PENGARUH MOTIVASI, KUALITAS PELATIHAN, DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP *FINANCIAL SELF-EFFICACY* PESERTA PELATIHAN DI UPT BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER TAHUN 2025

SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

REFI MARISKA
NIM: 222105020077

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2026

PENGARUH MOTIVASI, KUALITAS PELATIHAN, DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP *FINANCIAL SELF-EFFICACY* PESERTA PELATIHAN DI UPT BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER TAHUN 2025

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

REFI MARISKA
NIM: 222105020077

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2026

PENGARUH MOTIVASI, KUALITAS PELATIHAN, DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP FINANCIAL SELF-EFFICACY PESERTA PELATIHAN DI UPT BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER TAHUN 2025

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

REFI MARISKA
NIM: 222105020077

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

ABDUR RAKHMAN WIJAYA, S.E., M.Sc.
NIP. 199510182022031004

PENGARUH MOTIVASI, KUALITAS PELATIHAN, DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP *FINANCIAL SELF-EFFICACY* PESERTA PELATIHAN DI UPT BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER TAHUN 2025

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 23 September 2026

Tim Penguji

Ketua	Sekertaris
Dr. Nur Ika Mauliyah, S.E., M.Ak	**Dr. Nur Hidayat, S.E., M.M.**
NIP. 198803012018012001	NIP. 197905052023211015

Anggota :

1. Dr. Nadia Azalia Putri, M.M. ( )
2. Abdur Rakhman Wijaya, S.E., M.Sc. ( )

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Drs. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MOTTO

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ وَاَنَّ سَعْيَهٗ سَوْفَ يُرٰىۖ

"Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)."
(QS. An-Najm [53]: 39-40).*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

*Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. An-Najm [53]: 39-40.

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, kesehatan, kekuatan, serta petunjuk-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sosok teladan yang menjadi penerang bagi umat manusia dalam menjalani kehidupan.

Karya sederhana ini bukan sekadar bagian dari pemenuhan tanggung jawab akademik, melainkan menjadi saksi atas sebuah perjalanan panjang yang dipenuhi dengan perjuangan, doa, kesabaran, air mata, dan harapan. Di dalamnya tersimpan ketulusan hati serta segenap usaha penulis dalam menuntaskan perjalanan pendidikan hingga sampai pada titik ini.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan penghargaan yang tak terhingga, skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang senantiasa hadir, memberikan doa, dukungan, kasih sayang, serta menjadi bagian berarti dalam setiap langkah dan perjalanan akademik penulis, yaitu:

1. Cinta pertama saya, Bapak **Nanang Kosim**. Seorang lelaki sederhana yang tidak banyak mengeluhkan lelahnya, tetapi selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk keluarganya. Sosok yang mengajarkan tentang keteguhan, tanggung jawab, dan arti sebuah perjuangan. Terima kasih atas setiap usaha dan pengorbanan yang mungkin tidak selalu saya saksikan, tetapi selalu terasa dalam setiap langkah kehidupan. Jika hari ini saya mampu sampai pada titik ini, ada perjuangan Bapak yang menjadi bagian dari perjalanan tersebut. Semoga pencapaian sederhana ini dapat menjadi salah satu hal yang membuat Bapak tersenyum dan merasa bangga.
2. Ibu **Nur Ami Fatmawati**. Sosok yang selalu menjadi tempat saya pulang, tempat menemukan ketenangan, dan seseorang yang tidak pernah lelah menyertakan saya dalam setiap doanya. Terima kasih atas kasih sayang yang diberikan tanpa banyak tuntutan, atas kesabaran yang begitu luas,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

serta atas doa-doa yang mungkin tidak selalu saya dengar, tetapi selalu mengiringi setiap langkah. Terima kasih telah menjadi kekuatan dan tetap percaya bahwa saya mampu sampai pada titik ini. Semoga pencapaian sederhana ini dapat menjadi awal dari hal-hal baik yang kelak bisa membuat Ibu merasa bahwa segala yang telah diberikan tidak pernah sia-sia.

3. Adik tercinta, seseorang yang selalu membawa warna tersendiri dalam kehidupan. Terima kasih untuk kebersamaan, cerita, dan hal-hal kecil yang membuat perjalanan ini terasa lebih menyenangkan. Semoga kita selalu memiliki alasan untuk saling mendukung dan membanggakan satu sama lain.
4. Keluarga besar dan orang-orang yang telah hadir dalam perjalanan ini. Terima kasih untuk setiap kebersamaan, cerita, bantuan, dan kebaikan yang diberikan. Banyak hal yang mungkin terlihat sederhana, tetapi selalu memiliki tempat tersendiri dalam perjalanan hingga sampai pada titik ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025" dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi teladan sekaligus membawa umat manusia menuju jalan kebenaran. Semoga kita semua senantiasa memperoleh syafaat beliau di hari akhir kelak. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu bentuk pemenuhan tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana (S-1) di bidang Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Dalam proses penyusunannya, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, arahan, bimbingan, serta nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Sahiron, MA. Selaku Plt Rektor UIN KHAS Jember yang telah memberikan fasilitas yang memadai selama kami menuntut ilmu di UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah., M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah., S.H.I., M.S.I Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
4. Ibu Dr. Sofiah, M.E Selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah UIN KHAS Jember.
5. Bapak Abdur Rakhman Wijaya, S.E.,M. Sc. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan, serta sarana prasarana dalam penelitian ini.
7. Seluruh pihak UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember yang telah memberikan izin penelitian, membantu proses pengumpulan data, memberikan informasi yang diperlukan, serta memberikan dukungan selama pelaksanaan penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca, khususnya mahasiswa, dan masyarakat pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dalam penyusunan bahasa maupun pembahasan yang disajikan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan untuk penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 10 Juli 2026
Penulis

