

**PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA DAN SISWA DI KOTA SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Rahma Linda Khamidah

NIM : 30402200021

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA DAN SISWA DI KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh :

Rahma Linda Khamidah

NIM : 30402200021

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke
hadapan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Desember 2025

Pembimbing,



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

**PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA DAN SISWA DI KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh :

Rahma Linda Khamidah

30401700326

Pada tanggal 29 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

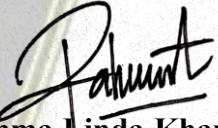
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Rahma Linda Khamidah
NIM : 30402200021
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DAN SISWA DI KOTA SEMARANG”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 29 Desember 2025

Yang menyatakan,


Rahma Linda Khamidah
NIM. 30402200021

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Rahma Linda Khamidah
NIM	: 30402200021
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

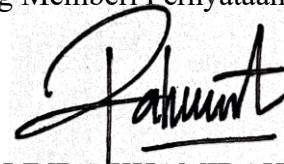
**“PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA DAN SISWA DI KOTA SEMARANG”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Desember 2025

Yang Memberi Pernyataan



RAHMA LINDA KHAMIDAH

NIM. 30402200021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, dan ridhonya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Praktik Kerja Lapangan dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dan Siswa di Kota Semarang.”**

Tersusunnya laporan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

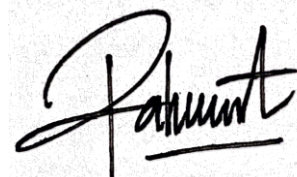
- Bapak Prof. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan untuk penyusunan laporan *skripsi* ini.
- Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi sekaligus dosen pembimbing *skripsi*, atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang diberikan dengan penuh kesabaran kepada penulis.
- Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISSULA yang telah memberikan bekal ilmu dan wawasan yang sangat berguna selama masa perkuliahan.

- Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISSULA atas bantuan dan pelayanan administratif yang mempermudah proses penyusunan laporan ini.
- Cinta pertamaku, Almarhum Bapak Saefudin. Terima kasih atas segala cinta, doa, dan pengorbanan yang telah diberikan, baik secara materi maupun nonmateri. Terima kasih atas nilai-nilai kehidupan yang telah diajarkan, terutama tentang keikhlasan dalam menerima berbagai keadaan. Meskipun Bapak hanya kebersamai penulis hingga semester enam, penulis meyakini bahwa doa dan kasih sayang Bapak tidak pernah terputus, bahkan dari tempat terbaik di sisi-Nya. Meski Bapak tidak lagi kebersamai, kasih sayang dan ajaran Bapak senantiasa hidup dalam setiap langkah perjalanan penulis. *I will always carry your love in my heart.*
- Panutan hidupku, Ibu Eti Roheti. Tidak ada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan besarnya cinta dan pengorbanan Ibu dalam kehidupan penulis. Di setiap langkah dan proses yang penulis jalani, selalu ada doa Ibu yang menguatkan. Terima kasih telah menjadi *support system* terbaik, tempat pulang paling tenang, serta sumber kekuatan terbesar hingga penulis mampu menyelesaikan tanggung jawab ini.
- Kedua kakak hebat penulis, Wahyu Suwito dan Haris Rizal Handoko. Terima kasih atas setiap usaha, dukungan, dan pengorbanan yang diberikan demi masa depan penulis. Kehadiran serta ketulusan kalian menjadi motivasi yang tidak pernah padam, sekaligus pengingat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan penuh tanggung jawab.

- Keponakan tersayang, Gibran, Rayya, Dava, dan Ameera. Terima kasih atas tawa dan keceriaan yang selalu hadir di tengah kejenuhan dan kelelahan selama proses penyusunan skripsi. Kehadiran kalian menjadi energi positif yang menguatkan dan menyemangati penulis untuk segera menyelesaikan tanggung jawab ini.
- Teman-teman dan sahabat, Nadia, Rima, Putri, Intan, dan Diah. Terima kasih telah membersamai perjalanan ini. Untuk setiap dukungan, bantuan, diskusi, dan penguatan yang diberikan, semua itu menjadi bagian penting dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- Diri penulis sendiri, Rahma Linda Khamidah. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap tekanan, keraguan, dan air mata yang pernah hadir, terima kasih karena telah memilih untuk tetap melanjutkan dan menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak tantangan. Sebuah apresiasi untuk diri sendiri yang telah bertanggung jawab hingga skripsi ini terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan *skripsi* ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi langkah awal menuju penyusunan skripsi yang lebih baik.

Semarang, 24 Desember 2025



Rahma Linda Khamidah

ABSTRAK

Kesiapan kerja merupakan isu strategis dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif, khususnya di era revolusi industri 4.0 dan 5.0. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik kerja lapangan (PKL) dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang, serta menguji pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap pelaksanaan PKL. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 100 responden mahasiswa dan siswa yang pernah atau sedang mengikuti PKL di Kota Semarang, dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kerja lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, motivasi memasuki dunia kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, serta memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap pelaksanaan PKL. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang dominan dalam membentuk kesiapan kerja, sekaligus berperan penting dalam mengoptimalkan pengalaman PKL. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas PKL perlu diiringi dengan penguatan motivasi peserta didik agar kesiapan kerja dapat terbentuk secara optimal.

Kata Kunci : praktik kerja lapangan; motivasi memasuki dunia kerja; kesiapan kerja; mahasiswa dan siswa; Kota Semarang.

ABSTRACT

Job readiness is a strategic issue in facing the increasingly competitive dynamics of the workplace, especially in the era of the industrial revolution 4.0 and 5.0. This study aims to analyze the influence of fieldwork practices (PKL) and motivation to enter the workforce on the work readiness of university students in Semarang City, as well as to examine the influence of motivation to enter the workforce on the implementation of PKL. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. Data were collected through questionnaires from 100 university students who had or were currently participating in PKL in Semarang City, using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 4.0. The results show that fieldwork practices have a positive and significant effect on work readiness. In addition, motivation to enter the workforce is proven to have a positive and significant effect on work readiness, and has a very strong influence on the implementation of PKL. These findings confirm that motivation is a dominant internal factor in shaping work readiness, while also playing an important role in optimizing the PKL experience. This research provides implications that improving the quality of PKL needs to be accompanied by strengthening student motivation so that work readiness can be formed optimally.

Kata Kunci : Field Work Practice, Motivation to Enter the World of Work, Work Readiness, College Students and Pupils, Semarang City.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.3 Manfaat Penelitian	11
BAB II	14
KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14

2.1.1 Kesiapan Kerja.....	14
2.1.2 Paraktik Kerja Lapangan	15
2.1.3 Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	16
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	18
2.2.1 Hubungan Antara Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja	18
2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.....	19
2.2.3 Hubungan antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Praktik Kerja Lapangan (PKL).....	20
2.3 Model Empiris.....	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sample.....	22
3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel.....	23
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	25
3.3.1 Data Primer	25
3.3.2 Data Sekunder	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	26

3.5 Definisi Operasional dan Indikator	27
3.6 Teknis Analisis Data	28
3.6.1 Analisis Deskriptif	29
3.6.2 Uji Instrumen Penelitian	30
3.6.2.3 Uji Validitas Diskriminan	32
3.6.3 Model Struktural (Inner Model)	35
3.6.4 Uji Hipotesis	38
BAB IV	39
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian / Responden	39
4.1.1 Karakteristik Responden	40
4.2 Deskripsi Variabel	41
4.2.1 Deskripsi Variabel Praktik Kerja Lapangan	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja	47
4.2.3 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja	50
4.3 Uji Instrumen Penelitian	53
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	53
4.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan	57
4.3.2 Model Structural (Inner Model)	64
4.3.3 Uji Hipotesis	68

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	71
4.4.1 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja	71
4.4.2 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Praktik Kerja Lapangan (PKL)	73
4.4.3 Pengaruh Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja	76
BAB V	79
KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	82
5.5 Output	83
LAMPIRAN 1 KUESIONER	84
LAMPIRAN 2 OUTPUT OLAH DATA	89
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empiris	21
Gambar 4. 1 Outer Model	53
Gambar 4. 2 Inner Model	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pengangguran.....	2
Tabel 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Semarang.....	2
Tabel 3. 1 Sekala Likert	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Variabel.....	27
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Kuisisioner	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	40
Tabel 4. 3 Kategori Penilaian Variabel Penelitian	42
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Praktik Kerja Lapangan	44
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja	47
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja	50
Tabel 4. 7 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity.....	57
Tabel 4. 9 Hasil Fornell–Larcker Uji Discriminant Validity	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Composite Reliability.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Average Variance Extracted	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Q² (Predictive Relevance)	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Effect Size F²	66
Tabel 4. 15 Hasil Path Coefficient Botsrapping Dirrect Effect	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner	84
Lampiran 1. 2 Hasil Pengumpulan Kuisisioner.....	89
Lampiran 1. 3 Karakteristik Responden.....	89
Lampiran 1. 4 Variabel Praktik Kerja Lapangan	89
Lampiran 1. 5 Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja	90
Lampiran 1. 6 Variabel Kesiapan Kerja.....	91
Lampiran 1. 7 Outer Model.....	92
Lampiran 1. 8 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity.....	92
Lampiran 1. 9 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity	93
Lampiran 1. 10 Hasil Fornell–Larcker Uji Discriminant Validity	94
Lampiran 1. 11 Hasil Uji Composite Reliability	94
Lampiran 1. 12 Hasil Uji Average Variance Extracted	94
Lampiran 1. 13 Inner Model	95
Lampiran 1. 14 Hasil Uji R-Square	95
Lampiran 1. 15 Hasil Uji Q² (Predictive Relevance)	95
Lampiran 1. 16 Hasil Uji Effect Size F2	96
Lampiran 1. 17 Hasil Path Coefficient Botsrapping Dirrect Effect	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, dunia kerja mengalami transformasi yang tidak lagi bersifat linear, melainkan berskala revolusioner. Revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, otomatisasi, serta pemanfaatan teknologi informasi, dan revolusi industri 5.0 yang mengedepankan kolaborasi antara manusia dengan mesin cerdas, telah membawa perubahan fundamental dalam hampir semua bidang kehidupan, termasuk dunia kerja. Perubahan tersebut menuntut setiap individu untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki fleksibilitas, kemampuan adaptasi, serta kecerdasan emosional yang tinggi. Dalam kondisi ini, kesiapan kerja tidak hanya dimaknai sebagai ketersediaan tenaga kerja untuk memasuki dunia industri, tetapi juga mencakup kesiapan mental, kemampuan menghadapi tekanan, serta kecakapan mengantisipasi dinamika perubahan global. Generasi muda sebagai calon tenaga kerja utama di masa depan dituntut untuk mampu bersaing dengan tenaga kerja lain, baik di tingkat nasional maupun internasional, sehingga penguasaan kompetensi yang komprehensif menjadi sebuah keharusan.

Dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga membekali peserta didik dengan pengalaman, keterampilan, dan mentalitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Institusi pendidikan perlu berkolaborasi dengan sektor industri untuk

merancang kurikulum yang relevan dan memberikan kesempatan bagi siswa untuk terlibat dalam praktik langsung melalui magang atau proyek kolaboratif. Dengan pendekatan ini, siswa dan mahasiswa tidak hanya akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dunia kerja, tetapi juga membangun jaringan profesional yang dapat membantu mereka dalam mencari pekerjaan setelah lulus. Selain itu, pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu juga harus menjadi fokus utama dalam pendidikan, sehingga lulusan siap menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja yang terus berubah.

Tabel 1. 1 Data Pengangguran

Tingkat Pendidikan	2024
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,32
SMP	4,11
SMA umum	7,05
SMA Kejuruan	9,01
Diploma I/II/III	4,83
Universitas	5,25

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Tabel 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Semarang

Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah
Kota Semarang	5,82

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Indonesia, termasuk Kota Semarang sebagai salah satu kota pendidikan besar di Jawa Tengah, masih menghadapi persoalan klasik berupa ketidaksesuaian

antara lulusan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran di Indonesia mencapai 5,25% untuk lulusan sarjana dan 9,01% untuk lulusan SMK. Data ini selaras dengan kondisi di Kota Semarang, di mana setiap tahunnya ribuan lulusan SMA/SMK maupun perguruan tinggi memasuki pasar kerja, namun tidak semuanya dapat terserap karena keterbatasan lapangan kerja dan ketidaksesuaian kompetensi. Hal ini tercermin dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Semarang yang masih berada pada angka 5,82% per Juli 2025 (BPS Kota Semarang, 2025). Tingginya angka pengangguran terdidik ini menjadi indikator bahwa meskipun lulusan memenuhi syarat akademis, mereka belum sepenuhnya siap untuk terjun ke dunia kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan di institusi pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri di Kota Semarang.

Salah satu solusi yang banyak diterapkan untuk menjembatani kesenjangan tersebut adalah program *link and match* antara dunia pendidikan dan industri, seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL). PKL di Kota Semarang diharapkan mampu memberikan pengalaman kerja langsung kepada mahasiswa dan siswa, sehingga mereka memiliki gambaran nyata tentang dunia profesional. Melalui program ini, peserta didik dapat mengasah keterampilan praktis, memahami dinamika kerja di lapangan, serta membangun jaringan yang dapat bermanfaat di masa depan. Selain itu, kolaborasi antara institusi pendidikan dan perusahaan lokal di Semarang juga dapat membantu dalam merancang kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri setempat, sehingga lulusan tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang siap diterapkan di dunia kerja.

Selain melalui peningkatan pengalaman dan keterampilan teknis melalui praktik kerja lapangan, motivasi individu dalam memasuki dunia kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja seseorang. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam kariernya, seperti keinginan untuk mandiri secara finansial, mendapatkan pengakuan sosial, atau mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Tanpa adanya motivasi yang kuat, individu cenderung kurang proaktif dalam mengembangkan diri dan merespons tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Dalam konteks Kota Semarang sebagai kota pendidikan dengan berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta, peserta didik yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja umumnya lebih serius dalam mengikuti proses pembelajaran, aktif mencari informasi terkait peluang karier, serta lebih antusias dalam mengikuti program-program pendukung seperti magang, seminar karier, atau pelatihan soft skills. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan sikap pasif, cepat menyerah, bahkan ketidaksiapan dalam menghadapi tekanan dan tuntutan kerja di dunia nyata.

Motivasi juga berperan penting dalam menumbuhkan semangat untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri di Semarang yang semakin maju, khususnya pada sektor perdagangan, jasa, teknologi, dan industri kreatif. Dunia kerja saat ini menuntut pembelajar sepanjang hayat (*lifelong learners*), dan hal ini hanya dapat diwujudkan jika seseorang memiliki dorongan internal yang kuat untuk berkembang. Oleh karena itu, selain

pembekalan keterampilan melalui praktik kerja lapangan, peningkatan motivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja juga harus menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan.

