



Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja

Sharla Annisa Putri ^a, Khoirul Attiq ^{b*}, Syifa Rohmah ^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sharlanisa16@gmail.com, Universitas BPD, Semarang, Jawa Tengah

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khoirul.attiq@gmail.com, Universitas BPD, Semarang, Jawa Tengah

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, rohmahsyifa08@gmail.com, ³Universitas Islam Negeri KH. Abdurrahman Wahid, Pekalongan, Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of on the job training, work motivation, and learning achievement on work readiness. The research method used is quantitative with statistical analysis. The research population included 12 state vocational schools in Purbalingga Regency. This study used a sample of 100 students selected through purposive sampling technique with the criteria of 12th grade students, and had attended training, the formula used in this study was the slovin formula. The data taken using an online questionnaire, data processing using IBM Statistics SPSS software version 24. The results of this study indicate that: (1) On The Job Training (X1) has a significant positive effect on work readiness (Y), (2) Work Motivation (X2) has no effect on work readiness (Y), (3) Learning Achievement (Y) has a significant positive effect on work readiness (Y). For future researchers, it is recommended to consider other factors that can affect work readiness and future researchers can expand the research sample so that the research results can be generalized.

Keywords: *On The Job Training, Work Motivation, Learning Achievement, Work Readiness.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *on the job training*, motivasi kerja, dan prestasi belajar terhadap *work readiness*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis statistik. Populasi penelitian mencakup 12 SMK Negeri se-Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 100 siswa yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria siswa kelas 12, dan sudah pernah mengikuti pelatihan, rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah rumus *slovin*. Data yang diambil menggunakan kuesioner online, pengolahan data menggunakan *software IBM Statistics SPSS* versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *On The Job Training* (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* (Y), (2) Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap *work readiness* (Y), (3) Prestasi Belajar (Y) Memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* (Y). Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi *work readiness* dan peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian agar hasilnya penelitian dapat digeneralisasi.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Prestasi Belajar, Kesiapan Kerja

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan SDM dalam dunia kerja dan tantangan di era globalisasi saat ini mengharuskan SDM untuk mampu bersaing di berbagai bidang dengan keahlian profesional yang dimiliki. Menurut UU RI nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, Pasal 1 Ayat 1 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan salah satu syarat akan terciptanya perubahan.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan secara bersama-sama telah menimbulkan persaingan semakin ketat dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan profesional, perlu adanya program pendidikan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan di dunia kerja. Salah satu cara untuk membentuk tenaga kerja yang berkualitas dan profesional yaitu dengan melalui program pendidikan formal Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menekankan pada keahlian yang ingin dikuasai.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai kelanjutan dari jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), menjadi tempat untuk peserta didik dapat mengembangkan potensinya. SMK menjadi jembatan untuk menghasilkan lulusan yang mandiri dan siap menapaki dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 29 tentang Pendidikan Menengah, 1990, Pasal 1, Ayat 3 Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu.

Sejalan dengan tujuan tersebut, kesiapan kerja siswa lulusan SMK sangat penting, kemampuan adaptasi dan penerapan keterampilan yang telah dipelajari di Sekolah Menengah Kejuruan itu akan menentukan keberhasilan menghadapi tantangan dunia kerja. Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kondisi awal yang harus dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan pekerjaan dalam rangka penambahan nilai suatu sumber daya (Rusdiana & Nasihudin, 2021). Kesiapan kerja merupakan keadaan dimana adanya keserasian baik dari kedewasaan dan kematangan fisik, mental dan pengalaman belajar yang didapatkan seorang individu sehingga dapat melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan (Astuti & Amri, 2024:34). *Work readiness* juga digambarkan sebagai suatu keadaan pada individu yang menunjukkan kesiapan mental dan emosional untuk memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik (Puspitasari & Fadhli, 2024).

Sekolah menengah kejuruan yang seharusnya memegang peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap kerja, namun realisasinya menunjukkan bahwa belum semua SMK memiliki fasilitas yang sesuai standar (<https://www.kemdikbud.go.id>). Sebagai salah satu jenjang pendidikan yang tujuannya mempersiapkan lulusan siap kerja, dengan harapan dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Namun kenyataannya lulusan SMK justru banyak yang menjadi pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) provinsi Jawa Tengah periode Februari 2024 sebesar 4,39% (BPS, 2024). Meskipun menurun angka ini masih dinilai cukup tinggi. Tingginya tingkat pengangguran yang ada di Indonesia dan didominasi oleh lulusan SMK, pada tahun 2023 TPT tercatat sebanyak 9,31% lulusan dari SMK menganggur, 2,56% tamatan SD/tidak sekolah, 4,78% lulusan SMP, 8,15% lulusan SMA, 4,79% lulusan Diploma dan 5,18% lulusan Universitas (BPS, 2023).