Refi Mariska
NIM. 222105020077

ABSTRAK

Refi Mariska, Abdur Rakhman Wijaya, 2026: *"Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Financial Self-Efficacy Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025"*

Kata Kunci: Motivasi, Kualitas Pelatihan, Sertifikasi Kompetensi, Financial Self-Efficacy

Pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan ekonomi masyarakat, dengan peserta yang memiliki ekspektasi dan tujuan berbeda setelah mengikuti pelatihan, baik untuk memperoleh pekerjaan maupun berwirausaha. Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya memerlukan keterampilan, tetapi juga keyakinan peserta dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan finansial.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah variabel pembentuk motivasi berpengaruh terhadap motivasi?. 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?. 3) Apakah kualitas pelatihan berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?. 4) Apakah sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?. 5) Apakah motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi, secara simultan berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?. 6) Apakah terdapat perbedaan orientasi karier peserta pelatihan UPT BLK antara menjadi tenaga kerja dan berwirausaha?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025. Serta mengetahui perbedaan *financial self-efficacy* peserta pelatihan yang memiliki tujuan sebagai tenaga kerja atau berwirausaha.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 145 responden dengan menggunakan pendekatan Hair et al. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap *financial self-efficacy,* sedangkan kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara bersama-sama, motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi mampu menjelaskan 46.4% variasi *Financial Self-Efficacy*. Selain itu, tidak terdapat perbedaan *financial self-efficacy* antara peserta pelatihan yang bertujuan menjadi tenaga kerja atau berwirausaha.Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi lebih mendukung *Financial Self-Efficacy* peserta dibandingkan motivasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan, pemanfaatan sertifikasi kompetensi, serta pengarahan motivasi sesuai tujuan peserta perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 15

C. Tujuan Penelitian 16

D. Manfaat Penelitian 16

E. Ruang Lingkup Penelitian 18

F. Definisi Operasional 22

G. Asumsi Penelitian 30

H. Hipotesis 31

I. Sistematika Pembahasan 46

BAB II KAJIAN PUSTAKA **49**

A. Penelitian Terdahulu 49

B. Kajian Teori 61

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III METODE PENELITIAN 68

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 68

B. Populasi dan Sampel 69

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 70

D. Analisis Data 72

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 81

A. Gambaran Obyek Penelitian 81

B. Penyajian Data 86

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis 89

D. Pembahasan 115

BAB V PENUTUP 140

A. Kesimpulan 140

B. Saran 142

DAFTAR PUSTAKA 145

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target, Realisasi, dan Capaian UPT BLK Jawa Timur 4
Tabel 1. 2 Indikator Variabel 19
Tabel 1. 3 Variabel Pembentuk Motivasi..... 20
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 57
Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert 72
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Kejuruan 87
Tabel 4. 2 Hasil *Outer Loading* 93
Tabel 4. 3 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)* 95
Tabel 4. 4 Hasil *Cross Loading* 96
Tabel 4. 5 Hasil *Fornell-Larcker* 98
Tabel 4. 6 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* 100
Tabel 4. 7 Hasil Uji *Path Coefficient* 101
Tabel 4. 8 Nilai *R-Square* 102
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis 105
Tabel 4. 10 Nilai *R-Square* 110
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....112
Tabel 4. 12 Hasil Uji Homogenitas.....113
Tabel 4. 13 Hasil Uji *Mann-Whitney U*.....114

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual 31
Gambar 2. 1 Model Motivasi 62
Gambar 4. 1 Profil UPT BLK Jember 81
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi UPT BLK Jember 85
Gambar 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 86
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Tujuan dan Harapan 88
Gambar 4. 5 Model PLS-SEM 89
Gambar 4. 6 Hasil Olahan Model PLS-SEM 90
Gambar 4. 7 Hasil Olahan Model PLS-SEM Modifikasi (1) 92
Gambar 4. 8 Hasil Olahan Model PLS-SEM Modifikasi (2) 93

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan kerja merupakan salah satu program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan memperkuat kesiapan ekonomi masyarakat. Program ini dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, baik dalam upaya memperoleh keterampilan baru (*skilling*), pengalihkan keterampilan (*re-skilling*), serta meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki (*upskilling*).[1] Melalui proses tersebut, peserta tidak hanya memperoleh kemampuan teknis, tetapi juga pengalaman belajar yang dapat membentuk rasa percaya diri terhadap kapasitas diri mereka.[2]

Harapan peserta terhadap hasil pelatihan merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan mereka untuk mengikuti dan menyelesaikan program pelatihan. Peserta cenderung mengikuti pelatihan ketika mereka meyakini bahwa keterlibatan mereka dalam proses pelatihan akan memberikan manfaat nyata bagi kehidupan ekonomi mereka.[3] Dengan demikian, pelatihan kerja dipahami sebagai sebuah proses yang menghubungkan upaya individu selama pelatihan dengan hasil ekonomi yang diharapkan di masa depan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[1] Nasution and Irham, "Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi* 2, No. 1 (2023): 262-270. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1105

[2] Putri, "Efektivitas Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan SDM (Study Kasus Di Balai Latihan Kerja Pulosari Kabupaten Tulungagung." (Thesis, Universitas Islam Kediri, 2024), 2.