Dengan memperkuat motivasi kerja sejak dini, diharapkan lulusan dari Kota Semarang tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan emosional dalam menghadapi tantangan karier. Kombinasi antara pengalaman praktis melalui PKL dan dorongan motivasional yang kuat akan membentuk individu yang tangguh, adaptif, dan kompetitif di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Maka dari itu, penelitian mengenai pengaruh praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja di Kota Semarang menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

Topik tentang kesiapan kerja siswa dan mahasiswa telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya, terutama dalam hubungannya dengan praktik kerja lapangan (PKL) dan motivasi memasuki dunia kerja. Secara umum, hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja, meskipun terdapat variasi dalam tingkat signifikansinya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesiapan kerja merupakan bidang yang kompleks dan melibatkan interaksi antara pengalaman praktis dan faktor psikologis individu.

Penelitian oleh (Sinta et al., 2020) menyelidiki pengaruh PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa meskipun PKL dan efikasi diri secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja, motivasi memasuki dunia kerja tidak

memiliki pengaruh positif yang signifikan jika dianalisis secara parsial. Hal ini menarik karena bertentangan dengan asumsi umum bahwa motivasi adalah faktor internal yang mendorong kesiapan kerja individu secara kuat.

Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. (Naeli & Sudarma, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memasuki dunia kerja justru memiliki pengaruh yang lebih besar daripada PKL, dengan kontribusi sebesar 18,14% terhadap kesiapan kerja siswa, sementara PKL hanya sebesar 13,46%. Ini menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks, motivasi internal dapat menjadi faktor dominan yang membentuk kesiapan kerja, melebihi pengalaman praktis itu sendiri.

Penelitian oleh (Susilo, 2020) juga menguatkan hal tersebut. Mereka menemukan bahwa motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh positif sebesar 14,66% terhadap kesiapan kerja siswa, dan ketika digabungkan dengan variabel praktik kerja dan informasi dunia kerja, ketiganya mampu menjelaskan kesiapan kerja hingga 76,4% secara simultan. Ini memperkuat premis bahwa integrasi antara faktor eksternal (PKL) dan internal (motivasi) secara bersamaan dapat memberikan hasil yang signifikan dalam membentuk kesiapan kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh (Liyasari & Suryani, 2022) menambahkan bahwa selain PKL dan motivasi, faktor eksternal lain seperti keaktifan berorganisasi juga memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Dalam penelitiannya, PKL memberikan pengaruh sebesar 4,49%, motivasi sebesar 10,89%, dan keaktifan organisasi sebesar 9,79% secara parsial, sedangkan pengaruh simultan ketiga

variabel tersebut terhadap kesiapan kerja mencapai 58,8%. Temuan ini mempertegas bahwa kesiapan kerja merupakan variabel multidimensi yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor.

Berdasarkan studi-studi tersebut, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja secara umum memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun, terdapat ketidakkonsistenan hasil (*inconsistency of findings*) terkait signifikansi dan kekuatan pengaruh motivasi, yang membuka ruang untuk penelitian lanjutan. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada siswa SMK di wilayah sekolah formal, belum banyak yang menggali konteks kesiapan kerja di tingkat mahasiswa maupun dalam ekosistem pendidikan tinggi di kota-kota besar seperti Semarang.

Meskipun topik mengenai kesiapan kerja telah banyak dikaji dalam berbagai konteks, terdapat beberapa *research gap* yang masih relevan untuk diteliti lebih lanjut. Pertama, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja belum menunjukkan konsistensi. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja seperti dalam penelitian (Naeli & Sudarma, 2017); (Susilo, 2020), sementara yang lain menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara parsial (Sinta et al., 2020). Kedua, mayoritas penelitian lebih banyak dilakukan di sekolah menengah kejuruan (SMK) di wilayah formal, sementara penelitian yang mengkaji kesiapan kerja mahasiswa maupun siswa dalam ekosistem pendidikan tinggi di Kota Semarang masih sangat terbatas.

Padahal, Semarang dikenal sebagai kota pendidikan dengan jumlah perguruan tinggi yang cukup besar dan menampung ribuan mahasiswa dari berbagai daerah.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) pada tiga aspek utama. Pertama, dari sisi objek penelitian, yaitu gabungan antara mahasiswa dan siswa di Kota Semarang yang mengikuti program PKL, sehingga tidak hanya menasar satu jenjang pendidikan. Kedua, dari sisi konteks, yaitu pengalaman kerja dalam lingkungan industri dan organisasi di Kota Semarang, yang memberikan gambaran nyata tentang kesiapan kerja di wilayah perkotaan dengan perkembangan sektor jasa, perdagangan, teknologi, dan industri kreatif. Ketiga, dari sisi pendekatan, yaitu menguji pengaruh simultan dan parsial antara pengalaman kerja eksternal (PKL) dan motivasi internal terhadap kesiapan kerja secara kuantitatif, yang jarang dikombinasikan dalam studi-studi sebelumnya di tingkat daerah.

Kesiapan kerja merupakan isu strategis dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) nasional, khususnya dalam menghadapi tantangan pasar kerja global yang semakin kompetitif dan terdigitalisasi. Pendidikan tinggi dan vokasional di Kota Semarang memiliki tanggung jawab besar untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga siap secara mental, teknis, dan profesional untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, upaya untuk mengidentifikasi dan memperkuat faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja menjadi sangat penting.

Urgensi penelitian ini muncul dari kondisi faktual di Kota Semarang yang masih menunjukkan tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan

pendidikan formal, khususnya SMK dan perguruan tinggi. Ketidaksiapan kerja menjadi salah satu penyebab utama rendahnya serapan tenaga kerja baru, bahkan di sektor yang sedang tumbuh seperti jasa modern, industri kreatif, dan teknologi digital. Hal ini mengindikasikan bahwa model pendidikan konvensional yang menitikberatkan pada transfer ilmu pengetahuan belum cukup menjawab tuntutan industri, yang membutuhkan tenaga kerja yang terampil, adaptif, dan termotivasi untuk berkembang.

Penelitian ini juga penting untuk menilai efektivitas program magang atau praktik kerja lapangan (PKL) yang selama ini menjadi andalan institusi pendidikan di Kota Semarang dalam menjembatani lulusan dengan dunia kerja. Banyak sekolah dan universitas telah mewajibkan program PKL, namun hasilnya belum merata dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta. Dengan mengevaluasi peran PKL secara empiris, penelitian ini dapat memberikan bukti ilmiah mengenai sejauh mana pengalaman praktis dapat meningkatkan kesiapan kerja dalam konteks lokal.

Di sisi lain, aspek motivasi memasuki dunia kerja, sebagai faktor internal, sering kali dianggap sekunder dan kurang diperhatikan dalam pengembangan kurikulum maupun sistem pembinaan karier di lembaga pendidikan. Padahal, motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan apakah peserta didik akan mampu mengonversi pengalaman PKL menjadi pembelajaran bermakna dan kesiapan karier. Dengan mengkaji pengaruh motivasi secara langsung dan simultan bersama PKL di Kota Semarang, penelitian ini memberikan kontribusi penting

dalam mengintegrasikan aspek psikologis ke dalam strategi peningkatan kesiapan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan literatur (*literature gap*) terkait ketidakkonsistenan pengaruh motivasi, tetapi juga memperluas cakupan kajian kesiapan kerja dalam konteks lokal perkotaan. Temuan ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi dunia pendidikan, industri, dan pemerintah daerah Kota Semarang dalam membangun generasi kerja masa depan yang kompeten, adaptif, dan siap bersaing di pasar kerja yang semakin dinamis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah praktik kerja lapangan (PKL) berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang?
2. Apakah motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang?
3. Apakah motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh terhadap praktik kerja lapangan (PKL) mahasiswa dan siswa di Kota Semarang?
4. Apakah praktik kerja lapangan (PKL) dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh praktik kerja lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap praktik kerja lapangan (PKL) mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.
4. Menganalisis pengaruh praktik kerja lapangan (PKL) dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, terutama dalam konteks siswa dan mahasiswa di Kota Semarang. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya terkait integrasi

faktor eksternal (praktik kerja lapangan) dan faktor internal (motivasi) dalam membentuk kesiapan kerja generasi muda.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini memberikan masukan mengenai efektivitas program praktik kerja lapangan dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta didik. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kurikulum yang lebih relevan, termasuk memperkuat pembinaan motivasi kerja sejak dini.

b) Bagi dunia Industri dan Perusahaan di Kota Semarang

Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menjalin kerja sama yang lebih strategis dengan institusi pendidikan, terutama dalam penyelenggaraan PKL. Industri dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk memahami faktor yang memengaruhi kesiapan tenaga kerja muda, sehingga dapat menyesuaikan program rekrutmen maupun pelatihan karyawan baru.

c) Bagi Mahasiswa dan Siswa

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi mengenai pentingnya pengalaman praktik kerja lapangan dan motivasi internal dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dengan demikian, siswa dan mahasiswa diharapkan lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan dan meningkatkan motivasi untuk berkarier.

d) Bagi pemerintah daerah Kota Semarang

Penelitian ini dapat memberikan informasi empiris mengenai kesiapan kerja generasi muda, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan

kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan vokasional, serta program peningkatan kualitas SDM di Kota Semarang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kesiapan Kerja

Menurut (Muhammad Rizky Adi Nugroho, Wiedy Murtini, 2020) kesiapan kerja yaitu keadaan siswa sudah memiliki fisik, mental, dan pengalaman yang matang sehingga siap menghadapi pekerjaan di masa mendatang. Kemudian menurut (Rahayu et al., 2020) kesiapan kerja merupakan kondisi/proses lanjutan yang dialami oleh mahasiswa yang tumbuh setelah mereka siap dengan memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja. Sedangkan menurut (A. D. Putri, 2024) kesiapan kerja merupakan keadaan atau situasi seseorang, termasuk Kesehatannya dan perkembangan mental, pengalaman, dan fisik, serta keinginan untuk bekerja.

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi holistik yang mencakup kesiapan fisik, mental, emosional, serta penguasaan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini meliputi pengetahuan teoretis, keterampilan praktis, sikap profesional, kesehatan jasmani dan rohani, serta motivasi intrinsik untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan ini bukan hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut kesiapan untuk beradaptasi, bekerjasama, mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan berkomunikasi secara efektif di lingkungan kerja yang dinamis.

Dengan kata lain, individu yang memiliki kesiapan kerja tidak hanya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga memiliki daya tahan dan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan serta perubahan yang terus terjadi di dunia profesional. Oleh karena itu, pengembangan kesiapan kerja menjadi aspek penting dalam pendidikan, terutama di tingkat sekolah dan perguruan tinggi, guna menciptakan lulusan yang siap pakai dan memiliki daya saing tinggi di era globalisasi dan digitalisasi saat ini.

Menurut penelitian (Maulana Adi Prabowo, 2019) terdapat 4 indikator yang dapat menilai kesiapan kerja, yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap
4. Nilai

2.1.2 Paraktik Kerja Lapangan

Menurut (Alifa, 2020) Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah metode pengajaran ditujukan terutama untuk mengajarkan proses-proses yang para ahli terapkan dalam menangani tugas-tugas yang kompleks. Fokus teori ini adalah belajar melalui pengalaman pembelajaran, dimana ia dipandu aktif untuk memperoleh ketrampilan kognitif. PKL bertujuan agar peserta didik memperoleh pengalaman bekerja langsung pada dunia usaha atau industri sesungguhnya. Kemudian menurut (Samsudin & Januar, 2024) Praktik kerja lapangan atau biasa disebut PKL adalah pelaksanaan program pendidikan sekolah dan universitas

dalam kehidupan kerja secara sistematis dan sinkron dengan program manajemen keterampilan yang diperoleh melalui tugas kerja langsung untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu. Sedangkan menurut (Simanungkalit, 2023) praktik kerja lapangan (PKL) adalah bentuk penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan pelatihan dengan bekerja secara langsung, secara sistematis dan terarah dengan supervise yang kompeten. Dari beberapa definisi yang menjelaskan praktik kerja lapangan, maka dapat disimpulkan Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah metode pendidikan yang memberikan pengalaman langsung kepada siswa/mahasiswa di dunia kerja. Dilaksanakan secara sistematis dan terarah, PKL bertujuan mengembangkan keterampilan dan mencapai kompetensi tertentu melalui tugas kerja yang diawasi oleh pihak yang kompeten, menjembatani teori dan praktik dalam pendidikan.

Menurut Elfirasari, 2014 dalam kutipan (Rahmawati et al., 2022) terdapat 5 indikator yang dapat menilai praktik kerja lapangan (PKL), yaitu;

1. Memiliki pengetahuan kerja
2. Mempunyai keterampilan kerja
3. Memiliki sikap mampu beradaptasi
4. Mengenal lingkungan baru
5. Memiliki sikap kerja

2.1.3 Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut (Naeli & Sudarma, 2017) motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri siswa. Minat dan keinginan ini

berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Jadi motivasi memasuki dunia kerja menjadi dorongan bagi siswa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, agar kelak dapat mencapai cita-cita yang diharapkan. Kemudian menurut (Fitria & Kurniawati, 2018) motivasi memasuki dunia kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan individu untuk memasuki dunia kerja, baik berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Sedangkan menurut (Sari & Mariyanti, 2024) motivasi memasuki dunia kerja merupakan suatu dorongan yang datang dari individu itu sendiri maupun luar individu untuk mengetahui dan memahami dunia kerja sehingga pekerjaan di masa depan akan lebih mudah. Maka dapat disimpulkan Motivasi memasuki dunia kerja merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor eksternal untuk terjun ke dunia kerja. Dorongan ini muncul dari minat dan keinginan untuk mencapai harapan masa depan yang lebih baik serta memenuhi kebutuhan hidup, sehingga mempersiapkan individu dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Menurut penelitian (Sugiyanto & Harnanik, 2016) terdapat 4 indikator yang dapat menilai motivasi memasuki dunia kerja, yaitu:

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk memasuki dunia kerja
2. Adanya dorongan dan kebutuhan
3. Adanya harapan dan cita-cita
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian (Kailan et al., 2019) yang dikutip dari penelitian Triwahyuni & Rediana (2016) memiliki hasil praktik kerja lapangan berpengaruh positif sebesar 55,8%. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta didik setelah mengikuti praktik kerja lapangan di DU/DI dalam kurun waktu tertentu. Dengan adanya keterlibatan langsung di lingkungan kerja yang sesungguhnya, peserta didik tidak hanya memperoleh pengalaman praktis, tetapi juga mulai memahami standar kerja, etika profesional, serta dinamika dunia industri yang tidak dapat sepenuhnya diperoleh melalui pembelajaran di kelas. Hal ini tentu menjadi modal penting dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Selain itu, praktik kerja lapangan juga melatih kemampuan soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kedisiplinan, yang sangat dibutuhkan oleh dunia kerja masa kini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan praktik kerja lapangan, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja peserta didik. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan Dalam Penelitian Ini adalah:

H1: Praktik kerja lapangan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.