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan Kabupaten Purbalingga.

Jenjang Pendidikan	2021	2022	2023
Sekolah Dasar (SD)	10,2%	14,3%	2,9%
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	5,9%	4,1%	3,2%
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	7,3%	5,3%	3,1%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga, 2024

Berdasarkan data yang saya dapat tingkat pengangguran terbuka pada lulusan siswa SMK pada tahun 2021 hingga tahun 2023 mengalami penurunan. Dimana didapatkan angka tingkat pengangguran pada tahun 2021 sebanyak 7,3%, namun pada tahun 2022 dan tahun 2023 mengalami penurunan angka tingkat pengangguran yaitu tahun 2022 sebanyak 5,3% dan tahun 2023 sebanyak 3,1%. Walaupun mengalami penurunan namun tingkat pengangguran terbuka pada lulusan SMK masih perlu mendapat perhatian.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari individu dan faktor sosial (Wibowo & Rahmadi, 2020:6). Faktor yang bersumber pada diri individu adalah inteligensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, hobi atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan

penampilan lahiriah, serta masalah dan keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor yang berasal dari sosial meliputi bimbingan orang tua, lingkup pertemanan, dan lingkungan sekitar.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja salah satunya *on the job training*. *On the job training* merupakan pelaksanaan praktik kerja yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan (Yusman et al., 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al. (2020) menyatakan bahwa *on the job training* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Mulyoto (2020) juga menunjukkan hasil yang positif signifikan antara pengalaman *on the job training* terhadap kesiapan kerja.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi *work readiness* adalah motivasi. Motivasi merupakan daya dorong yang membuat individu bersedia dan rela untuk menggunakan kemampuannya yang berupa keahlian atau keterampilan, waktu dan tenaga untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Wahyuni et al., 2023). Motivasi kerja menggambarkan proses dimana kebutuhan mendorong individu atau seseorang untuk melakukan aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai dapat memuaskan kebutuhan tersebut (Yusuff (2023:4). Dalam dunia kerja motivasi menjadi salah satu faktor yang penting, adanya motivasi kerja yang tinggi tentunya akan berdampak baik bagi kinerja seseorang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mayhesya et al., (2024) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Adapun Andina et al., (2023) menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chotimah & Suryani (2017) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2016) menegaskan prestasi dalam hasil belajar tertentu memungkinkan siswa untuk memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi saat memasuki dunia kerja. Prestasi belajar dapat diartikan sebagai pencapaian yang didapat seseorang dalam bidang tertentu yang diukur dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hidayat, 2024). Prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai atau didapatkan oleh siswa melalui suatu kegiatan belajar (Saleng, 2021). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumampouw et al. (2024) menunjukkan bahwa variabel prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun menurut penelitian dari Aini & Nikmah (2019) menemukan bahwa prestasi belajar tidak memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Artikel dibagi berdasarkan kategori; (1) artikel penelitian, (2) artikel teknis, (3) artikel konseptual, (4) studi kasus, (5) tinjauan kepustakaan, dan (5) ulasan umum. Artikel ditulis dengan susunan yang terdiri dari Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metodologi Penelitian, Hasil dan Pembahasan, Kesimpulan dan Saran, Daftar Pustaka dan Lampiran (bila diperlukan). Cara penulisan judul bab mengikuti template ini dengan memilih style yang tersedia yaitu Heading 1.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Goal Setting Theory*

