka  $H_0$  diterima.

Tabel 8. Uji F (Kelayakan Model/Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5462.572	3	1820.857	80.652	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2438.285	108	22.577		
	Total	7900.857	111			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Employability Skills

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Tabel 8 hasil uji kelayakan model/simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $80.652 > F$  tabel 2,69. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini variabel pelatihan (X1), *employability skills* (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

#### e. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t dengan nilai yang lain, bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.076	4.492		2.466	.015
	Pelatihan	.320	.058	.396	5.513	.000
	Employability Skills	.412	.050	.761	8.307	.000
	Motivasi Kerja	-.330	.088	-.327	-3.754	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Software SPSS v.26 for Windows

Tabel 9 hasil dari perhitungan uji t menunjukkan bahwa pelatihan memiliki t hitung 5,513. Sedangkan t tabel pada penelitian ini adalah dihitung menggunakan rumus  $= (\alpha/2: n-k-1)$  adalah 1,98217. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Selanjutnya pada variabel *employability skills* (X2) perhitungan uji t menunjukkan bahwa *employability skills* memiliki t hitung 8,307. Sedangkan t tabel pada penelitian ini adalah dihitung menggunakan rumus  $= (\alpha/2: n-k-1)$  adalah 1,98217. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi variabel

*employability skills* (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima. Kemudian pada variabel motivasi (X3) perhitungan uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki t hitung -3,754. Sedangkan t tabel pada penelitian ini adalah dihitung menggunakan rumus  $= (\alpha/2: n-k-1)$  adalah 1,98217. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang dan *employability skills* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang serta motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang.

#### Pembahasan

##### H1: Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 (< 0,05)$ , sehingga hipotesis alternatif ( $H_1$ ) pada penelitian diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,320 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, hubungan variabel pelatihan terhadap kesiapan kerja sebesar 27,5% yang berarti sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini. Oleh karena itu, pelatihan memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPVP Semarang menunjukkan skor yang paling tinggi diantara indikator lain yang mencakup berbagai aspek penting seperti pelatih/ instruktur, peserta pelatihan, materi, metode pembelajaran yang digunakan, dan serta kesesuaian tujuan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Pelatih atau instruktur pelatihan merupakan seorang profesional yang telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh BBPVP Semarang. Para instruktur tidak hanya memahami dari aspek penguasaan materi, namun juga mampu menyampaikan materi secara sistematis dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Penggunaan metode pembelajaran yang tepat mendorong peserta ikut aktif terlibat dalam proses pembelajaran. Antusiasme dan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran menjadi representasi keberhasilan pelatih dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan berperan penting dalam membentuk peserta pelatihan yang berkompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Instruktur pelatihan berperan penting dalam keberhasilan program pelatihan untuk membentuk

peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing (Averoes & Purwaningsih, 2025). Keseluruhan komponen pelatihan di BBPVP Semarang dapat dikatakan telah berjalan secara sistematis, terarah, dan berdampak positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan setelah lulus.

Pelatihan berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk menghadapi tantangan dan kesiapan kerja. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiyasari & Indarto, 2017) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja yang dirancang secara terstruktur membantu calon tenaga kerja dalam membentuk sikap yang dibutuhkan untuk masuk ke dunia kerja seperti etos kerja yang tinggi, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi, tanggung jawab, disiplin serta meningkatkan rasa percaya diri. Perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan bekerjasama, kemampuan berkomunikasi dan sikap mandiri tersebut menjadi bekal penting untuk menyelesaikan masalah yang sangat dibutuhkan ketika memasuki dan menghadapi tantangan dunia kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan di BBPVP Semarang tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, namun juga membentuk sikap dan etos kerja yang dibutuhkan dalam dunia industri sehingga peserta pelatihan siap menghadapi dunia kerja.

## **H2: Terdapat Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employability skills* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis alternatif (H2) pada penelitian diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,412 menunjukkan bahwa *employability skills* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, hubungan variabel *employability skills* pelatihan terhadap kesiapan kerja sebesar 58,1% yang berarti sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan di BBPVP memiliki *employability skills* yang tinggi sehingga peserta siap untuk bekerja. Oleh karena itu, *employability skills* memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja.