[3] Mustajab and Irawan, "The Effectiveness of Vocational Training Programs on Employment Outcomes." *Advances in Community Services Research* 1, No. 2 (2023): 37-46. https://doi.org/10.60079/acsr.v1i2.344

Islam juga memberikan perhatian terhadap usaha yang dilakukan manusia dalam mencapai sesuatu yang diharapkan. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Najm ayat 39[4]:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ

Artinya: *"Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya."*

Ayat tersebut menunjukkan pentingnya usaha yang dilakukan oleh manusia dalam memperoleh hasil dari apa yang diupayakannya. Dalam konteks pelatihan kerja, mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk usaha peserta untuk mempersiapkan diri mencapai tujuan setelah pelatihan, baik memperoleh pekerjaan maupun berwirausaha. Namun, pencapaian tujuan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterampilan yang diperoleh, tetapi juga dengan keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya dalam memanfaatkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi tujuan keuangan.

Ketika seseorang mengikuti program pelatihan kerja, salah satu ekspektasi utama yang ingin dicapai adalah meningkatnya kemandirian finansial. Kemandirian finansial dalam konteks ini adalah *financial self-efficacy* yang dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola keuangan, serta mengambil keputusan finansial secara mandiri yang pada akhirnya menghasilkan kesejahteraan finansial.

[4]Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. An-Najm [53]: 39.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kesejahteraan finansial merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban keuangan secara berkelanjutan, merasa aman terhadap masa depan keuangannya, serta mampu mengambil keputusan yang mendukung kesejahteraan hidup.[5] Setiap individu pada umumnya memiliki target atau standar pendapatan tertentu yang ingin diraih sebagai bagian dari pencapaian pribadi.[6] Oleh karena itu, partisipasi dalam program pelatihan kerja diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri peserta dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan pendapatan dan mengelola sumber daya keuangan secara efektif. Dengan demikian, peningkatan *financial self-efficacy* menjadi salah satu indikator penting dalam menilai dampak program pelatihan kerja terhadap kesiapan ekonomi para pesertanya.

Keberhasilan suatu program pelatihan kerja tidak hanya ditandai oleh terselenggaranya proses pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan peserta dalam memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk mendukung kondisi ekonomi mereka. Namun, tidak semua peserta mampu mengoptimalkan hasil pelatihan tersebut. Hal ini tercermin dari capaian penempatan peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Berdasarkan dokumen Pemerintah Provinsi Jawa Timur, persentase penempatan peserta pelatihan UPT BLK Jember pada tahun 2024 tercatat sebesar 63,01%. Pada tahun 2025, indikator yang sama terealisasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[5] Lone and Bhat, "Impact of financial literacy on financial well-being: a mediational role of financial self-efficacy."*J Financ Serv Mark* 29, No. 1 (2024): 122–137. https://doi.org/10.1057/s41264-022-00183-8

[6] Hoffmann and Plotkina, "Let your past define your future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning." *Journal of Consumer Affairs,* 55, No. 3 (2021): 847–871. https://doi.org/10.1111/joca.12378

sebesar 63%, sementara target yang ditetapkan sebesar 85%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa capaian penempatan peserta pelatihan belum mencapai target dan belum menunjukkan peningkatan berarti dibandingkan tahun sebelumnya.[7]

Tabel 1.1 Target, Realisasi, dan Capaian UPT BLK Jawa Timur

UPT BLK	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025
Jember	75%	63,01%	**84,00%**	85%	63%	**74,12%**
Jombang	80%	72%	90,00%	70%	72%	102,86%
Kediri	55%	74%	134,55%	75%	74%	98,67%
Madiun	65%	69%	106,15%	65%	69%	106,15%
Mojokerto	75%	70%	93,33%	80%	70%	87,50%
Nganjuk	31%	51%	164,52%	46%	51%	110,87%
Pasuruan	55%	76%	138,18%	65%	76%	116,92%
Ponorogo	67%	91%	135,82%	70%	91%	130,00%
Singosari	80%	65%	81,25%	70%	65%	92,86%
Situbondo	65%	71%	109,23%	75%	71%	94,67%
Sumenep	75%	64%	85,33%	80%	64%	80,00%
Surabaya	90%	63%	70,00%	80%	63%	78,75%
Tulungagung	73%	78%	106,85%	60%	78%	130,00%
Tuban	80%	0%	0,00%	75%	80%	106,67%
Wonojati	80%	76%	95,00%	70%	76%	108,57%
Bojonegoro	72%	75%	104,17%	70%	75%	107,14%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026

Pada tabel tersebut ditunjukan Jember memiliki tingkat capaian target penempatan sebesar 74,12%, yaitu yang terendah di antara 16 UPT BLK pada 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya berkaitan dengan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan, tetapi juga dengan kemampuan peserta dalam memanfaatkan kompetensi tersebut setelah pelatihan. Peserta pelatihan dapat memanfaatkan keterampilan yang

[7] Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, *Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026*, (Surabaya: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 2025), bagian Program Penempatan Tenaga Kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

diperoleh untuk bekerja maupun mengembangkan usaha, yang pada akhirnya berkaitan dengan kemampuan menghadapi berbagai tujuan dan kebutuhan keuangan. Oleh karena itu, *Financial Self-Efficacy* menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji, karena menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi permasalahan, mengambil keputusan, dan mencapai tujuan keuangan.[8]

