

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) Penelitian asosiatif didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, strategi asosiatif digunakan untuk menentukan pengaruh variabel X (variabel bebas), yang terdiri dari Dukungan Sosial Keluarga (X1) dan Kematangan Karir (X2), terhadap variabel Y (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan yakni Kesiapan Kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif bisa disebut juga sebagai metode tradisional, karena metode kuantitatif sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode kuantitatif sebagai metode ilmiah, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis, (Sugiyono, 2015:13)

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiono (2019), variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen, dan dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kesiapan Kerja (Y).

Sementara itu, variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent, dan dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Dukungan Sosial Keluarga (X1) dan Kematangan Karir (X2).

### 3.3 Definisi Operasional

#### Kesiapan Kerja

Brady (2010), mengatakan kesiapan kerja merupakan ciri-ciri individu yang memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja tersebut yaitu mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja, mengetahui keterampilan dan kemauannya, memiliki kapasitas untuk belajar hal baru, mampu bersosialisasi dengan orang lain, memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan, serta memahami apa yang diharapkan orang lain dan pekerjaan terhadap dirinya, mampu menjaga kebugaran fisik dan kesediaan mental, dan memiliki etos kerja (Brady, 2010). Brady juga mengatakan bahwa kesiapan kerja bukan hanya terkait atribut yang mendorong untuk individu untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk mempertahankan pekerjaan tersebut.

Menurut Brady (2010) menyebutkan adanya enam aspek dalam kesiapan kerja, yaitu:

1. **Responsibility (Tanggung Jawab)**  
Kemampuan individu untuk menjalankan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas kerja, serta mematuhi aturan dan etika kerja, seperti menjaga kerahasiaan dan kedisiplinan dalam bekerja. Dapat diukur dengan indikator seperti kedisiplinan waktu, tingkat kepatuhan terhadap aturan, dan kualitas hasil pekerjaan.
2. **Flexibility (Fleksibilitas atau Keluwesan)**  
Kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan yang ada di tempat kerja, seperti perubahan jadwal kerja, tugas, atau kondisi lingkungan kerja. Dapat diukur melalui kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru dan penerimaan terhadap perubahan secara efektif.
3. **Skills (Keterampilan)**  
Kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan menggunakan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada serta kesediaan untuk mempelajari keterampilan baru yang dibutuhkan di tempat kerja. Dapat diukur dengan tingkat penguasaan keterampilan kerja yang relevan dan kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru.
4. **Communication (Komunikasi)**

Kemampuan individu untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk menerima dan memberikan umpan balik, serta mengikuti instruksi dengan jelas. Dapat diukur melalui efektivitas dalam menyampaikan ide, keterbukaan terhadap umpan balik, dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

#### 5. Self View (Pandangan Diri)

Persepsi individu terhadap dirinya, termasuk keyakinan terhadap kemampuan diri, penerimaan diri, dan kepercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas kerja. Dapat diukur melalui penilaian diri terkait kemampuan, tingkat keyakinan diri, dan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

#### 6. Health and Safety (Kesehatan dan Keselamatan Diri)

Kemampuan individu dalam menjaga kebersihan, kerapihan, dan kesehatan fisik serta mental di tempat kerja, serta mematuhi standar keselamatan kerja yang ditetapkan. Dapat diukur melalui kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, kesehatan fisik dan mental, serta perawatan diri di lingkungan kerja.

Kesiapan kerja individu ditunjukkan melalui kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab kerja, beradaptasi terhadap perubahan, menggunakan serta mengembangkan keterampilan, berkomunikasi secara efektif, memiliki pandangan diri yang positif, serta menjaga kesehatan dan keselamatan diri di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu, semakin baik kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan dan harapan dunia kerja, baik dalam memperoleh maupun mempertahankan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kesiapan kerja mencerminkan keterbatasan individu dalam menghadapi tuntutan kerja serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis.

