

Pengaruh *Self-Efficacy*, *Interview Anxiety*, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Readiness* Peserta LPK YTC Ponorogo

Zariena Azzren Maizura¹, Sri Hartono², Umi Farida³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia

E-mail: zarienaazrenmaizura@gmail.com¹, mahar.anugerah@gmail.com², umifarida899@gmail.com³

Article History:

Received: 07 September 2026

Revised: 15 September 2026

Accepted: 17 September 2026

Keywords: *Self Efficacy*,
Interview Anxiety, *Perceived Organizational Support*, *Job Readiness*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *self-efficacy*, *interview anxiety* dan *perceived organizational support* terhadap *job readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung (*offline*). Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27, yang meliputi uji instrumen (*uji validitas* dan *uji reliabilitas*), uji asumsi klasik (*uji normalitas*, *uji multikolinearitas*, dan *uji heteroskedastisitas*), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (*uji t*), serta uji simultan (*uji F*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. (2) *interview anxiety* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *job readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. (3) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. (4) *self-efficacy*, *interview anxiety* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,720,

yang berarti ketiga variabel independen mampu menjelaskan 72% variasi job readiness, sedangkan 28% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

PENDAHULUAN

Jumlah serta susunan penduduk merupakan hal penting yang mendukung kemajuan bangsa. Namun, meskipun jumlah penduduk Indonesia cukup besar, jumlah pekerjaan yang tersedia masih kurang memadai. Kondisi ini membuat persaingan kerja di dalam negeri semakin sengit, sementara peluang kerja resmi yang ada tidak terlalu banyak. Kurangnya kesempatan kerja membuat banyak pekerja, terutama yang berusia produktif, kesulitan mendapatkan tempat di pasar kerja dalam negeri secara maksimal. Peningkatan angka pengangguran yang semakin tinggi bisa menyebabkan masalah lain, yaitu meningkatnya jumlah orang yang miskin. Kemiskinan terjadi karena tidak adanya pemerataan kemajuan ekonomi, peningkatan kualitas pendidikan, dan adanya lapangan pekerjaan yang cukup.

Tingginya angka pengangguran mendorong masyarakat untuk mencari alternatif pekerjaan di luar negeri sebagai upaya memperoleh kehidupan yang lebih baik. Salah satu bentuk mobilitas penduduk yang banyak dilakukan adalah migrasi internasional, yaitu perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang dijelaskan oleh Wahyu Indah Puspitasari & Kusreni (2017), migrasi merupakan salah satu komponen kependudukan yang memengaruhi jumlah maupun komposisi penduduk. Fenomena migrasi tenaga kerja semakin meningkat seiring dengan terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri, tingginya tingkat pengangguran, serta adanya kesenjangan kesejahteraan yang mendorong masyarakat untuk memperoleh peluang kerja yang lebih baik di luar negeri.

Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), warga negara Indonesia diperbolehkan bekerja di mana saja, termasuk di luar negeri. Keterbatasan pekerjaan di dalam negeri membuat banyak Warga Negara Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencari kerja di luar negeri. Baru-baru ini, fenomena ini semakin terasa karena banyaknya gerakan sosial di media digital, salah satunya bernama “Kabur Aja Dulu”. Gerakan ini sering muncul di kalangan anak muda sebagai cara untuk menyampaikan ketidakpuasan mereka terhadap kondisi ekonomi, sosial, dan kurangnya peluang kerja yang dianggap tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup mereka. Anak muda merasa peluang untuk berkembang di dalam negeri masih terbatas, sehingga bekerja atau melanjutkan pendidikan ke luar negeri dianggap sebagai pilihan yang lebih menarik.

Indonesia juga dikenal sebagai salah satu negara yang memiliki sumber tenaga kerja terbesar untuk dunia. Salah satu provinsi yang memberikan tenaga kerja terbesar adalah Jawa Timur. Menurut data yang dikeluarkan oleh (BP2MI 2025), Kabupaten Ponorogo termasuk dalam daerah penyedia tenaga kerja migran yang cukup banyak di wilayah Jawa Timur. Banyak penyedia jasa yang membantu mengirim tenaga kerja ke luar negeri di Kabupaten Ponorogo, yang menunjukkan bahwa daerah ini menjadi salah satu penghasil pekerja migran Indonesia yang paling banyak. Berikut adalah informasi tentang penempatan tenaga kerja dari Kabupaten Ponorogo ke luar negeri, berdasarkan negara tempat mereka bekerja.

