

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja Di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang

Nurhana¹, Ahmad Rifa'i², Yaswar Aprilian³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
nurhana750@gmail.com¹, rifaisulasin@gmail.com², yaswartbh18@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and development on job opportunities for job seekers in Pengalihan Village, Keritang District. The population of this study consists of job seekers in Pengalihan Village, with a sample of 60 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using SPSS, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results show that training has a positive and significant effect on job opportunities, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Development also has a positive and significant effect on job opportunities, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training and development have a positive and significant effect on job opportunities. The coefficient of determination test shows an R Square value of 0.773 or 77%, indicating that training and development explain 77% of the variation in job opportunities, while the remaining 23% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords:

Training, Development, Job Opportunities

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kesempatan kerja bagi pencari kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang. Populasi penelitian adalah pencari kerja di Desa Pengalihan, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,773 atau 77%, yang berarti bahwa pelatihan dan pengembangan mampu menjelaskan 77% variasi kesempatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Corresponding Author:

Nurhana

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri

E-mail: nurhana750@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan masih menjadi tantangan utama dalam pembangunan sumber daya manusia, khususnya di wilayah pedesaan. Rendahnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja sering kali menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja bagi masyarakat usia produktif. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan, keterampilan kerja, serta minimnya pengalaman yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengelolaan pelatihan dan pengembangan yang

terarah sangat penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan produktivitas masyarakat (Syafrinadina et al., 2025).

Desa Pengalihan merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Keritang dengan jumlah penduduk sebanyak 7.647 jiwa. Sebagian besar masyarakat Desa Pengalihan menggantungkan mata pencaharian pada sektor pertanian, perkebunan, perikanan, serta berbagai pekerjaan informal. Jenis pekerjaan masyarakat di desa ini cukup beragam, meliputi petani atau pekebun, nelayan, pedagang atau wirausaha kecil, buruh harian lepas, pegawai negeri atau honorer, karyawan swasta, pelajar, serta ibu rumah tangga. Namun, keterbatasan lapangan kerja di sektor formal menyebabkan masih terdapat masyarakat usia produktif yang berstatus sebagai pencari kerja atau belum memperoleh pekerjaan yang layak. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang kerja di Desa Pengalihan masih perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Data tersebut diperoleh dari Kantor Desa Pengalihan Tahun 2025.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa struktur mata pencaharian masyarakat Desa Pengalihan masih didominasi oleh sektor informal dan berbasis sumber daya alam. Selain itu, keberadaan pencari kerja dan pengangguran menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perhatian, khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang memengaruhi kesempatan kerja adalah tingkat pendidikan pencari kerja (Barbato & Turri, 2017). Tingkat pendidikan yang rendah umumnya berkaitan dengan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, sehingga berdampak pada sempitnya peluang kerja. Gambaran tingkat pendidikan pencari kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Pencari Kerja di Desa Pengalihan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD/Sederajat	45	30%
2	SMP/Sederajat	38	25%
3	SMA/Sederajat	52	35%
4	Diploma/Sarjana	15	10%
	Total	150	100%

Sumber : Kantor Desa Pengalihan, 2025

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa sebagian besar pencari kerja di Desa Pengalihan memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat dan ke bawah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencari kerja masih memiliki keterbatasan kompetensi formal, sehingga memerlukan peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan agar mampu bersaing di dunia kerja. Secara teoritis, pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Dessler (2017), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Dengan adanya pelatihan, pencari kerja diharapkan memiliki keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Selain pelatihan, pengembangan sumber daya manusia berfokus pada peningkatan kemampuan jangka panjang, seperti sikap kerja, wawasan, dan kesiapan karier. Noe et al. (2018) menyatakan bahwa pengembangan merupakan upaya berkelanjutan untuk mempersiapkan individu menghadapi tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kinerja individu serta kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif (Noe et al., 2018). Pengelolaan pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja secara signifikan dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan (Aprilian & others, 2024). Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing pencari kerja. Namun, pada kenyataannya, keikutsertaan pencari kerja dalam program pelatihan di Desa Pengalihan masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Pencari Kerja Berdasarkan Keikutsertaan Pelatihan di Desa Pengalihan

No	Kategori Pencari Kerja	Jumlah (Orang)
1	Pernah Mengikuti Pelatihan	40
2	Belum Pernah Mengikuti Pelatihan	110
	Total	150

Sumber : Kantor Desa Pengalihan, 2025

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa mayoritas pencari kerja di Desa Pengalihan belum pernah mengikuti pelatihan kerja. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya akses dan partisipasi masyarakat terhadap program pelatihan dan pengembangan, sehingga keterampilan dan kesiapan kerja pencari kerja belum optimal.

Rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya pelatihan tersebut berdampak langsung pada kesempatan kerja pencari kerja. Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai peluang bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki. Menurut Todaro dan Smith (2017), kesempatan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tingkat pendidikan dan keterampilan (Todaro & Smith, 2017). Kondisi kesempatan kerja pencari kerja di Desa Pengalihan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Status Kesempatan Kerja Pencari Kerja di Desa Pengalihan

No	Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)
1	Sudah Bekerja	60
2	Belum Bekerja	90
	Total	150

Sumber : Kantor Desa Pengalihan, 2025

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa jumlah pencari kerja yang belum bekerja lebih besar dibandingkan dengan yang sudah bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan kerja di Desa Pengalihan masih tergolong rendah. Rendahnya kesempatan kerja tersebut diduga berkaitan erat dengan minimnya pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh pencari kerja, sehingga kompetensi yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Dengan demikian, baik secara empiris maupun teoritis, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pencari kerja dan memperluas kesempatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

- Apakah Pelatihan Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang?
- Apakah Pengembangan Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang?
- Apakah Pelatihan dan Pengembangan secara bersama Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang?

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu

- Untuk Mengetahui Apakah Pelatihan Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang
- Untuk Mengetahui Apakah Pengembangan Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang
- Untuk Mengetahui Apakah Pelatihan dan Pengembangan secara bersama Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran bagi pencari kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.

Telaah Pustaka

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif (Dessler, 2017). Menurut Dessler (2017), pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja agar individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Pelatihan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan teknis dan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja (Sedarmayanti, 2017). Dalam konteks pencari kerja, pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja serta daya saing di pasar kerja (Hasibuan, 2017). Melalui pelatihan yang tepat, pencari kerja diharapkan mampu memperoleh keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga dapat meningkatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan (Noe et al., 2018). Menurut Noe et al. (2018) dan disesuaikan dengan konteks penelitian, indikator pelatihan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Materi pelatihan
- b. Metode pelatihan
- c. Instruktur pelatihan
- d. Lama waktu pelatihan
- e. Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja

Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan potensi individu dalam jangka Panjang (Armstrong, 2020). Menurut Armstrong (2020), pengembangan adalah proses peningkatan kapasitas individu melalui pembelajaran yang berkelanjutan untuk mempersiapkan tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Pengembangan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan sikap kerja, kepribadian, dan kesiapan karier (Rivai & Sagala, 2018). Bagi pencari kerja, pengembangan berperan dalam membentuk sikap kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan diri, serta mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan dan tantangan dunia kerja (Robbins & Judge, 2017). Pengembangan sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan peningkatan kinerja individu melalui pembentukan kompetensi kerja, komunikasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan komunikasi kerja mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja tenaga kerja dalam organisasi (Rifa'i & others, 2024). Menurut Armstrong (2020) dan Noe et al. (2018), indikator pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengembangan kemampuan diri
- b. Peningkatan wawasan dan pengetahuan
- c. Sikap dan perilaku kerja
- d. Motivasi kerja
- e. Perencanaan dan kesiapan karier

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja merupakan peluang yang tersedia bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kualifikasi yang dimiliki (Todaro & Smith, 2017). Menurut Todaro dan Smith (2017), kesempatan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan keterampilan tenaga kerja. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, maka semakin besar peluang untuk terserap di pasar kerja. Dalam konteks penelitian ini, kesempatan kerja diartikan sebagai peluang pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan atau usaha yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan Todaro dan Smith (2017) serta disesuaikan dengan kondisi lapangan, indikator kesempatan kerja dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kemudahan memperoleh pekerjaan
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan
- c. Ketersediaan lapangan kerja
- d. Peluang bekerja di sektor formal maupun informal
- e. Stabilitas dan keberlanjutan pekerjaan

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan sangat penting untuk menunjukkan posisi dan pembaruan penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan, dan kesempatan kerja adalah sebagai berikut:

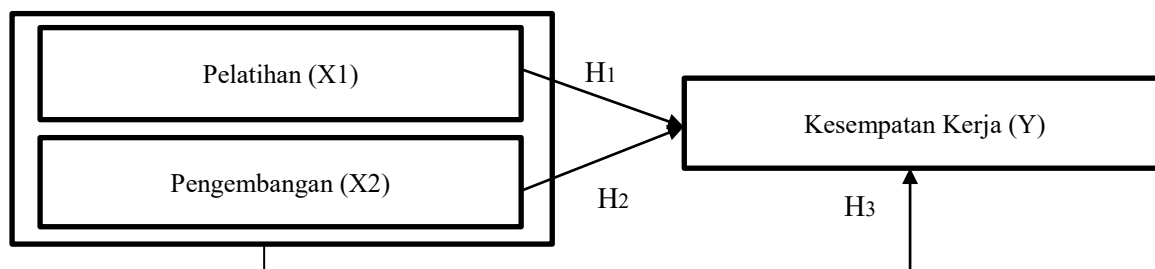
- a. Ahmad Fauzi Ramadhan (2017) dengan judul *"Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Usia Produktif di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang"*. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja usia produktif (Ramadhan, 2017).
- b. Siti Nur Aisyah (2018) berjudul *"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kesempatan Kerja Masyarakat Desa (Studi pada Desa Sukamaju Kabupaten Bogor)"*. Penelitian ini dimuat dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Ibn Khaldun Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kesempatan kerja masyarakat desa, terutama dalam membentuk sikap kerja dan kesiapan berwirausaha (Aisyah, 2018).
- c. Rizky Aditya Pratama (2019) dengan judul *"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Balai Latihan Kerja Kota Surabaya"*. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, di mana pelatihan berperan dalam

- peningkatan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan meningkatkan kesiapan kerja jangka Panjang (Pratama, 2019).
- d. Dewi Lestari Handayani (2020) berjudul “*Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesempatan Kerja Pencari Kerja di Kabupaten Bantul*”. Penelitian ini diterbitkan dalam Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja pencari kerja, khususnya dalam meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan di sektor formal dan informal (Handayani, 2020).
 - e. Muhammad Arif Hidayat (2021) dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kesempatan Kerja Pemuda Desa (Studi Kasus di Kecamatan Puger Kabupaten Jember)*”. Penelitian ini dimuat dalam Jurnal Sosial Ekonomi dan Pembangunan Universitas Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kesempatan kerja pemuda desa, terutama dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi dunia kerja (Hidayat, 2021).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kondisi empiris di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang, masih rendahnya tingkat pendidikan pencari kerja dan minimnya keikutsertaan dalam pelatihan serta pengembangan diduga menjadi penyebab rendahnya kesempatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan dipandang sebagai dua variabel penting yang secara parsial maupun simultan memengaruhi kesempatan kerja pencari kerja.

Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Berikut Penulis sajikan data Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian (Sugiyono, 2019). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Diduga Pelatihan (X_1) Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja (Y) Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.
- b. Diduga Pengembangan (X_2) Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja (Y) Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.
- c. Diduga Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara bersama Berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja (Y) Bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik (Bindas et al., 2025)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian dari oktober 2025 sampai dengan januari 2026, terhitung sejak pengajuan proposal hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pencari kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang, yaitu sebanyak 150 orang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk mewakili populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel apabila jumlah populasi diketahui secara pasti.

Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini, jumlah populasi (N) adalah 150 orang dan tingkat kesalahan (e) ditetapkan sebesar 10% (0,1). Dengan demikian, jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} \\ n &= \frac{150}{1 + 150(0,01)} \\ n &= \frac{150}{2,5} \\ n &= 60 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pencari kerja di Desa Pengalihan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden (Nasution, 2017).
- Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh data pendukung (Nazir, 2017).
- Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui catatan, arsip, dan dokumen resmi instansi (Sugiyono, 2021).

Konsep Operasional Variabel

Tabel 4. Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah proses pembelajaran terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif (Noe et al., 2018).	a. Materi pelatihan b. Metode pelatihan c. Instruktur pelatihan d. Lama waktu pelatihan e. Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja	Likert
Pengembangan (X ₂)	Pengembangan merupakan upaya peningkatan kemampuan individu dalam jangka panjang yang mencakup aspek kemampuan diri, wawasan, sikap kerja, motivasi, serta kesiapan karier (Armstrong, 2020; Noe et al., 2018).	a. Pengembangan kemampuan diri b. Peningkatan wawasan dan pengetahuan c. Sikap dan perilaku kerja d. Motivasi kerja e. Perencanaan dan kesiapan karier	Likert
Kesempatan Kerja (Y)	Kesempatan kerja adalah peluang yang dimiliki pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kualifikasi yang dimiliki (Simanjuntak, 2017).	a. Kemudahan memperoleh informasi lowongan kerja b. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan c. Peluang diterima bekerja d. Ketersediaan lapangan kerja e. Kepercayaan diri memperoleh pekerjaan	Likert

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) (Nazir, 2017). Analisis data digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner guna menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kesempatan kerja bagi pencari kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif berfungsi untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (Creswell, 2014).