### **Dukungan Sosial Keluarga**

Menurut House (1981), dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diterima individu melalui hubungan interpersonal, yang meliputi empat bentuk dukungan, yaitu dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian (appraisal). Dalam penelitian ini, dukungan sosial tersebut difokuskan pada sumber dukungan yang berasal dari keluarga, sehingga dukungan keluarga dapat dipahami sebagai bantuan yang diberikan

oleh anggota keluarga untuk membantu individu menghadapi tekanan, memenuhi kebutuhan, dan meningkatkan kesejahteraan

Dukungan sosial memiliki aspek yang terbagi menjadi empat menurut House (1981) yaitu:

1. Dukungan Emosional

Tipe dukungan ini mencakup ungkapan empati, perhatian, dan kepedulian terhadap seseorang. Umumnya, bantuan ini berasal dari pasangan atau anggota keluarga, seperti memberikan pengertian mengenai masalah yang dihadapi atau mendengarkan keluhan kesahnya. Eksistensi dukungan semacam ini akan menghadirkan ketenangan, kepastian, serta rasa memiliki dan dicintai bagi individu.

2. Dukungan Penilaian

Adalah bentuk dukungan sosial yang mengekspresikan penghormatan positif kepada seseorang, motivasi untuk maju, atau persetujuan terhadap ide atau perasaan individu serta perbandingan positif dengan orang lain.

3. Dukungan Informasi

Jenis dukungan ini melibatkan penyampaian nasihat, petunjuk, informasi, saran, atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini umumnya berasal dari teman, kolega, atasan, atau profesional seperti dokter atau psikolog. Dengan dukungan dari orang-orang yang memiliki pengalaman serupa, individu dapat lebih memahami keadaan dan mencari solusi atau langkah yang akan diambil.

4. Dukungan Instrumental

Tipe dukungan ini mencakup bantuan langsung yang bisa berupa alat, jasa, waktu, dan uang. Biasanya, bantuan ini lebih sering diberikan oleh sahabat atau rekan kerja, seperti membantu menyelesaikan pekerjaan yang banyak atau meminjamkan uang serta kebutuhan lainnya. Dengan adanya dukungan ini, individu dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dukungan sosial keluarga tercermin dari adanya perhatian dan empati emosional, penghargaan serta penilaian positif, pemberian informasi atau nasihat yang bermanfaat, serta bantuan nyata yang diberikan oleh anggota keluarga. Dalam hal ini, **semakin tinggi** dukungan sosial keluarga yang diterima individu, semakin besar rasa aman, percaya diri, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan maupun permasalahan yang

dihadapi. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial keluarga menunjukkan terbatasnya bantuan emosional, informasi, maupun bantuan nyata yang diterima individu dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan.

### **Kematangan Karir**

Menurut Super (dalam Winkel, 2004) kematangan karir merupakan sebuah keberhasilan seseorang ketika dapat menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Remaja usia 15 –24 tahun telah memasuki tahap eksplorasi. Pada tahap eksplorasi remaja mulai merencanakan karir yang sesuai dengan apa yang mereka minati, nilai dan kemampuan yang mereka miliki, serta memikirkan alternatif pilihan karir (Super, dalam Sharf, 2010).

Donald E. Super (Sharf, 1992) menyatakan bahwa kematangan karir seseorang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut ini:

1. Perencanaan (career planning), Indikator ini menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan dan kesiapan terkait dunia kerja, mampu mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan karir, serta menyusun rencana untuk pengembangan karir di masa depan.
2. Eksplorasi (career exploration), indikator ini lebih terfokus pada jumlah informasi yang dapat diakses oleh seseorang dan bagaimana mereka menggunakan informasi tersebut.
3. Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (decision making), yaitu ketika seseorang memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan, mereka mampu memandang bagaimana seseorang dapat membuat keputusan karir dan diharapkan mereka juga akan mampu membuat keputusan karir yang tepat bagi diri mereka sendiri.
4. Pengetahuan tentang dunia kerja (world of work information) Super menyatakan bahwa ada dua elemen dalam hal ini: tugas perkembangan, pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang terkait dengan posisi, dan cara berperilaku saat bekerja. Tugas perkembangan ini mencakup memahami minat dan kemampuan diri seseorang, serta bagaimana seseorang dapat mempelajari hal-hal yang terkait dengan pekerja dan mengapa seseorang kadang-kadang meninggalkan pekerjaan mereka.

