

## LAPORAN TUGAS AKHIR

# **Pengaruh *On The Job Training* dan Kemampuan *Trainee* di Hotel Shangri-La Jakarta terhadap Kesiapan Kerja**

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Terapan**



**Disusun oleh:**

**FARHAN NURMANSYAH**

**NIM : 21700020**

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN**

**JURUSAN PARIWISATA**

**POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF**

**JAKARTA**

**2025**

## LAPORAN TUGAS AKHIR

# **Pengaruh *On The Job Training* dan Kemampuan *Trainee* di Hotel Shangri-La Jakarta terhadap Kesiapan Kerja**

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Terapan**



**Disusun oleh:**

**FARHAN NURMANSYAH**

**NIM : 21700020**

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN**

**JURUSAN PARIWISATA**

**POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF**

**JAKARTA**

**2025**

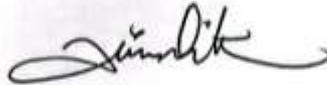
## LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : Pengaruh On The Job Training Dan Kemampuan Trainee Di Hotel Shangrila Jakarta Terhadap Kesiapa Kerja  
Penulis : Farhan Nurmansyah  
NIM : 21700020  
Program Studi : D-IV Pengelolaan Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata

Tugas Akhir ini telah dipertanggungjawabkan di hadapan Tim Penguji Tugas Akhir di kampus Politeknik Negeri Media Kreatif pada hari Selasa tanggal 22 Juli tahun 2025.

Disahkan oleh:

Ketua Penguji,



Anindita Budi Astuti, SE., MM.  
NIP. 198103052008122001

Anggota 1



Swastono Putro Pirastyo, S.Par., M.Par  
NIP.198804112020121008

Anggota 2



Liza Amalia Putri, SS.,M.A.  
NIP.198103052008122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pariwisata



Maria Ulfah Catur Afriasih, S.Pd., M.M.  
NIP. 198605092019032011

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : Pengaruh *On The Job Training* dan Kemampuan  
*Trainee* di Hotel Shangri-La Jakarta Terhadap Kesiapan  
Kerja  
Penulis : Farhan Nurmansyah  
NIM : 21700020  
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata

Tugas Akhir ini telah diperiksa dan disetujui untuk disidangkan.

Ditandatangani di Jakarta, 19 Juni 2025.

Dosen Pembimbing 1



Liza Amalia Putri, S.S., M.A  
NIP. 198406262019032013

Dosen Pembimbing 2



Carissa Dwilanusantya, S.K.M., M.Si  
NIP. 199006032020122013

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Pengelolaan Perhotelan



Fristi Bellia Annishia, S.K.M., M.Par., M.M.  
NIP. 198809082022032008

## PERNYATAAN ORIGINALITAS TA DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farhan Nurmansyah  
NIM : 21700020  
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Tahun Akademik : 2024/2025

dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya dengan judul:

Pengaruh *On The Job Training* Dan Kemampuan *Trainee* Terhadap Kesiapan Kerja

**adalah original, belum pernah dibuat oleh pihak lain, dan bebas dari plagiarisme.**

Bilamana pada kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenarnya.

Jakarta,

Yang menyatakan,



Farhan Nurmansyah  
NIM: 21700020

## PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas academica Politeknik Negeri Media Kreatif, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farhan Nurmansyah  
NIM : 21700020  
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Tahun Akademik : 2024/2025

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik Negeri Media Kreatif **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *On The Job Training* Dan Kemampuan *Trainee* Terhadap Kesiapan Kerja

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Politeknik Negeri Media Kreatif berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptaan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta,

Yang menyatakan,



Farhan Nurmansyah  
NIM: 21700020

## **ABTRACT**

*This study aims to analyze the influence of On The Job Training (OJT) and trainee capability on the job readiness of student interns at Hotel Shangri-La Jakarta. The research adopts a quantitative associative approach with the assistance of SPSS version 25. The sample consisted of 55 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and multiple linear regression analysis. The results show that simultaneously, OJT and trainee capability have a significant influence on job readiness. However, partially, only trainee capability has a positive and significant effect, while OJT does not significantly influence job readiness. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 82.2% indicates that the majority of the variation in job readiness is explained by the two variables. These findings suggest that job readiness is more strongly influenced by internal factors such as diligence, satisfaction, and motivation during training rather than the technical aspects of the training program itself.*

**Keywords:** *On The Job Training, Trainee Ability, Job Readiness*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *On The Job Training* (OJT) dan kemampuan trainee terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Jumlah responden sebanyak 55 orang yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert, dan data dianalisis melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, OJT dan kemampuan trainee berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan. Namun secara parsial, hanya kemampuan trainee yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan OJT tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 82,2% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti kesungguhan, kepuasan, dan motivasi peserta selama pelatihan, dibandingkan dengan aspek teknis dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri.

**Kata Kunci:** *On The Job Training, Kemampuan Trainee, Kesiapan Kerja*

## PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kekuatan, kemampuan, dan kesabaran kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *On The Job Training* Dan Kemampuan *Trainee* Terhadap Kesiapan Kerja”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.Tr.Par. pada program Diploma IV (D4) Jurusan Pariwisata, Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta Tahun Akademik 2024 / 2025.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada orang tua yang telah mendukung penuh di setiap perkuliahan dari awal hingga akhir. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini :

1. Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan, kesabaran, dan kesehatan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Dr. Tipri Rose Kartika, M.M. selaku Direktur Politeknik Negeri Media Kreatif.
3. Dr. Handika Dany Rahmayanti, M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik.
4. Maria Ulfah Catur Afriasih, S.Pd., M.M., selaku Ketua Jurusan Pariwisata
5. Swastono Putro Pirastyo, S.Par., M.Par., selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata
6. Fristi Bellia Annishia, S.K.M., M.Par., M.M., selaku Koordinator Program Studi
7. Lu'luwatin Rosdiana Aprilia S.Pd., M.M. Par., Sekretaris Program Studi Pengelolaan Perhotelan.
8. Liza Amalia Putri, S.S., M.A selaku Dosen Pembimbing Pertama Skripsi
9. Carissa Dwilanisusantya, S.K.M., M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua Skripsi
10. Para dosen dan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta yang telah membimbing dan mengajari penulis dengan ilmu dan karakter selama ini
11. Putri Sri Rahmawani, selaku staf administrasi Program Studi Pengelolaan Perhotelan yang telah melayani dan mengarahkan penulis selama perkuliahan di Program Studi Pengelolaan Perhotelan
12. Kepada orang tua saya penulis ingin mempersembahkan karya ini untuk kedua orang tua kandung penulis, Alm. Bapak Supriyanto dan almh. Ibu Nani Sumarni, yang telah berpulang ke rahmatullah. Meski tidak lagi hadir secara fisik, doa dan semangat dari mereka senantiasa hidup dalam hati penulis.
13. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan penghormatan setulusnya kepada Bapak Arifin dan Ibu Tunirah, yang telah dengan penuh kasih dan

kesabaran membesarkan serta mendidik penulis hingga dapat mencapai titik ini. Peran dan cinta yang telah diberikan tak ternilai dan akan selalu penulis kenang sepanjang hidup.

14. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tulus kepada abang, kakak, dan seluruh keluarga tercinta atas cinta, doa, serta dukungan yang tak pernah putus.
15. Kepada temanku *Racing* Mandalika (Thalia dan Fira) terima kasih telah menjadi teman terbaik, tempat berbagi tawa, cerita, dan semangat selama perjalanan kuliah ini.
16. Kepada geng “rumah neneu” teman pertama yang mewarnai awal perjalanan kuliah hingga kini, terima kasih atas pertemanan yang tulus, kenangan indah, dan dukungan yang tak ternilai.
17. Kepada teman-teman *Geng Minggu*, terima kasih telah menjadi bagian dari hari-hari hangat di kampus, penuh tawa, cerita, dan semangat.
18. Kepada teman-teman seperjuangan skripsi, terima kasih atas saling dukung dan semangatnya. Perjuangan ini jadi lebih berarti karena ada kalian
19. Kepada yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
20. Terima kasih banyak untuk Hindia, Feast, dan Perunggu. Lagu-lagu kalian nggak cuma jadi pengiring, tapi juga memberi semangat dan ketenangan saat skripsi terasa berat. Setiap lirik dan melodi kalian ngingetin aku untuk terus berjuang, nggak gampang nyerah.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan semoga dapat memberi manfaat informasi dan pengalaman bagi setiap pembaca. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai bekal penulis di masa mendatang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang terkait.

Jakarta, 20 Juni 2025  
Penulis,

Farhan Nurmansyah  
NIM : 21700020

## DAFTAR ISI

LAPORAN TUGAS AKHIR.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TUGAS AKHIR.....	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS TA DAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iv
<i>ABTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
A. Kajian Teori.....	9
B. Hasil Penulisan Yang Relevan.....	21
C. Kerangka Berpikir.....	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penulisan .....	26
C. Populasi dan Sampel Penulisan.....	26
D. Definisi Operasional Variabel .....	27
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	31

F. Validitas dan Realibitas Instrumen .....	32
G. Teknis Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan.....	55
C. Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan .....	61
B. Implikasi.....	63
C. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	23
Gambar 2. Hasil Uji heterokedastisitas .....	52
Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F .....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Nilai Evaluasi <i>Trainee</i> Per <i>Departement</i> .....	3
Tabel 2. Kategori Penilaian .....	4
Tabel 3. Penelitian Relevan.....	21
Tabel 4. Variable, Sub Variable, Indikator Skala Pengukuran.....	28
Tabel 5. Variable, Sub Variable, Indikator Skala Pengukuran.....	29
Tabel 6. Variable, Sub Variable, Indikator Skala Pengukuran.....	30
Tabel 7. Penilaian Kuesioner.....	31
Tabel 8. Uji Validitas OJT (X1) .....	34
Tabel 9. Uji Validitas kemampuan <i>Trainee</i> (X2).....	35
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	36
Tabel 11. Skala Ukuran Kemantapan .....	37
Tabel 12. Hasil Uji Reabilitas OJT .....	37
Tabel 13. Hasil Uji Reabilitas kemampuan.....	38
Tabel 14. Hasil Uji Reabilitas kesiapan Kerja .....	39
Tabel 15. Hasil Rekapitulasi Nilai Rata-Rata OJT.....	44
Tabel 16. Hasil Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kemampuan <i>Trainee</i> .....	46
Tabel 17. Hasil Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kesiapan Kerja.....	48
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
Tabel 20. Hasil Uji linear Berganda Uji T .....	53
Tabel 21. Hasil Uji koefisien determinasi .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Diri Mahasiswa .....	70
Lampiran 2. Kartu Pembimbing 1.....	71
Lampiran 3. Kartu Pembimbing 2.....	72
Lampiran 4. Dokumentasi Seminar Proposal.....	73
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	74
Lampiran 6. Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 7. Tabulasi Responden .....	80
Lampiran 8. Output SPSS .....	84
Lampiran 9. R Tabel.....	87
Lampiran 10. T-Tabel.....	88
Lampiran 11. F-Tabel.....	89
Lampiran 12. Sertifikat Magang .....	90

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang berkembang pesat, persaingan di dunia kerja semakin ketat. Perusahaan tidak hanya mencari sumber daya manusia dengan kualifikasi akademik yang baik, tetapi juga mengutamakan pengalaman kerja yang relevan. Terutama pada sektor jasa, khususnya industri perhotelan, pendidikan dan pengalaman kerja menjadi faktor utama dalam proses seleksi tenaga kerja. Meskipun latar belakang pendidikan sering menjadi pertimbangan awal, pengalaman kerja yang relevan dinilai lebih menentukan dalam penilaian kesiapan calon karyawan. Keterlibatan langsung dalam dunia kerja melatih individu dalam hal interaksi dengan tamu, penyelesaian masalah secara efektif, serta adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja.

Salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja yaitu melalui program kegiatan *On The Job Training* (OJT). Program ini memberikan kesempatan bagi peserta pelatihan untuk terlibat secara langsung dalam aktivitas kerja nyata, sehingga dapat mengembangkan keterampilan teknis serta memahami algoritma budaya kerja. Menurut (Pujiyanto dan Arief, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari program kegiatan OJT ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan kontribusinya sebesar 59,91% terhadap variabel kesiapan kerja.

Namun demikian, pengaruh OJT terhadap kesiapan kerja tidak berlaku merata bagi seluruh peserta. Faktor individual seperti kemampuan *trainee*

menjadi aspek penting yang memengaruhi seberapa besar manfaat yang diperoleh dari program pelatihan. Kemampuan tersebut meliputi motivasi, keinginan belajar, kesungguhan, serta kepuasan selama proses pelatihan berlangsung. Menurut studi (Omar et al, 2019) menunjukkan bahwa meskipun kemampuan teknis penting, pengembangan *soft skills* seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan juga sangat memengaruhi kesiapan kerja. Namun sayangnya, aspek tersebut sering kurang dikembangkan selama OJT. Penelitian yang dilakukan (Pradini, 2017) turut mendukung hal ini, di mana kemampuan individu dalam memasuki dunia kerja tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kesiapan kerja jika tidak disertai pengalaman praktik yang memadai.