2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kusnaeni & Martono, 2016) ada siswa kelas XII SMK Bhakti Persada Kendal, ditemukan bahwa motivasi memasuki dunia kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi siswa untuk memasuki dunia kerja, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi ini mencakup keinginan dan minat siswa untuk bekerja, harapan dan cita-cita yang ingin dicapai, dorongan dari lingkungan sekitar, serta kebutuhan fisiologis dan penghormatan terhadap diri sendiri. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya, yaitu praktik kerja lapangan dan informasi dunia kerja, dengan kontribusi sebesar 62,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi internal siswa menjadi faktor utama yang mendorong kesiapan mereka dalam bekerja setelah lulus sekolah. Dengan kata lain, siswa yang memiliki motivasi tinggi, baik karena dorongan pribadi maupun lingkungan, akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dan tuntutan di dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menumbuhkan dan memperkuat motivasi siswa melalui bimbingan karir, pemberian informasi yang relevan, serta dukungan dari guru dan orang tua agar siswa dapat lebih matang secara mental dan siap terjun ke dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan di SMK. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi siswa dan mahasiswa untuk bekerja, maka semakin tinggi

pula kesiapan kerja mereka. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.

2.2.3 Hubungan antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Motivasi memasuki dunia kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia profesional. Dalam konteks pendidikan vokasi maupun pendidikan tinggi, motivasi ini tidak hanya memengaruhi kesiapan mental peserta didik, tetapi juga menentukan tingkat partisipasi dan keseriusan mereka dalam mengikuti kegiatan praktik kerja lapangan (PKL). PKL pada dasarnya dirancang untuk memberikan pengalaman kerja nyata, sehingga keberhasilan pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh sejauh mana peserta memiliki keinginan dan dorongan kuat untuk belajar serta mengembangkan kompetensinya. Peserta didik dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap aktif, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalani PKL dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah.

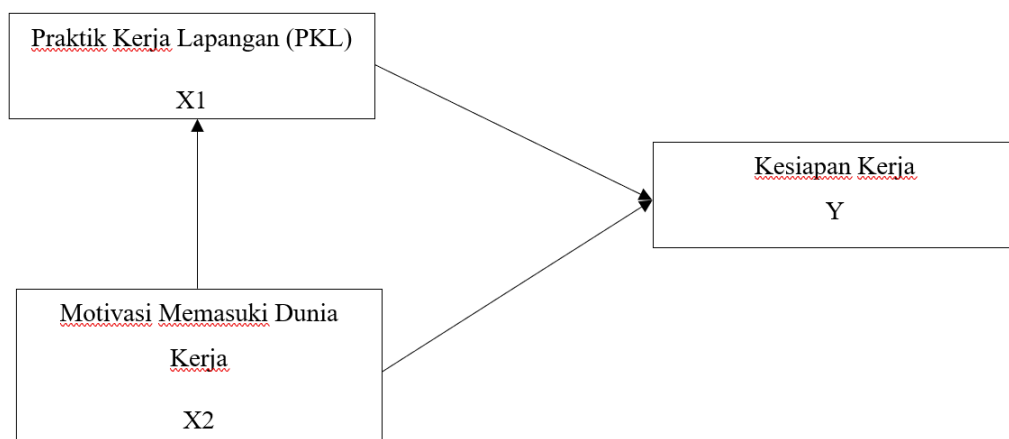
Penelitian terdahulu juga menguatkan bahwa motivasi berperan sebagai faktor pendorong utama dalam keberhasilan pelaksanaan PKL. (Oktavia & Iryanti, 2025) menjelaskan bahwa Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar pula semangat dan kedisiplinan siswa dalam mengikuti pembelajaran dan kegiatan praktik kejuruan. Selanjutnya, praktik kerja lapangan (PKL) memberikan

kontribusi terhadap kesiapan kerja karena semakin baik pelaksanaan PKL yang diikuti siswa, semakin besar pula kesiapan kerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh penting terhadap praktik kerja lapangan, karena motivasi menjadi fondasi psikologis yang menentukan perilaku, komitmen, serta kualitas pengalaman PKL yang dialami peserta didik.

H3: Motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif terhadap praktik kerja lapangan (PKL).

2.3 Model Empiris

Berdasarkan kajian Pustaka, kesiapan kerja dipengaruhi oleh praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja.



Gambar 2. 1 Model Empiris

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Menurut (Sugiyono, 2023), penelitian kuantitatif *explanatory* bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat antar variabel dengan cara menguji hipotesis melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja sebagai variabel bebas terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang sebagai variabel terikat. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi yang ada, tetapi juga menguji sejauh mana kedua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan sesuai dengan rumusan tujuan penelitian.

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah mahasiswa dan siswa yang pernah atau sedang mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kota Semarang. Namun demikian, jumlah pastinya tidak dapat diketahui secara rinci

karena tidak adanya data terpusat mengenai seluruh peserta PKL di Kota Semarang. Oleh karena itu, populasi penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak diketahui.

Populasi ini dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang. Karena jumlah populasi tidak diketahui, maka untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Lemeshow, yang sering dipakai dalam penelitian sosial dan pendidikan ketika jumlah populasi tidak teridentifikasi dengan jelas.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023), sampel adalah elemen-elemen yang dipilih dari suatu populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian. Karena dalam penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow, yang umum digunakan ketika populasi tidak teridentifikasi secara jelas. Rumus Lemeshow yang digunakan adalah:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

z : Tingkat kepercayaan 95% (1,96)

p : Proporsi Populasi (0,5)

d : Margin Of error 10% (0,1)

Maka:

$$n = \frac{1,96 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,1^2}$$

$$n = 96,04 = 97$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebesar 97 responden. Dengan demikian, sampel populasi dari perhitungan tersebut adalah 97 sebagai sampel minimum, dan dibulatkan menjadi 100 responden sampel agar penelitian lebih representatif.

Sampel penelitian ini ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling, lebih spesifik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan adalah:

1. Mahasiswa dan siswa yang pernah atau sedang mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kota Semarang,
2. Sedang atau sudah menyelesaikan seluruh rangkaian kegiatan PKL, dan

3. Bersedia serta mampu mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Pemilihan sampel dengan teknik ini diharapkan dapat membantu memperoleh data yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan variabel yang diteliti, yaitu pengaruh praktik kerja lapangan serta motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber pertama untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2023). Data ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa dan siswa yang telah mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kota Semarang. Kuesioner tersebut dirancang untuk memperoleh informasi mengenai praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, serta kesiapan kerja peserta PKL.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui pihak lain atau dokumen yang sudah ada (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, karena tidak tersedia data resmi mengenai jumlah mahasiswa dan siswa yang pernah atau sedang mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kota Semarang, maka peneliti menggunakan data sekunder berupa publikasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai tingkat pengangguran di Indonesia dan Kota

Semarang. Data tersebut digunakan sebagai acuan untuk memperkuat urgensi penelitian, sekaligus menjadi dasar dalam menjelaskan pentingnya kesiapan kerja mahasiswa dan siswa melalui praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara utama, yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer. Menurut (Sugiyono, 2023), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pengalaman dan pendapat mereka. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian, yaitu praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan kesiapan kerja mahasiswa serta siswa yang mengikuti program PKL di Kota Semarang. Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 1–5, sehingga memudahkan peneliti untuk mengkuantifikasi data tanggapan responden secara lebih terstruktur dan sistematis.

Tabel 3. 1 Sekala Likert

STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan penelitian. Dalam hal ini, data sekunder berupa publikasi resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai tingkat pengangguran di Indonesia dan Kota Semarang. Dokumentasi ini bertujuan untuk mendukung kelengkapan data penelitian, khususnya dalam memperkuat latar belakang dan memberikan gambaran faktual mengenai kondisi ketenagakerjaan yang menjadi dasar urgensi penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Indikator

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kesiapan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Nilai 	(Prabowo et al., 2019)
Praktik Kerja Lapangan (PKL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengetahuan kerja 2. Mempunyai keterampilan kerja 3. Memiliki sikap mampu beradaptasi 4. Mengenal lingkungan baru 	(Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan et al., 2022)

	5. Memiliki sikap kerja	
Motivasi	1. Adanya Hasrat dan	(Rismawati
Memasuki Dunia	keingina untuk memasuki	Sugiyanto, 2016)
Kerja	dunia kerja	
	2. Adanya dorongan dan	
	kebutuhan	
	3. Adanya harapan dan cita-	
	cita	
	4. Penghargaan dan	
	penghormatan atas diri	

3.6 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan metode kuantitatif sesuai pendekatan explanatory research untuk mengetahui pengaruh variabel independen (praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja). Menurut (Sugiyono, 2023), analisis data kuantitatif adalah proses mengolah data numerik dengan teknik statistik agar dapat menjawab rumusan masalah penelitian dan menguji hipotesis, sedangkan teknik analisis data adalah proses mengolah dan menginterpretasikan data numerik agar menjadi informasi yang bermakna untuk mendukung penarikan kesimpulan. Senada dengan itu, (Ghozali, 2023) menyebutkan bahwa analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan melalui serangkaian uji statistik, baik deskriptif maupun inferensial, untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan memastikan kelayakan model

penelitian. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4. Pemilihan SmartPLS didasarkan pada keunggulannya dalam mengolah data dengan jumlah sampel yang relatif kecil, mengatasi masalah distribusi data yang tidak normal, serta kemampuannya dalam melakukan analisis model struktural yang kompleks. Selain itu, SmartPLS juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis Partial Least Square (PLS), yang dikenal lebih fleksibel dalam mengevaluasi hubungan antar variabel laten maupun indikator yang digunakan dalam penelitian.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Tahap ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh, seperti karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan) dan tanggapan mereka terhadap item kuesioner pada variabel praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan kesiapan kerja. Analisis deskriptif dilakukan menggunakan bantuan SmartPLS 4 dan Microsoft Excel untuk menyajikan ringkasan data dalam bentuk angka-angka statistic, seperti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, frekuensi, dan presentase. Menurut (Sugiyono, 2023), analisis deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang lebih luas atau menguji hipotesis. Sejalan dengan itu, (Ghozali, 2023) menambahkan bahwa analisis deskriptif berperan penting dalam memberikan ringkasan data yang lebih sederhana, sehingga mempermudah peneliti

memahami pola, distribusi, dan kecenderungan jawaban responden sebelum melanjutkan ke tahap evaluasi model dalam SmartPLS.

Dengan demikian, analisis deskriptif menjadi tahap awal yang krusial untuk memastikan bahwa data penelitian telah terdistribusi dengan baik, serta memberikan gambaran umum yang jelas mengenai responden dan variabel penelitian yang diteliti.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel. Tahapan uji instrumen meliputi:

3.6.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Ghozali, 2023) Outer Model atau model pengukuran adalah bagian dari analisis Partial Least Squares (PLS) yang menjelaskan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang menyusunnya. Konstruk laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, sehingga di perlukan indikator sebagai representasi yang mampu menggambarkan dimensi dari konstruk tersebut. Outer model memiliki fungsi utama untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian sudah valid dan reliabel dalam mencerminkan variabel laten. Hal ini menjadi tahap awal yang penting karena kualitas model struktural sangat ditentukan oleh ketepatan pengukuran konstraknya. Jika indikator yang dipilih tidak valid, maka interpretasi terhadap

konstruk laten akan bias, sehingga hasil penelitian juga tidak dapat dipertanggungjawabkan.

3.6.2.2 Uji Validitas Konvergen

Menurut (Ghozali, 2023), validitas konvergen merupakan bagian dari evaluasi outer model yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mewakili konstruk laten yang diukur. Konsep dasar validitas konvergen adalah bahwa indikator-indikator dari satu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, karena semuanya memang dirancang untuk mengukur konsep yang sama. Dalam PLS-SEM, pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dari setiap indikator serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa 70% varians indikator tersebut mampu dijelaskan oleh konstruk laten, sementara sisanya merupakan kesalahan atau varians lain yang tidak relevan.

Lebih lanjut, nilai AVE digunakan untuk menilai besarnya varians indikator yang berhasil dijelaskan oleh konstruk laten secara keseluruhan. Menurut (Ghozali, 2023), syarat yang harus dipenuhi adalah nilai $AVE \geq 0,50$, yang berarti konstruk laten mampu menjelaskan setidaknya 50% varians indikator-indikatornya. Jika indikator memiliki nilai *outer loading* rendah ($< 0,70$), peneliti perlu mempertimbangkan untuk menghapus indikator tersebut, kecuali masih ada alasan teoritis yang kuat untuk dipertahankan. Dengan demikian, pengujian validitas konvergen memastikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar

konsisten dalam mewakili konstruk yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.6.2.3 Uji Validitas Diskriminan

Menurut (Ghozali, 2023), validitas diskriminan adalah bagian dari evaluasi outer model yang bertujuan memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Konsep dasar validitas diskriminan adalah bahwa indikator dari suatu konstruk harus lebih merefleksikan konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan kata lain, indikator seharusnya memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstraknya sendiri dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lain. Dalam PLS-SEM, hal ini biasanya dievaluasi melalui analisis *cross loading*, di mana indikator dinyatakan valid jika nilai *loading*-nya pada konstruk asal lebih besar dibandingkan nilai *loading* terhadap konstruk lain. Jika syarat ini terpenuhi, maka dapat dipastikan bahwa setiap indikator memiliki keunikan dalam mengukur konstruk yang seharusnya, tanpa tercampur dengan variabel lain.

Selain menggunakan *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat diuji dengan kriteria Fornell-Larcker Criterion. Menurut (Ghozali, 2023), kriteria ini mengharuskan nilai akar kuadrat dari AVE pada setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Jika akar AVE lebih besar, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya sendiri lebih baik daripada menjelaskan varians konstruk lain. Dengan demikian, validitas diskriminan yang tercapai menunjukkan bahwa kuesioner tidak

hanya valid secara internal, tetapi juga mampu membedakan antarvariabel penelitian dengan jelas. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki identitas yang unik, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan tidak menimbulkan bias antarvariabel.

3.6.2.4 Uji Composite Reliability

Menurut (Ghozali, 2023), Composite Reliability (CR) adalah ukuran reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk laten. Berbeda dengan Cronbach's Alpha yang mengasumsikan semua indikator memiliki kontribusi yang sama, CR memberikan bobot yang berbeda sesuai dengan *loading* masing-masing indikator, sehingga dianggap lebih akurat dalam konteks PLS-SEM. Uji CR pada dasarnya menilai apakah indikator-indikator yang digunakan dalam kuesioner mampu menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur konstruk yang sama. Jika nilai CR tinggi, berarti responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak berubah-ubah secara signifikan, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap handal untuk menggambarkan variabel laten yang diteliti.

Lebih lanjut, (Ghozali, 2023) menjelaskan bahwa nilai ambang batas (cut-off value) yang umum digunakan untuk CR adalah $\geq 0,70$. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk memiliki konsistensi yang baik dalam menjelaskan variabel laten. Nilai CR antara 0,60–0,70 masih dapat diterima dalam penelitian eksploratori, tetapi untuk penelitian konfirmatori sebaiknya di atas 0,70. Jika nilai CR lebih rendah, maka reliabilitas konstruk diragukan, dan peneliti perlu

meninjau ulang indikator yang digunakan. Dengan demikian, uji CR memberikan jaminan bahwa kuesioner tidak hanya valid, tetapi juga reliabel, karena indikator-indikatornya dapat bekerja secara konsisten dalam mengukur variabel penelitian yang sama pada berbagai kondisi.