*Employability skills* sangat dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan, dimana para pemberi kerja menekankan pentingnya keterampilan kerja yang meliputi keterampilan komunikasi, kemampuan kerjasama tim, pemecahan masalah, dan teknologi sebagai kompetensi utama yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja (Fajaryati et al., 2020). Penerapan keterampilan kerja atau *employability skills* dalam proses pembelajaran menjadi penting yaitu dengan menintegrasikan keterampilan tersebut ke dalam semua mata pelajaran di kelas, sehingga peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan, namun juga memperoleh keterampilan yang relevan dan aplikatif untuk dunia kerja. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, pelatihan yang dilaksanakan di BBPVP Semarang telah menyesuaikan pengembangan *employability skills* melalui metode pembelajaran yang digunakan seperti metode pembelajaran berbasis praktik, simulasi kerja, kerja kelompok serta berbasis proyek. Pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kerja sama, komunikasi, tanggung jawab, dan pemecahan masalah yang menjadi bekal penting bagi peserta untuk siap memasuki dunia kerja secara profesional.

Hasil pada penelitian ini didukung dengan penelitian relevan sebelumnya oleh (Khotimah & Wiyono, 2022); (Puteri, 2024) & (Khusna & Wulandari, 2024) yang menjelaskan bahwa *employability skills* secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dengan menguasai *employability skills* maka kesiapan kerja lebih baik. Theerasak & Khampirat, (2019) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa lembaga pendidikan vokasi perlu untuk memperhatikan Work-Integrated Learning WIL atau pendekatan pembelajaran yang menggabungkan pengalaman kerja nyata ke dalam proses pendidikan agar bisa mempersiapkan peserta dengan baik untuk menghadapi dunia kerja yang terus berubah. Dengan menguasai *employability skills*, peserta pelatihan menjadi lebih fleksibel, adaptif, dan mampu bersaing secara profesional di lingkungan kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, penguatan *employability skills* pada peserta pelatihan di BBPVP Semarang merupakan langkah strategis dalam menciptakan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia industri masa kini maupun mendatang.

## **H3: Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis alternatif (H3) pada penelitian diterima. Nilai koefisien regresi

sebesar -0.330 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 16,5%, yang berarti ada pengaruh, meskipun tidak sebesar variabel pelatihan dan *employability skills*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan di BBPVP Semarang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang mendorong kesiapan kerja peserta pelatihan.

Peserta pelatihan mempunyai dorongan yang kuat untuk segera bekerja setelah mengikuti pelatihan di BBPVP Semarang, baik karena minat, tujuan maupun kebutuhan ekonomi dan dukungan dari lingkungan. Namun nilai koefisien pada variabel motivasi kerja bernilai negatif yang menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan atau celah antara harapan dan realitas yang dimiliki. Peserta pelatihan mempunyai motivasi tinggi, namun belum sepenuhnya memiliki keterampilan teknis yang memadai ataupun peserta merasa kurang percaya diri ataupun kecewa sehingga kurangnya kesiapan untuk menghadapi dunia kerja. Selain itu, bukan berdasarkan kesiapan keterampilan dan psikologis, namun tekanan yang berasal dari lingkungan atau faktor ekonomi dapat juga mempengaruhi peserta pelatihan sehingga merasa mendapat tekanan dari lingkungan untuk segera bekerja. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh negatif dalam kondisi seperti ini bukan berarti motivasi menghambat kesiapan kerja, melainkan menunjukkan adanya celah antara harapan dan kenyataan yang harus diantisipasi peserta pelatihan dalam proses pelatihan. Meskipun koefisien motivasi kerja bernilai negatif, motivasi tetap menjadi aspek penting dalam mendukung kesiapan kerja peserta pelatihan. Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan menurut McClelland, motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga dorongan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) yang bisa berdampak berbeda tergantung pada kondisi dan kesiapan individu (Acquah et al., 2021). Hasil penelitian ini tetap menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di BBPVP Semarang.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan membentuk kesiapan kerja seseorang (Wibowo & Santoso, 2020). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian relevan sebelumnya oleh (Putri & Suhartini, 2021); (Deswarta et al., 2023); (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi yang tinggi pada diri peserta pelatihan akan mendorong peserta untuk terlibat secara serius dan terus menerus dalam proses pembelajaran pelatihan, terutama ketika peserta memiliki motivasi yang kuat untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja. Disisi lain, hasil temuan