Berdasarkan pemikiran tersebut, kemampuan *trainee* menjadi salah satu faktor penting yang secara langsung dapat memengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan. *Trainee* dengan tingkat kemampuan yang tinggi, seperti motivasi, keinginan belajar, dan kesungguhan, cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja karena mampu menyerap pengalaman OJT secara maksimal. Oleh karena itu, selain OJT, kemampuan *trainee* juga perlu diperhatikan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Meskipun penelitian sebelumnya umumnya mengkaji kesiapan kerja peserta OJT dari berbagai latar belakang, termasuk siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada mahasiswa dari jenjang pendidikan tinggi, seperti Universitas, Politeknik, dan Sekolah Tinggi, karena kelompok ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan siswa

SMK, baik dari segi tingkat intelektual, kematangan berpikir, maupun kesiapan mental dalam menghadapi dunia kerja.

Hotel Shangri-La Jakarta, sebagai hotel bintang lima yang berlokasi di ibu kota, secara rutin menyelenggarakan program OJT bagi mahasiswa dari berbagai institusi pendidikan. Program ini bertujuan memberikan pemahaman menyeluruh mengenai dunia kerja di industri perhotelan. Keberhasilan program ini tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaannya, tetapi juga oleh sejauh mana *trainee* mampu menyerap pengalaman dan keterampilan yang diperoleh selama masa pelatihan.

Untuk menjaga kualitas pelaksanaan OJT, hotel ini melakukan evaluasi berkala terhadap *trainee* melalui supervisor di masing-masing departemen. Penilaian meliputi berbagai aspek, mulai dari kedisiplinan, keterampilan teknis, tanggung jawab, hingga kemampuan beradaptasi. Hasil evaluasi tersebut dapat dilihat pada data nilai *trainee* periode Juli 2024 hingga Januari 2025 yang tercantum dalam Tabel 1

**Tabel 1. Data Nilai Evaluasi *Trainee* Per Departement**

No.	<i>Departement</i>	Jumlah <i>Trainee</i>	Rata-rata nilai
1.	<i>Back of The House &amp; Enggenering</i>	16	46/50
2.	<i>Front Office &amp; Houskepping</i>	17	44/50
3.	<i>Cullinary</i>	20	43/50
4.	<i>Cullinary pastry</i>	19	43/50
5.	<i>FB Service</i>	18	44/50

Sumber data di dapatkan dari hotel shangri-la dan di olah oleh penulis

**Tabel 2. Kategori Penilaian**

<b>No.</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
1.	<30	<i>Need improvement</i>
2.	30-36	<i>Average</i>
3.	37-44	<i>Good</i>
4.	45- 50	<i>Excelient</i>

Sumber data di dapatkan dari hotel shangri-la Jakarta

Berdasarkan data tersebut, rata-rata nilai *trainee* menunjukkan kategori *Good* hingga *Excellent*. Evaluasi ini menilai aspek-aspek seperti kedisiplinan, keterampilan teknis, kualitas pelayanan, serta sikap profesional selama masa OJT. Namun, berdasarkan observasi penulis di lapangan, terdapat perbedaan antara hasil penilaian dengan kondisi di lapangan. Rutinitas pekerjaan peserta yang cenderung berulang dan monoton menyebabkan kemampuan individu tidak berkembang secara optimal. Selain itu, terdapat kecenderungan dari sebagian staf hotel untuk tidak memberikan evaluasi atau umpan balik secara langsung terhadap kesalahan yang dilakukan oleh *trainee*, karena adanya kekhawatiran bahwa tindakan tersebut dapat menimbulkan persepsi negatif atau dianggap menyinggung perasaan peserta pelatihan. Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran menjadi kurang maksimal, meskipun secara administratif nilai yang diberikan cukup tinggi.

Dengan mempertimbangkan pentingnya pengalaman praktik serta adanya indikasi bahwa kemampuan individu juga memiliki kontribusi langsung terhadap kesiapan kerja, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam melalui penelitian berjudul **"Pengaruh On The Job Training (OJT) dan**

**Kemampuan Trainee di Hotel Shangri-La Jakarta terhadap Kesiapan Kerja."** Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai sejauh mana program OJT dan kemampuan *trainee* berkontribusi terhadap kesiapan kerja, khususnya di lingkungan perhotelan berbintang seperti Hotel Shangri-La Jakarta. Dengan mengkaji kedua variabel ini secara bersamaan, diharapkan dapat ditemukan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan kontekstual, serta menjadi bahan evaluasi bagi institusi pendidikan maupun industri dalam menyiapkan tenaga kerja yang benar-benar siap menghadapi tantangan dunia kerja yang sesungguhnya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Stagnasinya peserta pelatihan dalam proses belajar karena mengerjakan rutinitas yang sama, membuat terhambatnya pengembangan keterampilan baru dan mengurangi efektivitas pembelajaran, sehingga menurunkan kesiapan kerja peserta.
2. Perbedaan perlakuan dalam pemberian tugas antara karyawan dan peserta pelatihan menyebabkan terbatasnya pengalaman kerja yang diperoleh peserta, sehingga tidak optimal dalam memahami realitas dunia kerja.
3. Motivasi *trainee* yang fluktuatif sehingga menghambat proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan untuk siap bekerja.

4. Kurangnya umpan balik membuat *trainee* sulit mengevaluasi diri, sehingga perkembangan kemampuan dan kesiapan kerja terhambat.

### C. Batasan masalah

Dari identifikasi di atas, dalam penelitian ini penulis membatasi pada mahasiswa yang mengikuti program *On The Job Training* (OJT) di Hotel Shangri-La Jakarta, tanpa melibatkan peserta magang dari jenjang pendidikan lain seperti SMK. Fokus penelitian mencakup pengaruh OJT dan kemampuan *trainee* sebagai variabel independen terhadap kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Kemampuan *trainee* diukur berdasarkan dimensi keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan rencana analisis menggunakan regresi linier berganda serta analisis deskriptif untuk mengidentifikasi hambatan yang dialami peserta selama pelaksanaan OJT.

### D. Rumusan Masalah

1. Apakah *On The Job Training* (OJT) berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta?
2. Apakah kemampuan *trainee* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta?
3. Apakah *On The Job Training* (OJT) dan kemampuan *trainee* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta?

## **E. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh *On The Job Training* (OJT) terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh kemampuan *trainee* terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh *On The Job Training* (OJT) dan kemampuan *trainee* secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta.

## **F. Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh *On The Job Training* dan kemampuan *trainee* terhadap kesiapan kerja di industri perhotelan. Temuan dari penelitian ini juga dapat menambah referensi akademik yang membahas efektivitas pelatihan kerja serta peran faktor internal individu dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, terutama pada konteks mahasiswa pendidikan tinggi di Indonesia..

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Hotel Shangri-La Jakarta dalam mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program OJT dan mempertimbangkan kemampuan *trainee* sebagai aspek penting

dalam peningkatan kesiapan kerja. Informasi yang diperoleh diharapkan dapat digunakan untuk merancang strategi pelatihan yang lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan operasional di lingkungan industri perhotelan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. *On The Job Training* (OJT)

*On The Job Training* merupakan metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja dengan tujuan memberikan pengalaman praktis bagi peserta pelatihan. Menurut (Ibrahim et al, 2020), OJT terjadi di lingkungan kerja reguler karyawan, memungkinkan peserta memperoleh semua keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Metode ini memungkinkan peserta untuk belajar sambil bekerja serta mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan industri mereka. Melalui kegiatan OJT, peserta memiliki kesempatan untuk memahami dinamika dunia kerja secara langsung, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan mereka.

Metode pelatihan *On The Job Training* (OJT) umumnya dilaksanakan langsung di lingkungan kerja, di mana peserta diberikan tugas-tugas nyata untuk dikerjakan. Pendekatan ini memberikan manfaat yang signifikan bagi mahasiswa yang ingin terjun langsung ke industri perhotelan. Melalui OJT, mahasiswa dapat menerapkan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari di kelas ke dalam praktik kerja yang sesungguhnya, sehingga mereka dapat memahami dinamika dunia kerja secara langsung.

Menurut (Sihombing *et al*, 2023), OJT memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan industri perhotelan, serta membantu mereka dalam membangun hubungan profesional yang akan berguna di masa depan. Selain itu, OJT juga berfungsi sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan industri, memungkinkan institusi akademik untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi persaingan di dunia kerja. Melalui pengalaman langsung di tempat kerja, mahasiswa dapat membentuk keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses di industri perhotelan.

Kegiatan OJT ini memiliki beberapa manfaat bagi yang mengikuti pelatihan ini:

a. Penerapan Teori ke Praktik Nyata

OJT memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari di kelas ke dalam situasi kerja yang nyata. Hal ini membantu mereka memahami bagaimana konsep-konsep akademik diaplikasikan dalam operasional sehari-hari di industri perhotelan. Menurut (Ellie Richards, 2023), OJT membantu mahasiswa memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja di lingkungan profesional.

b. Pengembangan keterampilan yang praktis melalui OJT

Melalui OJT, mahasiswa dapat mengasah keterampilan praktis yang krusial dalam operasi perhotelan, seperti pelayanan tamu,

manajemen sistem hotel, dan penanganan masalah. Pelatihan ini juga membantu mereka memahami alur kerja dan standar operasional yang berlaku di industri. Menurut artikel dari (SafetyCulture, 2024), pengalaman praktis dari pelatihan di tempat kerja membantu peserta pelatihan mempertahankan lebih banyak pengetahuan, yang meningkatkan efektivitas mereka dalam kondisi kerja nyata.

c. Pengenalan lingkungan kerja

OJT memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk merasakan langsung atmosfer dan budaya kerja di industri perhotelan. Pengalaman ini membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan memahami ekspektasi profesional yang ada. Menurut artikel dari (Pilot, 2024), pelatihan di tempat kerja meningkatkan kemampuan kerja dengan menawarkan praktik langsung dan mendukung peserta dalam membangun kepercayaan diri, kemahiran keterampilan, dan adaptabilitas di berbagai lingkungan kerja.

d. Peningkatan percaya diri

Dengan terlibat langsung dalam tugas-tugas profesional, mahasiswa dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan kerja. Pengalaman ini juga membantu mereka merasa lebih siap dan kompeten saat memasuki dunia kerja setelah lulus. Menurut (Magazine, 2023) *On The Job Training* membantu mahasiswa merasa seperti bagian dari tim sejak awal, yang secara

signifikan meningkatkan kepercayaan diri mereka menghadapi tantangan profesional. Dari manfaat kegiatan OJT tersebut, kegiatan OJT ini memiliki tujuan yang pastinya untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan dengan menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Mengembangkan keterampilan teknis yang di perlukan dalam pekerjaan
- b. Meningkatkan pemahaman terhadap budaya dan lingkungan kerja.
- c. Memperkuat efikasi diri peserta pelatihan dalam menghadapi tantangan kerja
- d. Memberikan pengalaman nyata dalam dunia kerja yang dapat meningkatkan daya saing peserta di pasar tenaga kerja.

Manfaat serta tujuan dari adanya program kegiatan OJT ini bisa membantu dan memberikan pengalaman untuk peserta pelatihan lebih siap menghadapi dunia kerja, oleh karena itu di Hotel Shangri-La Jakarta membuat serta merancang program OJT ini dengan memberikan kesempatan peserta untuk mengikuti di berbagai departemen yang ada di Hotel Shangri-La Jakarta seperti *Room division, culinary, from back the house*. Program kegiatan OJT ini berlangsung beberapa bulan, di mana peserta pelatihan mendapatkan pembelajaran langsung dari profesional hotel berpengalaman. Menurut laporan internal di Hotel Shangri-la Jakarta program kegiatan OJT di hotel ini berfokus pada pengembangan

keterampilan pelayanan, komunikasi, dan pengelolaan tamu, yang semuanya merupakan hal penting dalam industri perhotelan.

Pada penelitian ini penulis mengacu pada penelitian (Dessler, 2020), dalam mengukur indikator OJT, berikut indikatornya:

- a. Program pelatihan yang diberikan, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan industri perhotelan.
- b. Metode pelatihan (teori dan praktik), perpaduan antara pembelajaran di kelas dan pengalaman langsung di lapangan.
- c. Durasi pelatihan, lama waktu pelatihan yang mencukupi untuk mengembangkan kompetensi.
- d. Evaluasi pelatihan, penilaian terhadap efektivitas pelatihan dan pencapaian peserta.