Secara teoritis *goal setting theory* relevan untuk meningkatkan *work readiness* pada siswa SMK dengan menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, namun realistis, memotivasi kesiapan kerja yang lebih baik. Penerapannya melibatkan penetapan tujuan yang spesifik terkait keterampilan yang ingin dikuasai. *Goal Setting Theory* (GST) atau teori penetapan tujuan adalah teori yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 didasarkan pada bukti yang mengasumsikan bahwa tujuan, yang diibaratkan sebagai ide-ide tentang masa depan, dan keadaan yang diinginkan memiliki peran penting dalam bertindak (Tosi, 1991). GST sesuai dengan tujuan dari pendidikan jenjang SMK yang memiliki fokus pada persiapan siswa untuk memasuki dunia kerja setelah menamatkan pendidikan dan mendapatkan manfaat dari pembelajaran yang terintegrasi dan berbagai pelatihan yang disediakan oleh sekolah. Dalam konteks OJT, siswa dapat menetapkan tujuan spesifik terkait keterampilan praktis yang ingin dikuasai selama pelatihan. Hal ini juga menantang namun realistis sehingga meningkatkan motivasi kerja siswa selama *on the job training*, dan mendorong siswa untuk belajar lebih aktif. Evaluasi yang diberikan oleh pembimbing membantu siswa memantau kemajuan dan meningkatkan prestasi belajar. Dengan demikian, penerapan teori ini secara efektif mampu mengoptimalkan manfaat dari *on the job training* yang kemudian memicu motivasi, dan meningkatkan prestasi belajar, sehingga mempersiapkan siswa SMK dengan lebih baik untuk masuk dunia kerja. Menurut Diva & Satwika, (2024) siswa yang memiliki tujuan dalam karirnya dapat meningkatkan kesiapan di dunia kerja nantinya.

2.1.1. *Work Readiness*

Kesiapan kerja adalah kondisi keseluruhan dari individu yang mencakup kematangan secara fisik, mental, pengalaman, serta kemampuan dan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan, baik individu yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, sehingga mampu untuk menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai ketentuan (Syaila, 2017). Kesiapan kerja merupakan kemampuan dari diri individu untuk mencari, mendapatkan, serta menyesuaikan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dari individu dengan bantuan dari luar ataupun tanpa bantuan dari luar (Baiti et al., 2017). Dari beberapa pengertian diatas, *work readiness* adalah kemampuan individu untuk mencari dan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Terbentuknya kesiapan kerja pada siswa dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari internal maupun eksternal.

Faktor yang berasal dari individu itu sendiri antara lain, skil, talent, minat, motivasi, sikap, pengalaman, keterampilan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri individu diantaranya, keluarga, sekolah, dan lingkungan (Gohae, 2020). Ciri-ciri seseorang yang telah mempunyai kesiapan kerja (Ariyanti & Bowo, 2018) dipengaruhi oleh tiga hal yaitu : (a) Tingkat kematangan, menunjukkan proses perkembangan yang siap untuk digunakan; (b) Pengalaman sebelumnya berarti pengalaman yang telah didapat dari lingkungan, kesempatan yang ada, dan juga pengaruh dari luar yang tidak terduga; (c) Keadaan mental dan emosi yang seimbang, mencakup kemampuan untuk berfikir logis dan objektif, bersikap dewasa, mau untuk bekerja keras, mau menerima kritik, serta keinginan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan. Indikator – indikator yang memengaruhi kesiapan kerja (*work readiness*) menurut Mitra & Attiq, (2024), yaitu : (1) Kesiapan mental; (2) Memiliki keterampilan yang cukup; dan (3) Pengalaman. Dari pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa kesiapan kerja siswa yang memiliki ciri-ciri tersebut dianggap siap untuk memasuki dunia kerja.

2.1.2. *On the job training*

Pendidikan yang ada di sekolah membekali siswa kejuruan secara teoritis dan praktis, sementara itu diluar sekolah *on the job training* atau lebih dikenal dengan istilah praktik kerja industri (prakerin) siswa mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan dengan dunia kerja (Pujiyanto & Arief, 2016). Menurut Yusman et al., (2019) *on the job training* adalah suatu bentuk pelatihan kerja yang diselenggarakan di lingkungan perusahaan atau instansi terkait. Pada dunia pendidikan, *on the job training* menjadi salah satu bentuk pelatihan yang sangat bermanfaat bagi siswa, karena memberikan pengalaman langsung kepada siswa di lingkungan kerja. Menurut Prayitno et al., (2023) *on the job training* adalah pelatihan dengan menempatkan calon pekerja di lingkungan kerja sesungguhnya, dengan bimbingan dari karyawan yang berpengalaman. Menurut Sabrina (2021:98) metode *on the job training* memiliki manfaat untuk melatih peserta didik belajar serta menggunakan berbagai peralatan yang sesungguhnya dan dengan situasi lingkungan yang lebih jelas. Terdapat empat indikator *on the job training* (Sariwulan, 2024) yaitu: (1) Mengembangkan keahlian; (2) Mengembangkan pengetahuan; (3) Mengembangkan sikap; dan (4) Mengembangkan kemampuan.