(Harjono et al., 2024) menegaskan bahwa motivasi tidak berkorelasi positif dan signifikan dengan kesiapan kerja. Seseorang yang telah memiliki kesiapan kerja tidak membutuhkan motivasi karena seseorang yang sudah merasa siap bekerja karena telah memiliki kesiapan kerja yang matang seperti percaya diri, kompeten, dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa membutuhkan motivasi.

BBPVP Semarang dalam menjalankan tugasnya bukan hanya menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan peserta pelatihan, namun juga memperhatikan peningkatan motivasi kerja peserta. Hal ini diwujudkan dengan berbagai program seperti simulasi kerja, pembinaan karir seperti konsultasi karir (*review CV*, surat lamaran dan *interview kerja*), konsultasi lowongan kerja dan konsultasi pelatihan serta penguatan mental kerja yang dilakukan secara sistematis. Peran instruktur pelatihan juga dijalankan secara optimal, yaitu instruktur tidak hanya berperan sebagai pengajar, namun juga berperan sebagai pembimbing dan motivator yang membantu peserta dalam mengarahkan semangat dan siap kerja. Upaya yang telah dilakukan BBPVP Semarang tersebut membantu meningkatkan motivasi kerja yang tinggi peserta pelatihan agar siap bekerja dan mampu bersaing di dunia kerja. Dengan demikian, motivasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan. Dorongan dari dalam diri peserta tetap diperlukan untuk menjaga semangat dan ketahanan peserta dalam menghadapi dunia kerja. Upaya yang telah dilakukan BBPVP Semarang dalam menumbuhkan motivasi kerja peserta melalui pembinaan karir, simulasi kerja, dan bimbingan instruktur telah menjadi bagian penting dari strategi pembentukan lulusan pelatihan yang kompeten dan siap kerja.

#### **H4: Terdapat Pengaruh Pelatihan, Employability Skills dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, *employability skills* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pelatihan, *employability skills* dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja pada peserta pelatihan di BBPVP Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai R Square pada koefisiensi determinasi sebesar 69,1%. Artinya, variabel pelatihan, *employability skills* dan motivasi secara bersama-sama dapat menjelaskan 69,1% atau hampir 70% dari kesiapan kerja peserta pelatihan. Sedangkan sisanya, sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini seperti *self efficacy*, pengalaman kerja atau magang, *internal locus of control*, dukungan

lingkungan sosial, faktor pendidikan dan faktor lainnya.

Pelatihan yang diselenggarakan di BBPVP Semarang telah didesain secara terstruktur untuk mempersiapkan peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Program pelatihan difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industry (DUDI). Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di BBPVP Semarang terdiri dari beberapa kejuruan seperti a) kejuruan bisnis manajemen b) kejuruan fashion technology c) Kejuruan Bahasa d) kejuruan tata kecantikan d) aneka kejuruan. Instruktur yang profesional, kurikulum berbasis kompetensi serta pendekatan pembelajaran pelatihan berbasis praktik menjad bekal dalam membuat lingkungan pelatihan yang mendukung kesiapan kerja. selain itu, metode pembelajaran yang digunakan seperti simulasi kerja, berbasis proyek dan lainnya juga ikut membentuk kesiapan kerja peserta pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mitra & Attiq, 2024); (Mardiyasari & Indarto, 2017) dan (Junipitoyo et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap sehingga mampu mendorong kesiapan kerja.