Berdasarkan data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk tahun 2025 pada periode Januari hingga Oktober, Jepang menjadi salah satu negara tujuan utama untuk penempatan PMI dengan total mencapai 16.198 PMI, menempatkannya di urutan keempat setelah Hong Kong, Taiwan, dan Malaysia. Tingginya minat untuk bekerja di Jepang menunjukkan

bahwa negara tersebut menjadi pilihan strategis bagi tenaga kerja Indonesia, terutama karena menawarkan gaji yang kompetitif, sistem kerja yang terorganisir, serta perlindungan tenaga kerja yang cukup baik.

Walaupun jumlah penempatan ke Jepang secara kuantitatif berada di bawah beberapa negara tujuan lainnya, proses penempatan PMI ke Jepang dikenal memiliki standar seleksi dan persyaratan yang cukup ketat. Calon pekerja migran diharuskan untuk memiliki keterampilan bahasa Jepang, kesiapan mental, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya kerja yang teratur dan berkualitas tinggi. Hal ini menjadikan proses seleksi untuk bekerja di Jepang tidak hanya mengharuskan kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan psikologis dan pencapaian kerja yang maksimal selama proses pembelajaran serta tahap seleksi.

Sementara itu, Kabupaten Ponorogo tercatat sebagai peringkat keenam pengirim PMI terbanyak di Indonesia dengan total 7.582 PMI, yang menunjukkan besarnya minat masyarakat Ponorogo untuk bekerja ke luar negeri, termasuk menuju Jepang.

Tingginya ketertarikan untuk bekerja di Jepang tidak terlepas dari adanya sistem seleksi yang ketat melalui jalur resmi yang mengharuskan kemampuan bahasa Jepang, kesiapan mental, serta kemampuan dalam menghadapi proses wawancara kerja dengan standar internasional. Calon pekerja migran Indonesia yang ingin bekerja di Jepang diharuskan memiliki kompetensi komunikasi yang baik, pemahaman tentang budaya kerja Jepang, serta kesiapan psikologis untuk menghadapi proses seleksi yang kompetitif. Kondisi ini mendorong perkembangan berbagai lembaga pelatihan bahasa Jepang yang berfungsi sebagai penghubung antara calon Pekerja Migran Indonesia dan dunia kerja di luar negeri.

Sejalan dengan meningkatnya antusiasme masyarakat Kabupaten Ponorogo untuk berkarir di Jepang, lembaga pelatihan kerja memegang peranan vital dalam mempersiapkan calon tenaga kerja agar sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang. Salah satu lembaga pelatihan yang penting di Kabupaten Ponorogo adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC). Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) tidak hanya mengutamakan penguasaan bahasa Jepang, namun juga memberikan pemahaman tentang budaya kerja Jepang, pengembangan disiplin, latihan wawancara kerja, serta pembentukan sikap dan etika kerja yang diperlukan oleh peserta sebelum mengikuti proses seleksi kerja di Jepang.

Meskipun demikian, inti dari masalah dalam studi ini terletak pada belum maksimalnya Kinerja Pekerjaan peserta pelatihan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi proses seleksi kerja di Jepang. Situasi ini penting untuk dianalisis karena Kinerja Pekerjaan merupakan salah satu penanda yang mencerminkan kesiapan peserta dalam mengikuti program pelatihan serta menghadapi fase seleksi kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dengan pihak Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Yokosuka Training Center (YTC) Ponorogo, evaluasi terhadap Kinerja Pekerjaan peserta tidak hanya berdasarkan kemampuan berbahasa Jepang, tetapi juga meliputi partisipasi dalam proses pembelajaran, disiplin, sikap (attitude), kemampuan menanggapi materi pelatihan, serta kesiapan peserta dalam mengikuti simulasi wawancara kerja. Oleh karena itu, Job Readiness menjadi salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh lembaga dalam menilai kesiapan peserta sebelum direkomendasikan kepada perusahaan di Jepang. Job Readiness yang baik diharapkan dapat meningkatkan peluang peserta untuk lolos seleksi dan memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan di Jepang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Yokosuka Training Center (Ytc) Ponorogo, diketahui bahwa selama mengikuti pelatihan peserta tidak hanya memperoleh pembelajaran bahasa Jepang, tetapi juga pembekalan mengenai budaya

kerja Jepang, pembinaan kedisiplinan, simulasi wawancara kerja, serta kegiatan penunjang seperti olahraga untuk mempersiapkan kondisi fisik peserta. Meskipun demikian, masih terdapat peserta yang belum mampu menampilkan potensi dirinya secara optimal selama proses pelatihan maupun simulasi wawancara. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya peserta yang mengalami kesulitan dalam menyampaikan jawaban secara terstruktur, kurang percaya diri ketika mengikuti simulasi wawancara, serta belum menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan harapan lembaga maupun kebutuhan dunia kerja di Jepang. Selain itu, tingkat keaktifan, kedisiplinan, dan kemampuan peserta dalam merespons materi pelatihan juga masih menunjukkan perbedaan antar peserta. Hal tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta dengan performa yang ditampilkan selama mengikuti proses pelatihan.

Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan pelatihan. Faktor internal yang diduga memengaruhi Job Readiness antara lain Self Efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan selama pelatihan, serta Interview Anxiety, yaitu tingkat kecemasan yang diduga dirasakan peserta ketika menghadapi simulasi maupun proses wawancara kerja. Sementara itu, dari faktor eksternal, Perceived Organizational Support atau persepsi peserta terhadap dukungan yang diberikan oleh lembaga pelatihan juga diduga turut memengaruhi Job Readiness. Pemilihan ketiga variabel tersebut juga didasarkan pada hasil observasi awal di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Yokosuka Training Center (Ytc) Ponorogo yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri peserta, kesiapan menghadapi wawancara, serta dukungan yang diberikan oleh lembaga menjadi aspek yang sering muncul selama proses pelatihan dan dipandang memiliki keterkaitan dengan Job Readiness peserta.

LANDASAN TEORI

Job Readiness

Job readiness merupakan konsep yang menggambarkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja melalui kepemilikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik personal yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Konsep ini menjadi penting karena kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis yang dimiliki seseorang, tetapi juga oleh kesiapan mental, kemampuan beradaptasi, *profesionalisme*, serta kemampuan menghadapi tuntutan lingkungan kerja.

Menurut *Caballero dan Walker* (2010), *job readiness* merupakan tingkat kesiapan individu yang ditunjukkan melalui kepemilikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut personal yang diperlukan untuk berhasil memasuki serta beradaptasi dengan dunia kerja. Individu yang memiliki tingkat *job readiness* tinggi tidak hanya mampu melaksanakan tugas yang diberikan, tetapi juga mampu bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta menunjukkan sikap profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Self Efficacy

Menurut Ivancevich dalam Jumaharta dan Irbayuni (2023), *Self-Efficacy* berkaitan dengan penilaian individu terhadap kompetensi serta kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Penilaian tersebut mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam melaksanakan pekerjaan maupun menghadapi berbagai tantangan. Individu yang memiliki tingkat *Self-Efficacy* tinggi umumnya menunjukkan kepercayaan yang lebih besar terhadap kemampuan dirinya sehingga lebih yakin dalam menampilkan kinerja yang

optimal.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Albert Bandura dalam Jumaharta dan Irbayuni (2023b) menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* memiliki hubungan positif dengan performa individu. Menurut Bandura, individu yang memiliki tingkat *Self-Efficacy* tinggi cenderung mampu menunjukkan performa yang lebih baik karena memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Keyakinan tersebut akan memengaruhi pilihan tindakan yang diambil, besarnya usaha yang diberikan, serta tingkat ketekunan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan hingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Interview Anxiety

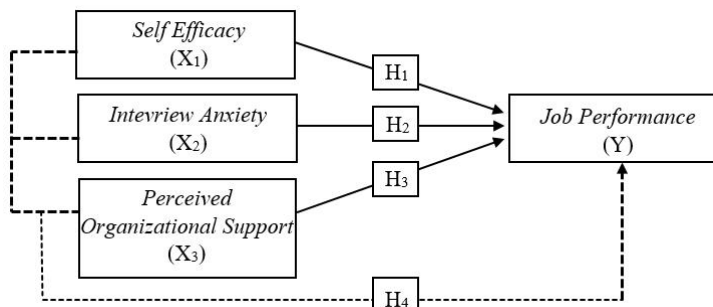
Menurut (Rengganawati, 2024), kecemasan wawancara (*Interview Anxiety*) adalah perasaan tidak menyenangkan berupa kekhawatiran, ketakutan, atau ketegangan berlebihan yang timbul akibat situasi wawancara kerja, terutama karena adanya penilaian intens dari pewawancara dan ketidakpastian hasil. Berdasarkan Attentional Control Theory yang dikemukakan oleh Michael W. Eysenck dalam (Powell et al., 2023), kecemasan dapat mengganggu kontrol perhatian individu. Ketika seseorang mengalami kecemasan, sebagian sumber daya kognitifnya akan teralihkan pada pikiran-pikiran negatif atau ancaman, sehingga konsentrasi terhadap tugas utama menjadi menurun.