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dibentuk oleh ekspektasi peserta terhadap hasil pelatihan. Motivasi tersebut mencerminkan dorongan internal peserta untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kondisi ekonomi, atau mencapai tujuan ekonomi tertentu melalui pemanfaatan pelatihan yang diikuti. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, motivasi berfungsi sebagai kekuatan psikologis awal yang memengaruhi kesiapan peserta dalam menerima materi, tingkat keterlibatan selama proses pembelajaran, serta cara peserta memaknai manfaat pelatihan bagi masa depan ekonominya.[9] Peserta yang memiliki motivasi kuat cenderung memiliki harapan yang lebih besar terhadap manfaat pelatihan, baik dalam bentuk peluang kerja maupun menciptakan aktivitas ekonomi secara mandiri.[10] Harapan tersebut tidak hanya berkaitan dengan hasil jangka pendek, tetapi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[8] Grimes dkk, "Financial Life-Skills Training and Labor Market Outcomes in Indonesia." *International Review of Economics Education* 41, (2022): 100255. https://doi.org/10.1016/j.iree.2022.100255

[9] B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2023), 116.

[10] Setianingrum dkk., "The Influence Of Motivation, Entrepreneurial Creativity And Business Innovation Towards The Interest Of Generation Z Students In Startup Business In Jember District." *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 23 No. 2 (2024): 166-180. https://doi.org/10.37849/midi.v23i2.389

juga mencerminkan orientasi peserta terhadap perbaikan kondisi ekonomi secara berkelanjutan.[11]

Selain motivasi, kualitas pelatihan yang diterima peserta juga memegang peranan penting dalam membentuk persepsi mereka terhadap manfaat pelatihan. Kualitas pelatihan mencakup kesesuaian materi dengan kebutuhan dunia kerja dan usaha, ketersediaan sarana dan prasarana, serta efektivitas metode pembelajaran yang digunakan. Pelatihan yang disusun secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan kompetensi kerja dipersepsikan lebih mampu membekali peserta dengan keterampilan yang dapat diterapkan secara langsung.[12] Di samping itu, kompetensi profesional instruktur menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran karena instruktur yang kompeten tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga dapat memfasilitasi pemahaman peserta secara mendalam serta menjembatani teori dengan praktik nyata dalam dunia kerja atau usaha.[13] Dalam konteks pelatihan di UPT BLK, kualitas pelatihan yang tinggi ditandai dengan kurikulum yang *link and match* dengan kebutuhan industri lokal serta instruktur yang berpengalaman dipersepsikan oleh peserta sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan keterampilan yang relevan, sehingga memperkuat keyakinan mereka bahwa pelatihan tersebut dapat menjadi modal penting

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[11] Dyah Ratnasari dkk., "Motivasi, Kemandirian Dan Pengetahuan Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Entrepreneurial Intention." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 7, No. 2 (2022): 270-281. https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i2.18665

[12] Maulana, "Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia." *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik,* Vol.5 No.1 (2023).

[13] Kurnia, R., & Sanjaya, s. "Kompetensi Profesional Instruktur Dalam Program Pelatihan : Sebuah Kajian Literatur." *Paidea : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia,* 3 No. 2 (2023), 26-30. https://doi.org/10.56393/paidea.v2i4.1292

dalam mencapai kemandirian ekonomi melalui penyerapan kerja maupun pengembangan usaha mandiri.[14] Dengan demikian, kualitas pelatihan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kapasitas teknis peserta, tetapi juga berperan dalam membentuk persepsi positif terhadap manfaat pelatihan sebagai investasi kompetensi yang strategis untuk masa depan ekonomi peserta. Di sisi lain, pelatihan yang dipersepsikan kurang relevan atau kurang aplikatif berpotensi menghasilkan *outcome* ekonomi yang kurang optimal. Peserta mungkin memiliki keterampilan secara teknis, namun tidak memiliki kepercayaan diri atau peluang nyata untuk memanfaatkan keterampilan tersebut sebagai sumber penghidupan. Oleh karena itu, kualitas pelatihan perlu dipahami sebagai faktor penting yang menjembatani antara proses pelatihan dan hasil ekonomi yang diharapkan oleh peserta.

Faktor lain yang turut membentuk ekspektasi peserta terhadap hasil pelatihan adalah sertifikasi kompetensi yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Sertifikasi kompetensi dipersepsikan sebagai bentuk pengakuan formal atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki peserta sesuai dengan standar kompetensi kerja yang berlaku. Dalam kerangka sistem pelatihan vokasional, sertifikasi memiliki peran strategis karena berfungsi sebagai instrumen legitimasi kompetensi yang dapat meningkatkan kepercayaan pihak eksternal, baik dunia usaha maupun dunia industri, terhadap kemampuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[14] Maulana, "Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia." *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik,* Vol.5 No.1 (2023).

lulusan pelatihan.[15] Bagi sebagian peserta pelatihan, sertifikasi kompetensi dipandang sebagai modal penting untuk meningkatkan peluang diterima bekerja, terutama pada sektor-sektor yang mensyaratkan bukti kompetensi secara formal.[16] Di sisi lain, bagi peserta yang berorientasi pada kewirausahaan, sertifikasi juga dipersepsikan dapat memperkuat legitimasi keterampilan yang dimiliki ketika menjalankan usaha secara mandiri, misalnya dalam membangun kepercayaan untuk menjalin kerja sama dengan pihak lain.[17] Dengan demikian, sertifikasi kompetensi tidak hanya memiliki nilai administratif sebagai pelengkap kelulusan pelatihan, tetapi juga mengandung makna ekonomi yang signifikan karena diasosiasikan dengan peluang peningkatan pendapatan, mobilitas kerja, serta penguatan posisi ekonomi peserta setelah pelatihan.