3.6.2.5 Uji Average Variance Extracted

Menurut (Ghozali, 2023), Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen suatu konstruk laten dalam analisis PLS-SEM. AVE menghitung rata-rata jumlah varians yang diekstrak oleh indikator-indikator dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Dengan kata lain, AVE menunjukkan seberapa besar indikator-indikator yang membentuk konstruk mampu menjelaskan variabel laten yang diukur. Jika nilai AVE tinggi, maka hal ini menandakan bahwa indikator-indikator dalam kuesioner benar-benar mencerminkan konstruk yang dimaksud, sehingga dapat dikatakan valid secara konvergen.

Lebih lanjut, (Ghozali, 2023) menegaskan bahwa nilai ambang batas yang digunakan untuk AVE adalah $\geq 0,50$. Nilai ini berarti bahwa setidaknya 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain atau kesalahan. Jika nilai AVE berada di bawah 0,50, maka konstruk laten dianggap kurang mampu menjelaskan indikator-indikatornya, dan peneliti perlu mempertimbangkan revisi atau penghapusan indikator dengan loading rendah. Dengan demikian, pengujian AVE menjadi penting karena memberikan gambaran mengenai kekuatan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya,

sekaligus memastikan bahwa alat ukur dalam bentuk kuesioner memiliki tingkat validitas yang memadai.

3.6.3 Model Struktural (Inner Model)

Menurut (Ghozali, 2023), inner model atau model struktural adalah tahapan analisis dalam PLS-SEM yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten, khususnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Inner model berfokus pada pengujian kekuatan dan arah hubungan dalam kerangka model penelitian, sehingga mampu menunjukkan sejauh mana konstruk independen dapat menjelaskan konstruk dependen. Analisis ini penting karena validitas model penelitian tidak hanya ditentukan oleh ketepatan indikator dalam outer model, tetapi juga oleh bagaimana konstruk laten saling berhubungan sesuai dengan hipotesis teoritis yang diajukan. Dengan inner model, peneliti dapat menilai kelayakan model struktural yang dibangun dan menguji apakah hubungan antarvariabel signifikan serta sesuai dengan dugaan awal penelitian.

3.6.3.1 Uji R-Square

Menurut (Ghozali, 2023), R-Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar konstruk independen dapat menjelaskan variasi konstruk dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians konstruk dependen yang dijelaskan oleh konstruk independen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel yang diteliti. R^2 dapat dikategorikan menjadi tiga: 0,75 (kuat),

0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah). Dengan demikian, R^2 berperan sebagai indikator utama kekuatan prediktif dari model struktural, dan menjadi acuan awal untuk menilai kelayakan inner model.

Lebih lanjut, (Ghozali, 2023) menekankan bahwa interpretasi R^2 harus mempertimbangkan konteks penelitian dan bidang ilmu yang dikaji. Dalam penelitian sosial, misalnya, nilai R^2 yang moderat sudah dianggap cukup baik karena variabel-variabel manusiawi cenderung dipengaruhi oleh banyak faktor lain di luar model. Oleh karena itu, meskipun R^2 tidak mencapai angka yang sangat tinggi, model masih dapat dinyatakan layak jika sesuai dengan landasan teori dan didukung oleh indikator lain seperti uji f^2 dan Q^2 . Dengan kata lain, R^2 bukan satu-satunya ukuran kebaikan model, tetapi menjadi indikator penting dalam menunjukkan kekuatan hubungan antarvariabel penelitian.

3.6.3.2 Uji Q^2 (Predictive Relevance)

Uji Q^2 (Predictive Relevance) digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif model terhadap variabel laten endogen. Menurut (Ghozali, 2023), uji ini diperoleh melalui prosedur *blindfolding*, yaitu teknik menghilangkan sebagian data lalu memprediksi nilai yang hilang menggunakan model PLS. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka model dinyatakan memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan bahwa model tidak mampu memprediksi variabel endogen.

(Ghozali, 2023) menegaskan bahwa nilai Q^2 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Q^2 sebesar 0.02 menunjukkan kemampuan prediksi kecil, 0.15 menunjukkan sedang, dan 0.35 menunjukkan prediktif besar. Semakin tinggi nilai

Q^2 , maka semakin kuat kemampuan prediksi model terhadap konstruk endogen. Oleh karena itu, uji Q^2 menjadi bagian penting dalam mengevaluasi kelayakan model struktural dalam penelitian.

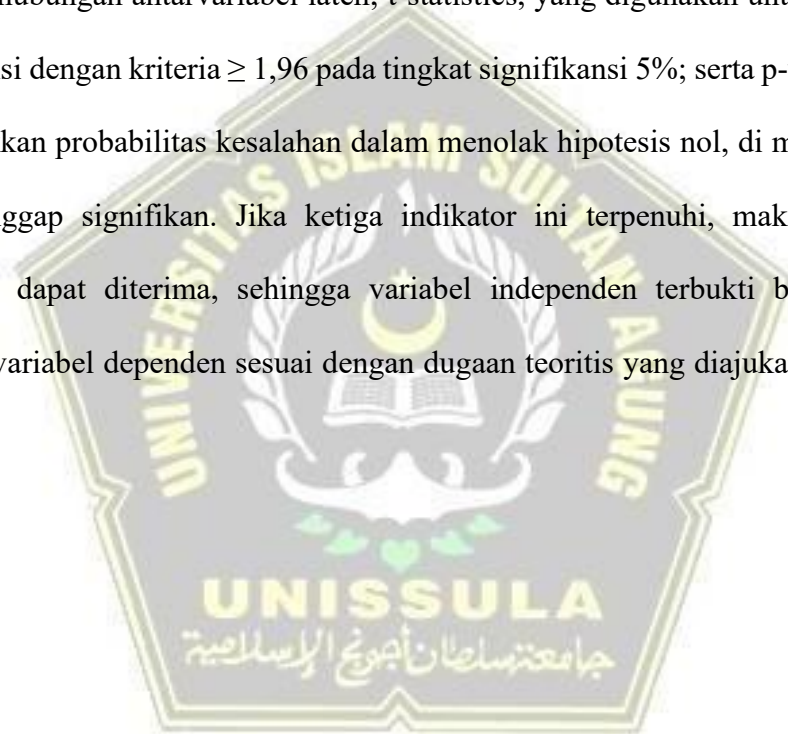
3.6.3.3 Uji F-Square

Menurut (Ghozali, 2023), f-Square (f^2) adalah ukuran efek yang digunakan untuk menilai besarnya kontribusi relatif dari setiap konstruk independen terhadap konstruk dependen dalam model struktural. Uji f^2 dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dari model penuh (dengan variabel independen tertentu) dengan nilai R^2 dari model yang variabel independennya dihilangkan. Dengan cara ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh unik suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai f^2 dikategorikan menjadi tiga: 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

Lebih jauh, (Ghozali, 2023) menegaskan bahwa uji f^2 penting karena membantu peneliti memahami peran relatif setiap konstruk independen. Misalnya, dalam penelitian tentang kesiapan kerja, nilai f^2 dapat menunjukkan apakah praktik kerja lapangan memiliki kontribusi besar dibandingkan motivasi memasuki dunia kerja, atau sebaliknya. Dengan demikian, f^2 tidak hanya mengukur kekuatan hubungan secara keseluruhan, tetapi juga mengidentifikasi variabel mana yang lebih dominan dalam menjelaskan konstruk dependen. Hal ini membuat uji f^2 menjadi pelengkap R^2 dalam mengevaluasi inner model, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kekuatan hubungan struktural dalam model penelitian.

3.6.4 Uji Hipotesis

Setelah outer model dan inner model dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel dalam model struktural signifikan secara statistik atau tidak. Beberapa indikator penting yang digunakan antara lain path coefficient, yang menunjukkan arah serta kekuatan hubungan antarvariabel laten; t-statistics, yang digunakan untuk menguji signifikansi dengan kriteria $\geq 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%; serta p-value, yang menunjukkan probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis nol, di mana nilai $\leq 0,05$ dianggap signifikan. Jika ketiga indikator ini terpenuhi, maka hipotesis penelitian dapat diterima, sehingga variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen sesuai dengan dugaan teoritis yang diajukan (Ghozali, 2023).



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian / Responden

Kajian ini direalisasikan kepada mahasiswa dan siswa yang pernah mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan berdomisili di Kota Semarang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh jumlah responden sebanyak 100 orang yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu telah atau sedang melaksanakan kegiatan PKL di wilayah Kota Semarang. Berikut hasil dari pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	100	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa dan siswa peserta PKL di Kota Semarang telah kembali dengan lengkap dan memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat respons responden sangat baik, sehingga seluruh data yang diperoleh dapat digunakan dalam analisis penelitian tanpa adanya kuesioner yang tidak layak atau cacat secara isi. Dengan demikian, data yang terkumpul dianggap valid dan

representatif untuk menggambarkan populasi sasaran penelitian, yaitu peserta PKL yang berperan penting dalam mengukur pengaruh praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja di Kota Semarang.

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 100 responden yang merupakan mahasiswa dan siswa yang pernah mengikuti program magang di Kota Semarang. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner online yang disebarakan secara acak. Berikut adalah hasil karakteristik responden:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	32	32%
	Perempuan	68	68%
Status	Siswa	12	12%
	Mahasiswa	63	63%
	Fresh graduate	13	13%
	Profesional	12	12%
Status Pekerjaan	Sudah bekerja	30	30%
	Belum bekerja	70	70%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah siswa dan mahasiswa yang pernah mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan berdomisili di Kota Semarang, dengan jumlah total sebanyak 100 orang responden. Pemilihan

sampel ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan kriteria bahwa responden merupakan peserta PKL yang telah atau sedang menyelesaikan kegiatan magangnya di wilayah Kota Semarang. Proses penyebaran dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, mencakup variabel praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, serta kesiapan kerja. Kuesioner disebarakan secara daring untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara cepat, efektif, dan akurat sesuai dengan pengalaman mereka selama menjalani kegiatan PKL.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dijabarkan berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah dikumpulkan dari 100 responden tersebut. Data karakteristik ini meliputi identitas umum seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama waktu pelaksanaan PKL. Penjabaran karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil peserta penelitian dan memastikan bahwa responden yang terlibat sesuai dengan populasi sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, deskripsi karakteristik responden ini menjadi dasar penting dalam memahami konteks penelitian dan memperkuat keabsahan hasil analisis data yang dilakukan pada tahap berikutnya.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk menilai karakteristik jawaban responden yang berjumlah 100 orang, yang terdiri dari mahasiswa dan siswa yang pernah mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kota Semarang.

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu Praktik Kerja Lapangan (X_1), Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X_2), dan Kesiapan Kerja (Y).

Masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, di mana angka 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Rentang skala ini digunakan untuk mengkuantifikasi sikap, persepsi, serta tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Adapun rentang interval kelas dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan interval kelas sebesar 0,8, yang selanjutnya digunakan untuk menentukan kategori interpretasi skor rata-rata dari setiap indikator pada masing-masing variabel. Kriteria penilaian dan kategori rata-rata disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Kategori Penilaian Variabel Penelitian

Rata-Rata	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang

3,41 – 4,20 Tinggi

4,21 – 5,00 Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis deskriptif nantinya akan digunakan untuk mengetahui sejauh mana responden menilai pelaksanaan praktik kerja lapangan, tingkat motivasi dalam memasuki dunia kerja, serta tingkat kesiapan kerja mereka setelah mengikuti PKL di Kota Semarang. Nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap indikator akan dikelompokkan ke dalam kategori di atas untuk mempermudah interpretasi hasil penelitian dan pembahasan pada subbab berikutnya.

4.2.1 Deskripsi Variabel Praktik Kerja Lapangan

Deskripsi variabel Praktik Kerja Lapangan (PKL) bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap pelaksanaan kegiatan PKL yang telah mereka ikuti. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat efektivitas PKL dalam meningkatkan pengalaman kerja dan keterampilan praktis mahasiswa maupun siswa di Kota Semarang. Melalui hasil analisis deskriptif ini, peneliti dapat memahami sejauh mana kegiatan PKL berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Praktik Kerja Lapangan

Praktik Kerja Lapangan									
Indikator		SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata- rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Pengetahuan	F	53	40	5	0	2	100	4,42	Sangat tinggi
	Jumlah	265	160	15	0	2	442		
Keterampilan	F	62	32	5	1	0	100	4,55	Sangat tinggi
	Jumlah	310	128	15	2	0	455		
Cepat beradaptasi	F	59	32	8	1	0	100	4,49	Sangat tinggi
	Jumlah	295	128	24	2	0	449		
Mengenal situasi dan budaya	F	62	32	4	1	1	100	4,52	Sangat tinggi
	Jumlah	310	128	12	2	1	452		
Sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama	F	67	28	4	0	1	100	4,60	Sangat tinggi
	Jumlah	335	112	12	0	1	460		
Rata-rata								4,51	Sangat tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa variabel Praktik Kerja Lapangan (PKL) memiliki lima indikator utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, cepat beradaptasi, mengenal situasi dan budaya, serta sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Secara keseluruhan, rata-rata skor dari kelima indikator

tersebut adalah 4,51 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik kerja lapangan telah berjalan dengan sangat baik dan memberikan dampak positif terhadap mahasiswa dalam aspek pembelajaran maupun pengembangan diri.

Indikator pertama, yaitu pengetahuan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,42 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat pemahaman yang baik terhadap materi maupun konsep yang diterapkan selama kegiatan praktik kerja lapangan. Pengetahuan yang dimiliki mencakup pemahaman terhadap tugas, prosedur kerja, serta pemanfaatan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk diaplikasikan dalam lingkungan kerja yang sebenarnya. Hal ini menandakan bahwa kegiatan PKL mampu memberikan pengalaman belajar kontekstual yang memperkuat kemampuan kognitif mahasiswa dalam memahami bidang pekerjaan yang digeluti.

Indikator kedua, yaitu keterampilan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,55 dengan kategori sangat tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa telah mampu mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis selama pelaksanaan PKL. Keterampilan teknis mencakup kemampuan dalam mengoperasikan alat, sistem, atau program kerja yang digunakan di instansi tempat magang, sedangkan keterampilan non-teknis meliputi komunikasi, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan secara efektif. Hal ini membuktikan bahwa kegiatan praktik kerja lapangan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional mahasiswa.

Indikator ketiga, yaitu cepat beradaptasi, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,49 dan tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru secara cepat, baik terhadap sistem kerja, rekan kerja, maupun budaya organisasi. Kemampuan beradaptasi ini sangat penting dalam mendukung efektivitas kerja, karena memungkinkan mahasiswa untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan tantangan pekerjaan yang dihadapi selama pelaksanaan PKL.

Indikator keempat, yaitu mengenal situasi dan budaya kerja, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,52 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa mampu memahami dan menyesuaikan diri terhadap nilai, norma, serta budaya kerja yang berlaku di instansi tempat magang. Kemampuan ini mencerminkan sikap profesionalisme mahasiswa yang dapat menghormati peraturan, menjaga etika kerja, dan berinteraksi dengan baik dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya memperoleh pengalaman kerja, tetapi juga memahami karakteristik budaya organisasi yang sesungguhnya.