## **2. Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah faktor kunci yang menentukan kesiapan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Kemampuan ini mencakup keterampilan, pengetahuan, serta sikap profesional yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dalam industri perhotelan, pengalaman langsung seperti program *On The Job Training* (OJT) menjadi sarana penting bagi individu untuk memahami lingkungan kerja dan meningkatkan keterampilan praktis yang diperlukan.

Menurut penelitian (Sihombing, 2023), kepuasan mahasiswa terhadap program OJT berdampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan praktis dan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Dari hasil evaluasi terhadap 178 mahasiswa, ditemukan bahwa pengalaman langsung di industri perhotelan melalui OJT membantu mereka mengembangkan keterampilan teknis dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja langsung sangat berperan dalam membentuk kesiapan individu dalam menghadapi berbagai situasi di dunia kerja.

Pada penelitian (Wahyuni dan Rachmawati, 2022) mengelompokkan kemampuan kerja ke dalam beberapa fungsi penting, seperti penguasaan teknis, kecakapan sosial, kemampuan berpikir kritis, serta fleksibilitas dalam bekerja. Penguasaan teknis mencerminkan keterampilan seseorang dalam menjalankan prosedur, alat, dan tugas sesuai dengan bidang kerjanya. Sementara itu, kecakapan sosial berkaitan dengan kemampuan membangun komunikasi efektif, bekerja sama dalam tim, dan menjalin hubungan kerja yang baik.

Selain itu kemampuan berpikir logis dan menyelesaikan masalah menjadi komponen penting dari kesiapan kerja, terutama dalam industri jasa seperti perhotelan yang sering menuntut pengambilan keputusan cepat dan akurat, pada penelitian (Prasetyo dan Maulidina , 2024) menekankan bahwa individu yang mampu berpikir secara sistematis serta mudah beradaptasi terhadap perubahan akan lebih siap bersaing di dunia kerja. Di sisi lain, fleksibilitas kerja juga menjadi bagian penting dari kemampuan kerja. Hal ini merujuk pada kesiapan seseorang untuk menjalankan berbagai tugas dalam situasi yang dinamis. Menurut (Yuliani, Y & Inzani,

F, 2022) fleksibilitas merupakan kompetensi yang sangat diperlukan di tengah perubahan industri yang terus berkembang.

Menurut penelitian (Sembiring, *et al*, 2021) mengidentifikasi empat aspek utama yang menjadi indikator kemampuan kerja seseorang, yaitu:

a. Keinginan

Menggambarkan motivasi seseorang untuk bekerja dan mengembangkan diri di bidang yang ditekuni. Keinginan yang tinggi mencerminkan tekad seseorang untuk sukses dalam kariernya.

b. Kesungguhan

Menunjukkan tingkat komitmen dan dedikasi individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Kesungguhan yang tinggi umumnya berkaitan dengan kinerja yang baik dan kemampuan menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif.

c. Kesenangan

Mengacu pada sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya. Ketika seseorang merasa nyaman dan senang dengan tugasnya, mereka cenderung lebih produktif dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

d. Kepuasan

Berkaitan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk kenyamanan terhadap lingkungan kerja, hubungan

dengan rekan kerja, serta pencapaian yang telah diraih. Kepuasan ini juga berkontribusi pada loyalitas dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya.

Kemampuan kerja yang baik tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut (Cascio, 2021), individu dengan keterampilan yang mumpuni memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya serta lebih mudah beradaptasi di lingkungan kerja. Sementara itu, bagi perusahaan, tenaga kerja yang kompeten akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Dalam industri perhotelan, memiliki tenaga kerja dengan keterampilan dan pemahaman yang baik sangat penting untuk menjaga standar layanan. Menurut (Tom Baum & Frances Devine, 2015) Karyawan yang terampil akan lebih siap dalam melayani tamu, menyelesaikan masalah dengan cepat, serta memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Oleh sebab itu, program pelatihan seperti OJT menjadi salah satu cara efektif untuk membentuk tenaga kerja yang siap menghadapi dunia kerja.

### **3. Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan kondisi menyeluruh yang mencerminkan kematangan fisik dan mental individu, pengalaman yang relevan, serta kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Menurut (Situmorang, R., & Triansyah, R., 2023) kesiapan kerja

mencakup kematangan mental dan fisik, pengalaman, serta kemampuan dan kemauan untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada aspek kognitif, tetapi juga pada kesiapan psikologis dan pengalaman praktis individu.

Sedangkan menurut (Sagita *et al*, 2020) kesiapan kerja mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh lulusan baru untuk berhasil di lingkungan kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan skala kesiapan kerja yang valid dan reliabel untuk mengukur kesiapan lulusan dalam menghadapi tantangan profesional

Berdasarkan pemahaman-pemahaman tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang tidak hanya melibatkan aspek kemampuan kognitif, tetapi juga mencakup kematangan fisik dan mental, pengalaman praktis, serta kesiapan emosional dan motivasional individu dalam menghadapi dunia kerja. Kesiapan ini ditunjukkan melalui kombinasi dari pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dikuasai, serta sikap positif yang relevan dengan tuntutan profesional di tempat kerja. Dengan kata lain, kesiapan kerja adalah hasil dari integrasi antara kapasitas intelektual, kesiapan psikologis, dan pengalaman nyata yang mendukung individu agar mampu beradaptasi dan memberikan kontribusi optimal di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan yang memiliki kesiapan kerja yang baik

adalah mereka yang tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu bersikap profesional dan memiliki pengalaman serta kesiapan mental yang matang.

Namun setiap individu memiliki kesiapan kerja yang berbeda-beda yang dapat diamati melalui aspek-aspek kesiapan kerja. Menurut penelitian oleh (Rahmi dan Arita , 2023) terdapat beberapa aspek utama yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa, yaitu:

- a. Kemauan dan Integritas, aspek ini mencakup motivasi internal, hobi atau kegemaran yang mendukung pekerjaan, serta integritas pribadi yang tinggi. Individu dengan kemauan kuat dan integritas tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja.
- b. Kemampuan dan Keterampilan, meliputi kompetensi teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam pekerjaan. Kemampuan ini mencakup keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perubahan
- c. Keterbatasan Fisik dan Penampilan Lahiriah, kesiapan fisik dan penampilan yang sesuai dengan standar profesional juga menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja.
- d. Prestasi dan Kepribadian, pencapaian akademik dan non-akademik serta karakter pribadi seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan etika kerja turut memengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Selanjutnya ada faktor-faktor untuk kesiapan bekerja, kesiapan kerja memiliki faktor-faktor yang bisa mempengaruhi individu untuk siap bekerja, menurut (Putri, 2024) serta didukung oleh penelitian dari (Yolanda *et al*, 2023) faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Perencanaan Karier, kemampuan menyusun arah dan tujuan karier sejak dini, yang menjadi dasar kuat dalam membentuk kesiapan kerja.
- b. Efikasi Diri, keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas kerja secara mandiri.
- c. *Soft Skills*, seperti komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan yang penting dalam lingkungan kerja modern.
- d. *Locus of Control*, persepsi mengenai kendali atas hasil kerja, di mana individu dengan locus internal cenderung lebih mandiri dan proaktif.
- e. Pengalaman Magang atau Praktik Kerja, memberikan wawasan nyata dan melatih mahasiswa menghadapi dunia kerja secara langsung.
- f. Dukungan Sosial, peran lingkungan seperti keluarga dan kampus dalam mendorong kesiapan emosional dan mental.
- g. Kompetensi Akademik dan Teknis, penguasaan teori dan keterampilan praktis yang relevan dengan bidang pekerjaan.

Selain adanya aspek serta faktor, kesiapan kerja juga memiliki indikator yang dapat berguna untuk acuan dalam mengembangkan program pelatihan atau kurikulum dengan tujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebelum memasuki dunia profesional. Indikator menurut (Lasinta, 2024) yaitu:

a. Kemampuan Teknis dan Keterampilan Kerja

Mengacu pada penguasaan mahasiswa terhadap pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan dengan bidang studi mereka. Hal ini mencakup kemampuan dalam mengoperasikan alat, memahami prosedur kerja, serta menerapkan teori dalam praktik.

b. Penyesuaian dengan Lingkungan Kerja

Menunjukkan kemampuan adaptasi mahasiswa terhadap budaya organisasi, struktur kerja, dan dinamika tim di tempat kerja. Ini mencakup fleksibilitas dalam menghadapi perubahan serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

c. Kesiapan Mental dan Profesionalisme

Melibatkan aspek psikologis seperti kepercayaan diri, motivasi, etika kerja, dan tanggung jawab. Mahasiswa yang memiliki kesiapan mental yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menunjukkan sikap profesional dalam berbagai situasi.

d. Produktivitas dan Kinerja di Tempat Kerja

Mengukur seberapa efektif dan efisien mahasiswa dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja. Ini mencakup kemampuan untuk mencapai target, mengelola waktu dengan baik, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

## B. Hasil Penulisan Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan merupakan acuan penelitian yang sudah ada sebelumnya yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Penelitian yang relevan ini berisi tentang penelitian yang telah jadi teliti terlebih dahulu yang dijadikan acuan dan sumber dalam penelitian. Berikut ini adalah beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang diangkat penulis sebagai acuan untuk Hasil Penelitian yang Relevan:

**Tabel 3. Penelitian Relevan**

No.	Penelitian (Tahun)	Judul	Metode penulisan	Hasil penelitian
1.	Ayu Zumatul Atiqoh et al. (2021)	Penerapan <i>On The Job Training</i> terhadap Keterampilan Kerja Pegawai Frontliner PT. Transrekreasindo Surabaya	Kuantitatif, eksperimen semu	Implementasi OJT berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan kerja pegawai <i>frontliner</i> ; kontribusi OJT terhadap keterampilan kerja sebesar 73,9%.
2.	Jamalludin (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel di Pekanbaru	Kuantitatif, asosiatif	Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan memiliki pengaruh lebih besar.
3.	Situmeang et al. (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan	Kuantitatif, asosiatif	Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

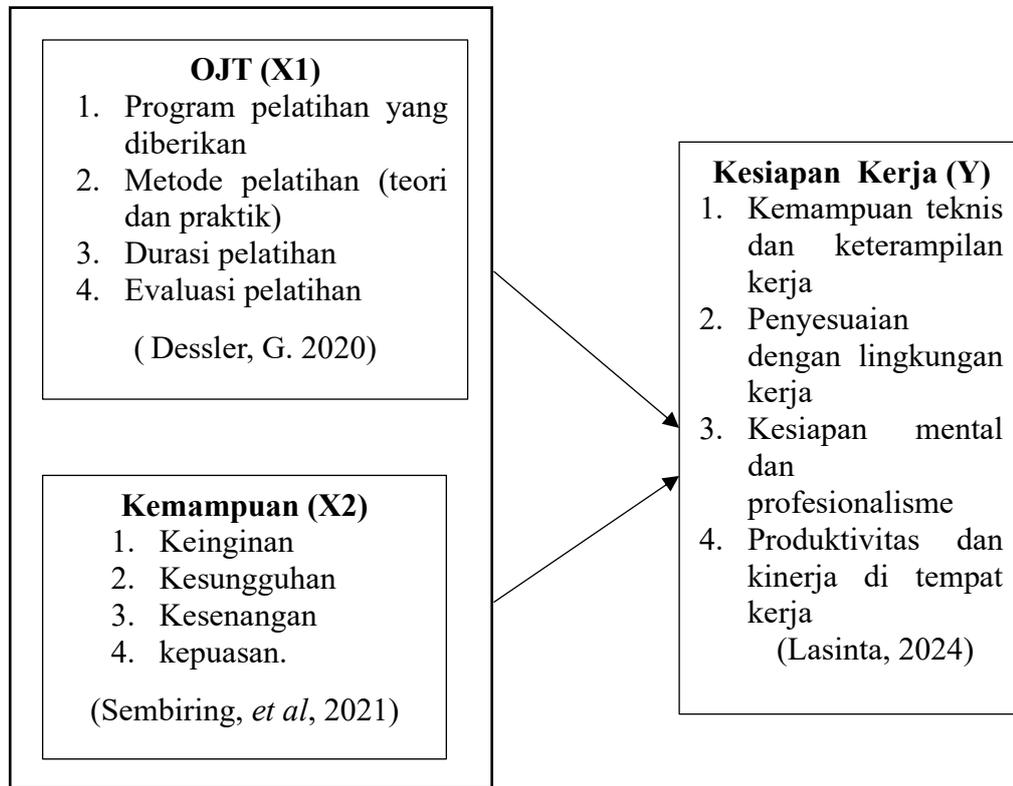
No.	Penelitian (Tahun)	Judul	Metode penulisan	Hasil penelitian
		Pertanian Kota Bandung		
4.	Sutrisno, E. Y. (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta	Kuantitatif, asosiatif	Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan pelatihan.
5.	Fitriani, N. & Hidayat, T. (2023)	Studi Kasus: Pengaruh Pelatihan Kerja di Hotel Shangri-La Jakarta terhadap Kinerja Karyawan	Studi kasus, deskriptif	Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan sistematis berbasis kebutuhan industri meningkatkan kesiapan kerja karyawan secara signifikan.

