Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 232-239
EISSN : 3047-597X

MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA : PERAN MOTIVASI DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN DI BLK PROVINSI RIAU

Evelin Stepany Panjaitan

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : stepanyevelin@gmail.com

Diterima: 3/7/2025; direvisi:22/7/2025; diterbitkan: 31/8/2025

Abstract: This research aims to determine the influence between work motivation variables and the effectiveness of training programs on the work readiness of workers at the Riau Province Job Training Center (BLK). The large number of samples used was 95 respondents, and was determined based on the results of the Slovin formula calculation. The sampling technique in this research uses a simple random sampling method and the type of research data is quantitative descriptive data. Collecting research data by distributing questionnaires via Google Form which is distributed via social media. Based on the multiple linear regression analysis that has been tested, the results show that partially work motivation and the effectiveness of training programs have a significant effect on work readiness. Meanwhile, simultaneously obtained F count (74.538) > F table 3.10 or sig of (0.000) < 0.05. So it is concluded that work motivation and effectiveness of training programs simultaneously have a significant effect on the work readiness of the workforce. Based on the results of the Adjusted R Square calculation, it shows a result of 0.618, which means that 61.8% is influenced by work motivation, effectiveness of training programs and work readiness of the workforce. Meanwhile, the remaining 38.2% was influenced by other variables not examined in this research.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dari suatu organisasi ataupun dalam sebuah bisnis. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu ekonomi yang khusus membahas dan menguraikan prinsip pendayagunaan tenaga kerja dan kemampuan manusia mengolah sumber-sumber produksi dan ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada. Dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing.

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, kesiapan kerja tenaga kerja menjadi faktor krusial dalam menentukan daya saing di pasar kerja. Namun, kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang menghadapi berbagai tantangan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri. Salah satu permasalahan utama adalah kesenjangan keterampilan (skill gap)**,** di mana keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak selalu sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Perubahan teknologi dan digitalisasi semakin memperlebar kesenjangan ini, sehingga banyak lulusan pelatihan yang masih kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, efektivitas program pelatihan juga menjadi perhatian utama. Meskipun Balai Latihan Kerja (BLK) telah berperan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja, tidak semua program pelatihannya selaras dengan kebutuhan industri. Beberapa

pelatihan masih menggunakan metode konvensional yang kurang berbasis teknologi dan praktik kerja nyata, sehingga lulusan pelatihan kurang siap untuk langsung bekerja di industri.

Faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi dan kesiapan mental tenaga kerja**.** Rendahnya kesadaran akan pentingnya pembelajaran berkelanjutan membuat sebagian tenaga kerja kurang proaktif dalam meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, persaingan kerja yang semakin ketat sering kali menimbulkan ketidakpercayaan diri dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar kerja.

Dukungan dari BLK dalam bentuk fasilitas dan tenaga pengajar yang berkualitas juga menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja tenaga kerja. Namun, di beberapa daerah, masih ditemukan keterbatasan fasilitas dan kurangnya tenaga instruktur yang memiliki pengalaman industri. Hal ini berakibat pada rendahnya kualitas pelatihan yang diberikan.

Di sisi lain, akses tenaga kerja terhadap peluang kerja juga menjadi kendala. Banyak lulusan pelatihan yang tidak memiliki jaringan atau informasi yang cukup mengenai lowongan pekerjaan yang sesuai. Kurangnya kerja sama antara BLK dan industri dalam menyalurkan tenaga kerja juga memperburuk kondisi ini.

Terakhir, dinamika pasar kerja yang terus berubah menuntut tenaga kerja untuk memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan diri. Tren industri yang bergeser ke arah digitalisasi dan otomatisasi menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan yang lebih kompleks, seperti kemampuan teknologi informasi, analisis data, dan pemecahan masalah. Namun, tidak semua tenaga kerja mampu beradaptasi dengan perubahan ini, sehingga kesiapan mereka dalam memasuki pasar kerja menjadi semakin terhambat.