Perceived Organizational Support (POS)

Eisenberger, Rhoades Shanock, dan Wen (2020) mendefinisikan Perceived Organizational Support (POS) sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut akan mendorong individu untuk memberikan timbal balik kepada organisasi melalui peningkatan kinerja dan kontribusi dalam pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan konsep tersebut, Organizational Support Theory menjelaskan bahwa individu yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif, motivasi yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong individu untuk memberikan kontribusi secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy*, *Interview Anxiety*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Readiness* peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 500 peserta.

Populasi tersebut memiliki karakteristik sebagai peserta yang sedang mengikuti program pelatihan dan persiapan kerja ke Jepang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling, sehingga diperoleh 100 responden atau sekitar 20% dari keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dengan menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Skala tersebut memiliki rentang skor 1 sampai dengan 5, di mana setiap alternatif jawaban mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga jawaban yang diperoleh dapat menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data, kualitas instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Selanjutnya, data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, uji *multikolinearitas*, serta uji *heteroskedastisitas* menggunakan uji *Glejser*. Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *Self-Efficacy*, *Interview Anxiety*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Readiness*, yang kemudian dilengkapi dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia	17-20	33	33%
	21-25	67	67%
	Total	100	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	36%
	Perempuan	64	64%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden pada kelompok usia 21–25 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang umumnya sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dari sisi jenis kelamin, responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki partisipasi yang lebih tinggi dalam mengikuti program pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87014858
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.067
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.147
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.146
	99% Confidence Interval Lower Bound	.136
	Upper Bound	.155

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian yang dianalisis sebanyak 100 responden. Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,147. Nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,147 > 0,05$), sehingga residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis regresi serta pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.167	1.508			
	TOTAL X1	.706	.079	.679	.483	2.068
	TOTAL X2	-.034	.047	-.040	.929	1.077
	TOTAL X3	.222	.076	.228	.462	2.166

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,483 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,068. Variabel *Interview Anxiety* (X2) memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,929 dan nilai VIF sebesar 1,077. Sementara itu, variabel *Perceived Organizational Support* (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,462 dan nilai VIF sebesar 2,166. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga hubungan antarvariabel independen tidak saling memengaruhi dan model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik untuk digunakan pada analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.729	.977	1.769	.080
	TOTAL X1	-.036	.052	-.103	.484
	TOTAL X2	-.013	.031	-.045	.670
	TOTAL X3	.038	.049	.115	.444

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,484, variabel *Interview Anxiety* (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,670, dan variabel *Perceived Organizational Support* (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,444. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat homogen (homoskedastisitas) dan model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik untuk digunakan pada analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.167	1.508	1.437	.154		
	TOTAL X1	.706	.079	.679	8.882	.483	2.068
	TOTAL X2	-.034	.047	-.040	-.721	.473	1.077
	TOTAL X3	.222	.076	.228	2.911	.004	2.166

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X3) memiliki arah pengaruh positif terhadap *Job Readiness* (Y), sedangkan variabel *Interview Anxiety* (X2) menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap *Job Readiness* (Y). Nilai koefisien regresi juga menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1) merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap *Job Readiness*, dengan koefisien regresi sebesar 0,706. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan koefisien regresi *Perceived Organizational Support* (X3) sebesar 0,222, sedangkan *Interview Anxiety* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,034. Dengan demikian, *Self Efficacy* menjadi variabel yang memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan *Job Readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Detreminasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.728	.720	1.899

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.19, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,720 atau 72%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1), *Interview Anxiety* (X2), dan *Perceived Organizational Support* (X3) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 72% variasi perubahan *Job Readiness* (Y). Sementara itu, sebesar 28% variasi *Job Readiness* dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, nilai *Adjusted R Square* tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi *Job Readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo serta layak digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.167	1.508		1.437	.154		
	TOTAL X1	.706	.079	.679	8.882	.000	.483	2.068
	TOTAL X2	-.034	.047	-.040	-.721	.473	.929	1.077
	TOTAL X3	.222	.076	.228	2.911	.004	.462	2.166