Selain pelatihan, *employability skills* atau keterampilan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. *Employability skills* di dalam pendidikan dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran (Reedy et al., 2020). Pelatihan yang diselenggarakan di BBPVP Semarang telah mengintegrasikan pengembangan *employability skills* ke dalam proses pelatihan yaitu melalui metode pembelajaran yang mendorong partisipasi aktif peserta pelatihan seperti diskusi kelompok, simulasi kerja dan penugasan yang menuntut adanya kolaborasi serta pelatihan magang. (Suminar et al., 2024) menjelaskan bahwa penyalarsan kurikulum capaian pembelajaran *soft skills* dan *hard skills* yang terintegrasi dengan kebutuhan kompetensi industri melalui metode pembelajaran menerapkan sistem magang, pelatihan berbasis produk, *on the job training* dengan mitra industri dapat meningkatkan kompetensi bagi lulusan. Keterampilan seperti berpikir kritis, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, komunikasi, serta penguasaan keterampilan teknis merupakan jenis kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dan tuntutan dunia kerja di era 4.0 (Islam, 2022). Hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya oleh (Yolanda et al., 2023); (Puteri, 2024) yang menunjukkan bahwa *employability skills* secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja, Meskipun nilai koefisien

regresi pada penelitian ini bernilai negatif yaitu - 3.330. Nilai negatif ini tidak berarti bahwa motivasi menghambat kesiapan kerja, melainkan adanya kesenjangan antara keinginan untuk segera bekerja dengan kesiapan yang sebenarnya. Peserta pelatihan yang mempunyai motivasi tinggi, namun belum siap secara psikologis atau belum cukup keterampilan teknis yang dimiliki, maka cenderung mengalami tekanan yang dapat menurunkan kesiapan kerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta seperti desakan ekonomi, dorongan sosial, dan harapan pribadi juga dapat membentuk motivasi yang belum tentu selaras dengan kondisi nyata kesiapan kerja peserta pelatihan. Walaupun demikian, motivasi tetap merupakan aspek penting yang mendorong kesiapan kerja yang harus dijaga dan diarahkan dengan baik dalam proses pelatihan. Temuan ini selaras dengan penelitian relevan sebelumnya oleh Hasani & Alam, (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari & Fadhl, 2024) motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dalam proses pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan BBPVP Semarang, berbagai program pendampingan dan pengembangan diri dilakukan untuk mendorong motivasi peserta pelatihan. Adanya lingkungan pelatihan yang mendukung, maka motivasi dapat diubah menjadi kesiapan kerja peserta pelatihan yang lebih nyata dan berdaya saing.

Keterpaduan antara pelatihan, *employability skills* dan motivasi menjadi dasar dan menciptakan fondasi yang kuat bagi kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. Ketiga variabel tersebut antara satu sama lain saling melengkapi, pelatihan bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis peserta dan *employability skills* membentuk karakter kerja peserta yang adaptif serta motivasi mempertahankan semangat dan ketekunan peserta pelatihan dalam proses belajar dan bekerja. Dengan demikian, strategi pelatihan yang dilaksanakan di BBPVP Semarang dapat dikatakan telah mengarah pada model pengembangan sumber daya manusia yang menyeluruh dan berkelanjutan yang siap menjawab tantangan dan permasalahan ketenagakerjaan di era revolusi industry 4.0 saat ini.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini yaitu Pelatihan, *Employability Skills* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja pada peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan terdahulu yang menjelaskan bahwa pelatihan, *employability skills* dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan untuk memasuki dunia kerja. Semakin baik pelatihan yang diperoleh, semakin kuat *employability skills* atau

keterampilan kerja yang dimiliki dan semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang ditunjukkan. Pelatihan merupakan merupakan faktor penguatan kompetensi teknis (*hard skills*), *employability skills* sebagai cerminan kemampuan *soft skills* yang dibutuhkan dunia industri, dan motivasi kerja sebagai faktor internal yang mendorong kesiapan kerja peserta pelatihan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pelatihan, *employability skills* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang sebagai berikut ini: 1) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya menunjukkan adanya pengaruh. 2) Variabel *employability skills* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya menunjukkan adanya pengaruh. 3) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya menunjukkan adanya pengaruh 4) Variabel pelatihan, *employability skills* dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 69,1% terhadap kesiapan kerja.