Dari ke lima penulisan terdahulu di atas yang terkait dengan pengaruh kegiatan *On The Job Training* terhadap kesiapan kerja yang terdapat diatas, maka perbedaan dengan hasil penulisan ini yaitu pada objek penulisan dan tahun penulisan.

### C. Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiono, 2017), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu. Kerangka berpikir membantu penulis dalam memahami bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya sehingga membentuk suatu pemahaman yang sistematis.

Maka dari itu penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang tujuan dan arah penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Gambar diolah oleh penulis*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus diuji melalui data dan analisis. Berdasarkan kerangka teori dan rumusan masalah, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

## **1. Hipotesis Penelitian Secara Parsial**

### a. Pengaruh OJT terhadap kesiapan kerja

H<sub>0</sub>: OJT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

H<sub>1</sub>: OJT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

### b. Pengaruh kemampuan trainee terhadap kesiapan kerja

H<sub>0</sub>: Kemampuan trainee tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

H<sub>1</sub>: Kemampuan trainee berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

## **2. Hipotesis Penelitian Secara Simultan**

H<sub>0</sub>: On The Job Training dan kemampuan trainee tidak berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta.

H<sub>1</sub>: On The Job Training dan kemampuan trainee berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif moderatif, menurut (Sekaran, U & Bougie, R. , 2020) penelitian asosiatif digunakan untuk mengeksplorasi apakah terdapat hubungan atau pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh On The Job Training (OJT) dan kemampuan trainee terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan studi pustaka sebagai data pendukung. Menurut (Sugiono, 2017) penelitian kuantitatif menekankan pada pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan (*trainee*) *On The Job Training* batch Juli 2024 – Januari 2025 di Hotel Shangri-La Jakarta yang berasal dari kalangan mahasiswa, baik dari politeknik, universitas, maupun sekolah tinggi. Jumlah populasi yang memenuhi kriteria sebanyak 55 orang. Karena jumlahnya relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka

teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive* sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

## **B. Tempat dan Waktu Penulisan**

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Hotel Shangri-La Jakarta, Jl. Jenderal Sudirman No.Kav. 1, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10220, Indonesia.

### 2. Waktu penelitian dimulai Februari 2025 sampai Juni 2025

## **C. Populasi dan Sampel Penulisan**

### 1. Populasi

Menurut (Arikunto, 2018), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penulisan ini menggunakan populasi yaitu peserta pelatihan *on the job training* yang telah mengikuti pelatihan di Hotel Shangri-La Jakarta dalam periode Juli 2024 – Januari 2025 sebanyak 100 *trainee* dengan jumlah 55 Mahasiswa dan 45 siswa SMK.

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive* sampling, teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh penulis. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang memenuhi kriteria

tergolong kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Trainee* yang telah menyelesaikan program OJT selama 6 bulan.
- b. *Trainee* yang berasal dari kalangan mahasiswa (dari politeknik, universitas, atau sekolah tinggi).
- c. *Trainee* yang mengikuti program OJT pada periode Juli 2024 – Januari 2025.

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang mahasiswa *trainee* , yang mewakili bagian dari keseluruhan *trainee* pada periode tersebut.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugiono, 2017), dalam penelitiannya mengatakan variabel penulisan adalah setiap item yang harus ditampilkan oleh subjek untuk dipelajari lebih lanjut sehingga mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang subjek dan kemudian membuat kesimpulan. Variabel penulisan ini memiliki tiga variabel utama:

##### **1. Variabel Bebas (*Independent*)**

Menurut Sugiono, (2017) variabel independen adalah variabel yang disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antededen. Variabel independen dipengaruhi oleh perubahan atau munculnya variabel dependen,

Variabel dalam penulisan ini adalah *On The Job Training* (X1).

Berikut indikator yang diukur menurut (Dessler, 2020):

- a. Program pelatihan yang diberikan
- b. Metode pelatihan (teori dan praktik)
- c. Durasi pelatihan
- d. Evaluasi pelatihan

**Tabel 4. Variable, Sub Variable, Indikator Skala Pengukuran**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
On The Job Training (OJT) (X1)	Program pelatihan yang diberikan	1. Program pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	Skala Likert
		2. Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan aplikatif.	
		3. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kesiapan saya dalam menghadapi dunia kerja.	
	Metode pelatihan (teori dan praktik)	1. Pelatihan menggabungkan teori dan praktik secara seimbang.	Skala Likert
		2. Saya mendapatkan pengalaman langsung dalam melakukan pekerjaan saat pelatihan.	
		3. Pendamping pelatihan memberikan arahan yang jelas dalam praktik kerja.	
	Durasi pelatihan	1. Durasi pelatihan cukup untuk memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	Skala Likert
		2. Saya merasa waktu pelatihan yang diberikan digunakan secara efektif.	
		3. Waktu pelatihan disesuaikan dengan kompleksitas pekerjaan yang dilatihkan.	
	Evaluasi pelatihan	1. Saya mendapatkan umpan balik (feedback) atas kinerja saya selama pelatihan.	Skala Likert
		2. Evaluasi pelatihan membantu saya mengetahui kelebihan dan kekurangan diri saya.	
		3. Penilaian dari evaluator dilakukan secara objektif dan membangun	

Variabel dalam penulisan ini adalah kemampuan Kerja (X2) merupakan Variabel Independen. Berikut indikator yang diukur menurut (Sembiring, et al, 2021)

- a. Keinginan
- b. Kesungguhan
- c. Kesenangan
- d. Kepuasan

**Tabel 5. Variable, Sub Variable, Indikator Skala Pengukuran**

Kemampuan Trainee (X2)	Keinginan	1. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan tugas selama pelatihan.	Skala Likert
		2. Saya termotivasi untuk meningkatkan kemampuan saya selama pelatihan.	
		3. Saya selalu berusaha mencari cara untuk menyempurnakan pekerjaan saya	
	Kesungguhan	1. Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menjalani tugas pelatihan.	Skala Likert
		2. Saya berusaha memberikan hasil terbaik selama pelatihan.	
		3. Saya konsisten dalam menjaga performa kerja sepanjang pelatihan.	
	Kesenangan	1. Saya merasa senang mengikuti program pelatihan ini.	Skala Likert
		2. Saya menikmati proses belajar selama pelatihan berlangsung	
		3. Saya merasa pelatihan ini merupakan pengalaman yang menyenangkan dan berharga.	
	Kepuasan	1. Saya puas dengan hasil yang saya capai selama mengikuti pelatihan.	Skala Likert
		2. Saya merasa pelatihan ini memberi kontribusi besar bagi kemampuan saya.	
		3. Saya puas dengan bimbingan dan fasilitas yang disediakan selama pelatihan.	

## 2. Variabel Terkait

Menurut (Sugiono, 2017) variabel Terkait (Dependen) Kriteria, konsekuensi, dan variabel output adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan variabel dependen. Pada penulisan ini Kesiapan

Kerja (Y) menjadi variabel dependen. Berikut indikator yang diukur menurut (Lasinta, 2024):

- a. Kemampuan teknis dan keterampilan kerja
- b. Penyesuaian dengan lingkungan kerja
- c. Kesiapan mental dan profesionalisme
- d. Produktivitas dan kinerja di tempat kerja

**Tabel 6. Variable, Sub Variable, Indikator Skala Pengukuran**

Kesiapan Kerja (Y)	Kemampuan teknis dan keterampilan kerja	1. Saya mampu mengerjakan tugas-tugas teknis yang diberikan di tempat kerja.	Skala Likert
		2. Saya menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi kerja yang saya pelajari.	
		3. Saya dapat menjalankan prosedur kerja sesuai standar yang berlaku di industri.	
	Penyesuaian dengan lingkungan kerja	1. Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja yang baru.	Skala Likert
		2. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja selama pelatihan.	
		3. Saya cepat memahami budaya dan etika kerja di tempat pelatihan	
	Kesiapan mental dan profesionalisme	1. Saya siap menghadapi tekanan dan tantangan di dunia kerja.	Skala Likert
		2. Saya mampu bersikap profesional dalam menjalankan tugas.	
		3. Saya menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab selama pelatihan berlangsung	
	Produktivitas dan kinerja di tempat kerja	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	Skala Likert
		2. Saya menunjukkan performa kerja yang baik selama pelatihan.	
		3. Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil memuaskan.	

## E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data penulis menggunakan:

### 1. Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efektif dalam penelitian kuantitatif. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka, tertutup, atau campuran keduanya, tergantung pada metode pengumpulan informasinya yang diinginkan. Mencari dan memperoleh data dari sampel yang dipilih sebagai responden yang penulis teliti kuesioner ini ditujukan kepada *trainee* yang mengikuti kegiatan OJT di Hotel Shangri-La Jakarta pada periode Juli 2024-Januari 2025 yang telah selesai mengikuti kegiatan selama 6 bulan.

Penulis menyebarkan kuesioner dengan platform Google Forms kepada *trainee* Hotel Shangri-La Jakarta pada periode Juli 2024-Januari 2025. Metode pengumpulan menggunakan kuesioner ini menyampaikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013), skala Likert digunakan untuk mengevaluasi pendapat dan persepsi individu terhadap fenomena sosial. Adapun pengukuran skala Likert dalam penelitian ini:

**Tabel 7. Penilaian Kuesioner**

<b>Bobot Nilai</b>	<b>Kategori</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Angka dalam bentuk pecahan tidak ditemukan dalam perhitungan tabel skala Likert. Angka yang disebutkan tidak memiliki ukuran baru, dan bukan nilai yang mutlak, dan hanya berupa label.

## 2. Studi Pustaka

Menurut Mestika Zed dalam (Cahyono *et al*, 2022) Penelitian kepustakaan atau kepustakaan dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian.

Studi Pustaka digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami konsep teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, menilai kekuatan penelitian sebelumnya, dan menjadi tahap awal dalam proses penelitian yang sistematis dan membantu peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam terhadap topik yang sedang diteliti.

## F. Validitas dan Realibitas Instrumen

### 1. Uji Validitas Data

Menurut penelitian (Widyanto, Joko, 2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar sesuai dengan yang peneliti coba analisis. Setiap item dalam pernyataan kuesioner, yang disusun dalam skala, diuji validitas internalnya dengan menggunakan pendekatan korelasi item - total dikorelas (*corrected item - total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala.

Skor variabel total dapat digunakan untuk mengukur korelasi antara variabel dan item dalam uji validitas. Kuesioner ini diberikan kepada 33 sampel responden untuk diuji validitasnya. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang disediakan, hasil ***rhitung*** (***rx<sub>xy</sub>***) dibandingkan dengan ***rtabel*** dimana  $df = n-2$  (*degree of freedom*). Jika ***rhitung*** (***rx<sub>xy</sub>***) > ***rtabel*** maka dinyatakan valid, sedangkan jika ***rhitung*** (***rx<sub>xy</sub>***) < ***rtabel*** dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada 33 responden. Dari jawaban pertanyaan yang diperoleh tersebut maka hasil dihitung menggunakan Teknik korelasi *product moment* dari *pearson* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r = Nilai Kolerasi

$\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan X

$\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan Y

$-\sum XY$  = Jumlah skor hasil kali item pernyataan X dengan pertanyaan Y

Jika nilai koefisien korelasi > 0,339 (Df = N-2 (33-2) = 31 r tabel 0,355) maka instrumen memenuhi kriteria dan semua item dapat digunakan untuk pengumpulan data dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 *for* Windows, untuk melakukan

uji validitas terhadap 33 responden. Berikut adalah variabel-variabel OJT seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8. Uji Validitas OJT (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
OJT (X1)	X1 ProgramPelatihan 1	0.355	0.775	Valid
	X1 ProgramPelatihan 2	0.355	0.567	Valid
	X1 ProgramPelatihan 3	0.355	0.522	Valid
	X1 MetodePelatihan 1	0.355	0.705	Valid
	X1 MetodePelatihan 2	0.355	0.754	Valid
	X1 MetodePelatihan 3	0.355	0.449	Valid
	X1 DurasiPelatihan 1	0.355	0.849	Valid
	X1 DurasiPelatihan 2	0.355	0.633	Valid
	X1 DurasiPelatihan 3	0.355	0.760	Valid
	X1 EvaluasiPelatihan 1	0.355	0.635	Valid
	X1 EvaluasiPelatihan 2	0.355	0.704	Valid
	X1 EvaluasiPelatihan 3	0.355	0.826	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Data diatas menjelaskan bahwa korelasi antar masing – masing pernyataan variabel OJT (X1) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pertanyaan tersebut dapat digunakan karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi syarat yaitu nilai **rhitung** dengan rentang koefisien 0.449 – 0.849 lebih besar dari **rtabel** (0,355). Berikut adalah Uji Validitas kemampuan *trainee* (X2)

**Tabel 9. Uji Validitas kemampuan *Trainee* (X2)**

Varaibel	Item pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kemampuan (X2)	X2 Keinginan 1	0.355	0.354	Tidak valid
	X2 Keinginan 2	0.355	0.754	Valid
	X2 Keinginan 3	0.355	0.735	Valid
	X2 Kesungguhan1	0.355	0.821	Valid
	X2 Kesungguhan2	0.355	0.762	Valid
	X2 Kesungguhan3	0.355	0.683	Valid
	X2 Kesenangan 1	0.355	0.767	Valid
	X2 Kesenangan 2	0.355	0.686	Valid
	X2 Kesenangan 3	0.355	0.843	Valid
	X2 Kepuasan 1	0.355	0.747	Valid
	X2 Kepuasan 2	0.355	0.815	Valid
	X2 Kepuasan 3	0,355	0,783	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa sebagian besar item pernyataan pada variabel Kemampuan (X2) memiliki nilai ***rhitung*** yang lebih besar dari ***rtabel*** sebesar 0,355, sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Nilai korelasi item berada dalam rentang 0,354 – 0,843.