2.1.3. *Motivasi Kerja*

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seorang individu untuk berusaha melakukan perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik dalam usahanya memenuhi kebutuhan (Uno, 2023:3). Dalam konteks ini motivasi kerja pada individu mendorong individu tersebut untuk bekerja lebih keras. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) motivasi kerja merupakan suatu daya dorong yang mengakibatkan seorang individu bersedia untuk mengerahkan seluruh keahlian dan kemampuannya dalam upaya memenuhi tanggungjawabnya dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang bisa menimbulkan semangat dorongan bekerja kepada individu ataupun kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Bambang et al., 2020). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah daya dorong yang muncul pada individu ataupun kelompok untuk memenuhi tanggungjawabnya dalam pekerjaan. Motivasi kerja dibagi menjadi dua bentuk menurut Mohtar, (2019) diantaranya:

- a. Motivasi Intrinsik. Dorongan untuk bekerja yang berasal dari dalam diri sendiri, yang muncul dari adanya kesadaran akan pentingnya pekerjaan tersebut. Motivasi ini berkaitan dengan kemampuan dari pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan, memberikan kepuasan, dan dapat membantu untuk mencapai tujuan dimasa depan.
- b. Motivasi Ekstrinsik. Motivasi ini bersumber dari dorongan kerja yang berasal dari faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Contohnya: gaji yang tinggi, posisi atau jabatan, kekuasaan, pujian dll.

Dalam teorinya Abraham Maslow mengatakan bahwa "*People have a hierarchy of five types of needs and that people are first motivated to satisfy each lower order need*" (Busro, 2018:55). Teori tersebut menjelaskan bahwa manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan yang disusun dalam suatu urutan, dimana manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhannya dari tingkat yang lebih rendah dahulu sebelum memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Teori Abraham Maslow tersusun membentuk sebuah piramida dengan lima tingkatan, pada tingkatan paling bawah terdapat kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain.

Di tingkatan kedua dan ketiga terdapat kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan rasa aman yang meliputi keamanan fisik (perlindungan dari bahaya), keamanan finansial (kestabilan ekonomi), dan kesehatan sedangkan kebutuhan sosial seorang individu akan mencari hubungan sosial dan rasa memiliki untuk membantunya terhubung dengan orang lain. Pada tingkatan yang ke empat dan kelima terdapat kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan akan penghargaan ini adalah ketika seorang individu telah memenuhi kebutuhan sosial, individu tersebut akan mencoba mendapatkan pengakuan dari orang lain. Dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri muncul setelah kebutuhan akan penghargaan terpenuhi, seorang individu akan berusaha untuk mengaktualisasikan diri demi mencapai potensi penuh dari individu.

Teori Maslow ini membantu menyiapkan siswa untuk bekerja dengan memenuhi kebutuhan mereka dimulai dari kebutuhan dasar yang terpenuhi (seperti fasilitas belajar yang baik), dengan ini siswa dapat fokus belajar keterampilan dan merasa aman serta siswa menjadi percaya diri di dunia kerja. Kolaborasi dan bimbingan yang diberikan kepada siswa membantu siswa mudah beradaptasi. Penghargaan atas prestasi yang diberikan mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk melakukan tugas yang menantang membuat siswa merasa siap dan termotivasi untuk bekerja. Menurut De Haan et al., (2019) manfaat utama dari motivasi adalah menciptakan semangat kerja yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas, selain itu juga bekerja dengan orang yang termotivasi dapat membantu seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja menurut Mohtar, (2019) diantaranya a. Dorongan meningkatkan prestasi ; b. Dorongan untuk menghindari kegagalan; c. Dorongan untuk bekerja keras; d. Dorongan untuk mengaktualkan diri.