Indikator kelima, yaitu sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki etos kerja yang baik, disiplin dalam menjalankan tugas, bertanggung jawab terhadap kewajiban yang diberikan, serta mampu bekerja sama secara efektif dengan tim. Sikap positif tersebut menjadi cerminan keberhasilan kegiatan PKL dalam membentuk karakter dan kepribadian profesional mahasiswa yang siap menghadapi dunia kerja.

4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Deskripsi variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap dorongan, keinginan, dan semangat mereka dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat motivasi individu dalam mencari, memperoleh, serta mempertahankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Melalui hasil analisis deskriptif ini, peneliti dapat memahami sejauh mana motivasi yang dimiliki peserta berperan dalam mendorong kesiapan mereka menghadapi tantangan dan dinamika di dunia kerja yang sesungguhnya.

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi Memasuki Dunia Kerja									
Indikator		SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Keinginan	F	65	23	9	1	2	100	4,48	Sangat tinggi
	Jumlah	325	92	27	2	2	448		
Dorongan dan kebutuhan	F	61	30	7	1	1	100	4,49	Sangat tinggi
	Jumlah	305	120	21	2	1	449		
Harapan dan cita-cita	F	63	27	8	1	1	100	4,50	Sangat tinggi
	Jumlah	315	108	24	2	1	450		
	F	57	33	7	3	0	100	4,44	

Penghargaan dan penghormatan diri	Jumlah	285	132	21	6	0	444	Sangat tinggi
Rata-rata							4,48	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja memiliki empat indikator utama, yaitu keinginan, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, serta penghargaan dan penghormatan diri. Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari keempat indikator tersebut adalah 4,48 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi yang sangat kuat dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, baik dari segi keinginan, dorongan internal, maupun tujuan hidup yang ingin dicapai. Motivasi yang tinggi ini mencerminkan adanya kesadaran responden terhadap pentingnya kesiapan mental, keterampilan, dan semangat berprestasi dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

Indikator pertama, yaitu keinginan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,48 dengan kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan yang kuat untuk segera bekerja dan mengimplementasikan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki di dunia kerja. Keinginan ini dapat muncul dari dorongan pribadi untuk mandiri secara finansial, mencapai kesuksesan, serta memperoleh pengalaman profesional. Tingginya skor pada indikator ini

menandakan bahwa responden memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk berkembang melalui dunia kerja.

Indikator kedua, yaitu dorongan dan kebutuhan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,49 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik materiil maupun nonmateriil. Selain itu, adanya dorongan dari lingkungan sekitar seperti keluarga, teman, atau tuntutan sosial juga berperan dalam meningkatkan semangat responden untuk segera bekerja. Dengan demikian, pekerjaan dipandang sebagai bagian penting dalam mencapai kesejahteraan dan kemandirian diri.

Indikator ketiga, yaitu harapan dan cita-cita, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,50, menjadi indikator dengan skor tertinggi dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan dan tujuan yang jelas terhadap masa depan kariernya. Mereka termotivasi untuk bekerja karena memiliki cita-cita yang ingin dicapai, seperti memperoleh posisi pekerjaan yang baik, meningkatkan kompetensi, serta memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat. Hal ini mencerminkan adanya orientasi jangka panjang dalam mempersiapkan karier secara matang.

Indikator keempat, yaitu penghargaan dan penghormatan diri, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,44 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi yang besar untuk bekerja guna mendapatkan pengakuan, penghargaan, serta rasa hormat dari lingkungan

sekitar. Selain itu, pekerjaan dianggap sebagai wujud aktualisasi diri yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan harga diri individu. Dengan demikian, aspek penghargaan diri menjadi salah satu faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan motivasi untuk memasuki dunia kerja.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

Deskripsi variabel Kesiapan Kerja bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur sejauh mana individu telah memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap, dan kepercayaan diri untuk bekerja secara efektif. Melalui hasil analisis deskriptif ini, peneliti dapat memahami tingkat kesiapan responden dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang sesungguhnya, baik dari aspek kompetensi, mentalitas, maupun keterampilan profesional.

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

		Kesiapan Kerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
Indikator		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Pengetahuan	F	47	40	11	1	1	100	4,31	Sangat
	Jumlah	235	160	33	2	1	431		tinggi
Keterampilan	F	44	38	16	0	2	100	4,22	Sangat
	Jumlah	220	152	48	0	2	422		tinggi

Sikap	F	56	31	11	1	1	100	4,40	Sangat tinggi
	Jumlah	280	124	33	2	1	440		
Nilai	F	64	29	3	3	1	100	4,52	Sangat tinggi
	Jumlah	320	116	9	6	1	452		
Rata-rata								4,36	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel Kesiapan Kerja memiliki empat indikator utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai. Secara keseluruhan, rata-rata skor dari keempat indikator tersebut adalah 4,36, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang sangat baik dalam menghadapi dunia kerja. Tingkat kesiapan yang tinggi ini mencerminkan bahwa responden telah memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap positif yang diperlukan untuk bekerja secara profesional, serta menunjukkan kesiapan mental dan emosional untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.

Indikator pertama, yaitu pengetahuan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31 dengan kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik mengenai bidang pekerjaan yang akan digeluti. Pengetahuan ini meliputi pemahaman terhadap teori, prosedur kerja, serta kemampuan dalam mengaitkan konsep akademik dengan praktik di dunia kerja. Hal ini menandakan bahwa responden telah memiliki dasar kognitif yang kuat untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan profesional.

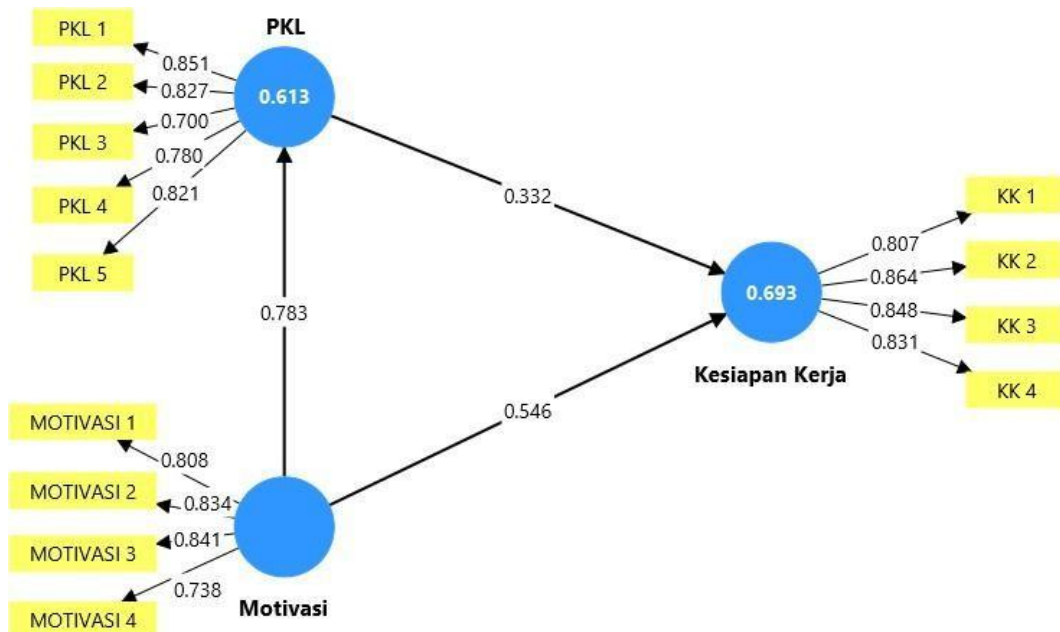
Indikator kedua, yaitu keterampilan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 dan tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki keterampilan teknis dan nonteknis yang baik untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Keterampilan teknis meliputi kemampuan dalam mengoperasikan peralatan, aplikasi, atau sistem kerja yang relevan dengan bidangnya, sedangkan keterampilan nonteknis mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta pemecahan masalah. Nilai ini menunjukkan bahwa responden telah siap secara kompetensi untuk menjalankan peran profesional di dunia kerja.

Indikator ketiga, yaitu sikap, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,40 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa responden memiliki sikap positif terhadap dunia kerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, etos kerja, dan keinginan untuk terus belajar. Sikap yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam kesiapan kerja, karena memengaruhi cara individu beradaptasi, bekerja sama, serta menjaga hubungan profesional di tempat kerja.

Indikator keempat, yaitu nilai, memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,52 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki sistem nilai dan moral yang kuat dalam memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan aktualisasi diri. Nilai-nilai seperti kejujuran, komitmen, serta integritas menjadi dasar dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Tingginya skor pada indikator ini menandakan bahwa responden memiliki karakter dan prinsip kerja yang baik sebagai modal utama untuk memasuki dunia kerja.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 4. 1 Outer Model

Gambar di atas menampilkan hasil evaluasi model pengukuran (outer model) yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merefleksikan masing-masing konstruk laten, yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL), Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kesiapan Kerja. Evaluasi ini dilakukan melalui nilai outer loading, di mana nilai di atas 0,70 menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dan layak digunakan dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pada gambar, variabel Praktik Kerja Lapangan (PKL) diukur melalui lima indikator (PKL1–PKL5) dengan nilai outer loading berkisar dari 0,700 hingga 0,851. Semua indikator telah memenuhi batas minimum validitas konvergen karena berada pada rentang nilai yang kuat dan reliabel. Nilai tertinggi berada pada indikator PKL1 sebesar 0,851, diikuti oleh PKL2 sebesar 0,827, PKL5

sebesar 0,821, PKL4 sebesar 0,780, dan PKL3 sebesar 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa kelima komponen tersebut mulai dari pemahaman tugas, keterampilan yang diperoleh, pengalaman langsung, kemampuan adaptasi, hingga sikap kerja benar-benar menggambarkan pelaksanaan PKL secara konsisten.

Selanjutnya, variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja diukur melalui empat indikator (Motivasi1–Motivasi4) dengan nilai outer loading antara 0,738 hingga 0,841. Indikator Motivasi3 merupakan yang paling kuat dengan nilai 0,841, disusul Motivasi2 sebesar 0,834, Motivasi1 sebesar 0,808, dan Motivasi4 sebesar 0,738. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang mencerminkan keinginan bekerja, dorongan dan kebutuhan, cita-cita masa depan, serta penghargaan terhadap diri sendiri berhasil merepresentasikan konstruk motivasi secara baik. Temuan ini menggambarkan bahwa responden memiliki motivasi yang cukup stabil dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Sementara itu, variabel Kesiapan Kerja diukur dengan empat indikator (KK1–KK4) dan menghasilkan nilai outer loading yang kuat, yaitu antara 0,807 hingga 0,864. Indikator KK2 dengan nilai 0,864 menunjukkan kontribusi paling besar dalam membentuk kesiapan kerja, diikuti oleh KK3 sebesar 0,848, KK4 sebesar 0,831, dan KK1 sebesar 0,807. Seluruh indikator telah memenuhi standar validitas pengukuran, yang berarti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai kerja yang dimiliki responden secara konsisten mencerminkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen

Tabel 4. 7 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	PKL
KK 1	0.807		
KK 2	0.864		
KK 3	0.848		
KK 4	0.831		
MOTIVASI 1		0.808	
MOTIVASI 2		0.834	
MOTIVASI 3		0.841	
MOTIVASI 4		0.738	
PKL 1			0.851
PKL 2			0.827
PKL 3			0.700
PKL 4			0.780
PKL 5			0.821

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Uji validitas konvergen dilakukan untuk melihat sejauh mana setiap indikator dalam satu konstruk mampu saling berhubungan dan secara konsisten menjelaskan variabel laten yang diukur. Dalam analisis menggunakan SmartPLS, validitas konvergen dinilai melalui nilai *outer loading*, di mana indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang direpresentasikannya.

Berdasarkan Tabel 4.7, seluruh indikator pada variabel Kesiapan Kerja, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena nilai *outer loading* yang dihasilkan berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator mampu menjelaskan konstruk laten secara baik dan konsisten.

Secara rinci, hasilnya adalah sebagai berikut:

- Variabel Kesiapan Kerja terdiri dari empat indikator, yaitu KK1, KK2, KK3, dan KK4, dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar 0,807, 0,864, 0,848, dan 0,831. Seluruh nilai ini telah memenuhi kriteria minimum sehingga indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dalam menggambarkan kesiapan kerja responden, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta kemampuan dalam menghadapi dunia kerja.
- Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja juga memiliki empat indikator, dengan nilai *outer loading* sebesar 0,808, 0,834, 0,841, dan 0,738. Meskipun indikator Motivasi 4 memiliki nilai paling rendah (0,738), angka tersebut tetap berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan dimensi motivasi responden secara baik.
- Variabel Praktik Kerja Lapangan (PKL) diukur melalui lima indikator dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar 0,851, 0,827, 0,700, 0,780, dan 0,821. Semuanya memenuhi ambang batas validitas konvergen, sehingga indikator-indikator tersebut dinilai mampu mencerminkan pelaksanaan PKL secara konsisten,

termasuk pengalaman kerja, pemahaman tugas, kemampuan teknis, serta penerapan teori di lapangan.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian layak digunakan karena indikator-indikator yang digunakan telah terbukti valid dalam menjelaskan konstruk laten yang diteliti.

4.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. 8 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	PKL
KK 1	0.807	0.588	0.563
KK 2	0.864	0.701	0.649
KK 3	0.848	0.702	0.675
KK 4	0.831	0.700	0.650
MOTIVASI 1	0.653	0.808	0.574
MOTIVASI 2	0.687	0.834	0.653
MOTIVASI 3	0.689	0.841	0.690
MOTIVASI 4	0.564	0.738	0.603
PKL 1	0.662	0.685	0.851
PKL 2	0.623	0.642	0.827
PKL 3	0.540	0.553	0.700
PKL 4	0.550	0.613	0.780
PKL 5	0.647	0.623	0.821

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Uji validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain. Dengan kata lain, indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel laten harus memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Pada SmartPLS, validitas diskriminan dapat dilihat melalui nilai *cross loading*, di mana indikator dinyatakan valid apabila nilai loading terhadap konstraknya sendiri merupakan yang tertinggi.

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh indikator pada variabel Kesiapan Kerja, Motivasi, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) telah menunjukkan nilai *cross loading* yang sesuai dengan kriteria validitas diskriminan.

1. Variabel Kesiapan Kerja (KK)

Indikator KK1 hingga KK4 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Kesiapan Kerja, yaitu 0,807, 0,864, 0,848, dan 0,831. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* pada konstruk Motivasi maupun PKL. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mencerminkan variabel Kesiapan Kerja dan tidak tumpang tindih dalam mengukur konstruk lain.

2. Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Indikator Motivasi1–Motivasi4 juga memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Motivasi, yaitu 0,808, 0,834, 0,841, dan 0,738. Seluruh nilai ini lebih besar daripada nilai loading indikator tersebut pada variabel Kesiapan Kerja maupun PKL. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut mampu

menggambarkan motivasi responden secara jelas dan tidak memunculkan masalah diskriminasi antar konstruk.