Namun, nilai sertifikasi kompetensi peserta sangat bergantung pada sejauh mana sertifikasi tersebut diakui dan memiliki daya guna dalam konteks pasar kerja dan usaha lokal. Apabila sertifikasi tidak diikuti oleh peluang pemanfaatan keterampilan secara nyata, maka pengaruhnya terhadap kemandirian ekonomi peserta menjadi terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi perlu dipahami sebagai bagian dari rangkaian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[15] Prasetyo dkk., "Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) Dalam Menyiapkan Lulusan Perguruan Tinggi Di Dunia Kerja." *Southeast Asian Journal of Islamic Education* Management 4, No. 1 (2023): 59-72, https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i1.177

[16] Suseno, "An Evaluation of Graduates' Employment of Courses and Vocational Training Institutions." *Journal of Education Research and Evaluation* 7, No. 1 (2023): 23-34, https://doi.org/10.23887/jere.v7i1.47594

[17] Muslim dkk., "The Effectiveness of Professional Certification National Agency's Competency Certificate in Supporting A Successful Work World." *International Journal of Social Science Research* 12, No. 2 (2024): 104, https://doi.org/10.5296/ijssr.v12i2.21759

proses pelatihan yang berorientasi pada outcome ekonomi, bukan sebagai tujuan akhir pelatihan semata.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan hasil pelatihan kerja, khususnya yang berkaitan dengan motivasi peserta, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi. Motivasi pada penelitian Siyadah, Hartono, dan Damai berpengaruh positif terhadap kemandirian ekonomi. Penelitian ini menyatakan bahwa tingkat pendapatan yang rendah, tidak menentu, dan bergantung pada alam mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan produktif sehingga meningkatkan kesejahteraan keluarga.[18] Pada sisi lain, Nurdiyansyah dan Solovida menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kemadirian finansial, mereka berargumen bahwa keterbatasan akses terhadap modal, pendapatan yang tidak stabil, serta dominasi faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kesempatan kerja menyebabkan motivasi individu tidak mampu diwujudkan menjadi kemandirian finansial yang nyata.[19]

Motivasi mengikuti pelatihan kerja menurut Hanh Le Thu dibentuk dari lima faktor, yaitu *expectancy, intrinsic instrumentality, extrinsic instrumentality, intrinsic valence,* dan *extrinsic valence*. *Expectancy* merefleksikan keyakinan peserta bahwa keterlibatan aktif dalam proses pelatihan, seperti mengikuti materi, praktik keterampilan, dan evaluasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[18] Siyadah dkk., "Motivation And Income Contribution To The Economic Independence Of Fisherman Wives In Gudang Lelang Bandar Lampung City." *Jurnal Perikanan Учредители: Universitas Mataram* 14, No. 4 (2024): 1933-1943, http://doi.org/10.29303/jp.v14i4.1298

[19] Nurdiyansyah, B., & Solovida, G. T. "Kemandirian Finansial: Sebagai Sarana Dalam Memajukan Inklusi Keuangan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10, No. 1(2022): 60-75, https://doi.org/10.35829/magisma.v10i1.114

pelatihan, akan mampu meningkatkan kompetensi kerja yang relevan.[20] Tanpa adanya keyakinan bahwa usaha yang dilakukan selama pelatihan dapat menghasilkan peningkatan kemampuan, individu cenderung tidak memiliki dorongan yang cukup kuat untuk terlibat secara optimal.[21] Selanjutnya, *instrumentality* menggambarkan persepsi peserta mengenai keterkaitan antara kompetensi yang diperoleh dan hasil yang akan dicapai setelah pelatihan. Dalam hal ini, *intrinsic instrumentality* berkaitan dengan manfaat non-material seperti meningkatnya rasa percaya diri, pengakuan kompetensi, kepuasan personal, dan kesiapan kerja, sedangkan *extrinsic instrumentality* berkaitan dengan manfaat material seperti peluang memperoleh pekerjaan, peningkatan pendapatan, kesempatan berwirausaha, dan stabilitas ekonomi.[22] Motivasi akan semakin kuat apabila peserta meyakini bahwa kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan sertifikasi benar-benar dapat dikonversi menjadi manfaat nyata dalam kehidupan ekonominya. Selain itu, *valence* menunjukkan tingkat nilai atau kepentingan hasil tersebut bagi individu. *Intrinsic valence* merefleksikan nilai subjektif terhadap kepuasan psikologis dan makna kerja, sementara *extrinsic valence* merefleksikan nilai terhadap imbalan finansial dan status ekonomi. Apabila hasil pelatihan dan sertifikasi dipandang memiliki

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[20] Thu, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation : A Study of Commercial Banks in Vietnam Keyword s." *Humanities and Social Sciences Letters* 12, No. 4(2024): 79-81, https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902