2.1.4. Prestasi Belajar

Prestasi adalah suatu kata yang sudah tidak asing lagi dalam dunia pendidikan. Menurut Restian (2020) prestasi adalah hasil atau kemampuan yang nyata dicapai dalam waktu tertentu. Dalam konteks pendidikan prestasi dalam belajar dapat menjadi bukti kerja kerasnya dalam menimba ilmu. Menurut Wibowo et al, (2020) mengatakan bahwa hasil belajar merupakan kemampuan yang dimiliki siswa setelah siswa tersebut menerima pengalaman belajarnya. Prestasi belajar merupakan hasil yang dicapai oleh siswa setelah melalui proses pembelajaran, yang berupa perubahan perilaku dalam aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif (Sumampouw et al., 2024). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai oleh siswa setelah proses pembelajaran. Beberapa indikator prestasi belajar (Hidayat, 2024:15) diantaranya yaitu : (1) Kemampuan mengingat; (2) Kemampuan memahami; (3) Kemampuan menerapkan; (4) Kemampuan menganalisis; (5) Kemampuan mengevaluasi; (6) Kemampuan mencipta; (7) Sikap belajar; (8) Keterampilan sosial; dan (9) Pengetahuan khusus.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melibatkan angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik yang dikumpulkan melalui kuesioner *online* dan disebar dan diolah menggunakan *software* IBM SPSS Statistics versi 24. Populasi penelitian ini diambil dari siswa-siswi di 12 SMK Negeri se-Kabupaten Purbalingga dengan total populasi sebanyak 14.028. Penentuan jumlah sampel menggunakan perhitungan rumus slovin dengan *margin of error* 10% (0.1) dengan hasil 100 orang responden dengan kriteria yang digunakan dalam penelitian yaitu siswa kelas 12, dan sudah pernah mengikuti program pelatihan atau *on the job training* seperti PKL.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh apa suatu alat ukur mampu menjelaskan fungsinya dengan tepat, serta memastikan apakah instrumen yang telah disusun benar-benar mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur dalam hal ini mengukur keabsahan suatu kuesioner (Darma, 2021:7). Hasil pengujian

menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid karena semua item yang digunakan menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Korelasi Pearson (r)</i>	<i>Nilai Signifikan</i>	<i>Keterangan</i>
<i>On The Job Training</i>	X1.1	790	0,000	<i>Valid</i>
	X1.2	750	0,000	<i>Valid</i>
	X1.3	663	0,000	<i>Valid</i>
	X1.4	816	0,000	<i>Valid</i>
<i>Motivasi Kerja</i>	X2.1	778	0,000	<i>Valid</i>
	X2.2	777	0,000	<i>Valid</i>
	X2.3	616	0,000	<i>Valid</i>
	X2.4	661	0,000	<i>Valid</i>
<i>Prestasi Belajar</i>	X3.1	729	0,000	<i>Valid</i>
	X3.2	665	0,000	<i>Valid</i>
	X3.3	734	0,000	<i>Valid</i>
	X3.4	730	0,000	<i>Valid</i>
	X3.5	754	0,000	<i>Valid</i>
	X3.6	669	0,000	<i>Valid</i>
	X3.7	626	0,000	<i>Valid</i>
	X3.8	528	0,000	<i>Valid</i>
	X3.9	660	0,000	<i>Valid</i>
<i>Work Readiness</i>	Y1.1	762	0,000	<i>Valid</i>
	Y1.2	867	0,000	<i>Valid</i>
	Y1.3	708	0,000	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

4.2 Uji Validitas

Uji *reliabilitas* dilakukan untuk melihat bahwa suatu instrumen dalam hal ini variabel penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Suatu data dikatakan reliabel atau handal dalam hal ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden jawabannya konsisten dan stabil terhadap pernyataannya dari waktu ke waktu.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>On The Job Training (X1)</i>	0,749	<i>Reliable</i>
<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	0,671	<i>Reliable</i>
<i>Prestasi Belajar (X3)</i>	0,850	<i>Reliable</i>
<i>Work Readiness (Y)</i>	0,680	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

Pada tabel 3, seluruh variabel dalam penelitian yang di analisis mendapatkan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa hasil keseluruhan variabel tersebut adalah reliable.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Hasil yang didapat dari uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk uji normalitas pada tabel 10, memenuhi asumsi normalitas. Hal ini karena suatu data dikatakan normal jika nilai *Asymptotic Significance* $> 0,05$. Nilai *Asymptotic Significance* menunjukkan $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Keterangan</i>
N	100	Normal
<i>Asymp. Sig.</i>	0,200	

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel-variabel independen pada model regresi linear berganda (Ariani et al., 2024:128). Hasil uji multikolinearitas pada tabel 11, menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini tidak mengalami multikoliniearitas. Hal ini karena semua variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10. Sehingga, menunjukkan tidak terjadi gejala multikoliniearitas pada ketiga variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Keterangan</i>
<i>On The Job Training (X1)</i>	0,619	1,617	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,644	1,552	Bebas Multikolinearitas
Prestasi Belajar (X3)	0,565	1,769	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan atau tidak, yaitu adanya perbedaan antara varian dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan pada model regresi (Nugraha, 2022:224). Jika *variance* dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka itu disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variannya berbeda itu disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas salah satunya dapat menggunakan uji white. Menurut Nugroho & Haritanto, (2022) Heterokedastisitas dengan uji white dapat dilihat dari nilai *chi-square* (X^2) hitung ($n.R^2$) > X^2 tabel dengan (α) yang telah ditentukan, maka terdeteksi ada heterokedastisitas, sebaliknya jika X^2 hitung < X^2 tabel berarti tidak ada heterokedastisitas. Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil dari uji white pada penelitian ini yang di pakai untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas memperlihatkan nilai X^2 hitung $11 < X^2$ tabel 14,067 sehingga penelitian ini dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,332 ^a	,110	,043	2,31877

a. Predictors: (Constant), XIX2X3, Total_X1, Total_X2, Total_X3, X3_KUADRAT, X2_KUADRAT, X1_KUADRAT