3. Variabel Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Indikator PKL1–PKL5 menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk PKL, yaitu 0,851, 0,827, 0,700, 0,780, dan 0,821. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading indikator tersebut pada variabel Motivasi maupun Kesiapan Kerja. Ini membuktikan bahwa indikator PKL benar-benar mengukur konstruk PKL secara spesifik dan tidak terjadi tumpang tindih dengan variabel lain.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Artinya, setiap indikator memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap konstruksya sendiri, sehingga tidak ada masalah dalam membedakan antar variabel laten yang digunakan dalam model penelitian.

Tabel 4. 9 Hasil Fornell–Larcker Uji Discriminant Validity

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	Pkl
Kesiapan Kerja	0.838		
Motivasi	0.806	0.806	
Pkl	0.760	0.783	0.798

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *Fornell–Larcker* yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ untuk konstruk Kesiapan Kerja sebesar 0,838, Motivasi sebesar 0,806, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebesar 0,798.

Nilai-nilai tersebut tercantum pada diagonal tabel dan menunjukkan akar kuadrat AVE masing-masing konstruk.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Sebagai contoh, nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ Kesiapan Kerja (0,838) lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Motivasi (0,806) dan PKL (0,760). Hal yang sama juga terjadi pada konstruk Motivasi dan PKL, di mana masing-masing nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian ini memiliki tingkat diskriminasi yang baik, artinya masing-masing konstruk mampu menjelaskan indikator-indikatornya secara lebih kuat dibandingkan dengan konstruk lain. Oleh karena itu, model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan pendekatan *Fornell–Larcker*, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada pengujian hipotesis.

4.3.1.3 Uji Composite Reliability

Tabel 4. 10 Hasil Uji Composite Reliability

Indikator	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kesiapan Kerja	0.858	0.862	0.904
Motivasi	0.819	0.825	0.881

PKL	0.856	0.861	0.897
-----	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Uji Composite Reliability dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel laten. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa setiap item atau indikator yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika dilakukan pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan tiga ukuran, yaitu Cronbach's Alpha, rho_A (Dijkstra-Henseler's rho_A), dan Composite Reliability (rho_C).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10, diketahui bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability pada variabel Kesiapan Kerja, Motivasi, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

Secara rinci, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,858, Motivasi sebesar 0,819, dan PKL sebesar 0,856. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 yang menandakan bahwa indikator-indikator dalam masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat. Sementara itu, nilai rho_A pada variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,862, Motivasi sebesar 0,826, dan PKL sebesar 0,862, yang berarti mendukung hasil dari Cronbach's Alpha dan menunjukkan kestabilan pengukuran antarindikator.

Selain itu, nilai Composite Reliability (ρ_C) pada masing-masing variabel juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu 0,904 untuk Kesiapan Kerja, 0,881 untuk Motivasi, dan 0,897 untuk PKL. Nilai-nilai tersebut $>0,80$ yang menunjukkan reliabilitas tinggi serta konsistensi internal yang sangat kuat antarindikator dalam mengukur konstruk yang sama.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini, yaitu Kesiapan Kerja, Motivasi, dan Praktik Kerja Lapangan, telah memenuhi kriteria reliabilitas yang sangat baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki kemampuan yang konsisten dan dapat diandalkan dalam menjelaskan variabel laten yang diukur.

4.3.1.4 Uji Average Variance Extracted

Tabel 4. 11 Hasil Uji Average Variance Extracted

Indikator	Average variance extracted (AVE)
Kesiapan Kerja	0.702
Motivasi	0.650
PKL	0.636

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

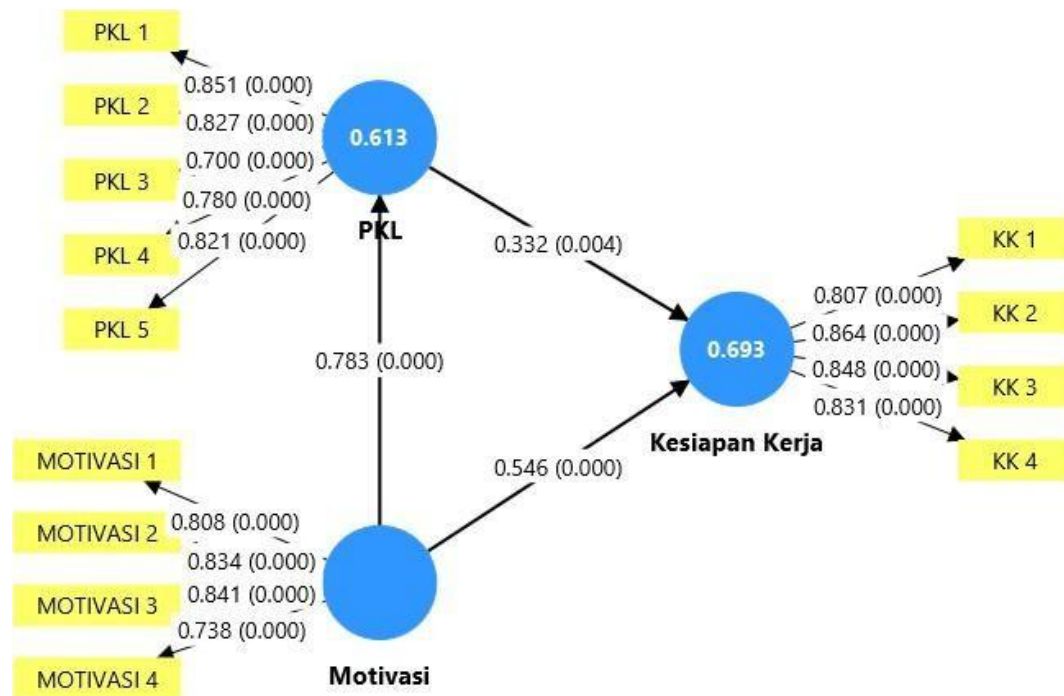
Uji *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengukur validitas konvergen dari masing-masing konstruk laten dalam model penelitian. Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk saling berkorelasi tinggi dan benar-benar mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Nilai AVE yang baik harus lebih besar dari 0,50, karena hal

tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diukurnya.

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada Tabel 4.11, diperoleh nilai AVE untuk masing-masing variabel sebagai berikut: variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,702, variabel Motivasi sebesar 0,650, dan variabel Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebesar 0,636. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Nilai AVE tertinggi terdapat pada variabel Kesiapan Kerja (0,702), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel ini paling kuat dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Sementara itu, variabel Motivasi (0,650) dan Praktik Kerja Lapangan (0,636) juga memiliki nilai yang tinggi dan masih berada dalam kategori valid. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan dan mampu menjelaskan variabel laten secara baik, sehingga model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai.

4.3.2 Model Structural (Inner Model)



Gambar 4. 2 Inner Model

4.3.2.1 Uji R-Square

Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.693	0.687
PKL	0.613	0.609

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Uji *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan Motivasi diuji untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen Kesiapan Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.693 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0.687. Nilai ini menunjukkan bahwa 69,4% variasi pada variabel Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel PKL dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengalaman organisasi, maupun faktor personal lainnya.

4.3.2.2 Uji Q² (Predictive Relevance)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Q² (Predictive Relevance)

Indikator	Q ² predict	RMSE	MAE
Pkl	0.611	0.675	0.464
Kesiapan Kerja	0.657	0.619	0.486

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil uji Q² (*Predictive Relevance*) pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik terhadap variabel endogen, yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan Kesiapan Kerja. Nilai Q²predict untuk variabel PKL sebesar 0.611, sedangkan untuk variabel Kesiapan Kerja sebesar 0.657. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0 ($Q^2 > 0$), sehingga sesuai dengan kriteria yang dikemukakan (Ghozali, 2023) model dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang kuat. Nilai Q² yang tinggi juga mengindikasikan bahwa variabel-variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Praktik Kerja Lapangan mampu menjelaskan dan memprediksi variabel endogen secara akurat.

Selain itu, nilai RMSE dan MAE pada kedua variabel menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang rendah. Untuk variabel PKL, nilai RMSE tercatat sebesar

0.675 dan MAE sebesar 0.464, sedangkan pada variabel Kesiapan Kerja nilai RMSE sebesar 0.619 dan MAE sebesar 0.486. Nilai RMSE dan MAE yang relatif kecil menandakan bahwa model tidak menghasilkan prediksi yang menyimpang jauh dari nilai aktual. Dengan demikian, model dianggap stabil dan akurat dalam memprediksi perubahan pada kedua variabel endogen.

Secara keseluruhan, hasil uji Q^2 pada penelitian ini memperlihatkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediksi yang sangat tinggi baik terhadap PKL maupun Kesiapan Kerja. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa variabel Motivasi dan PKL merupakan prediktor penting yang mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa dan siswa secara signifikan. Dengan kata lain, model tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga unggul dalam hal kemampuan prediktif, sehingga layak digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan maupun pengembangan kebijakan pendidikan terkait peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

4.3.2.3 Uji F-Square

Tabel 4. 14 Hasil Uji Effect Size F2

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	PKL
Kesiapan Kerja			
Motivasi	0.375		1.586
PKL	0.139		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Uji *F-Square* (f^2) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh atau efek (*effect size*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural (*inner model*). Uji ini membantu mengetahui seberapa besar kontribusi setiap variabel independen ketika dimasukkan atau dikeluarkan dari model.

Kriteria penilaian *F-Square* menurut (Hair et al., 2019) adalah sebagai berikut:

- $f^2 = 0,02 \rightarrow$ pengaruh kecil
- $f^2 = 0,15 \rightarrow$ pengaruh sedang
- $f^2 = 0,35 \rightarrow$ pengaruh besar

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai:

1. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap Kesiapan Kerja karena nilai f^2 sebesar 0,375 berada di atas batas 0,35. Artinya, peningkatan motivasi mahasiswa memberikan kontribusi kuat dalam meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja.
2. PKL memiliki pengaruh sangat besar terhadap Motivasi, terlihat dari nilai f^2 sebesar 1,586, yang jauh melampaui batas kategori pengaruh besar. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman PKL memberikan dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan motivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
3. PKL memiliki pengaruh kecil menuju sedang terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai f^2 sebesar 0,139. Nilai ini mendekati kategori sedang (0,15), sehingga dapat

disimpulkan bahwa PKL tetap berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, namun pengaruhnya tidak sekuat variabel motivasi.

Secara keseluruhan, hasil uji *F-Square* menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling kuat memengaruhi kesiapan kerja, sementara PKL memiliki dampak yang sangat besar terhadap peningkatan motivasi dan dampak kecil–sedang terhadap kesiapan kerja.

4.3.3 Uji Hipotesis

Tabel 4. 15 Hasil Path Coefficient Botsrapping Dirrect Effect

Indikator	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi -> Kesiapan Kerja	0.546	0.537	0.111	4.937	0.000
Motivasi -> PKL	0.783	0.766	0.089	8.813	0.000
PKL -> Kesiapan Kerja	0.332	0.334	0.115	2.896	0.004

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

4.3.3.1 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.13, diperoleh nilai original sample sebesar 0.546, nilai T-statistic sebesar 4.937, dan P-value sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin siap mereka dalam menghadapi tuntutan dan tantangan di dunia kerja.

Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi mampu menjadi pendorong internal yang meningkatkan kesadaran mahasiswa untuk mengembangkan diri, memperkuat kompetensi, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Mahasiswa yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja cenderung menunjukkan usaha lebih besar dalam mempersiapkan diri, baik melalui peningkatan kemampuan teknis maupun soft skills seperti komunikasi, disiplin, dan problem solving.

4.3.3.2 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Berdasarkan tabel hipotesis, hubungan antara motivasi terhadap PKL menunjukkan nilai original sample sebesar 0.783, T-statistic 8.813, dan P-value 0.000. Nilai ini menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap PKL diterima. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi terbukti lebih aktif, lebih siap, dan lebih berkomitmen dalam menjalani kegiatan PKL.

Secara konseptual, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam mendorong mahasiswa untuk terlibat secara maksimal dalam praktik industri. Mahasiswa dengan dorongan internal yang kuat akan lebih berinisiatif mencari pengalaman, menyesuaikan diri dengan budaya kerja, serta berusaha menampilkan performa terbaik selama PKL. Hal ini juga sejalan dengan pandangan bahwa PKL bukan hanya kewajiban akademik, tetapi juga sarana untuk membangun kompetensi profesional.

4.3.3.3 Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa PKL memiliki nilai original sample sebesar 0.332, T-statistic 2.896, dan P-value 0.004. Nilai ini menunjukkan bahwa PKL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa PKL berpengaruh terhadap kesiapan kerja diterima. Artinya, semakin baik pengalaman PKL yang diperoleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Secara substantif, temuan ini menggambarkan bahwa PKL memberikan kontribusi nyata terhadap pembentukan kompetensi mahasiswa. Melalui pengalaman langsung di dunia kerja, mahasiswa dapat memahami secara konkret proses kerja, standar operasional, budaya organisasi, interaksi di tempat kerja, serta tuntutan profesionalisme. Pengalaman tersebut menjadikan mahasiswa lebih matang secara teknis maupun mental dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, ditunjukkan oleh nilai $T\text{-statistics} = 4.937$ dan $p\text{-value} = 0.000$. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan internal mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, semakin tinggi pula kesiapan mereka menghadapi tuntutan kerja. Secara teoretis, motivasi berfungsi seperti "mesin pendorong" yang membantu individu membangun kesiapan diri sebelum benar-benar masuk dalam dunia profesional.

Indikator pertama motivasi, yaitu hasrat dan keinginan kuat untuk memasuki dunia kerja, terbukti menjadi aspek yang memberikan kontribusi besar terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki keinginan jelas untuk bekerja cenderung menyiapkan pengetahuan yang relevan sejak dini. Hal ini selaras dengan indikator kesiapan kerja berupa pengetahuan, karena individu yang termotivasi akan proaktif mencari informasi terkait dunia kerja, seperti tugas, budaya kerja, dan kompetensi yang dibutuhkan.

Indikator kedua, yaitu dorongan dan kebutuhan untuk bekerja, mendorong mahasiswa meningkatkan keterampilan agar siap bersaing. Dorongan kebutuhan seringkali muncul dari faktor ekonomi, tuntutan keluarga, maupun keinginan mencapai kemandirian. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dorongan ini berkorelasi dengan indikator keterampilan pada kesiapan kerja, karena mereka yang memiliki kebutuhan kuat akan lebih giat mengikuti pelatihan, magang, atau kursus untuk memperkuat skill yang relevan.

Indikator motivasi berupa harapan dan cita-cita juga memiliki peran penting dalam meningkatkan sikap kerja mahasiswa. Mereka yang memiliki gambaran masa depan yang jelas akan lebih konsisten membangun disiplin, etos kerja, serta tanggung jawab selama perkuliahan ataupun kegiatan magang. Sikap positif ini kemudian meningkatkan kesiapan kerja dalam aspek perilaku profesional yang menjadi tuntutan dunia industri.