[21] Piyasena, K.G.C.C.I., "Expectancy Theory in Employee Performance Management: A Critical Analysis of Cognitive Motivational Processes and Their Applications." *Nāgānanda International Journal of Humanities & Social Sciences* 9, No. 5(2025): 49-79, https://fhss.niibs.lk/nijhss/nijhss-vol-ix-issue-05/

[22] Good dkk., "A Self-Determination Theory-Based Meta-Analysis on the Differential Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Salesperson Performance." *Journal of the Academy of Marketing Science* 50, No. 3(2022): 586-614, https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-021-00827-6

nilai yang tinggi bagi pencapaian tujuan hidup, khususnya kemandirian finansial, maka motivasi peserta untuk mengikuti dan memanfaatkan pelatihan akan meningkat secara signifikan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kualitas pelatihan memiliki peran penting dalam membentuk *financial self-efficacy*, baik melalui kesiapan bekerja maupun berwirausaha. Urrofik menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap keterampilan kerja (*work skills*) dan kesiapan kerja (*work readiness*), baik secara langsung maupun melalui peningkatan *self-efficacy* dan *employability skills*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis peserta, tetapi juga memperkuat keyakinan diri dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk memperoleh pekerjaan atau menciptakan peluang ekonomi secara mandiri.[23] Temuan ini diperkuat oleh Aliyah, Yusuf, dan Wiryanto yang menemukan bahwa pelatihan, keterampilan kerja (*employability skills*), serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang.[24] Dalam konteks kewirausahaan, Fauzia menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kesiapan berwirausaha. Makna positif ini menegaskan bahwa tingkat kesiapan berwirausaha akan meningkat seiring dengan intensitas pelatihan yang lebih tinggi, sedangkan apabila pelatihan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[23] Urrofik dkk., "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 9, No. 1(2025): 129-140, https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

[24] Aliyah dkk., "Pengaruh Pelatihan, Employability Skills dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di BBPVP Semarang." *Jurnal Education and Development* 13, No. 3(2025): 164-177, https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7446

yang diperoleh rendah, maka kesiapan berwirausaha juga cenderung menurun.[25] Namun, tidak semua penelitian menemukan pengaruh yang konsisten. Rusdiana dan Ismail dalam kajian terhadap program pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, mengungkapkan bahwa meskipun pelatihan dapat mempercepat sebagian peserta memperoleh pekerjaan, faktor pendidikan formal ternyata tidak berpengaruh terhadap kecepatan terserapnya tenaga kerja.[26] Hal serupa juga ditunjukkan oleh Salsabila yang meneliti pelatihan calon tenaga kerja Indonesia (TKI). Ia menemukan bahwa pelatihan memang meningkatkan kompetensi, tetapi tidak serta-merta menjamin penempatan kerja, karena faktor eksternal seperti kebijakan penyaluran tenaga kerja dan kondisi pasar lebih dominan.[27]

Variasi temuan ini memperlihatkan bahwa kualitas pelatihan belum sepenuhnya memberikan dampak yang konsisten terhadap kemandirian finansial, baik dalam bentuk bekerja maupun berwirausaha. Sebagian penelitian menegaskan pengaruh signifikan, sementara sebagian lainnya menekankan keterbatasan pengaruh pelatihan jika tidak ditopang oleh faktor lain. Oleh karena itu, variabel kualitas pelatihan masih relevan dan layak untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks bagaimana pelatihan dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[25] Fauzia, "Pengaruh Pelatihan, Bimbingan, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Berwirausaha (Studi Kasus pada Peserta Pelatihan di Balatkertrans Kabupaten Banjarnegara)." (Skripsi, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022), 64.

[26] Rusdiana and Ismail, "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjann (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2018-2021)." *Journal of Development Economic and Social Studies* 3, no. 1 (2024): 84-97. https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.1.7

[27] Salsabila, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia (Studi pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang)." (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2021), 56.

benar-benar mendorong kemandirian ekonomi melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja sekaligus pengembangan kewirausahaan.

Sertifikasi kompetensi juga berperan penting dalam memperkuat kredibilitas keterampilan dan peluang kerja peserta. Dalam penelitian Khoirudin ditemukan adanya pengaruh positif signifikan pada sertifikasi kompetensi terhadap kesejahteraan peserta pelatihan. Dengan adanya sertifikasi, keterampilan peserta tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memiliki legitimasi yang diakui oleh pasar kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan dan kesejahteraan ekonomi.[28] Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa dampak sertifikasi terhadap kemandirian ekonomi peserta sangat bergantung pada konteks dan kemampuan mereka memanfaatkan sertifikat secara strategis. Hal ini disebabkan karena sertifikasi sering kali hanya berfungsi sebagai bukti administratif kelulusan dan belum diikuti dengan pemanfaatan keterampilan secara optimal, baik dalam dunia kerja maupun kegiatan usaha mandiri. Selain itu, keterbatasan akses pasar, modal usaha, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan ekonomi lokal menyebabkan sertifikasi kompetensi belum mampu mendorong peningkatan kesejahteraan secara nyata. [29]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[28] Khoirudin, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Keterampilan Kerja Dan Kesejahteraan Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja Di Kabupaten Kotawaringin Timur." *Jurnal Cendekia Ilmiah (J-CEKI)* 3, No. 6 (2024): 7664–7678. https://doi.org/10.56799/jceki.v3i6.5673.