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

4.4 Uji Kelayakan Model

4.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen yang digunakan dalam penelitian berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F pada tabel 7 diketahui bahwa nilai $F = 27,506$ dengan signifikansi 0,000 dan nilai $df_1 = 3$, $df_2 = 96$, maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hasil yang didapat tabel diatas menunjukkan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan F hitung > F tabel ($27,506 > 2,70$). Sehingga variabel *on the job training*, motivasi kerja, prestasi belajar secara simultan bisa menjelaskan berpengaruh terhadap variabel *work readiness* dan memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan/ Uji F

Model	F tabel	F hitung	Sig	Keterangan
<i>Regression</i>	270	27,506	0,000	Layak

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

4.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah ukuran dalam statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel X dalam model regresi dapat menjelaskan variabel Y. Tabel 8 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R²* = 0,445. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa 44,5% variasi pada variabel dependen (*work readiness*) yang mampu diterangkan oleh variabel independen (*on the job training*,

motivasi kerja, dan prestasi belajar), sehingga 55,5% dari sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,680	0,462	0,445	1,208

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

4.4.3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,205	1,282		,940	,350
<i>OJT</i> X1	,360	,083	,413	4,344	,000
Motivasi X2	,123	,077	,149	1,593	,114
Prestasi Belajar X3	,090	,038	,236	2,371	,020

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

- 1) *On The Job Training* (X1) mendapatkan nilai t hitung 4,344 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial *on the job training* (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *work readiness* (Y). Dengan demikian H1 **diterima**, karena ada pengaruh positif signifikan secara parsial antara *on the job training* terhadap *work readiness*.
- 2) Motivasi Kerja (X2) mendapat nilai t hitung 1,593 dengan nilai signifikansi $0,114 > 0,05$, artinya secara parsial motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work readiness* (Y). Dengan demikian H2 **ditolak**, karena tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel motivasi kerja terhadap *work readiness*.
- 3) Prestasi Belajar (X3) mendapatkan nilai t hitung 2,371 dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, artinya secara parsial prestasi belajar (X3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *work readiness* (Y). Dengan demikian H3 **diterima**, karena ada pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel prestasi belajar terhadap *work readiness* (Y).

4.5 Pembahasan

4.5.1. Pengaruh *On The Job Training* terhadap *Work Readiness*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *on the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Dari hasil uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4,344 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial *on the job training* (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *work readiness*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan (*on the job training*) yang diikuti oleh siswa, maka *work readiness* siswa juga tinggi. Indikator yang berkontribusi memberikan nilai tinggi dalam *on the job training* yaitu individu merasakan mendapat pengetahuan tambahan yang bermanfaat dimasa yang akan datang setelah mengikuti pelatihan. Penyebab tingginya dapat disebabkan karena siswa menganggap pelatihan (*on the job training*) dapat memberikan kesempatan untuk dapat belajar secara langsung di lingkungan kerja yang nyata, sehingga siswa dapat mempraktikkan teori yang didapat dengan praktik langsung.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Susanti & Mulyoto, (2020) yang menunjukkan bahwa *on the job training* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kesiapan kerja (*work readiness*). Didukung oleh pendapat dari Yusman et al., (2019) yang mengatakan bahwa *work readiness* dipengaruhi oleh pengalaman kerja atau yang disebut juga dengan *on the job training* (OJT).