Dengan berbagai permasalahan tersebut, penting bagi pemerintah, institusi pelatihan, dan industri untuk bekerja sama dalam meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja. Program pelatihan yang lebih adaptif, peningkatan akses informasi kerja, serta penguatan motivasi dan keterampilan tenaga kerja menjadi kunci dalam menghadapi tantangan pasar kerja yang semakin kompetitif.

Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri. Adapun tujuan pelatihan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan untuk merubah perilaku peserta pelatihan sehingga program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa supaya benar-benar dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan kegiatan pelatihan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan, (2019:143) motivasi kerja adalah suatu dorongan atau tenaga yang muncul dari dalam diri seseorang atau karyawan yang memengaruhi atau menggerakkan mereka untuk bekerja dengan lebih giat, bersemangat, dan produktif guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara AP, (2017:101) indikator motivasi kerja yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, (4) Kebutuhan harga diri, (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Ravianto, (2014:11) efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, dan sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Yatim Riyanto, (2024:25) Pelatihan merupakan program yang diberikan pimpinan atau instansi

kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan.

Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dapat dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Slameto, (2015:113) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu untuk menghadapi dunia kerja.

Indikator kesiapan kerja menurut Slameto, (2015:113) adalah : (1) kemampuan, (2) sikap, (3) minat, (4) motivasi, (5) pengalaman.

HIPOTESIS

Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Diduga motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja tenaga kerja.

H_2 = Diduga efektivitas program pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja tenaga kerja.

H_3 = Diduga motivasi kerja dan efektivitas pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2019:126) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu para tenaga kerja yang berjumlah 2.351 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Jumlah kesalahan (*error term*).

Mengacu pada rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak :

$$n = \frac{2.351}{1 + 2.351\ (10\ \%)^2}$$

$$n = \frac{2.351}{1 + 2.351\ (0{,}01)}$$

$$n = \frac{2.351}{1 + 23{,}51}$$

$$n = \frac{2.351}{24{,}51}$$

= 95

Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 orang tenaga kerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Teknik sampel *Simple Random Sampling. Simple Random Sampling* dimaksudkan untuk menjadi representasi kelompok yang tidak bias. Ini dianggap sebagai cara yang adil untuk memilih sampel dari populasi yang lebih besar karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih Sugiyono, (2019:126)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2022:267). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesuggguhnya terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument

pendapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dah sah.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi kerja	0,803	Reliabel
Efektivitas Program Pelatihan	0,749	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,767	Reliabel

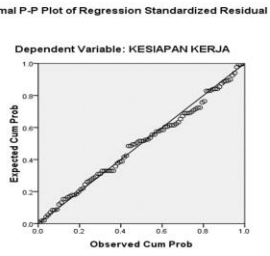
Sumber: Data Olahan,2025

Berdasarkan pada tabel diatas hasil penelitian reabilitas yang dilakukan dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,60 yang artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Ghozali, (2021:179) Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (Grafik Plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan uji statistik t.

Gambar 1 Uji Normalitas



Sumber: Penulis,2025

Dari gambar Normal PP Plot diatas dapat dilihat bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan *plot-plot* mengikuti alur garis lurus sehingga data dalam model regresi cenderung normal.

Uji t

Ghozali, (2021:194) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 2 Uji t

Cofficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constat)	B	Std. Error	Beta		
		5.281	1.249		4.229	.000
	Motivasi Kerja	.172	.071	.217	2.437	.017
	Efektivitas Program Pelatihan	.610	.088	.620	6.956	.000
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel (uji 1 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan :

t tabel = $\alpha/2$; n – 2
= 0,05/2 ; 95 – 2
= 0,025 ; 93
= 1,9858

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Diperoleh hasil t hitung sebesar 2,437 dengan sig 0,017. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2,437) > t tabel (1,9858) atau sig (0,017) < 0,05. Artinya adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapa kerja tenaga kerja.

2. Efektivitas program pelatihan

Diperoleh nilai t hitung sebesar 6,956 dengan sig 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (6,956) > t tabel (1,9858) atau sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa efektivitas program pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja tenaga kerja.