Namun, terdapat satu item yang tidak valid, yaitu X2\_Keinginan\_1, karena nilai ***rhitung*** = 0,354, yang berada di bawah ***rtabel***. Oleh karena itu, item ini tidak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kesiapan Kerja (Y):

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kesiapan Kerja (Y)**

Variabel	Item pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	Y1 KTDANKK 1	0.355	0.778	Valid
	Y1 KTDANKK 2	0.355	0.785	Valid
	Y1 KTDANKK 3	0.355	0.681	Valid
	Y1 PDANLK 1	0.355	0.768	Valid
	Y1 PDANLK 2	0.355	0.741	Valid
	Y1 KMDANLK 1	0.355	0.741	Valid
	Y1 KMDANLK 2	0.355	0.693	Valid
	Y1 KMDANLK 3	0.355	0.795	Valid
	Y1 PDANKK 1	0.355	0.639	Valid
	Y1 PDANKK 2	0.355	0.769	Valid
	Y1 PDANKK 3	0.355	0.811	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Dalam tabel diatas menjelaskan bahwa korelasi antar masing – masing pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pertanyaan tersebut dapat digunakan karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi syarat yaitu nilai ***rhitung*** dengan rentang koefisien 0,639 – 0,795 lebih besar dari ***rtabel*** (0,355).

## 2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah pengujian data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini digunakan rumus Alpha Cornbach

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab}{\sigma b^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas Instrumen k = Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2$  = Jumlah total

Menurut Ghozali (2016), sebuah konstruk dianggap kredibel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2016), karena ukuran kemantapan sebagai berikut :

**Tabel 11. Skala Ukuran Kemantapan**

Nilai	Ukuran Kemantapan
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,21-0,40	Cukup Reliabel
0,41-0,60	Kurang Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Dari pengambilan keputusan uji reabilitas ini yaitu :

1. Bila  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka kuisioner yang di uji reliabel.
2. Bila  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{table}}$ , maka kuisioner yang di uji tidak reliable.

Batas nilai reliabilitas adalah > 0,60 yang dapat diartikan bahwa setiap indikator dikatakan konsisten jika reliabilitas pengukurannya tinggi.

Uji reabilitas dilakukan kepada 33 responden menggunakan SPSS versi 25 *for windows*.

Berikut adalah hasil dari uji reabilitas OJT (X1):

**Tabel 12. Hasil Uji Reabilitas OJT**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	12

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil dari olah data yang digunakan untuk mengukur variabel OJT (X1) dinyatakan reliabel dikarenakan *alpha cornbach's* menunjukkan hasil 0,924. Pada hasil terlihat bahwa nilai *alpha cornbach's* sebesar (0,81-1,00). Koefisien ini dapat dikatakan sangat reliabel. Yang artinya bahwa setiap pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu dan dapat dikatakan bahwa data dari penelitian yang dilakukan dapat diterima dan digunakan pada Analisa selanjutnya, karena memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Berikut adalah hasil uji reabilitas kemampuan *Trainee* (X2):

**Tabel 13. Hasil Uji Reabilitas kemampuan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil dari olah data yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan *trainee* (X2) dinyatakan reliabel dikarenakan *alpha cornbach's* menunjukkan hasil 0,939. Pada hasil terlihat bahwa nilai *alpha cornbach's* sebesar (0,81-1,00). Koefisien ini dapat dikatakan sangat reliabel. Yang artinya bahwa setiap pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu dan dapat dikatakan bahwa data dari penelitian yang dilakukan dapat diterima dan digunakan pada Analisa selanjutnya, karena memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Berikut adalah hasil uji reabilitas kesiapan kerja (Y)

**Tabel 14. Hasil Uji Reabilitas kesiapan Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.941	11

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil dari olah data yang digunakan untuk mengukur variabel Kesiapan Kerja (Y) dinyatakan reliabel dikarenakan *alpha cronbach's* menunjukkan hasil 0,941. Pada hasil terlihat bahwa nilai *alpha cronbach's* sebesar (0,81-1,00). Koefisien ini dapat dikatakan sangat reliabel. Yang artinya bahwa setiap pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu dan dapat dikatakan bahwa data dari penelitian yang dilakukan dapat diterima dan digunakan pada analisa selanjutnya, karena memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

## **G. Teknis Analisis Data**

### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode awal dalam statistik yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan. Analisis ini menyajikan ringkasan data dalam bentuk nilai rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, serta nilai maksimum dan minimum. Dengan menggunakan analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui gambaran umum dari variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan pengujian atau penarikan kesimpulan yang bersifat inferensial. Misalnya, dalam penelitian mengenai beban kerja karyawan hotel, analisis

deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan tingkat beban kerja secara umum di antara responden.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data residual atau distribusi suatu variabel dalam model regresi terdistribusi secara normal. Uji ini sangat penting sebagai prasyarat dalam penggunaan berbagai metode statistik parametrik seperti regresi linear. Metode yang digunakan dalam uji normalitas dipenelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, nilai  $\text{Sig.} \leq 0,05$  menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, yang dapat memengaruhi validitas model regresi.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari asumsi klasik dalam regresi linear berganda untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Korelasi yang terlalu kuat dapat menyebabkan multikolinearitas, sehingga mengganggu keakuratan estimasi koefisien regresi. Model regresi yang ideal seharusnya bebas dari multikolinearitas, atau tidak menunjukkan hubungan signifikan antar variabel bebas (Gujarati & Porter, 2012). Adapun keputusan uji didasarkan pada indikator tertentu.

1) Jika Tolerance  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas;

sebaliknya, jika Tolerance  $< 0,10$ , maka terjadi multikolinearitas.

- 2) Jika VIF  $< 10$ , maka tidak ada multikolinearitas; namun jika VIF  $> 10$ , maka terindikasi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah varians dari residual pada setiap observasi bersifat konstan atau tidak. Jika varians residual bersifat konstan homoskedastisitas, maka model regresi dianggap baik. Namun, apabila varians residual bervariasi heteroskedastisitas, maka model dapat menghasilkan estimasi yang tidak efisien, meskipun tetap unbiased (Gujarati & Porter, 2012).

Dalam penelitian ini, pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Scatterplot, yaitu dengan cara memetakan hubungan antara nilai prediksi terstandar (ZPRED) dan residual studentized (SRESID). Uji ini bersifat visual dan digunakan untuk mendeteksi pola penyebaran residual dalam model regresi. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Scatterplot:

- 1) Jika titik-titik residual pada scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar merata di atas dan di bawah sumbu horizontal (0), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, jika titik-titik residual membentuk pola tertentu

seperti mengerucut, menyebar melebar, atau membentuk gelombang, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sejumlah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi satu variabel dependen. Teknik ini sangat bermanfaat dalam menguji keterkaitan antar variabel dalam suatu model yang bersifat kompleks. Metode ini juga memungkinkan peneliti mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas secara bersamaan dan mengidentifikasi variabel mana yang paling berpengaruh. Selain itu, regresi berganda dapat dimanfaatkan untuk emprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi dari variabel-variabel independen yang digunakan. Adapun rumus dasar dalam analisis regresi berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen (variabel yang dipengaruhi atau diprediksi)

$a$  = Konstanta atau intercept (nilai  $Y$  saat semua  $X = 0$ )

$b_1, b_2, \dots, b_n$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen (menunjukkan seberapa besar pengaruh  $X$  terhadap  $Y$ )

$X_1, X_2, \dots, X_n$  = Variabel independen (variabel yang memengaruhi  $Y$ )

$e$  = Error term atau residual (faktor lain di luar model yang memengaruhi Y)

a. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Uji parsial (uji-t) digunakan dalam riset untuk mengetahui masing-masing variabel independen satu persatu, apakah mempengaruhi variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain konstan.

Uji simultan (uji f) biasanya dipakai dalam penelitian guna mengetahui pengaruh secara keseluruhan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari dua pengujian di atas sama-sama bertujuan untuk meneliti model regresi yang dihasilkan apakah signifikan atau tidak (Sugiyono, 2020).

b. Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2020) untuk mengukur variabel independen seberapa besar dapat menjelaskan variabel dependen, Koefisien determinasi (R-squared) regresi linear dapat digunakan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Untuk memprediksi uji ini hasil analisis uji F harus terlebih dahulu signifikan agar dapat memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apabila tidak signifikan, R-squared tidak dapat memprediksi secara andal mengenai kontribusi variabel independen.

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

1. Analisis deskriptif
  - a. *On The Job Training* (OJT)

**Tabel 15. Hasil Rekapitulasi Nilai Rata-Rata OJT**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_ProgramPelatihan_1	55	1	5	4.25	.775
X1_ProgramPelatihan_2	55	1	5	4.35	.821
X1_ProgramPelatihan_3	55	1	5	4.38	.913
X1_MetodePelatihan_1	55	2	5	4.20	.755
X1_MetodePelatihan_2	55	2	5	4.38	.733
X1_MetodePelatihan_3	55	2	5	4.40	.852
X1_DurasiPelatihan_1	55	3	5	4.24	.793
X1_DurasiPelatihan_2	55	2	5	4.20	.803
X1_DurasiPelatihan_3	55	2	5	4.29	.737
X1_EvaluasiPelatihan_1	55	2	5	4.25	.865
X1_EvaluasiPelatihan_2	55	1	5	4.25	.865
X1_EvaluasiPelatihan_3	55	1	5	4.15	.911
X1_Total	55	23	60	51.35	7.121
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Rata-rata nilai yang diperoleh dari variabel *On The Job Training* (X1) sebesar 4,27, yang termasuk dalam kategori sangat kuat berdasarkan interval penilaian (4,21–5,00). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang sangat baik terhadap pelaksanaan pelatihan di tempat kerja.

Indikator dengan nilai tertinggi berada pada sub-variabel Metode Pelatihan, khususnya pernyataan mengenai pendampingan pelatihan yang memberikan arahan jelas dalam praktik kerja, dengan skor rata-rata 4,40. Temuan ini mengindikasikan bahwa bimbingan yang diberikan selama pelatihan dinilai sangat membantu dalam proses praktik kerja peserta.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada sub-variabel Evaluasi Pelatihan, khususnya pada pernyataan “evaluasi dilakukan secara menyeluruh setelah pelatihan berakhir”, yang memperoleh skor rata-rata sebesar 4,15. Meskipun masih berada dalam kategori sangat kuat, nilai ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa bahwa proses evaluasi pelatihan belum sepenuhnya maksimal atau merata bagi seluruh peserta, sehingga aspek ini dapat menjadi perhatian untuk peningkatan kualitas pelatihan ke depannya.

Secara keseluruhan, nilai total variabel OJT (X1) menunjukkan angka 51,35 dari total maksimal 60 poin, yang menguatkan bahwa pelatihan di lingkungan kerja telah dijalankan secara efektif berdasarkan persepsi mayoritas responden.

b. Kemampuan *Trainee*

**Tabel 16. Hasil Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kemampuan *Trainee***

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2_Keinginan_2	55	1	5	4.35	.821
X2_Keinginan_3	55	3	5	4.51	.635
X2_Kesungguhan_1	55	3	5	4.53	.604
X2_Kesungguhan_2	55	2	5	4.53	.663
X2_Kesungguhan_3	55	3	5	4.42	.629
X2_Kesenangan_1	55	1	5	4.35	.821
X2_Kesenangan_2	55	2	5	4.31	.767
X2_Kesenangan_3	55	2	5	4.40	.760
X2_Kepuasan_1	55	1	5	4.16	.977
X2_Kepuasan_2	55	1	5	4.47	.836
X2_Kepuasan_3	55	1	5	4.44	.811
X2 Total	55	27	55	48.45	6.003
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Variabel Kemampuan (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,40, yang tergolong dalam kategori sangat kuat berdasarkan interval penilaian 4,21–5,00. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan kerja.