4.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Work Readiness*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work readiness*. Dari hasil uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 1,593 dengan nilai signifikan sebesar $0,114 > 0,05$, artinya secara parsial motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work readiness*. Artinya tinggi rendahnya kesiapan kerja pada siswa tidak dipengaruhi

oleh adanya motivasi kerja. Indikator yang memberikan nilai paling rendah pada motivasi kerja yaitu individu termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi disekolah. Hal ini menunjukkan bahwa siswa tidak memiliki cukup motivasi untuk meraih prestasi yang artinya siswa cenderung merasa puas dengan apa yang sudah dicapai tanpa ingin meningkatkannya lagi. Namun disisi lain, motivasi kerja yang dimiliki siswa saja tidak cukup untuk menjamin siswa dikatakan memiliki kesiapan kerja (*work readiness*). Meskipun seorang siswa memiliki motivasi untuk bekerja yang tinggi akan tetapi mereka tidak memiliki keterampilan, pengalaman yang cukup mereka akan mengalami kesulitan pada saat bekerja nantinya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chotimah & Suryani, (2017) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Didukung oleh pendapat dari Mutoharoh & Rahmaningtyas, (2019) penyebab motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena semangat serta dorongan untuk bekerja masih kurang, hal ini membuat kesiapan kerja siswa masih rendah dan belum adanya keinginan siswa untuk bekerja setelah lulus.

4.5.3. Pengaruh Prestasi Belajar terhadap Work Readiness

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi belajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Dari hasil uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,371 dengan nilai signifikan $0,020 > 0,05$, artinya secara parsial prestasi belajar (X_3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *work readiness*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi siswa memperoleh prestasi dalam proses pembelajaran, maka akan memiliki pengetahuan maupun kecakapan, keterampilan sehingga menjadikan siswa merasa lebih siap untuk bekerja. Indikator yang berkontribusi memberikan nilai tinggi dalam prestasi belajar yaitu individu dapat menghargai pendapat yang terjadi di kelas dan dapat bekerja sama dalam kelompok. Penyebab tingginya dapat disebabkan karena siswa memiliki keterampilan sosial yang baik, sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif. Keterampilan dalam bersosialisasi tersebut membuat siswa lebih mudah untuk bekerja sama sebagai kelompok karena keterampilan berkerja dalam sebuah tim juga sangat dibutuhkan dalam dunia kerja nantinya. Sebagai sekolah vokasi, SMK memberikan penilaian akademik bukan semata-mata pada nilai tetapi juga pada kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh siswa dan kemampuan siswa dalam menerapkan pengetahuan secara praktis di dunia kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Sumampouw et al., (2024) yang mangatakan bahwa prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Didukung oleh pendapat dari Aini & Nikmah, (2019) bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah prestasi belajar. Penelitian Wibowo et al., (2020) mengungkapkan bahwa prestasi belajar menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh on the job training, motivasi kerja, dan prestasi belajar terhadap *work readiness*, dapat disimpulkan bahwa on the job training dan prestasi belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*, yang berarti semakin tinggi tingkat pelatihan kerja dan prestasi belajar yang dimiliki siswa, maka kesiapan kerja mereka juga akan semakin meningkat. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *work readiness*, sehingga tinggi atau rendahnya motivasi kerja siswa tidak berdampak secara signifikan terhadap kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Keterbatasan dan Saran

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama penelitian ini hanya terbatas pada siswa SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk siswa dari sekolah lain atau di tempat yang berbeda. Kedua hipotesis 2 pada penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* ditolak, karena meskipun seorang siswa memiliki motivasi bekerja yang tinggi akan tetapi tidak memiliki cukup keterampilan dan pengalaman siswa akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi di dunia kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin turut memengaruhi *work readiness*, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, atau faktor lingkungan lainnya, mengingat penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh on the job training, motivasi kerja, dan prestasi belajar. Selain itu, generalisasi sampel juga perlu diperluas agar hasil penelitian lebih representatif. Bagi siswa SMK, penting untuk tidak hanya mengandalkan motivasi kerja yang tinggi, tetapi juga mengembangkan

keterampilan dan pengalaman praktis melalui program on the job training (OJT) atau magang, guna mempersiapkan diri secara lebih optimal dalam menghadapi dunia kerja.