Persamaan regresi linear berganda :

$Y = \alpha + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + e$

Y = 5,281 + 0,172 X1 + 0,610 X2 + e

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta α sebesar 5,281. Yang artinya adalah apabila motivasi kerja dan efektivitas program pelatihan diasumsikan nol (0) maka kesiapan kerja tenaga kerja sebesar 5,281.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,172. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja sebesar 0,172 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel efektivitas program pelatihan sebesar 0,610. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan efektivitas program pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja sebesar 0,610 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja tenaga kerja tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji F

Ghozali, (2021:190) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F tabel.

Maka bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka dapat diterima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3 Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.482	2	220.741	74.538	.000[a]
	Residual	272.455	92	2.961		
	Total	713.937	94			

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Program Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Olahan,2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 74,538 dengan sig sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat sig 5% dengan persamaan :

F tabel = n – k – 1
= 95-3-1
= 92-2
= 3,10

Keterangan : n = Jumlah sampel
K = Jumlah variabel
1 = Konstan

Dengan demikian hasil uji F diatas, dapat diperoleh hasil F hitung (74,538) > F tabel 3,10 atau sig (0,000) < 0,05. Yang artinya bahwa motivasi kerja dan efektivitas program pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja tenaga kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono, (2022:279) Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Yang berarti persamaan regresi baik

digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 4 Uji R^2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786[a]	.618	.610	1.72089
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Program Pelatihan, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja				

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diatas berdasarkan uji R^2 sebesar 0.618 atau setara dengan 61,8% hal ini berarti bahwa pengaruh motivasi kerja dan efektivitas program pelatihan terhadap kesiapan kerja sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% (100% - 61,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kesiapan kerja tenaga kerja dalam menghadapi pasar kerja merupakan isu yang kompleks dan multidimensional. Kesiapan ini tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis yang dimiliki individu, tetapi juga pada efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan serta motivasi kerja tenaga kerja itu sendiri. Dalam konteks Balai Latihan Kerja (BLK) di Provinsi Riau, penelitian ini menemukan bahwa baik motivasi kerja maupun efektivitas program pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja tenaga kerja.

Dari sisi motivasi kerja**,** tenaga kerja yang memiliki dorongan intrinsik untuk belajar dan berkembang cenderung lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti harapan akan peluang kerja yang lebih baik, kebutuhan ekonomi, atau dukungan sosial dari lingkungan sekitar (Deci & Ryan, 2000). Namun, di lapangan masih ditemukan tenaga kerja dengan motivasi rendah akibat kurangnya pemahaman akan pentingnya pengembangan keterampilan. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa motivasi yang kuat dalam bekerja akan meningkatkan inisiatif individu dalam mengembangkan keterampilannya, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap kesiapan kerja.

Di sisi lain, efektivitas program pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Program yang berbasis kebutuhan industri, menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, serta didukung oleh tenaga pengajar yang kompeten akan lebih efektif dalam membekali peserta dengan keterampilan yang relevan (Noe, 2017). Namun, jika pelatihan hanya bersifat teoritis dan tidak memberikan pengalaman langsung di dunia kerja, lulusan BLK akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan tuntutan industri. Sugiyono (2018) menekankan bahwa pelatihan yang berbasis praktik dan teknologi akan lebih meningkatkan keterampilan dibandingkan pelatihan yang hanya berbasis teori.

Selain faktor individu dan program pelatihan, kesiapan kerja tenaga kerja juga dipengaruhi oleh dynamika pasar kerja**.** Perkembangan teknologi dan digitalisasi mengubah pola kerja di berbagai sektor industri, sehingga menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan yang lebih fleksibel dan adaptif. Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) menjelaskan bahwa employability (kesiapan kerja) tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Namun, tantangan utama yang dihadapi BLK adalah menyesuaikan kurikulum dengan perubahan industri yang cepat, mengingat tidak semua BLK memiliki akses terhadap teknologi terbaru dan kerja sama yang erat dengan dunia usaha dan industri.