Indikator motivasi terakhir, yaitu penghargaan terhadap diri sendiri, berpengaruh terhadap aspek nilai dalam kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki self-respect cenderung memiliki standar kerja yang lebih tinggi, seperti menghargai waktu, menjaga integritas, dan memiliki kesadaran etika. Hal ini membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan kerja karena memiliki prinsip-prinsip dasar yang kuat.

Secara keseluruhan, hubungan positif ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya memengaruhi aspek kognitif (pengetahuan) dan psikomotorik (keterampilan), tetapi juga memengaruhi aspek afektif mahasiswa seperti sikap kerja dan nilai. Ketiga aspek ini merupakan dasar penting yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja menurut (Maulana Adi Prabowo, 2019). Jadi, motivasi bekerja bertindak sebagai faktor internal yang memperkuat seluruh komponen kesiapan kerja secara komprehensif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (R. A. Putri, 2021) yang menyatakan bahwa hasil pengolahan data pada variabel motivasi memasuki dunia kerja termasuk ke dalam kategori tinggi, berdasarkan persepsi responden. Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan teori serta penelitian

terdahulu, dapat ditegaskan bahwa motivasi memasuki dunia kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di Kota Semarang. Motivasi yang kuat membuat mahasiswa lebih terarah dalam membangun pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja secara profesional.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *T-statistics* sebesar 8.813 dengan *p-value* 0.000, yang berarti motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki mahasiswa, semakin optimal pula keterlibatan, kinerja, serta kesungguhan mereka selama menjalani PKL. Besarnya nilai *T-statistics* yang jauh melampaui batas kritis 1,96 menegaskan bahwa hubungan tersebut sangat kuat secara statistik.

Jika ditinjau dari indikator pertama motivasi, yaitu hasrat dan keinginan untuk memasuki dunia kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja cenderung memanfaatkan PKL sebagai sarana penting untuk mempelajari dunia industri secara langsung. Motivasi yang tinggi ini mendukung indikator PKL berupa memiliki pengetahuan kerja, karena mahasiswa menjadi lebih fokus, aktif bertanya, dan lebih cepat memahami proses kerja di perusahaan selama PKL berlangsung.

Indikator kedua motivasi, yaitu dorongan dan kebutuhan, terbukti berkaitan dengan kemampuan mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan kerja pada saat PKL. Dorongan internal tersebut mendorong mahasiswa untuk lebih tekun mengerjakan tugas, mencari tantangan baru, serta meminta arahan dari pembimbing lapangan. Aktivitas ini memperkaya kemampuan teknis maupun nonteknis yang tidak selalu dapat diperoleh melalui pembelajaran teori di kelas.

Indikator ketiga motivasi, yaitu harapan dan cita-cita, juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Mahasiswa yang memiliki cita-cita kerja jelas dan terarah lebih cepat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, ritme kerja, dan sistem yang berlaku di perusahaan. Kemampuan adaptasi ini merupakan salah satu indikator penting PKL menurut Elfirasari (2022), karena adaptasi yang baik akan berdampak pada kelancaran proses belajar di lapangan.

Indikator keempat, yaitu penghargaan dan penghormatan atas diri sendiri, berkontribusi pada peningkatan kemampuan mahasiswa dalam mengenal lingkungan baru secara profesional. Mahasiswa yang memiliki penghargaan diri yang baik biasanya lebih menjaga reputasi, menunjukkan kedisiplinan, mematuhi aturan, dan menghormati seluruh anggota organisasi tempat mereka PKL. Hal ini turut memperkuat indikator PKL berupa memiliki sikap kerja, yang mencerminkan etos kerja positif selama menjalani praktik.

Menariknya, hasil penelitian ini menunjukkan temuan baru (novelty) karena belum ada penelitian sebelumnya yang secara langsung meneliti hubungan antara

motivasi memasuki dunia kerja dengan pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji hubungan motivasi dengan kesiapan kerja, kinerja mahasiswa, atau hasil belajar. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah baru dengan memperluas pemahaman bahwa motivasi tidak hanya memengaruhi kesiapan kerja, tetapi juga secara nyata mempengaruhi kualitas pelaksanaan PKL.

Temuan ini memperkuat dugaan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang sangat penting dalam menentukan bagaimana mahasiswa menjalani proses belajar di dunia kerja nyata. Motivasi mempengaruhi cara mahasiswa menyerap pengetahuan, mengembangkan keterampilan, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta membentuk sikap profesional. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja, semakin baik pula kualitas pengalaman PKL yang diperoleh mahasiswa.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan terhadap Praktik Kerja Lapangan (PKL). Hal ini sekaligus memberikan implikasi bahwa institusi pendidikan perlu merancang program pembelajaran dan konseling karier yang mampu meningkatkan motivasi mahasiswa, sehingga pelaksanaan PKL dapat berlangsung lebih efektif dan memberikan manfaat yang maksimal.

4.4.3 Pengaruh Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan *T-statistics* sebesar 2.896 dan *p-value* 0.004. Ini menunjukkan bahwa pengalaman langsung di dunia kerja mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia profesional. Meskipun pengaruhnya tidak sekuat motivasi, PKL tetap menjadi faktor penting yang meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Indikator PKL berupa pengetahuan kerja memiliki kontribusi nyata terhadap pengetahuan dalam kesiapan kerja. Melalui PKL, mahasiswa belajar langsung mengenai tugas-tugas profesional, alur kerja, dan standar operasional perusahaan. Pengetahuan ini tidak dapat diperoleh secara optimal hanya melalui teori di kelas.

Indikator keterampilan kerja dalam PKL sangat berkaitan dengan indikator keterampilan pada kesiapan kerja. PKL membuat mahasiswa lebih terampil mengoperasikan alat, mengelola tugas, berkoordinasi dengan tim, hingga menyelesaikan masalah kerja. Pengalaman ini menjadi modal penting saat mereka memasuki dunia kerja sesungguhnya.

Indikator sikap mau beradaptasi selama PKL berpengaruh pada indikator kesiapan kerja berupa sikap. Mahasiswa belajar beradaptasi dengan gaya kerja supervisor, ritme kerja perusahaan, dan tuntutan profesional. Adaptasi ini melatih mereka memiliki sikap fleksibel dan responsif terhadap perubahan.

Indikator mengenal lingkungan baru dalam PKL juga memperkaya nilai kerja mahasiswa. Mereka memahami bagaimana etika kerja diterapkan dalam praktik, seperti disiplin waktu, integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini menjadi landasan penting dalam kesiapan kerja.

Indikator sikap kerja dalam PKL turut memperkuat aspek sikap dan nilai dalam kesiapan kerja. Sikap kerja yang terbentuk selama PKL misalnya ketekunan, inisiatif, dan kerja sama menjadi fondasi perilaku profesional yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Rizal Amri, Irwanto, 2022) yang menegaskan bahwa kompetensi yang tepat bagi siswa yang sedang melakukan kerja lapangan atau program magang dapat mempengaruhi kesiapan kerja para siswa ini, karena siswa SMK pada dasarnya belajar tentang keterampilan atau kompetensi tertentu untuk mendukung pekerjaan mereka. Penelitian lain oleh (Habibah & Dwijayanti, 2023) juga menyatakan bahwa Praktik Kerja Lapangan (PKL) berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui pengalaman nyata di lingkungan kerja. Melalui PKL, peserta didik memperoleh pengetahuan kerja seperti cara melayani konsumen, menawarkan produk, hingga memahami proses transaksi. Selain aspek pengetahuan, PKL juga terbukti mengembangkan berbagai soft skills, termasuk komunikasi, kreativitas, kedisiplinan, rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab profesional. Temuan sebelumnya ini memperkuat hasil penelitian saat ini bahwa PKL

memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja dengan meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills peserta didik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PKL memberi kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai kerja. Pengalaman praktis selama PKL menjadi jembatan penting yang mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia profesional secara lebih matang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKL memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan siswa di Kota Semarang. Artinya, pengalaman langsung di lapangan mampu meningkatkan pemahaman peserta didik mengenai aspek teknis, standar operasional, dan etika kerja yang diperlukan dalam dunia industri. Meskipun demikian, efektivitas PKL sangat bergantung pada kualitas implementasi, seperti bimbingan dari pihak sekolah dan perusahaan, serta relevansi bidang pekerjaan dengan kompetensi lulusan. Dengan kata lain, tanpa pelaksanaan PKL yang optimal, pengaruhnya terhadap kesiapan kerja bisa terbatas.
- Motivasi tinggi terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta didik. Motivasi yang kuat mendorong peserta didik untuk aktif belajar, berinisiatif, dan beradaptasi terhadap tuntutan dunia kerja. Namun, faktor ini juga sering dipahami sebagai variabel internal yang sulit dikendalikan secara langsung oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi harus dilakukan secara strategis melalui pembinaan karakter, penyuluhan, dan pengembangan minat sejak dini agar mampu memberikan dampak jangka panjang terhadap kesiapan peserta didik.
- Ketika dikombinasikan, pengalaman praktik melalui PKL dan motivasi peserta didik memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kesiapan kerja.

Implementasi yang sinergis dari kedua variabel ini menunjukkan bahwa peserta didik tidak hanya perlu memperoleh pengalaman praktis, tetapi juga harus memiliki motivasi yang tinggi agar pengalaman tersebut dapat diinternalisasi secara optimal sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan mental mereka dalam menghadapi dunia kerja. Keduanya harus didukung oleh sistem pendidikan yang mampu memfasilitasi pengembangan kualitas peserta didik secara menyeluruh.

5.2 Saran

- Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program Praktik Kerja Lapangan (PKL), dewan pendidikan dan penyelenggara program disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kegiatan PKL agar pengalaman yang diperoleh peserta didik menjadi lebih relevan dan mendalam sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan tugas dan kegiatan PKL agar peserta didik dapat mengaplikasikan teori yang mereka pelajari secara nyata di lapangan, serta memastikan adanya supervisi dan pendampingan dari tenaga ahli yang kompeten. Dengan demikian, pengalaman yang didapatkan akan lebih bermakna dan mampu membentuk kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- Selain itu, pihak sekolah dan lembaga terkait perlu merancang dan menerapkan strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan minat dan kesiapan peserta didik dalam memasuki dunia kerja. Strategi tersebut meliputi pengembangan program motivasi berbasis soft skills, inovasi media pembelajaran, serta pemberian insentif yang mampu membangkitkan semangat dan rasa percaya diri

peserta didik. Melibatkan peserta didik dalam proses perencanaan PKL, misalnya melalui workshop atau forum diskusi, juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap kegiatan tersebut.

- Lebih jauh lagi, kolaborasi yang erat dan berkelanjutan antara institusi pendidikan dengan pihak industri harus menjadi prioritas. Melalui kemitraan yang terstruktur dan formal, seperti penandatanganan MoU, workshop bersama, dan forum konsultasi rutin, kedua belah pihak dapat saling menyelaraskan kebutuhan dan standar kompetensi. Pihak industri dapat memberikan masukan langsung terhadap kurikulum dan proses penilaian, sehingga program PKL menjadi lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, kolaborasi ini juga membuka peluang untuk pengembangan karakter, etika kerja, dan inovasi yang nantinya akan meningkatkan daya saing peserta didik di dunia kerja.
- Agar keberlangsungan dan keberhasilan pelaksanaan PKL serta strategi motivasi tersebut dapat terus terjamin, penting untuk dilakukan evaluasi secara berkala terhadap seluruh proses dan hasilnya. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan agar program ini mampu memberikan manfaat maksimal bagi peserta didik dan seluruh pemangku kepentingan.
- Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan sinergi antara lembaga pendidikan dan industri, serta perhatian terhadap aspek motivasi dan pengalaman belajar, mampu meningkatkan kualitas peserta didik sehingga

mereka benar-benar siap dan kompeten dalam memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- Penyebaran kuesioner secara daring dan melalui teknik purposive sampling menyebabkan jumlah dan karakteristik responden yang terlibat mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi peserta PKL di Kota Semarang. Hal ini dapat mempengaruhi keberagaman data dan keterwakilan dari seluruh sub kelompok peserta PKL, sehingga potensi bias dalam hasil penelitian tetap ada

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

- Pengembangan dan validasi model teoritis yang lebih komprehensif penelitian selanjutnya perlu mengembangkan model teoritis yang mengintegrasikan variabel moderasi dan mediasi, seperti self-efficacy dan jaringan sosial, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja siswa dan mahasiswa.
- Penggunaan metode campuran (mixed methods) untuk data yang lebih mendalam disarankan untuk menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, mengungkap faktor-faktor yang tidak teridentifikasi melalui kuantitatif, dan mendukung interpretasi hasil secara kontekstual.
- Pelaksanaan studi longitudinal untuk mengamati perkembangan kesiapan kerja penelitian mendatang perlu dilakukan secara longitudinal agar dapat menelusuri

perubahan dan perkembangan kesiapan kerja peserta dari waktu ke waktu, serta memahami faktor-faktor yang berpengaruh dalam jangka panjang.

5.5 Output

Output dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak nyata sebagai berikut:

- Laporan Akademik (Skripsi): Tersusunnya laporan skripsi yang memenuhi persyaratan akademik Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang menjadi sumber referensi ilmiah.
- Rekomendasi Strategis: Pemberian rekomendasi berbasis bukti ilmiah (*evidence-based recommendation*) kepada institusi pendidikan, industri, dan pemerintah daerah Kota Semarang mengenai strategi optimalisasi program PKL dan pembinaan motivasi untuk meningkatkan kualitas Kesiapan Kerja lulusan.
- Publikasi Ilmiah: Hasil penelitian ini berpotensi dipublikasikan dalam jurnal ilmiah (nasional atau lokal) sebagai kontribusi terhadap literatur mengenai Kesiapan Kerja, terutama dalam konteks pendidikan tinggi di kota metropolitan.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Lampiran 1. 1 Kuisisioner

Responden dalam penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan agar data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan siswa atau mahasiswa yang sedang atau sudah mengikuti program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kota Semarang; dan
2. Berdomisili di Kota Semarang,
3. Bersedia menjadi responden serta mengisi kuesioner penelitian secara jujur, sukarela, dan lengkap.

Penetapan kriteria ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa responden memiliki keterlibatan langsung dalam program yang diteliti, sehingga data yang diperoleh sesuai dengan fokus variabel dalam penelitian.