Implikasi Manajerial

- 1) Peningkatan Program *On The Job Training*. Pihak sekolah dan tenaga pendidikan perlu meningkatkan program on the job training bagi siswa supaya lebih terstruktur dan menjalin kerja sama dengan lebih banyak industri untuk memberikan pengalaman yang lebih banyak kepada siswa
- 2) Evaluasi pada penyampain Motivasi Kerja. Pihak sekolah dapat mengevaluasi pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja siswa dengan program-program yang lebih berdampak langsung pada siswa sehingga motivasi siswa akan terbentuk.
- 3) Peningkatan Program Akademik. Peningkatan pada program akademik dapat dilakukan oleh pihak sekolah dengan memberikan penghargaan bagi siswa yang berhasil meraih prestasi belajar yang tinggi. Penambahan bimbingan akademik atau kelas tambahan untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam menerima materi juga dapat dilakukan oleh pihak sekolah dengan harapan siswa tersebut juga bisa meraih prestasi belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aini, D. N., & Nikmah, C. (2019). Pengaruh penguasaan teknologi informasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- [2] Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Readiness Peran Efikasi Diri , Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7844–7856.
- [3] Ariani, M., Hadiyatno, D., Anam, H. H., & SE, M. M. (2024). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi Dan Tesis*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- [4] Ariyanti, Y., & Bowo, P. A. (2018). Pengaruh Prakerin, Status Sosial Ekonomi Keluarga, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja . *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 671–687.
- [5] Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.
- [6] Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- [7] BPS. (2023). *Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan*.
- [8] BPS. (2024). *Badan Pusat Statistik*.
- [9] Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [10] Chotimah, K., & Suryani, N. (2017). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1083–1099. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- [11] Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- [12] De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>
- [13] Diva, V., & Satwika, P. A. (2024). Work Readiness of Final Year Students Observed from Grit and Career Adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 115–121. <https://doi.org/10.17977/um001v9i22024p115-121>
- [14] Eka Nurwidi Astuti, & Muhtadin Amri. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- [15] Gohae, A. S. (2020). Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 1954–1964.
- [16] Gunawan, R. A., Djaelani, A. R., & ... (2020). Pengaruh on Job Training Dan Basic Safety Training Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Journal of Vocational ...*, 1(2), 49–55. <http://e-journal.ivet.ac.id/index.php/joveat/article/view/1048>
- [17] Hidayat, S. (2024). *Meraih Prestasi Melalui Learning Style dan Multiple Intelligence*. Deepublish.
- [18] Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>
- [19] Mitra, T., & Attiq, K. (2024). Membangun Kesiapan Kerja Mahasiswa Ditinjau Dari Pelatihan, Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4648–4665.
- [20] Mohtar, Imoh. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- [21] Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6241>
- [22] Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- [23] Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika: (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS)*. Penerbit Andi.
- [24] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 29 Tentang Pendidikan Menengah (1990).
- [25] Prayitno, H., Ekohariadi, Cholik, M., Supardam, D., & Wibisono, W. D. (2023). The Relationship Between On the Job Training Flight Operation Officer and Job Readiness. *International Journal of Science and Society*, 5(3), 218–227. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i3.740>
- [26] Pujianto, & Arief, S. (2016). Economic Education Analysis Journal Pengaruh Pengalaman On The Job Training Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 173. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- [27] 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>
- [28] Ratnawati, D. (2016). Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, Dan Jiwa Kewirausahaan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ptm. *Dianna Ratnawati VANOS Journal Of Mechanical Engineering Education*, 121(1), 2528–2700.
- [29] Restian, A. (2020). *Psikologi pendidikan teori dan aplikasi* (Vol. 2). UMMPress.
- [30] Rusdiana, & Nasihudin. (2021). *Kesiapan Ptkis: Dalam Mendukung Implementasi Kebijakan Surat Keterangan Pendamping Ijazah*. Pusat Penelitian Dan Penerbitan UIN SGD Bandung 2018.
- [31] Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press.
- [32] Saleng, Z. A. (2021). *Kecerdasan Emosional Profesionalisme Guru Dan Prestasi Belajar Siswa: Buku Berbasis Riset Pendidikan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- [33] Sumampouw, P. N. P., Mandey, S. L., & Trang, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 76–86.
- [34] Susanti, R., & Mulyoto, M. (2020). Kesiapan Kerja Siswa BLK Ditinjau Dari Kemandirian Belajar, Motivasi Kerja dan Pengalaman On The Job Training. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.30738/mmp.v3i1.3424>
- [35] 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>
- [36] Tosi, H. L. (1991). *A theory of goal setting and task performance*. JSTOR.
- [37] Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- [38] UU RI No 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003).
- [39] Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- [40] Wibowo, A., & Rahmadi, D. W. I. (2020). *Best Score Psikotes Kerja*. Genta Smart Publisher.
- [41] Wibowo, R. E., Santoso, J. T. B., & Widiyanto, W. (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>
- [42] Yusman, I. Y., Ismiyati, I., & Mar'atus Sholikhah, M. (2019). Pengaruh OJT, Prestasi Belajar, Informasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 49–58. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24476>
- [43] Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.
- [44] <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2021/03/smk-pusat-keunggulan-upaya-menjawab-tantangan-kebutuhan-dunia-kerja> diakses pada 20 Februari 2025
- [45] <https://data.kemdikbud.go.id/data-induk/pd/030000/030300> diakses pada 20 Februari 2025