Selanjutnya saran yang dapat diberikan yaitu BBPVP Semarang, diharapkan dapat mengoptimalkan kualitas pelatihan melalui evaluasi yang berkesinambungan terhadap metode pelatihan, materi pelatihan, dan keterlibatan industri, serta mengintegrasikan program penguatan *employability skills* secara sistematis dalam proses pelatihan. Kemudian peserta pelatihan tidak hanya mengandalkan pelatihan teknis, tetapi juga aktif mengembangkan kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan kesiapan mental dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Pemerintah atau pemangku kebijakan perlu menyusun kebijakan yang mendukung pelatihan vokasi berbasis kompetensi secara lebih luas dan merata, terutama yang mencakup seluruh aspek kesiapan kerja baik dari aspek keterampilan, sikap, maupun kesiapan mental dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya, diharapkan perlu melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan dimensi atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja karena variabel lain yang tidak diteliti

pada penelitian ini berkontribusi sebesar 30,9% dalam mempengaruhi kesiapan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan, *employability skills*, dan motivasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan. Optimalisasi ketiga aspek tersebut diharapkan dapat memperkuat kualitas sumber daya manusia yang siap menghadapi dinamika dan tuntutan dunia kerja.

#### 5. REFERENSI

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Anto, A. B., Rohman, N., & Towip. (2024). Hubungan Employability Skills dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK N 1 Sawit. *NOZEL: Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 6(3), 148–162. <https://doi.org/10.20961/nozel.v6i3.89048>
- Anwar, R., Marliani, S., & Hadi, R. (2024). Dilema Pengangguran di Era Digital : “ A Recent True Story from Indonesian Jobseekers .” *Journal Management & Economics Review (JUMPER)*, 1(7), 293–300. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jumper.v1i7.250>
- Averoos, P. M., & Purwaningsih, N. (2025). Strategi Bidang Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Instruktur TIK di BBPVP Serang. *YASIN: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*, 5(3), 2353–2370. <https://doi.org/https://doi.org/10.58578/yasin.v5i3.5715>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023. In *Badan Pusat Statistik* (Issue 35). <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publications, Inc* (Sixth Edit). <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1347>
- Fajaryati, N., Budiyono, B., Akhyar, M., & Wiranto, W. (2020). The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews. *Open Engineering*, 10(1), 595–603.  
<https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanjowo, M. D. F. F., Athahirah, N., Saputra, R. F., Al-Farisi, S., & Rozaq, R. W. A. (2023). Peran Pendidikan Indonesia di Era Society 5.0. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(5), 423–428.  
<https://doi.org/10.54543/etnik.v2i5.190>
- Harjono, H., Farhanah, A. A., Susilaningih, E., & Sumarti, S. S. (2024). Exploring Work Readiness Key Factors Among Industrial Chemistry Students in Vocational High Schools. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(1), 35.  
<https://doi.org/10.33394/jk.v10i1.10564>
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung. *ECo-Buss: Economics and Business*, 7(3), 1774–1785.  
<https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>
- International Monetary Fund. (2025). *World Outlook Economic A Critical Juncture amid Policy Shifts* (Issue April).
- Irawan, R., & Hendri, H. (2022). Analisis Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 3(1), 59–63. <https://doi.org/10.24036/jpte.v3i1.166>
- Islam, M. A. (2022). Industry 4.0: Skill set for employability. *Social Sciences and Humanities Open*, 6(1), 100280.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100280>
- Jalal, N. M., Syam, R., Jafar, E. S., & Irdianti. (2022). Persepsi Mahasiswa Tentang Peluang Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9138–9145.  
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3855>
- Januariyansah, S., Budhi Anggoro, A., Iskandar, H., Putra, R., Gunawan, S., & Siregar, B. (2022). Meta Analisis Pengaruh employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 22(2), 33.
- Junipitoyo, B., Susila, I. W., & Sutiadiningsih, A. (2021). Literature Study On The Effect Of On The Job Training On Work Readiness. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 48–53.  
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i1.150>
- KEMNAKER. (2024). *Lowongan Kerja yang Terdaftar di Karirhub Tahun 2023- Satudata Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia: Portal Data Ketenagakerjaan RI*.
- KEMNAKER. (2025). *Tenaga Kerja ter-PHK, Februari Tahun 2025*.  
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2671>
- Khotimah, I., & Wiyono, D. (2022). Pengaruh Employability Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa LPP Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 4(1), 124–133.  
<https://doi.org/https://adminof.ariyanti.ac.id/index.php/adminof/article/view/53>
- Khusna, H., & Wulandari, R. N. A. (2024). Pengaruh Work Integrated Learning ( WIL ) dan Employability skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII OTKP SMK Negeri 1 Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 164–177.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.62017/jimea>
- Mardiyasari, L. H., & Indarto. (2017). Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan (Studi PAdaa BBPLK Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 17.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v10i1.707>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875–4889.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.7993>
- Mitra, T., & Attiq, K. (2024). Building College Student Work Readiness Reviewed From Training, Social Support And Self-Efficacy. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4648–4665.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.  
<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Nurmarliana, F., & Abdullah, M. N. A. (2024). Keterampilan 4C Sebagai Strategi Pengembangan Kompetensi Critical Thinking Gen Z Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0. *SABANA: Jurnal Sosiologi, Antropologi, Dan Budaya Nusantara*, 3(1),