5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diinginkan, (knowledge of preferred occupational group) adalah indikator yang mencakup pemahaman tentang tanggung jawab pekerjaan yang diinginkan, pemahaman tentang faktor dan alasan yang mempengaruhi keputusan untuk pekerjaan yang diinginkan, dan kemampuan untuk menemukan risiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diinginkan.
6. Keputusan karir yang telah dibuat oleh seseorang disebut realisasi keputusan karir. Ada beberapa elemen yang termasuk di dalamnya, seperti: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri sehubungan dengan pekerjaan yang diinginkan; dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan; dan dapat menggunakan kemampuan ini untuk membuat keputusan karir yang realistis.

Kematangan karir tercermin dari kemampuan individu dalam merencanakan dan mengeksplorasi pilihan karir, memahami proses pengambilan keputusan, memiliki pengetahuan tentang dunia kerja dan pekerjaan yang diminati, serta merealisasikan keputusan karir secara realistis. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat kematangan karir yang dimiliki individu, semakin baik kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir sesuai tahap perkembangannya dan dalam menentukan pilihan karir yang sesuai dengan minat, nilai, serta kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya, rendahnya kematangan karir menunjukkan keterbatasan individu dalam memahami diri dan dunia kerja serta dalam mengambil keputusan karir yang tepat.

### 3.4 Populasi dan Teknik Sampling

#### Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI, XII SMK X dengan jurusan Teknik Kendaraan ringan, Akuntansi dan Keuangan Lembaga, dan Teknik Elektronika. Dengan jumlah siswa keseluruhan 294 siswa.

**Tabel 3.4** Jumlah Populasi

No	Kelas	Jurusan	Jumlah
1	XII	Akutansi dan Keuangan Lembaga	67

2	XII	Teknik Kendaraan Ringan	26
3	XII	Teknik Elektronika	33
4	XI	Akutansi dan Keuangan Lembaga	97
5	XI	Teknik Kendaraan Ringan	55
6	XI	Teknik Elektronika	16
<b>Total Keseluruhan siswa</b>			<b>294</b>

## Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Agar hasil penelitian dapat terapkan/digeneralisasikan kepada populasi, maka sampel diambil secara representatif, artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi (Sugiyono, 2013).

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Siswa kelas XI dan XII SMK X yang masih aktif bersekolah
2. Berusia 15–24 tahun, yaitu berada pada tahap eksplorasi karier
3. Bersedia menjadi responden penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada tabel penentuan ukuran sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2016:87). Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 294 siswa dengan taraf kesalahan 5%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 160 responden.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator-indikator. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala kesiapan kerja, Dukungan Sosial Keluarga, dan Kematangan Karir dirancang menggunakan model skala Likert dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif, yang telah dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban dengan menghilangkan opsi netral. Penghapusan jawaban netral ini bertujuan untuk mencegah pengelompokan jawaban dari subjek, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden dapat lebih informatif (Azwar, 2012).

Berikut adalah contoh item-item instrumen yang berupa pernyataan dengan skoring menggunakan empat alternatif jawaban: “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Dalam penelitian ini, alat ukur terdiri dari beberapa aspek yang berkaitan dengan kesiapan kerja siswa:

Penilaian yang diberikan untuk pernyataan favourable, yaitu SS (Sangat Sesuai) memperoleh skor 4, S (Sesuai) memperoleh skor 3, TS (Tidak Sesuai) memperoleh skor 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) memperoleh skor 1. Untuk pertanyaan unfavourable, yaitu SS (Sangat Sesuai) memperoleh skor 1, S (Sesuai) memperoleh skor 2, TS (Tidak Sesuai) memperoleh skor 3, STS (Sangat Tidak Sesuai) memperoleh skor 4. Semakin tinggi skor yang diperoleh pada skala ini, berarti semakin tinggi kesiapan kerja siswa. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah kesiapan kerja siswa.

### **1. Alat ukur Kesiapan Kerja**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indonesian Work Readiness Scale yang dikembangkan oleh Widyastuti (2023). Instrumen tersebut kemudian dimodifikasi oleh peneliti agar sesuai dengan konteks penelitian dan kebutuhan responden. Aspek-aspek yang digunakan dalam skala ini mengacu pada teori kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Brady (2010).