Daftar Pertanyaan

1. Identitas Responden

No	Keterangan	Diisi oleh Responden
1	Nama (opsional)	_____
2	Jenis kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
3	Usia	_____ tahun

No	Keterangan	Diisi oleh Responden
4	Status	<input type="checkbox"/> Mahasiswa <input type="checkbox"/> Siswa SMK
5	Apakah Anda pernah mengikuti PKL di Kota Semarang?	<input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak

2. Kuisisioner Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
KK1 (Pengetahuan)	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya di masa depan. Saya merasa memiliki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KK2 (Keterampilan)	keterampilan kerja yang sesuai dengan bidang yang akan saya tekuni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KK3 (Sikap)	Saya memiliki sikap positif dan siap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	menghadapi tantangan dalam dunia kerja.					
	Saya memahami dan siap menerapkan nilai-nilai seperti kejujuran dan tanggung jawab di tempat kerja.					
KK4 (Nilai)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Kuisisioner variabel Praktik Kerja Lapangan (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
PKL1 (Mengetahui pengetahuan kerja)	Praktik Kerja Lapangan membantu saya memperoleh pengetahuan yang dibutuhkan di bidang pekerjaan yang akan saya jalani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PKL2 (Mempunyai	Praktik Kerja Lapangan membuat saya memiliki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	keterampilan kerja) keterampilan kerja yang lebih siap digunakan di dunia kerja.					
PKL3 (Memiliki sikap mampu beradaptasi)	Selama Praktik Kerja Lapangan, saya belajar untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PKL4 (Mengenal lingkungan baru)	Melalui Praktik Kerja Lapangan, saya menjadi lebih mengenal situasi dan budaya di tempat kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PKL5 (Memiliki sikap kerja)	Praktik Kerja Lapangan membentuk sikap kerja saya seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama tim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Kuisisioner variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
MOT1 (Hasrat dan keinginan untuk memasuki dunia kerja)	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk segera bekerja setelah menyelesaikan pendidikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOT2 (Dorongan dan harapan)	Saya terdorong untuk bekerja demi membantu diri sendiri dan keluarga di masa depan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOT3 (Harapan dan cita-cita)	Saya ingin mewujudkan cita-cita dan bekerja di bidang yang saya impikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOT4 (Penghargaan dan penghormatan atas diri)	Saya termotivasi untuk bekerja agar mendapat pengakuan dan rasa bangga terhadap diri sendiri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LAMPIRAN 2 OUTPUT OLAH DATA

Lampiran 1. 2 Hasil Pengumpulan Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	100	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	100	100%

Lampiran 1. 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	32	32%
	Perempuan	68	68%
Status	Siswa	12	12%
	Mahasiswa	63	63%
	Fresh graduate	13	13%
	Profesional	12	12%
Status Pekerjaan	Sudah bekerja	30	30%
	Belum bekerja	70	70%

Lampiran 1. 4 Variabel Praktik Kerja Lapangan

Praktik Kerja Lapangan

Indikator		SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Pengetahuan	F	53	40	5	0	2	100	4,42	Sangat tinggi
	Jumlah	265	160	15	0	2	442		
Keterampilan	F	62	32	5	1	0	100	4,55	Sangat tinggi
	Jumlah	310	128	15	2	0	455		
Cepat beradaptasi	F	59	32	8	1	0	100	4,49	Sangat tinggi
	Jumlah	295	128	24	2	0	449		
Mengenal situasi dan budaya	F	62	32	4	1	1	100	4,52	Sangat tinggi
	Jumlah	310	128	12	2	1	452		
Sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama	F	67	28	4	0	1	100	4,60	Sangat tinggi
	Jumlah	335	112	12	0	1	460		
Rata-rata								4,51	Sangat tinggi

Lampiran 1.5 Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi Memasuki Dunia Kerja									
Indikator		SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Keinginan	F	65	23	9	1	2	100	4,48	Sangat tinggi
	Jumlah	325	92	27	2	2	448		

Dorongan dan kebutuhan	F	61	30	7	1	1	100	4,49	Sangat tinggi
	Jumlah	305	120	21	2	1	449		
Harapan dan cita-cita	F	63	27	8	1	1	100	4,50	Sangat tinggi
	Jumlah	315	108	24	2	1	450		
Penghargaan dan penghormatan diiri	F	57	33	7	3	0	100	4,44	Sangat tinggi
	Jumlah	285	132	21	6	0	444		
Rata-rata								4,48	Sangat tinggi

Lampiran 1. 6 Variabel Kesiapan Kerja

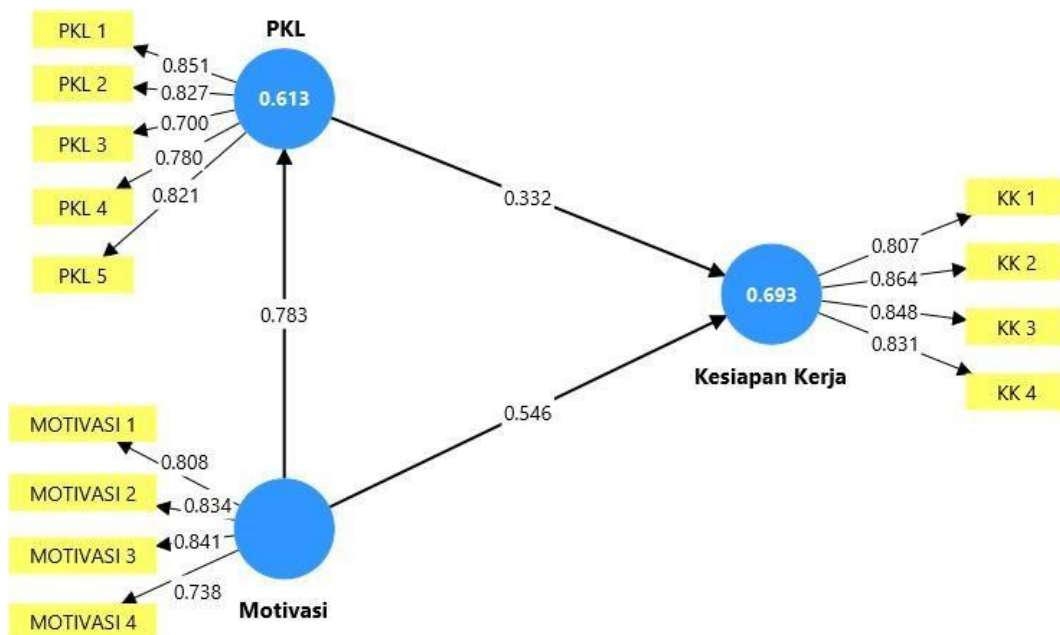
Indikator	Kesiapan Kerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori	
	SS	S	N	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Pengetahuan	F	47	40	11	1	100	4,31	Sangat tinggi	
	Jumlah	235	160	33	2	1	431		
Keterampilan	F	44	38	16	0	2	100	4,22	Sangat tinggi
	Jumlah	220	152	48	0	2	422		
Sikap	F	56	31	11	1	1	100	4,40	Sangat tinggi
	Jumlah	280	124	33	2	1	440		
Nilai	F	64	29	3	3	1	100	4,52	Sangat tinggi
	Jumlah	320	116	9	6	1	452		

Rata-rata

4,36

Sangat
tinggi

Lampiran 1. 7 Outer Model



Lampiran 1. 8 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	PKL
KK 1	0.807		
KK 2	0.864		
KK 3	0.848		
KK 4	0.831		
MOTIVASI 1		0.808	
MOTIVASI 2		0.834	
MOTIVASI 3		0.841	
MOTIVASI 4		0.738	

PKL 1	0.851
PKL 2	0.827
PKL 3	0.700
PKL 4	0.780
PKL 5	0.821

Lampiran 1. 9 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	PKL
KK 1	0.807	0.588	0.563
KK 2	0.864	0.701	0.649
KK 3	0.848	0.702	0.675
KK 4	0.831	0.700	0.650
MOTIVASI 1	0.653	0.808	0.574
MOTIVASI 2	0.687	0.834	0.653
MOTIVASI 3	0.689	0.841	0.690
MOTIVASI 4	0.564	0.738	0.603
PKL 1	0.662	0.685	0.851
PKL 2	0.623	0.642	0.827
PKL 3	0.540	0.553	0.700
PKL 4	0.550	0.613	0.780
PKL 5	0.647	0.623	0.821

Lampiran 1. 10 Hasil Fornell–Larcker Uji Discriminant Validity

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	Pkl
Kesiapan Kerja	0.838		
Motivasi	0.806	0.806	
Pkl	0.760	0.783	0.798

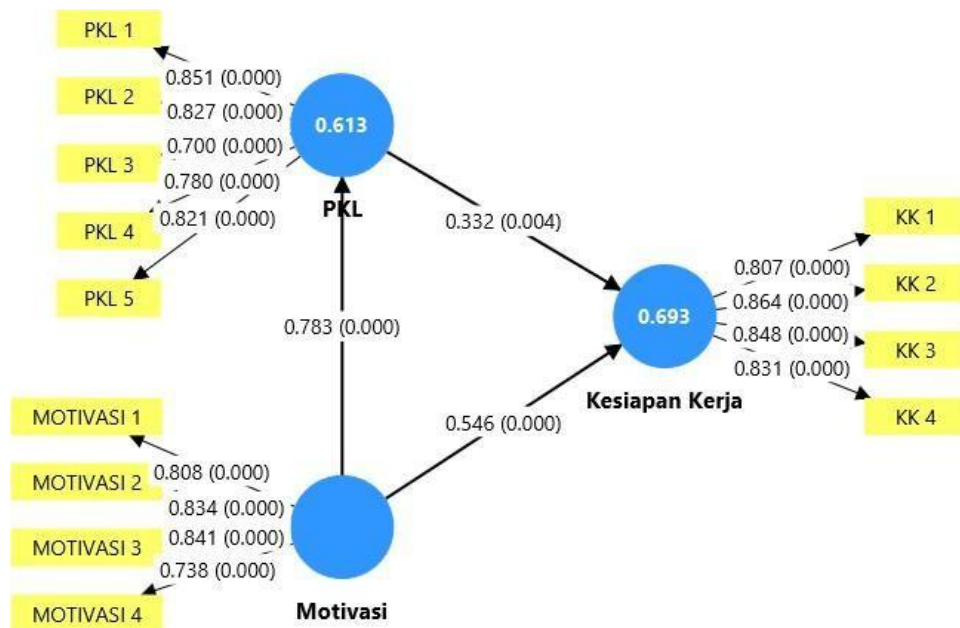
Lampiran 1. 11 Hasil Uji Composite Reliability

Indikator	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kesiapan Kerja	0.858	0.862	0.904
Motivasi	0.819	0.825	0.881
PKL	0.856	0.861	0.897

Lampiran 1. 12 Hasil Uji Average Variance Extracted

Indikator	Average variance extracted (AVE)
Kesiapan Kerja	0.702
Motivasi	0.650
PKL	0.636

Lampiran 1. 13 Inner Model



Lampiran 1. 14 Hasil Uji R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.693	0.687
PKL	0.613	0.609

Lampiran 1. 15 Hasil Uji Q² (Predictive Relevance)

Indikator	Q ² predict	RMSE	MAE
Pkl	0.611	0.675	0.464
Kesiapan Kerja	0.657	0.619	0.486

Lampiran 1. 16 Hasil Uji Effect Size F2

Indikator	Kesiapan Kerja	Motivasi	PKL
Kesiapan Kerja			
Motivasi	0.375		1.586
PKL	0.139		

Lampiran 1. 17 Hasil Path Coeficient Botsrapping Dirrect Effect

Indikator	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Motivasi -> Kesiapan Kerja	0.546	0.537	0.111	4.937	0.000
Motivasi -> PKL	0.783	0.766	0.089	8.813	0.000
PKL -> Kesiapan Kerja	0.332	0.334	0.115	2.896	0.004

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa, N. (2020). *Pengaruh hasil belajar praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan*. 6(1), 8–15.
- Fitria, L., & Kurniawati, D. (2018). *HUBUNGAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII TEKNIK KOMPUTER DAN INFORMATIKA SMK N 2 PADANG*. 5(1), 43–51.
- Ghozali, I. ;Karlina A. K. (2023). *Partial Least Squares konsep, teknik dan aplikasi*.
- Habibah, I. F., & Dwijayanti, R. (2023). *PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL), SELF-EFFICACY, DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA SMKN*. 11(2).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling- based discrete choice modeling : an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Kailan, F., Winatha, I. K., & Rahmawati, F. (2019). *The Effect of Fieldwork Practices , Information on the World of Work and Motivation to Enter the World of Work on Job Readiness*. 7(1), 42–47.
- Kusnaeni, Y., & Martono, S. (2016). *Economic Education Analysis Journal*. 5(1), 16–29.
- Liyasari, N., & Suryani, N. (2022). *Pengaruh Praktik Kerja Lapangan , Motivasi*

Memasuki Dunia Kerja , dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Sekolah Menengah Kejuruan adalah menganalisis pengaruh praktik kerja lapangan- Penelitian kuantitatif ini menggunakan perhitungan SPSS for win-. 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i1.59276>

Maulana Adi Prabowo, R. S. (2019). *Economic Education Analysis Journal*. 8(3), 1001–1015. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35721>

Muhammad Rizky Adi Nugroho, Wiedy Murtini, A. S. (2020). *PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA DI SMK NEGERI 3 SURAKARTA*. 4(1), 1–10.

Naeli, F., & Sudarma, K. (2017). *Economic Education Analysis Journal*. 6(2), 421–432.

Oktavia, E. N., & Iryanti, E. (2025). *The Influence Of Self-Efficacy , Work Motivation , And Field Work Practice (PKL) On Students ' Work Readiness At SMKN 1 Mojokerto Pengaruh Self Efficacy , Motivasi Kerja , Dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Di SMKN 1 Mojokerto*. 6(4), 6671–6680.

Putri, A. D. (2024). *Hard Skill , Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung*. 14(1), 20–32.

Putri, R. A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI (PRAKERIN) TERHADAP KESIAPAN KERJA “ Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan*

Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin). 18(02), 179–187.

Rahayu, S., Rahmiyati, E., & Wiharja, H. (2020). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA. 1*, 11–18.

<https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>

Rahmawati, D., Farida, A., & Rohma, W. N. (2022). *Implementasi Praktik Kerja Lapangan Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta 1 Universitas Negeri Jakarta , Indonesia Universitas Negeri Jakarta , Indonesia Universitas Negeri Jakarta , Indonesia Universitas Negeri Jakarta , Indonesia Universitas Negeri Jakarta , Indonesia Implementation of Field Work Practices During the Covid-19 Pandemic Period on Work Readiness of Students of the Jakarta State University Education Management Study Program. 9(1).*

Rizal Amri, Irwanto, D. A. (2022). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. 4*, 752–764.

Samsudin, A., & Januar, S. (2024). *Sistem Informasi Praktik Kerja Lapangan Berbasis Web Studi Kasus : (SMK Wyata Dharma). 2(2)*, 289–300.

Sari, Y. P., & Mariyanti, E. (2024). *Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. 4(1)*, 141–149.

SIMANUNGKALIT, N. N. (2023). *Laporan praktik kerja lapangan pada kantor badan pengawasan keuangan dan pembangunan perwakilan provinsi*

sumatera selatan bagian akuntabilitas pemerintahan daerah.

Sinta, T., Praktek, P., Lapangan, K., Memasuki, M., & Kerja, D. (2020).

Economic Education Analysis Journal. 9(2), 391–404.

<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>

Sugiyanto, A. R., & Harnanik. (2016). *PENGARUH MINAT KERJA, PRESTASI*

BELAJAR DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP MOTIVASI

SISWA SMK MEMASUKI DUNIA KERJA. 5(2), 428–440.

Susilo, S. M. (2020). *Pengaruh Praktik Kerja Industri , Informasi Dunia Kerja*

Dan Motivasi Me- masuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa.

1(3), 290–296. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46701>