- 66–71.  
<https://doi.org/10.55123/sabana.v3i1.3299>
- Pahrijal, R., Priyana, Y., & Sukini. (2023). Keterampilan Penting dalam Abad ke-21: Pendidikan dan Kesuksesan Profesional. *Jurnal Pendidikan West Science*, 01(09), 583–589.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i09.679>
- Pratiwi, L. D., & Rini, H. P. (2023). The Influence of Self Efficacy, Competence, and Training on Work Readiness (Study on MSIB Management Study Program UPN “Veteran” East Java Students). *International Journal of Economics (IJE)*, 2(2), 2961–712.  
<https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.535>
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119–129.  
<https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Puteri, D. V. (2024). Employability Skill dan Grit Terhadap Kesiapan Kerja yang Dimoderasi Informasi Dunia Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 177–192.  
<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.15>
- Putri, R. A., & Suhartini, C. (2021). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 5 Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 179–187.  
<https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4395>
- Reedy, A. K., Lucia, M., Fariás, G., Reyes, L. H., & Pradilla, D. (2020). Improving employability skills through non-placement work-integrated learning in chemical and food engineering: A case study. *Education for Chemical Engineers*, 33, 91–101.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ece.2020.09.002>
- Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(3), 225–242.  
<https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Safavi, K., & O’Neal, M. (2023). The Future of Work: A Human and Machine Mindset. *Nurse Leader*, 21(4), 473–477.  
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2023.02.011>
- Sihombing, R. J. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja ( Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.5731>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suminar, T., Wardani, S., Yusuf, A., Siswanto, Y., & Islahuddin, I. (2024). Determinant Model of Graduate Competence Partnership- based Life Skills Training in the Industry 4 . 0 Era. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 195–209.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1658>
- Sutarto, J., Edi Mulyo, S., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2019). The Impact of E-Training Model on the Improvement of Professional Competence of PAUD-DIKMAS Educators. *KnE Social Sciences*, 3(18), 290–300.  
<https://doi.org/10.18502/kss.v3i18.4722>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428>
- Theerasak, S.-N., & Khampirat, B. (2019). Comparing employability skills of technical and vocational education students of Thailand and malaysia: A case study of international industrial work-integrated learning. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 94–109.  
<https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.012>
- 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.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4786>
- Wibowo, R. E., & Santoso, J. T. B. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Smk. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 147–155.  
<https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.41448>
- Wynne, K., Mwangi, F., Abimbola, O., Jones, F., Burrows, J., Bembridge, E., Stubbs, M., & Sunner, C. (2024). Readiness for professional practice among health professions education graduates : a systematic review. *Front. Med.*, 11: 1472834.  
<https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1472834>
- Yolanda, S., Ayub, D., & Fitrilinda, D. (2023). Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat Angkatan 2020 FKIP UNRI.

- MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*, 1(2), 301–307.  
<https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1126>
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 142–157.  
<https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.239>
- Zahmelinda, S., & Armiami, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 2 Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1495–1506.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6008>