Dalam penelitian ini, instrumen dimodifikasi untuk menyesuaikan konteks siswa SMK, agar lebih relevan dengan karakteristik responden dan pengalaman dunia kerja mereka. Modifikasi ini meliputi:

1. Penyederhanaan bahasa agar mudah dipahami siswa;
2. Penyesuaian contoh situasi atau istilah agar relevan dengan dunia kerja siswa SMK, bukan pegawai kantor;
3. Item tetap mempertahankan konstruk dan dimensi asli, sehingga makna yang diukur tetap konsisten.

Penyesuaian ini memastikan bahwa instrumen tetap valid secara konseptual, tetapi lebih mudah diterapkan pada populasi penelitian.

**Tabel 3.5** Blueprint Variabel Kesiapan Kerja (Sebelum TryOut)

Aspek	No Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Communication	2, 17, 26, 53, 59, 62	1, 15, 16, 54, 58, 60, 63	13
Flexibility	24, 25, 34, 55, 57, 61	3, 18, 44, 45, 48	11
Health&Safety	46, 47	21, 22, 37, 43, 56	7
Responsibility	8, 14, 20, 23, 31, 32, 49	35, 39, 51	10
Skill	4, 5, 13, 19, 36, 40, 50, 52	12, 29, 38, 42	12
Self View	11, 27, 30, 33	6, 7, 9, 10, 28, 41	10
<b>Total</b>			<b>63</b>

Instrumen tersebut diuji coba terhadap 88 responden SMK sebelum digunakan dalam penelitian utama. Tujuan try-out ini adalah:

1. Menilai pemahaman responden terhadap setiap item;
2. Menentukan item valid yang sesuai konteks;
3. Menyaring item yang tidak relevan atau ambigu.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson antara skor tiap item dan skor total. Item dinyatakan valid apabila nilai korelasinya  $> r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 3.6** Blueprint Kesiapan Kerja (Setelah TryOut)

Aspek	No Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Communication	2, 17, 26, 53, 59, 62	(1), 15, 16, 54, 58, (60), 63	11
Flexibility	24, 25, (34), 55, 57, 61	(3), 18, 44, 45, 48	9
Health&Safety	46, 47	21, 22, 37, 43, 56	7
Responsibility	8, 14, 20, 23, (31), 32, 49	35, 39, 51	9
Skill	4, (5), 13, 19, 36, (40), 50, 52	12, 29, 38, 42	10
Self View	11, (27), 30, 33	6, 7, (9),(10), 28, 41	7
<b>Total</b>			<b>53</b>

Berdasarkan Tabel 3.6 menunjukkan bahwa dari 63 item awal, terdapat 10 item yang tidak memenuhi kriteria validitas, yang ditandai dengan tanda (), sehingga dinyatakan gugur. Item-item yang gugur ditandai dalam blueprint dengan tanda kurung. Dengan demikian, jumlah item yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 item yang memiliki nilai korelasi memadai dan mampu mengukur aspek-aspek kesiapan kerja secara konsisten.

## 2. Alat ukur Dukungan Sosial Keluarga

Skala Dukungan sosial keluarga yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur dari House yang diadaptasi oleh Andini Putri, 2023 yang kemudian diadopsi oleh peneliti. Setiap item dirancang dengan tujuan spesifik untuk mengevaluasi dukungan keluarga terhadap kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja yang mencakup lima aspek: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

**Tabel 3.7** Blueprint Variabel Dukungan Sosial Keluarga

Aspek	No Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Dukungan Emosional	1,7,20,21	8,12,22	7
Dukungan Penilaian	14,11,13,25	9,15,23	7
Dukungan Informasi	2,16,24	19,26,5,10	7
Dukungan Instrumental	3,6	4,17,18,27,28	7
<b>Total</b>			<b>28</b>

## 3. Alat ukur Kematangan karir

Skala Kematangan karir yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur dari Dewani, dkk (2019). Alat ini telah divalidasi untuk mengukur kematangan karir, proses validasi alat ini melibatkan beberapa tahapan penting, mulai dari uji coba awal dengan sample kecil hingga penerapan pada populasi yang lebih besar untuk memastikan keandalannya. Setiap item dirancang dengan tujuan spesifik untuk mengevaluasi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja

**Tabel 3.8** Blueprint Variabel Kematangan Karir

Aspek	No Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Perencanaan Karir	1, 13, 25, 30, 37, 46, 50	42, 48, 52	10
Eksplorasi Karir	2, 14, 26, 38, 45	32, 33	7
Pembuatan Keputusan Karir	3, 15	7, 9, 19, 20, 21, 31	8
Informasi Dunia Kerja	4, 16, 28, 39	10, 22, 34, 36	8

Pengetahuan Mengenai Kelompok Pekerjaan Yang Disukai	5, 17, 27, 29, 40	11, 23, 35	8
Realisme Keputusan	6, 18, 41, 44, 47, 51	8, 12, 24, 43, 49	11
<b>Total</b>			<b>52</b>

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### Validitas

Validitas merupakan suatu konsep kemampuan tes yang digunakan untuk mengukur suatu atribut yang akan diukur secara kuat. Suatu instrumen yang memiliki ukur validitas yang tinggi maka akan menghasilkan pengukuran error yang rendah, artinya skor yang didapatkan dari setiap subjek hasilnya tidak akan jauh dari skor yang sebenarnya (Azwar, 2018: 97). Menurut Sugiyono (2016) pengujian validitas digunakan untuk analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa item tersebut mempunyai valid. Syarat untuk menentukan item tersebut valid adalah  $r=0,3$ . Jika item kurang dari 0,3 maka bisa dipastikan item tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini tipe validitas yang akan digunakan yaitu tipe validitas isi. Indikator untuk memenuhi validitas isi dapat diperoleh melalui prosedur validasi terhadap aitem-aitem dalam tes yang bertujuan untuk memastikan kelayakan komponen-komponen aitem dalam tes (aspek representasi) untuk memastikan sejauh mana kesesuaian aitem-aitem dengan indikator dari atribut yang akan diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2018:97).

#### Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel riabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasilnya  $\alpha > 0,06$  merupakan reliabel sedangkan  $\alpha < \alpha$  lebih 0,06 yang artinya tidak reliabel (Sugiyono,2019).

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data berdasarkan variabel dan jenis responden. Mentabulasi data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden menyajikan setiap variabel yang diteliti, melakukan hitungan untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis yang dibuat. Teknik analisis dalam kuantitatif ini menggunakan statistic.

#### Uji Asumsi

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas dalam regresi linear mengharuskan bahwa residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Histogram Standardized Residual. Residual dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran data membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan bersifat simetris..

##### 2. Uji Linieritas

Uji asumsi selanjutnya dilakukan dengan linieritas melalui JASP 0.94.5 uji linieritas ditampilkan dalam bentuk grafik dan digunakan untuk melihat pola hubungan variabel independen dengan variabel dependen (santoso, 2015). Apabila sebaran data yang ada mengikuti garis diagonal maka variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang linier.

##### 3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan uji yang digunakan dengan tujuan untuk mengukur apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Kriteria untuk menentukan hasil dalam uji ini adalah dengan menunjukkan nilai toleransi  $> 0,01$  atau nilai VIF  $< 10$ .

##### 4. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas digunakan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian atau residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Kriteria untuk menentukan hasil uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Model Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Keterangan:

$\alpha$ : Konstanta

$\beta_1$ : Koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$ : Koefisien regresi  $X_2$

$\epsilon_i$  : Komponen error yang tidak diketahui nilainya

Dalam penelitian ini digunakan level of significance sebesar 0.05.

2. Uji Simultan (F-Test)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, yaitu Dukungan Sosial Keluarga dan Kematangan Karir, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kesiapan Kerja (Azwar, 2014).

3. Uji Parsial (T-Test)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Dukungan Sosial Keluarga ( $X_1$ ) dan Kematangan Karir ( $X_2$ ), terhadap Kesiapan Kerja ( $Y$ ) secara individual.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk  $R^2$  atau Adjusted  $R^2$ , yang menunjukkan persentase kontribusi Dukungan Sosial Keluarga dan Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.