[29] Noywuli, Nicolaus, and Maria Yoandarta I. Maun. "Penyelarasan dan Optimalisasi Link and Match melalui Revitalisasi Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Pertanian di Kabupaten Ngada." *Jurnal Teknologi Peternakan*, 1 No. 1 (2024): 1-17. https://ejournal.stiperfb.ac.id/index.php/jtp/article/download/48/39

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kemandirian ekonomi peserta pelatihan merupakan hasil dari interaksi antara motivasi mengikuti pelatihan, kualitas pelatihan yang diterima, dan sertifikasi kompetensi yang diperoleh. Ketiga faktor tersebut membentuk ekspektasi peserta terhadap manfaat pelatihan dan memengaruhi kemampuan mereka dalam mengonversi hasil pelatihan menjadi sumber penghidupan yang mandiri, baik melalui jalur pekerjaan maupun wirausaha. Namun demikian, hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kemandirian ekonomi peserta masih memerlukan pengujian empiris yang kontekstual, khususnya dalam lingkungan UPT BLK Jember.

Sejauh ini, penelitian terkait pelatihan kerja lebih banyak menyoroti aspek output seperti tingkat penyerapan tenaga kerja atau peningkatan keterampilan peserta, sementara kajian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi terhadap kemandirian ekonomi peserta secara simultan masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang ada belum banyak mengakomodasi pemahaman kemandirian ekonomi sebagai kondisi yang mencakup dua jalur utama, yaitu bekerja dan berwirausaha. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya kajian empiris yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan kerja dalam mendorong kemandirian ekonomi peserta.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi mengikuti pelatihan, kualitas pelatihan, dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

sertifikasi kompetensi terhadap kemandirian ekonomi peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian empiris mengenai efektivitas pelatihan kerja serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pelatihan dan pemangku kebijakan dalam merancang program pelatihan yang lebih responsif terhadap tujuan dan ekspektasi peserta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikembangkan, berikut adalah beberapa rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini:

1. Apakah variabel pembentuk motivasi berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?
3. Apakah kualitas pelatihan berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?
4. Apakah sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?
5. Apakah motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi, secara simultan berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember?
6. Apakah terdapat perbedaan orientasi karier peserta pelatihan UPT BLK antara menjadi tenaga kerja dan berwirausaha?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan, maka berikut tujuan dilakukan penelitian ini:

1. Menguji pengaruh variable pembentuk motivasi terhadap motivasi
2. Menguji pengaruh motivasi terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember
3. Menguji pengaruh kualitas pelatihan terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember
4. Menguji pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember
5. Menguji pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi terhadap tingkat *financial self-efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember
6. Menganalisis perbedaan orientasi peserta yang memiliki tujuan sebagai tenaga kerja atau wirausaha.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pelatihan vokasional, yaitu dengan:

a. Memperkuat pemahaman teori *Expectancy Theory* dalam konteks pelatihan di UPT BLK.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Menambah referensi empiris mengenai hubungan antara motivasi, kualitas pelatihan, sertifikasi, dan *financial self-efficacy* dalam pelatihan vokasional.

c. Menjadi rujukan penelitian selanjutnya yang membahas efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dan pemberdayaan ekonomi tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi UPT BLK Jember

1) Menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan, metode pengajaran, dan penyediaan sarana-prasarana.

2) Memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan peserta, sehingga dapat digunakan dalam perbaikan kurikulum, sistem motivasi, dan strategi sertifikasi.

b. Bagi Peserta dan Alumni Pelatihan

1) Memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi dalam mendukung kompetensi dan peluang kerja.

2) Mendorong peserta untuk lebih aktif mengikuti proses pelatihan demi mencapai *financial self-efficacy*.

c. Bagi Pemerintah Daerah / Pemangku Kebijakan

1) Menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan vokasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2) Mendukung formulasi program yang lebih tepat sasaran dalam rangka peningkatan kompetensi dan pengurangan pengangguran.

d. Bagi Peneliti Lain

1) Menjadi referensi akademik untuk penelitian selanjutnya, terutama yang meneliti pelatihan vokasional, sertifikasi kompetensi, atau pemberdayaan ekonomi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel laten dalam penelitian, yaitu variabel eksogen (X) dan variabel endogen (Y).

a. Variabel eksogen

Variabel ini juga dikenal sebagai variabel bebas atau variabel pemengaruh, merujuk pada suatu nilai atau kondisi yang keberadaannya dapat menimbulkan perubahan terhadap kondisi atau nilai lain Dalam penelitian ini, variabel eksogen mencakup[30]**:**

X_1 = Motivasi

X_2 = Kualitas Pelatihan

X_3 = Sertifikasi Kompetensi

b. Variabel endogen

Variabel endogen adalah variabel yang dihipotesiskan nilainya tergantung dalam model.[31] Dalam konteks penelitian ini adalah:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[30] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 87

[31] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 83-84

Y = *financial self-efficacy*.