Dari perspektif teori, temuan dalam penelitian ini mendukung konsep *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (1964), yang menyatakan bahwa

investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu di pasar kerja. Motivasi kerja dan efektivitas pelatihan merupakan bentuk investasi dalam modal manusia yang berkontribusi terhadap kesiapan tenaga kerja.

Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan Self-Determination Theory (SDT) dalam konteks kesiapan kerja. SDT menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam mencapai kinerja optimal (Deci & Ryan, 2000). Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tenaga kerja dengan motivasi tinggi lebih proaktif dalam memanfaatkan pelatihan, sehingga lebih siap menghadapi dunia kerja.

Secara lebih luas, penelitian ini juga memperkaya literatur tentang Work Readiness Theory**,** yang menyoroti berbagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, termasuk aspek psikologis, keterampilan teknis, dan dukungan dari lembaga pelatihan (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu tetapi juga oleh faktor lingkungan dan sistem pelatihan.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi berbagai pihak, khususnya bagi lembaga pelatihan, pemerintah, dan industri:

1. Bagi BLK dan Lembaga Pelatihan: BLK perlu meningkatkan efektivitas program pelatihan dengan lebih menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri (Noe, 2017). Metode pelatihan berbasis praktik dan kerja sama dengan dunia usaha harus diperkuat agar lulusan memiliki pengalaman kerja sebelum benar-benar terjun ke industri (Sugiyono, 2018). Pelatihan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah harus dimasukkan dalam kurikulum untuk meningkatkan kesiapan mental tenaga kerja (Saks & Gruman, 2014).
2. Bagi Pemerintah: Pemerintah perlu memperkuat kebijakan dalam peningkatan kualitas pelatihan kerja dengan menyediakan dana dan fasilitas yang memadai bagi BLK (Wibowo, 2020). Regulasi yang mendorong kerja sama antara BLK dan industri perlu diperkuat agar lulusan pelatihan lebih mudah terserap di dunia kerja (Fugate et al., 2004). Penguatan program pendampingan dan bimbingan karier bagi peserta pelatihan agar mereka lebih siap bersaing di pasar kerja.

Bagi Dunia Industri: Industri perlu lebih aktif dalam memberikan masukan terkait kebutuhan keterampilan tenaga kerja kepada BLK agar pelatihan lebih relevan dengan kebutuhan pasar (McArdle et al., 2007). Meningkatkan kerja sama dengan BLK dalam bentuk program magang atau pelatihan berbasis industri untuk mempercepat adaptasi tenaga kerja (Noe, 2017). Membangun program rekrutmen yang lebih terbuka bagi lulusan BLK agar mereka memiliki kesempatan yang lebih besar dalam memasuki dunia kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, efektivitas program pelatihan terhadap kesiapan kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kesiapan kerja tenaga kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam menghadapi persaingan di pasar kerja yang semakin kompetitif. Motivasi kerja dan efektivitas program pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan,

penguatan motivasi tenaga kerja, serta kerja sama yang erat antara pemerintah, BLK, dan industri menjadi langkah strategis dalam menjawab tantangan ini. Dengan demikian, lulusan pelatihan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai tetapi juga kesiapan mental dan profesionalisme yang dibutuhkan di dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat membantu dan meningkatkan pengaruh motivasi kerja dan efektivitas program pelatihan terhadap kesiapan kerja.
2. Bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Riau sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas program pelatihan dengan meyesuaikan pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini yang ada di Provinsi Riau.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak lagi sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih mendalam demi kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.*

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications." Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14–38.*

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.Jakarta.

Mangkunegara AP. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). *Employability During Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital." Journal of Vocational Behavior, 71(2), 247–264.*

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development. McGraw-Hill Education*

Ravianto. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta. Binaman Aksara.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior. Pearson.*

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). *What Do We Really Know About Employee Engagement?" Human Resource Development Quarterly, 25(2), 155–182.*

Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Yatim Riyanto. (2024). *Manajemen Pelatihan*. CV. Bintang Semesta Media.

Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.