Indikator dengan nilai tertinggi berada pada sub-variabel Kesungguhan, yaitu pada dua pernyataan dengan skor rata-rata yang sama sebesar 4,53. Pernyataan pertama berbunyi “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menjalani tugas pelatihan” (X2\_Kesungguhan\_1), yang mengindikasikan bahwa responden menunjukkan sikap serius dan bertanggung jawab selama menjalani

pelatihan. Sedangkan pernyataan kedua yaitu “Saya konsisten dalam menjaga performa kerja sepanjang pelatihan” (X2\_Kesungguhan\_2), menunjukkan bahwa peserta berusaha menjaga kinerja secara stabil selama masa pelatihan berlangsung.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah berada pada sub-variabel Kepuasan, khususnya pernyataan “Saya puas dengan fasilitas yang disediakan selama pelatihan berlangsung” (X2\_Kepuasan\_1), dengan skor rata-rata 4,16. Meskipun masih termasuk dalam kategori kuat (3,41–4,20), nilai ini menunjukkan bahwa beberapa peserta mungkin merasa bahwa fasilitas yang diberikan selama pelatihan belum sepenuhnya optimal atau sesuai harapan. Hal ini dapat menjadi catatan penting bagi penyelenggara pelatihan untuk meningkatkan kualitas pendukung selama kegiatan berlangsung.

Secara umum, total skor variabel kemampuan sebesar 48,45 dari maksimum 55 poin memperlihatkan bahwa keinginan, kesungguhan, kesenangan, dan kepuasan dalam diri peserta pelatihan berada pada tingkat yang tinggi selama menjalani proses pelatihan di tempat kerja.

c. Kesiapan Kerja

**Tabel 17. Hasil Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kesiapan Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1 KTDANKK 1	55	1	5	4.18	.819
Y1 KTDANKK 2	55	2	5	4.40	.760
Y1 KTDANKK 3	55	3	5	4.40	.735
Y1 PDANLK 1	55	3	5	4.47	.742
Y1 PDANLK 2	55	2	5	4.51	.635
Y1 KMDANLK 1	55	1	5	4.27	.870
Y1 KMDANLK 2	55	2	5	4.53	.690
Y1 KMDANLK 3	55	2	5	4.53	.716
Y1 PDANKK 1	55	3	5	4.45	.662
Y1 PDANKK 2	55	1	5	4.49	.767
Y1 PDANKK 3	55	2	5	4.40	.710
Y1 Total	55	25	55	48.64	6.132
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Rata-rata nilai dari variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah sebesar 4,42, yang berada pada kategori sangat kuat dalam interval penilaian 4,21–5,00. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan merasa telah memiliki kesiapan yang tinggi untuk memasuki dunia kerja setelah mengikuti program pelatihan.

Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada sub-variabel Kesiapan Mental dan Profesionalisme, yaitu pada dua pernyataan yang sama-sama memperoleh skor rata-rata 4,53. Pernyataan pertama adalah “Saya mampu bersikap profesional dalam menjalankan tugas” (Y1\_KMDANLK\_2), yang mencerminkan bahwa peserta dapat menunjukkan sikap profesional baik dalam tugas yang bersifat

pelayanan langsung maupun yang berada di balik layar (*back office*). Sedangkan pernyataan kedua yaitu “Saya menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab selama pelatihan berlangsung” (Y1\_KMDANLK\_3), menunjukkan bahwa peserta memiliki komitmen terhadap tanggung jawab serta mampu menjaga kedisiplinan sepanjang masa pelatihan.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada sub-variabel Kemampuan Teknis dan Adaptasi terhadap Kondisi Kerja, yaitu pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan” (Y1\_KTDANKK\_1), dengan skor rata-rata 4,18. Meskipun masih termasuk dalam kategori kuat (rentang 3,41–4,20), nilai ini menunjukkan bahwa sebagian peserta mungkin masih merasa belum sepenuhnya percaya diri atau membutuhkan waktu lebih dalam menyesuaikan diri dengan standar operasional yang berlaku di dunia kerja nyata.

Secara keseluruhan, skor total untuk variabel kesiapan kerja berada di angka 48,64 dari nilai maksimum 55, yang mengindikasikan bahwa responden merasakan adanya peningkatan kemampuan teknis, penyesuaian terhadap lingkungan kerja, kesiapan mental, serta produktivitas kerja setelah mengikuti pelatihan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas

Tabel di bawah ini menunjukkan sebaran data untuk uji normalitas:

**Tabel 18. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71525631
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.060
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal. Ini terlihat dari nilai signifikansi asimtotik (Asymp. Sig.) yang diperoleh, yaitu 0,200. Angka ini melebihi dari ambang batas signifikansi 0,05 yang umumnya digunakan. Dengan demikian, berdasarkan kriteria statistik ini, kita dapat menyimpulkan bahwa sebaran data yang dianalisis mengikuti pola berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Hubungan semacam ini dapat mengganggu keakuratan estimasi koefisien regresi. Uji ini umumnya dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika Tolerance  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ , maka terdapat gejala multikolinearitas yang perlu ditangani sebelum melanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut. Berikut hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	OJT	.850	1.177
	Kemampuan trainee	.850	1.177

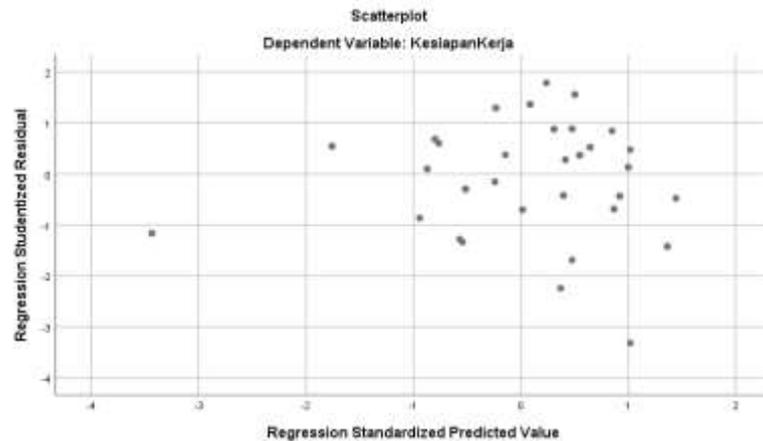
a. Dependent Variable: kesiapan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil output pada tabel coefficients di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel *On The Job Training* dan *Kemampuan Trainee* adalah sebesar 0,850, yang lebih besar dari batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 1,177, yang masih berada di bawah batas maksimum 10,00.

Mengacu pada dasar pengambilan keputusan yang telah dijelaskan pada Bab III, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Artinya, antar variabel independen tidak memiliki hubungan linear yang tinggi sehingga tidak memengaruhi kestabilan model regresi yang digunakan.

c. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji heterokedastisitas**

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan melalui grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal (0). Titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Pola persebaran yang acak ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala Heterokedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi homoskedastisitas, yang berarti varians residual bersifat konstan.

3. Uji Regresi berganda

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel *On the Job Training* (X1) dan Kemampuan *Trainee* (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) secara parsial. Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda berdasarkan uji t:

**Tabel 20. Hasil Uji linear Berganda Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
OJT	-1.787	.080
Kemampuankerja	14.871	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), yaitu  $> 2.006$ . Sedangkan apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka variabel *On the Job Training* (X1) dan Kemampuan *Trainee* (X2) secara parsial terhadap kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai signifikansi variabel OJT (X1) terhadap kesiapan kerja sebesar  $0.080 > 0.05$  dan t hitung sebesar  $-1.787 < 2.006$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel OJT terhadap kesiapan kerja *trainee*. Maka, H1 ditolak, yang berarti OJT tidak berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja.
- 2) Diketahui nilai signifikansi variabel Kemampuan *Trainee* (X2) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan t hitung sebesar  $14.871 > 2.006$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan variabel Kemampuan *Trainee* terhadap kesiapan kerja. Maka, H2 diterima, yang berarti kemampuan *trainee* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja.

b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *On the Job Training* (X1) dan Kemampuan *Trainee* (X2) secara bersamaan atau simultan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda uji F:

**Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	119.907	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: kesiapankerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuankerja, OJT

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, sedangkan apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka uji F tidak berpengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *On the Job Training* dan Kemampuan *Trainee* secara simultan terhadap Kesiapan Kerja adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dan nilai F hitung sebesar  $119.907 > F$  tabel sebesar 3.17. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *On the Job Training* dan Kemampuan *Trainee* terhadap Kesiapan Kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Pengukuran kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen dilakukan dengan menguji koefisien determinasi (R Square). Nilai koefisien determinasi berada antara **0 sampai 1**. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 0, maka kemampuan penjelasannya rendah. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 21. Hasil Uji koefisien determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.815

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, OJT

b. Dependent Variable: kesiapankerja

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.822. Hal ini mengandung arti bahwa 82,2% variabel Kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *On the Job Training* (X1) dan Kemampuan *Trainee* (X2) secara simultan. Sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden memberikan penilaian sangat positif terhadap pelaksanaan *On The Job Training* (OJT). Salah satu aspek yang paling menonjol adalah metode pelatihan, khususnya peran

pendamping yang memberikan arahan jelas selama praktik kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bimbingan langsung dari mentor menjadi elemen penting yang dirasakan sangat membantu oleh peserta dalam memahami tugas-tugas kerja di lapangan.

Namun demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel OJT tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,080, yang lebih besar dari ambang batas 0,05, serta nilai t hitung sebesar -1,787, yang masih berada di bawah nilai t tabel 2,006. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa OJT secara mandiri belum cukup kuat untuk memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, pelaksanaannya belum optimal dalam membentuk kesiapan kerja yang matang. Hal ini terlihat dari aktivitas pelatihan yang cenderung bersifat rutin, terbatas pada tugas-tugas dasar, serta minimnya evaluasi menyeluruh dari pihak hotel. Selain itu, partisipasi aktif peserta dalam proses pembelajaran juga belum maksimal, yang ditunjukkan dari rendahnya keterlibatan dalam diskusi atau inisiatif kerja. Faktor-faktor tersebut menyebabkan pengaruh OJT terhadap kesiapan kerja tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, efektivitas OJT sangat bergantung pada kualitas pelaksanaan program meliputi perencanaan materi, pendampingan karyawan, serta mekanisme umpan balik bukan semata pada keberadaan program itu sendiri.

Dengan demikian, diperlukan peningkatan dalam aspek implementasi OJT, seperti pemberian tanggung jawab kerja yang lebih nyata, peningkatan kualitas pendamping, serta evaluasi berkelanjutan yang dapat membantu peserta berkembang secara teknis maupun profesional selama pelatihan berlangsung.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa "*On The Job Training* (OJT) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan" tidak dapat ditolak. Artinya, secara parsial OJT tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak.

Berbeda dengan hasil sebelumnya, pengujian terhadap variabel Kemampuan *Trainee* justru menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan. Secara deskriptif, responden memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap indikator-indikator kemampuan, terutama pada aspek kesungguhan. Mayoritas peserta menilai bahwa mereka menjalani pelatihan dengan komitmen tinggi dan menjaga performa secara konsisten, yang mencerminkan kesiapan internal dalam menjalani dunia kerja nyata.

Temuan ini diperkuat oleh hasil uji t, yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 14,871 ( $> t$  tabel 2,006) menegaskan bahwa kontribusi kemampuan individu terhadap kesiapan kerja sangat kuat dan dapat diterima secara statistik.

Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja peserta pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pengalaman praktik kerja (seperti OJT), tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pribadi masing-masing trainee. Faktor seperti keinginan untuk belajar, kesungguhan menjalani pelatihan, hingga kepuasan terhadap proses yang dijalani, menjadi pendorong utama kesiapan kerja, baik dari aspek teknis, mental, maupun profesional.

Dengan kata lain, meskipun pelatihan yang diberikan bersifat langsung dan kontekstual, tanpa adanya dorongan dari dalam diri peserta, pelatihan tersebut tidak akan berjalan efektif. Oleh sebab itu, kemampuan *trainee* menjadi faktor krusial dalam memperkuat hasil pelatihan, menjadikan peserta lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja profesional.

Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa "Kemampuan trainee tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan" ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa "Kemampuan trainee berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan" diterima.

Setelah ditemukan bahwa kemampuan *trainee* secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, maka diperlukan analisis lanjutan untuk mengetahui apakah kombinasi antara *On The Job Training* dan Kemampuan *Trainee* juga memberikan pengaruh secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan melalui uji F, yang bertujuan untuk melihat pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 119,907 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menegaskan bahwa secara simultan, variabel OJT dan kemampuan trainee berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, walaupun OJT secara individu tidak menunjukkan pengaruh signifikan, kehadirannya tetap memberikan kontribusi penting ketika dipadukan dengan kemampuan trainee.