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Readiness* (Y). Sementara itu, variabel *Interview Anxiety* (X2) menunjukkan arah pengaruh negatif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Readiness* (Y). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H1) dan hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis kedua (H2) dinyatakan ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
	Regression	929.062	3	309.687	85.863
	Residual	346.248	96	3.607	
1	Total	1275.310	99		

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 85,863, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($85,863 > 2,70$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak dan hipotesis keempat (H_4) dinyatakan diterima. Dengan demikian, variabel *Self Efficacy* (X_1), *Interview Anxiety* (X_2), dan *Perceived Organizational Support* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Readiness* (Y) pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yokosuka Training Center (YTC) Kabupaten Ponorogo. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kelayakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan *Job Readiness* serta dapat digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh *self efficacy*, *interview anxiety*, dan *perceived organizational support* terhadap *Job Readiness* peserta lembaga pelatihan kerja (lpk) *Yokosuka Training Center (YTC)* Ponorogo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa “*Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Job Readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center* Kabupaten Ponorogo”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya dalam mengikuti pelatihan, memahami materi, menghadapi tantangan, serta mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Job Readiness* yang dimiliki. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prsirilia dan Widawati (2021), Kalelo dan Nilmawati (2024), serta Sihombing et al. (2025) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Readiness*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa “*Interview Anxiety* tidak berpengaruh terhadap *Job Readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center* Kabupaten Ponorogo”. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecemasan yang dialami peserta ketika menghadapi wawancara kerja belum mampu memengaruhi tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut diduga karena peserta telah memperoleh pembelajaran bahasa Jepang, latihan wawancara, simulasi, serta pendampingan secara berkelanjutan selama mengikuti pelatihan sehingga mampu mengelola kecemasan yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) ditolak.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa “*Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center* Kabupaten Ponorogo.” Semakin tinggi persepsi peserta terhadap dukungan yang diberikan oleh lembaga, baik berupa bimbingan instruktur, penyediaan fasilitas, perhatian terhadap perkembangan peserta, maupun pendampingan selama proses pelatihan, maka semakin tinggi pula tingkat *Job Readiness* yang dimiliki peserta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Guilbert et al. (2018) dan Lo Presti et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa “*self-efficacy*, *interview anxiety*,

dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Readiness* peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo”. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,720 menunjukkan bahwa sebesar 72% variasi *Job Readiness* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Readiness* peserta dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal, yaitu *self-efficacy* dan *interview anxiety*, serta faktor eksternal, yaitu *perceived organizational support*, yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap kesiapan peserta dalam menghadapi proses seleksi dan memasuki dunia kerja di Jepang. Dengan demikian, hipotesis keempat (H₄) diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Dan, P., Pearson, K., Data, P., & Informasi, D. A. N. (2025). *DATA LAYANAN PELINDUNGAN Oktober*.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Jumaharta, N. T., & Irbayuni, S. (2023a). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Job Performance Conec World Surabaya Startup Employee. *Jurnal Analisis Bisnis Indonesia (JIBA)*, 3(3), 637–646. <https://doi.org/10.15597/jiba.v3i3.4677>
- Jumaharta, N. T., & Irbayuni, S. (2023b). *The Effect of Self Efficacy and Locus of Control on Job Performance Conec World Surabaya Startup Employee*. 3(3), 637–646.
- Ke, K., Negeri, L., & Provinsi, B. (2017). *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MIGRASI TENAGA*. 02(1), 49–64.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). *Effect of Work Discipline , Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT . Dada Indonesia)*. 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Prahastiningrum, A. D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Spiritualitas dan Job Performance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Angkatan Kerja Generasi Z di Kota Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5.
- Ratnaningsih. (2020). *job performance theory _motivasi terhadap produktivitas kerja*. (2016), 10–24.
- Rengganawati, H. (2024). *KECEMASAN DALAM BERBICARA DI DEPAN UMUM PADA KALANGAN MAHASISWA BERUSIA 17-22 TAHUN ANXIETY IN PUBLIC SPEAKING WITHIN THE 17-22 AGE GROUP OF COLLEGE STUDENTS*. 2(2), 60–76.
- Sisca, Elizabeth, I. (2017). *teori employee performance*. 11–35.
- Wonar, K., Siahay, A. Z. D., Pangayow, B. J. C., Salle, H. T., & Novalia, H. (2024). *The Effect Of Transparency , Accountability , And The Concept Of Value For Money On Public Sector Financial Management At The Regional Financial And Asset Management Agency (Bpkd) Papua Province*. 7.