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2018), uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang telah dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat penggunaan analisis regresi linear berganda.

- Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018).
- Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2018), tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .
- Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kesempatan Kerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Error

Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Uji F (Simultan), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$.
- Koefisien Determinasi (R²), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, maka diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,2146 pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila *r* hitung $> r$ tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	No Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Pelatihan (X ₁)	Soal 1	.682**	0,2146	Valid
		Soal 2	.641**	0,2146	Valid
		Soal 3	.703**	0,2146	Valid
		Soal 4	.628**	0,2146	Valid
		Soal 5	.689**	0,2146	Valid
		Soal 6	.661**	0,2146	Valid
		Soal 7	.712**	0,2146	Valid
		Soal 8	.725**	0,2146	Valid
		Soal 9	.694**	0,2146	Valid
		Soal 10	.671**	0,2146	Valid
2	Pengembangan (X ₂)	Soal 1	.701**	0,2146	Valid
		Soal 2	.718**	0,2146	Valid
		Soal 3	.664**	0,2146	Valid
		Soal 4	.642**	0,2146	Valid
		Soal 5	.735**	0,2146	Valid
		Soal 6	.748**	0,2146	Valid
		Soal 7	.689**	0,2146	Valid
		Soal 8	.623**	0,2146	Valid
		Soal 9	.704**	0,2146	Valid
		Soal 10	.671**	0,2146	Valid
3	Kesempatan Kerja (Y)	Soal 1	.709**	0,2146	Valid
		Soal 2	.721**	0,2146	Valid
		Soal 3	.668**	0,2146	Valid
		Soal 4	.654**	0,2146	Valid
		Soal 5	.732**	0,2146	Valid
		Soal 6	.745**	0,2146	Valid
		Soal 7	.693**	0,2146	Valid
		Soal 8	.631**	0,2146	Valid
		Soal 9	.706**	0,2146	Valid
		Soal 10	.679**	0,2146	Valid

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X₁), Pengembangan (X₂), dan Kesempatan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2146). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha melalui program SPSS. suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	10	0,874	Reliabel
2	Pengembangan (X ₂)	10	0,889	Reliabel
3	Kesempatan Kerja (Y)	10	0,901	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel diatas seluruh variabel penelitian yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2), dan Kesempatan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan secara konsisten untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) melalui program SPSS. data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Data berdistribusi normal

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel diatas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2018), tidak terjadi multikolinearitas apabila: Nilai Tolerance > 0,10 dan Nilai VIF < 10

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,512	1,953	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan (X_2)	0,512	1,953	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel diatas nilai Tolerance pada masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser melalui SPSS. Menurut Ghazali (2018), tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,387	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan (X_2)	0,421	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel diatas seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Kesempatan Kerja (Y) bagi pencari kerja di Desa Pengalihan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan apabila jumlah variabel independen lebih dari satu dan bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	3,214	1,396	2,301	0,024
Pelatihan (X_1)	0,421	0,086	4,873	0,000
Pengembangan (X_2)	0,389	0,092	4,216	0,000

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,214 + 0,421X_1 + 0,389X_2$

- Konstanta sebesar 3,214 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan dan Pengembangan dianggap konstan (nol), maka nilai Kesempatan Kerja sebesar 3,214.
- Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,421 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Pelatihan akan meningkatkan Kesempatan Kerja sebesar 0,421, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Pengembangan (X_2) sebesar 0,389 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Pengembangan akan meningkatkan Kesempatan Kerja sebesar 0,389, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial apabila nilai Sig. < 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	4,873	2,001	0,000	Berpengaruh signifikan
Pengembangan (X_2)	4,216	2,001	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Keterangan: t tabel diperoleh dari $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ pada $\alpha = 0,05$, sehingga t tabel = 2,001.

- Pengaruh Pelatihan terhadap Kesempatan Kerja, Variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,873 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja. Dengan demikian, H_1 diterima.
- Pengaruh Pengembangan terhadap Kesempatan Kerja, Variabel Pengembangan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,216 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja. Dengan demikian, H_2 diterima.

Uji f (Uji Simultan)

Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. < 0,05.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	62,374	3,16	0,000	Signifikan

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Keterangan:

F tabel diperoleh dari $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ pada $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh F tabel = 3,16.

Berdasarkan Tabel diatas nilai F hitung sebesar 62,374 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja bagi pencari kerja di Desa Pengalihan. Dengan demikian, H_3 diterima.

Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,879	0,773	0,768

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,773 atau 77%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan mampu menjelaskan 77% variasi Kesempatan Kerja bagi pencari kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang, sedangkan 23% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja bagi pencari kerja di Desa Pengalihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,873 lebih besar dari t tabel 2,001, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin besar kesempatan kerja yang diperoleh pencari kerja.
- Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja bagi pencari kerja di Desa Pengalihan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,216 lebih besar dari t tabel 2,001 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, upaya pengembangan kemampuan, wawasan, dan kesiapan karier berperan penting dalam meningkatkan kesempatan kerja.
- Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,374 lebih besar dari F tabel 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kombinasi pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama mampu meningkatkan kesempatan kerja bagi pencari kerja.
- Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,773 atau 77%, yang berarti bahwa variabel pelatihan dan pengembangan mampu menjelaskan 77% variasi kesempatan kerja, sedangkan 23% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Pemerintah Desa Pengalihan bersama pihak terkait dapat terus meningkatkan kualitas dan keberlanjutan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, baik dari segi materi, metode, maupun kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Pencari kerja diharapkan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan serta mengembangkan kemampuan, sikap, dan kesiapan karier agar peluang memperoleh pekerjaan semakin besar. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kesempatan kerja serta menggunakan jumlah sampel dan metode penelitian yang lebih beragam guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Aisyah, S. N. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kesempatan Kerja Masyarakat Desa (Studi pada Desa Sukamaju Kabupaten Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Universitas Ibn Khaldun Bogor*.
- Aprilian, Y., & others. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barbato, G., & Turri, M. (2017). Understanding public performance measurement through theoretical pluralism. *Public Management Review*, 40(6), 495–509.
- Bindas, Widyawati, A., & et al., S. (2025). *Metode Penelitian Manajemen*. CV Mega Pres Nusantara.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, D. L. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesempatan Kerja Pencari Kerja di Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Universitas Ahmad Dahlan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kesempatan Kerja Pemuda Desa (Studi Kasus di Kecamatan Puger Kabupaten Jember). *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Pembangunan, Universitas Jember*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2017). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Tarsito.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Pratama, R. A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Balai Latihan Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Surabaya*.
- Ramadhan, A. F. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Usia Produktif di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Rifa'i, A., & others. (2024). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. *Inaba Journal of Psychology*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrinadina, A., Rahman, B., & Widyawati, C. (2025). *Ekonomi dan manajemen sumber daya manusia*. Gita Lentera.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2017). *Economic Development* (12th ed.). Pearson.

KUESIONER PENELITIAN

Judul: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja di Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang

Petunjuk: Beri tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
Skala:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

A. Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2	Materi pelatihan membantu saya memahami keterampilan baru yang dibutuhkan di dunia kerja					
3	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya memahami materi					
4	Pelatihan dilakukan dengan cara yang interaktif dan praktis					
5	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi dengan jelas					
6	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang memadai					
7	Waktu pelatihan cukup untuk memahami materi					
8	Durasi pelatihan sesuai dengan tingkat kesulitan materi					
9	Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan pekerjaan yang diinginkan					
10	Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan di tempat kerja					

B. Pengembangan (X₂)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
11	Saya merasa kemampuan diri saya meningkat setelah mengikuti pengembangan					
12	Pengembangan membantu saya meningkatkan kompetensi pribadi					
13	Pengembangan memberikan wawasan baru yang bermanfaat bagi pekerjaan					
14	Pengembangan meningkatkan pengetahuan saya tentang bidang pekerjaan yang diminati					
15	Pengembangan mempengaruhi sikap saya dalam menghadapi pekerjaan					
16	Saya menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab setelah mengikuti pengembangan					
17	Pengembangan meningkatkan motivasi saya untuk mencari pekerjaan					
18	Pengembangan membuat saya lebih percaya diri dalam melamar pekerjaan					
19	Pengembangan membantu saya merencanakan karier secara lebih matang					
20	Saya merasa lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja setelah mengikuti pengembangan					

C. Kesempatan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
21	Saya mudah memperoleh informasi tentang lowongan kerja yang tersedia					
22	Informasi lowongan kerja yang saya peroleh membantu saya mempersiapkan diri					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
23	Pekerjaan yang tersedia sesuai dengan keterampilan saya					
24	Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
25	Saya merasa memiliki peluang yang baik untuk diterima bekerja					
26	Saya optimis dapat memperoleh pekerjaan sesuai minat					
27	Tersedia banyak lapangan kerja yang sesuai dengan kualifikasi saya					
28	Saya mudah menemukan peluang kerja di lingkungan sekitar					
29	Saya yakin dapat memperoleh pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki					
30	Saya percaya diri menghadapi proses seleksi kerja					