Lebih lanjut, hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,822, yang berarti 82,2% variasi dalam kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model regresi. Sisanya, yaitu 17,8%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini, seperti pengalaman kerja sebelumnya, lingkungan kerja, maupun faktor personal lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kesiapan kerja peserta pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas program pelatihan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan internal individu yang menjalani pelatihan tersebut. Keduanya saling melengkapi dan membentuk kesiapan yang lebih menyeluruh.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Wulandari dan Prasetyo 2022) yang menyatakan bahwa kombinasi antara pelatihan kerja dan kemampuan individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan vokasi. Penelitian lain dari (Sembiring *et al.* 2021) juga mendukung hasil ini, dengan menyatakan bahwa kemampuan internal *trainee* menjadi faktor penting dalam menyerap materi pelatihan dan beradaptasi di lingkungan

kerja profesional. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pendekatan pelatihan yang hanya fokus pada aspek teknis saja tidak cukup, tanpa disertai kesiapan individu yang matang.

Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis ketiga ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa *On The Job Training* dan kemampuan *trainee* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan diterima, karena hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan hasil uji F dan nilai  $R^2$  yang tinggi.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan data berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar. Kondisi ini memungkinkan adanya kemungkinan bahwa responden tidak menjawab secara sepenuhnya jujur atau kurang memahami isi pernyataan, sehingga dapat memengaruhi keakuratan dan validitas hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan terhadap mahasiswa yang mengikuti program pelatihan kerja di Hotel Shangri-La Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yakni memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh On The Job Training (OJT) dan kemampuan trainee terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa simpulan penting sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *On The Job Training* di Hotel Shangri-La Jakarta secara umum telah dinilai sangat baik oleh peserta pelatihan. Metode pelatihan yang diterapkan, terutama pendampingan langsung selama praktik kerja, dinilai sangat membantu proses pembelajaran peserta. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan pada aspek evaluasi pelatihan, di mana sebagian responden menilai proses evaluasi belum dilakukan secara menyeluruh bagi seluruh peserta. Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel OJT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja, karena nilai signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar -1,787 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,00665. Maka, hipotesis nol

diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelaksanaan pelatihan dinilai baik, pelatihan saja belum cukup kuat memengaruhi kesiapan kerja jika tidak dibarengi dengan faktor internal peserta.

2. Kemampuan trainee menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa peserta pelatihan. Indikator kesungguhan, tanggung jawab, dan konsistensi memperoleh skor rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa peserta memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi selama mengikuti pelatihan. Dari hasil uji t, kemampuan trainee secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $14,871 > t$  tabel  $2,00665$ . Maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja lebih banyak ditentukan oleh kesiapan internal peserta, seperti keinginan belajar dan keseriusan dalam menjalani pelatihan.
3. Secara simultan, variabel On The Job Training dan kemampuan trainee berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $119,907 > F$  tabel  $3,18$ . Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama mampu memengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar  $0,822$  menunjukkan bahwa sebesar  $82,2\%$  variasi pada kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh OJT dan

kemampuan trainee, sementara sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat bahwa kualitas pelatihan dan kesiapan individu harus berjalan beriringan agar mampu membentuk lulusan yang siap memasuki dunia kerja.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini memiliki makna penting bagi pihak manajemen Hotel Shangri-La Jakarta dalam mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja bagi mahasiswa yang sedang mengikuti praktik industri. Temuan bahwa kemampuan trainee secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja menunjukkan bahwa faktor internal peserta, seperti motivasi, kesungguhan, dan kesiapan mental, perlu menjadi perhatian utama dalam proses seleksi dan pelaksanaan pelatihan.

Meskipun program *On The Job Training* telah berjalan dengan cukup baik, aspek evaluasi pelatihan masih menjadi area yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mengembangkan sistem evaluasi yang lebih komprehensif dan adil bagi seluruh peserta, agar pelatihan dapat benar-benar mencerminkan peningkatan kemampuan kerja. Dukungan yang berkesinambungan dari mentor atau pembimbing di lapangan juga penting untuk memperkuat efektivitas pelatihan.

Secara umum, temuan ini juga dapat dijadikan masukan bagi institusi pendidikan tinggi dalam merancang program magang atau pelatihan industri yang lebih relevan dengan kebutuhan lapangan. Kemitraan strategis antara dunia pendidikan dan industri akan sangat membantu dalam menyiapkan

lulusan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental dan sikap profesional yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

### C. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi bagi pihak-pihak yang terlibat, sebagai berikut:

1. Untuk manajemen Hotel Shangri-La Jakarta, disarankan agar lebih memaksimalkan efektivitas pelaksanaan program *On The Job Training*, khususnya pada aspek evaluasi pasca pelatihan. Proses evaluasi yang sistematis dan menyeluruh akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pencapaian peserta, serta menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas pelatihan ke depan. Selain itu, keberadaan mentor atau pembimbing yang aktif selama praktik kerja juga penting untuk memastikan peserta mendapatkan arahan yang tepat dan dukungan yang konsisten. Dalam pelaksanaannya, manajemen juga dapat mempertimbangkan karakteristik dan kesiapan peserta secara individual, seperti motivasi dan tanggung jawab, untuk mengoptimalkan hasil pelatihan.
2. Untuk institusi pendidikan, diharapkan dapat memperkuat sinergi dengan dunia industri, terutama dalam perancangan kurikulum pelatihan kerja. Kolaborasi ini penting agar materi pelatihan benar-benar selaras dengan kebutuhan lapangan kerja, khususnya di bidang perhotelan. Selain aspek teknis, pembekalan terkait kesiapan mental, profesionalisme, dan

kemampuan adaptasi juga perlu ditingkatkan agar lulusan mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal di dunia kerja.

3. Bagi peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, seperti dengan menambahkan aspek lingkungan kerja, pengalaman sebelumnya, atau dukungan sosial yang mungkin juga memengaruhi kesiapan kerja. Penelitian lanjutan juga bisa dilakukan dengan pendekatan metode campuran (*mixed method*) agar hasil yang diperoleh tidak hanya kuat secara statistik, tetapi juga memiliki kedalaman dari sisi naratif dan pengalaman responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. H., & Rachmawati, R. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja di Industri *Fashion* Siswa Tata Busana SMK Negeri 6 Purworejo. *FFEJ: Fashion and Fashion Education Journal*, 12(1), 17–24. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/ffe/article/view/62697>
- Alhadi, E., Mariskha, Z., & Bustan, J. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Praktek terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. *JIIPTS: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni*, 1(1), 1–8. Retrieved from [http://ojs.politeknikprasetiyamandiri.ac.id/index.php/jiip ts1](http://ojs.politeknikprasetiyamandiri.ac.id/index.php/jiipts/article/view/jiip ts1)
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atiqoh, A. Z., Mustaji, M., & Mariono, A. (2021). Penerapan *On The Job Training* Terhadap Keterampilan Kerja Pegawai Frontliner PT. Transrekreasindo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 240–248.
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 53–59. Retrieved from <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/jismab/article/view/135>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10762>
- Chairunissa, D., Anisah, & Rahmayanti, H. (2023). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *JEEP: Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 1(1), 1–7. Retrieved from <https://journals.eduped.org/index.php/JEEP/article/view/683>
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson International.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Dewi, S., Sulistyowati, R., Lestari, W., & Ningtyas, R. (2024). Pengaruh Pelaksanaan Pembelajaran Teaching Factory, Penguasaan Softskill terhadap Kesiapan kerja Siswa SMK. *BAEJ: Business and Accounting Education Journal*, 5(1), 33–43. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/journals/baej/article/view/6431>
- Endaryanti, D., & Riawan, A. (2023). Peran Pengalaman *On The Job Training*

- dalam Memperkuat Kesiapan Kerja Mahasiswa Diploma Tiga Perhotelan. *Mabha. Jurnal*, 4(2), 81–92. Retrieved from <https://ejournal.mandalabhakti.ac.id/mabha/article/view/64>
- Femina, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan *Lobby Lounge Shangri-La Hotel Jakarta*. Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Dioponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. Emerald Publishing Limited. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 263–268. Retrieved from <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/index.php/fokus/article/view/7249>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Ibrahim, H., Zin, M. L. M., & Vengdasamy, P. (2020). The Influence of Individual Characteristics, Training Content and Manager Support on On-the-Job Training Effectiveness. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 499–506. Retrieved from <https://koreascience.kr/article/JAKO202032462597031.page>
- Jamalludin. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel di Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Lapotulo, N., Sukmamedian, H., & Mulyadi, M. (2024). Pelatihan Keterampilan dan Pengetahuan Handuk Lembab (Oshibori). *Jurnal Keker Wisata*, 2(1), 59–68. Retrieved from <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/jurnalkekerwisata/article/view/211>
- Lasinta, F. M. (2024). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/78703>
- Misischia, C. V., Poetze, F., & Strauss, C. (2022). Chatbots in Customer Service: Their Relevance and Impact on Service Quality. *Procedia Computer Science* (Vol. 201, pp. 421–428). Elsevier B.V. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050922004689>
- Murthadho, A., Lestari, W. W., Pratama, H. R., Niamah, Z. A., Maftuchah, E., & Fitri, V. (2025). Peran Pengalaman Magang dalam Meningkatkan

- Kompetensi Kerja Mahasiswa Akuntansi Syariah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 3(3), 637–645. Retrieved from <https://jurnalpengabdianmasyarakatbangsa.com/index.php/jpmba/article/view/2275>
- Nurhikmah, Aswan, D., Bena, B. N. A., & Ramli, A. M. (2023). Pelatihan Gamifikasi dalam Pembelajaran Sekolah Menengah Atas. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 146–155. Retrieved from <https://journal.ilinstitute.com/index.php/caradde/article/view/2074>
- Pujianto, & Arief, S. (2017). Pengaruh Pengalaman *On The Job Training* dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *EEAJ: Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 173–187. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/13483>
- Rusmulyani. (2021). Technical Vocational Education and Training (TVET) Innovation dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Pengembangan Soft-Skill Sumber Daya Manusia. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1495–1506. Retrieved from <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/318>
- Sagita, M. P., Hami, A. El, & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 296–313.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/6775>
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. Retrieved from <https://ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/941>
- Setiawan, R., Hidayat, T., & Lestari, P. (2022). Dampak Program Magang MBKM Terhadap Kesiapan Mahasiswa dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 8(1), 45–60.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 862–872. Retrieved from

<https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/4013>

- Sihombing, I. H. H. (2023). *On The Job Training Satisfaction of Hotel Management Students*. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 12(1), 14–20. Retrieved from <https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/view/1113>
- Sihombing, S., Setiawati, A., Sitanggung, R., & Thabah, A. A. (2024). The Cost and Benefits of Employee Training: Analyzing ROI in Human Resources. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 781–794. Retrieved from <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/ATESTASI/article/view/881>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, C.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. Y. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta*. Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA. Retrieved from <https://repository.ampta.ac.id/95/>
- Syafitri, E. R., & Nuryono. (2020). Studi Kepustakaan Teori Konseling "Dialectical Behavior Therapy". *Jurnal BK Unesa*, 11(1), 53–59. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/31687>
- Telaumbanua, A., & Telaumbanua, A. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0. *JSP: Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(2), 126–136. Retrieved from <https://jurnal.uhn.ac.id/index.php/jsp/article/view/1617>
- Vaiman, V., Cascio, W. F., Collings, D. G., & Swider, B. W. (2021). The Shifting Boundaries of Talent Management. *Human Resource Management*, 60(2), 253–257.
- Yolanda, S., Surajiyo, Nasruddin, & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396–405. Retrieved from <https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/2224>
- Yuliani, R., & Nugroho, A. (2022). Efektivitas Metode Praktik Langsung dalam Pembelajaran IPA. *Jurnal Inovasi Pendidikan Sains*, 8(1), 34–40.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Global. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 73–86. Retrieved from <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding/article/view/25259>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Biodata Diri Mahasiswa

	<p style="text-align: center;"><b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF</b> <b>JURUSAN PARIWISATA</b></p>	
---	--	--

#### DATA DIRI

Nama Mahasiswa : Farhan Nurmansyah  
Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 09 Desember 2002  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Nomor Induk Mahasiswa : 21700020  
Jurusan : Pariwisata  
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan  
Alamat Mahasiswa : Jl. Mutiara Raya No.9 Rt 005/002, Sumur Batu,  
Kemayoran, Jakarta Pusat, 10640  
Nomor Telp / HP : 0888-0965-7114



#### DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Supriyanto  
Nama Ibu : Almh. Nani Sumarni  
Alamat Orang Tua : Jl. Mutiara Raya No.9 Rt 005/002, Sumur Batu,  
Kemayoran, Jakarta Pusat, 10640

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

- Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta (2021 – 2025)
- MAS AL-Muddasiriyah Jakarta (2018 – 2021)
- SMP Negeri 119 Jakarta (2015 – 2018)
- SD Negeri Sumur Batu 14 (2010 – 2015)

Lampiran 2. Kartu Pembimbing 1

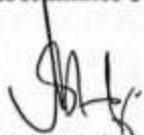
	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JURUSAN PARIWISATA</b>	Form TA-05
<b>LEMBAR PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR</b>		

Nama : Farhan Nurmansyah  
 NIM : 21700020  
 Program Studi : Pengelolaan Perhotelan  
 Pembimbing I : Liza Amalia Putri, SS., M.A.  
 Judul Proposal : Pengaruh On The Job Training Dan Kemampuan Trainee Di Hotel Shangri-La Jakarta Terhadap Kesiapan Kerja

No	Waktu	Uraian Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	9/4/2025	Pembahasan hasil Sempro bab 1-3	
2.	23/4/25	Bab 1 & 2 latar belakang & Rumusan	
3.	5/5/25	Pembahasan Bab 2 dan revisi bab 1	
4.	9/5/25	Pembahasan Bab dan Revisi bab 2	
5.	19/5/25	bahas hasil uji validitas	
6.	22/5/25	Pembahasan bab 4	
7.	12/6/25	Pembahasan uji bab 4 & 5	
8.	13/6/25	Pembahasan bab 4 & 5	
9.			
10.			

*Pembimbingan minimal 8 (delapan) kali.*

Mengetahui  
Koordinator Prodi,

  
Fristi Bellia Annishia S.K.M., M.Par., M.M

Pembimbing I

  
Liza Amalia Putri, SS., M.A.

Lampiran 3. Kartu Pembimbing 2

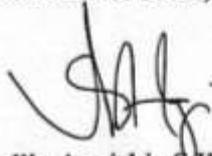
	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JURUSAN PARIWISATA</b>	Form TA-05
	<b>LEMBAR PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR</b>	

Nama : Farhan Nurmansyah  
 NIM : 21700020  
 Program Studi : Pengelolaan Perhotelan  
 Pembimbing II : Carissa Dwilanisusantya, S.K.M., M.Si.  
 Judul Proposal : Pengaruh On The Job Training Dan Kemampuan Trainee Di Hotel Shangri-La Jakarta Terhadap Kesiapan Kerja

No	Waktu	Uraian Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	7/Mei/2023	Pembahasan penulisan Bab 1-3	cds
2.	14/Mei/2023	Pembahasan Bab 1-3 bawah penulisan	cds
3.	19/Mei/2023	Pembahasan Bab 3-4 Revisi penulisan	cds
4.	5/Mei/2023	Pembahasan Bab 4 penulisan	cds
5.	10/Mei/2023	Pembahasan Bab 4 Revisi penulisan	cds
6.	11/Mei/2023	Revisi penulisan Bab 4	cds
7.	17/Mei/2023	Penulisan Bab 4 & 5	cds
8.	19/Mei/2023	Penulisan fix Bab 5	cds
9.			
10.			

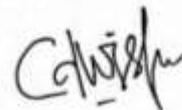
Pembimbingan minimal 8 (delapan) kali.

Mengetahui  
Koordinator Prodi,



Fristi Bellia Annishia S.K.M., M.Par., M.M

Pembimbing II



Carissa Dwilanisusantya, S.K.M., M.Si.

#### Lampiran 4. Dokumentasi Seminar Proposal



## Lampiran 5. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,  
DAN TEKNOLOGI

**POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF**

Jalan Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta 12640

Telp. (021) 78885557 Fax. (021) 7864756

Laman : www.polimedia.ac.id Surel : humas@polimedia.ac.id

Nomor : 1997/PL.27.24/TU.00.01/2025  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

22 April 2025

Kepada Yth.  
**Hotel Shangri - La Jakarta**  
Departemen Human Resources

Dengan hormat,

Bersama dengan surat ini, kami ingin memintakan ijin bagi mahasiswa kami di bawah ini:

Nama : Farhan Nurmansyah  
NIM : 21700020

Untuk dapat melakukan penelitian serta pengambilan data terkait pelaksanaan Tugas Akhir / Skripsi di perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu Pimpin dengan judul penelitian (**Pengaruh On The Job Training dan Kemampuan Trainee di Hotel Shangri - La Jakarta Terhadap Kesiapan Kerja**). Besar harapan kami, Bapak/Ibu pimpinan dapat memberikan ijin kepada mahasiswa kami tersebut demi kelancaran pelaksanaan Tugas Akhir / Skripsi mahasiswa kami.

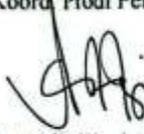
Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas waktu dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pariwisata



Maria Ulfah Catur Afriasih, S.Pd., M.M.  
NIP. 198605092019032011

Hormat kami,  
Koord. Prodi Pengelolaan Perhotelan



Fristi Bellia Annishia, S.K.M., M.Par.  
NIP. 198809082022032008

## Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

### LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh *On The Job Training* dan Kemampuan *Trainee* di Hotel Shangri-La Jakarta terhadap Kesiapan Kerja**

Kepada Yth.

Teman-teman Mahasiswa Trainee

Batch Juli 2024 – Januari 2025

Hotel Shangri-La Jakarta

Dengan Hormat,

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga saya dapat menyusun kuesioner ini sebagai bagian dari penyusunan skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh *On The Job Training* dan Kemampuan *Trainee* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Trainee di Hotel Shangri-La Jakarta.”**

Kuesioner ini disusun untuk mengumpulkan data dan informasi berdasarkan pengalaman teman-teman selama menjalani masa pelatihan (OJT) di Hotel Shangri-La Jakarta. Seluruh jawaban yang diberikan akan digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Mohon kesediaan teman-teman untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan sesuai dengan pengalaman masing-masing. Tidak ada jawaban benar atau salah semua berdasarkan pendapat dan perasaan teman-teman sendiri.

Atas waktu dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Hormat saya,

Farhan Nurmansyah

## KUESIONER PENELITIAN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Asal Perguruan Tinggi:
4. Program Studi:
5. Periode OJT: Juli 2024 – Januari 2025
6. Usia:

### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah sesuai dengan pendapat dan perasaan Anda yang sebenarnya.
2. Berikan jawaban Anda dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai.
3. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan pilihan sebagai berikut:
  1. STS = Sangat Tidak Setuju
  2. TS = Tidak Setuju
  3. KS = Kurang Setuju
  4. S = Setuju
  5. SS = Sangat Setuju

#### I. *On The Job Training*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Program pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan dunia kerja					
2.	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan aplikatif					
3.	Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kesiapan saya dalam menghadapi dunia kerja					
4.	Pelatihan menggabungkan teori dan praktik secara seimbang					

5.	Saya mendapatkan pengalaman langsung dalam melakukan pekerjaan saat pelatihan					
6.	Pendamping pelatihan memberikan arahan yang jelas dalam praktik kerja					
7.	Durasi pelatihan cukup untuk memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
8.	Saya merasa waktu pelatihan yang diberikan digunakan secara efektif					
9.	Waktu pelatihan disesuaikan dengan kompleksitas pekerjaan yang dilatihkan					
10.	Saya mendapatkan umpan balik (feedback) atas kinerja saya selama pelatihan					
11.	Evaluasi pelatihan membantu saya mengetahui kelebihan dan kekurangan diri saya					
12.	Penilaian dari evaluator dilakukan secara objektif dan membangun					

## II. Kemampuan *Trainee*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya termotivasi untuk meningkatkan kemampuan saya selama pelatihan					
2.	Saya selalu berusaha mencari cara untuk menyempurnakan pekerjaan saya					
3.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menjalani tugas pelatihan					
4.	Saya berusaha memberikan hasil terbaik selama pelatihan					
5.	Saya konsisten dalam menjaga performa kerja sepanjang pelatihan					
6.	Saya merasa senang mengikuti program pelatihan ini					

7.	Saya menikmati proses belajar selama pelatihan berlangsung					
8.	Saya merasa pelatihan ini merupakan pengalaman yang menyenangkan dan berharga					
9.	Saya puas dengan hasil yang saya capai selama mengikuti pelatihan					
10.	Saya merasa pelatihan ini memberi kontribusi besar bagi kemampuan saya					
11.	Saya puas dengan bimbingan dan fasilitas yang disediakan selama pelatihan					

### III. Kesiapan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas teknis yang diberikan di tempat kerja					
2.	Saya menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi kerja yang saya pelajari					
3.	Saya dapat menjalankan prosedur kerja sesuai standar yang berlaku di industri					
4.	Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja yang baru					
5.	Saya cepat memahami budaya dan etika kerja di tempat pelatihan					

<b>6.</b>	Saya siap menghadapi tekanan dan tantangan di dunia kerja					
<b>7.</b>	Saya mampu bersikap profesional dalam menjalankan tugas					
<b>8.</b>	Saya menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab selama pelatihan berlangsung					
<b>9.</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
<b>10.</b>	Saya menunjukkan performa kerja yang baik selama pelatihan					
<b>11.</b>	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil memuaskan					

## Lampiran 7. Tabulasi Responden

X1 OJT (BACK OF THE HOUSE)											
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4

X1 OJT (OPERASIONAL)											
4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3
4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4
3	5	1	5	5	3	3	3	3	4	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	1	1
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3
4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4
4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4
5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4
4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

X2 KEMAMPUAN TRAINEE (BACK OF THE HOUSE)										
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5

X2 (OPERASIONAL) KEMAMPUAN TRAINEE										
3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	2	5	1	3	5	1	1	1
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5

Y KESIAPAN KERJA (BACK OF THE HOUSE)										
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

Y (OPERASIONAL) KESIAPAN KERJA										
4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	5	3	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5
4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	2
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## Lampiran 8. Output SPSS

Validitas 33 Responden

Variabel (X1) OJT

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1 ProgramPelatihan 1	48.13	40.716	.775	.914
X1 ProgramPelatihan 2	48.23	43.981	.567	.922
X1 ProgramPelatihan 3	47.90	45.290	.522	.924
X1 MetodePelatihan 1	48.29	40.480	.705	.917
X1 MetodePelatihan 2	48.10	40.490	.754	.915
X1 MetodePelatihan 3	48.35	44.570	.449	.927
X1 DurasiPelatihan 1	48.48	39.791	.849	.911
X1 DurasiPelatihan 2	48.10	43.757	.633	.920
X1 DurasiPelatihan 3	48.32	39.626	.760	.915
X1 EvaluasiPelatihan 1	48.16	42.473	.635	.920
X1 EvaluasiPelatihan 2	48.16	39.940	.704	.918
X1 EvaluasiPelatihan 3	48.16	40.273	.826	.912

Variabel (X2) Kemampuan *Trainee*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2 Keinginan 1	49.42	42.118	.354	.946
X2 Keinginan 2	49.35	40.170	.754	.934
X2 Keinginan 3	49.52	37.658	.735	.934
X2 Kesungguhan 1	49.52	37.791	.821	.931
X2 Kesungguhan 2	49.35	38.503	.762	.933
X2 Kesungguhan 3	49.61	38.978	.683	.936
X2 Kesenangan 1	49.55	37.789	.767	.933
X2 Kesenangan 2	49.65	38.570	.686	.936
X2 Kesenangan 3	49.52	38.125	.843	.930
X2 Kepuasan 1	49.71	37.746	.747	.933
X2 Kepuasan 2	49.48	37.858	.815	.931
X2 Kepuasan 3	49.68	37.359	.783	.932

Variabel (Y) Kesiapan Kerja

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1 KTDANKK 1	43.94	32.929	.778	.934
Y1 KTDANKK 2	43.97	32.499	.785	.933
Y1 KTDANKK 3	43.87	34.449	.681	.938
Y1 PDANLK 1	43.97	32.232	.768	.934
Y1 PDANLK 2	44.10	32.024	.741	.936
Y1 KMDANLK 1	43.94	32.796	.741	.935
Y1 KMDANLK 2	43.74	34.398	.693	.937
Y1 KMDANLK 3	43.94	33.262	.795	.933
Y1 PDANKK 1	43.87	34.316	.639	.939
Y1 PDANKK 2	43.94	32.996	.769	.934
Y1 PDANKK 3	43.97	32.299	.811	.932

Reabilitas 33 Responden

Variabel (X1) OJT

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	12

Variabel (X2) Kemampuan *Trainee*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Variabel (Y) Kesiapan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	11

## Hasil Uji T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.034	4.340		2.081	.042
	OJT	-.155	.087	-.114	-1.787	.080
	Kemampuankerja	.982	.066	.945	14.871	.000

a. Dependent Variable: kesiapankerja

## Hasil Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836.061	2	918.030	119.907	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.121	52	7.656		
	Total	2234.182	54			

a. Dependent Variable: kesiapankerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuankerja, OJT

## Hasil Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.815	2.76698

a. Predictors: (Constant), Kemampuankerja, OJT

## Lampiran 9. R Tabel

DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Lampiran 10. T-Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260

## Lampiran 11. F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

Lampiran 12. Sertifikat Magang