2. Indikator Variabel

Setelah variable penelitian ditetapkan, tahap selanjutnya adalah mengemukakan indikator-indikator variabel yang berfungsi sebagai rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya digunakan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam angket. Adapun indikator variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator
1	Motivasi (X_1)	1) Kepuasan mengikuti pelatihan 2) Kekecewaan ketika hasil pelatihan kurang optimal 3) Rasa bangga ketika berhasil menguasai materi pelatihan 4) Senang saat berhasil menyelesaikan tugas 5) Berupaya meningkatkan kemampuan 6) Kesediaan meluangkan waktu dan tenaga 7) Tidak mudah menyerah saat mengalami kesulitan 8) Orientasi pada tujuan pasca pelatihan 9) Semangat mengikuti pelatihan[32]
2	Kualitas Pelatihan (X_2)	1) Fasilitas dan sarana pelatihan 2) Durasi pelatihan 3) Kesesuaian kurikulum 4) Kemudahan pendaftaran 5) Transparansi biaya 6) Kejelasan persyaratan 7) Kompetensi instruktur 8) Sikap pelayanan petugas 9) Tindak lanjut pengaduan[33]

[32] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12 No. 4 (2024): 792-810. 10.18488/73.v12i4.3902

[33] Cahyani and Sabrina, "Peningkatan Kualitas Layanan Pelatihan Dan Sertifikasi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Peserta Dengan Metode Service Quality (SERVQUAL) Di

No.	Variabel	Indikator
3	Sertifikasi Kompetensi (X_3)	1) Peningkatan kompetensi 2) Peluang karier 3) Dorongan eksternal 4) Pengakuan kompetensi 5) Kemampuan kerja.[34]
4	*Finansial Self-Efficacy* (Y)	1) Kemampuan mengelola pengeluaran 2) Kemampuan mencapai tujuan keuangan 3) Kemampuan menghadapi pengeluaran tak terduga 4) Kemampuan mengatasi masalah keuangan 5) Kepercayaan diri dalam mengelola keuangan 6) Keyakinan terhadap kesiapan keuangan masa depan.[35]

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Tabel 1. 3 Variabel Pembentuk Motivasi

No.	Variabel	Indikator
1	*Expectancy*	1) Keyakinan bahwa kesungguhan mengikuti pelatihan meningkatkan keterampilan 2) Keyakinan bahwa usaha meningkatkan kompetensi 3) Keyakinan bahwa keaktifan dalam pelatihan meningkatkan hasil belajar 4) Keyakinan bahwa kesungguhan mengikuti pelatihan dinilai positif oleh instruktur.
2	*Intrinsic Instruments*	1) Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri 2) Percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki 3) Kesempatan mengembangkan kemampuan 4) Pengakuan atas kemampuan diri 5) Mendapat pujian dari lingkungan sekitar 6) Materi pelatihan yang menarik 7) Tugas praktik yang mendorong peserta berpikir lebih kreatif dan kompleks 8) Kesempatan memperoleh peluang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PPSDM MIGAS." *Majalah Ilmiah Swara Patra* 15 No. 2 (2025): 97-108. https://doi.org/10.37525/sp/2025-2/864

[34] Rastovski dkk., "The Role of Competency-Based Certification in Ensuring Sustainable Project Delivery." *Organization, Technology and Management in Construction: an International Journal* 15 No. 1 (2023): 243-252. https://doi.org/10.2478/otmcj-2023-0019

[35] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. https://doi.org/10.1111/joca.12378

No.	Variabel	Indikator
		kerja/usaha 9) Pengembangan dan peningkatan keterampilan diri.
3	*Extrinsic Instruments*	1) Peluang memperoleh keterampilan 2) Kesempatan memperoleh keterampilan tambahan 3) Peluang peningkatan keterampilan 4) Kesempatan memperoleh pekerjaan yang stabil 5) Relasi dan jaringan kerja yang lebih luas 6) Kondisi kerja yang lebih baik setelah pelatihan.
4	*Intrinsic Valence*	1) Kepuasan atas pengembangan diri melalui pelatihan 2) Kepuasan atas pencapaian keterampilan 3) Kepuasan atas kesempatan mengembangkan kemampuan 4) Kepuasan atas pengakuan dari instruktur 5) Kepuasan atas pengakuan dari sesama peserta 6) Kepuasan terhadap materi pelatihan 7) Kepuasan terhadap tantangan dalam pelatihan 8) Kepuasan terhadap peluang kerja/usaha 9) Kepuasan terhadap peningkatan keterampilan diri.
5	*Extrinsic Valence*	1) Kepuasan terhadap peluang penghasilan 2) Kepuasan terhadap manfaat ekonomi pelatihan 3) Kepuasan terhadap peluang peningkatan pendapatan 4) Kepuasan terhadap peluang kerja yang stabil 5) Kepuasan terhadap relasi dan jaringan kerja 6) Kepuasan terhadap kondisi kerja yang diharapkan.[36]

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

[36] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12 No. 4 (2024): 792-810. 10.18488/73.v12i4.3902

F. Definisi Operasional

1. Motivasi (X_1)

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan internal yang memengaruhi tingkat kesungguhan, ketekunan, dan semangat peserta dalam mengikuti pelatihan vokasional.[37] Motivasi tercermin dari bagaimana peserta merespons pengalaman pelatihan, baik secara emosional maupun perilaku, seperti adanya rasa puas atau kecewa terhadap hasil pelatihan, perasaan bangga atas pencapaian, serta kesenangan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi juga terlihat dari upaya aktif peserta dalam meningkatkan kemampuan, kesediaan meluangkan waktu dan tenaga, serta ketahanan dalam menghadapi kesulitan selama proses pelatihan.[38]

Motivasi dalam penelitian ini juga mencakup orientasi peserta terhadap tujuan yang ingin dicapai setelah pelatihan serta tingkat antusiasme dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan.[39] Dengan demikian, motivasi dioperasionalkan sebagai kondisi psikologis yang mendorong peserta untuk tetap terlibat aktif, tidak mudah menyerah, dan berorientasi pada pencapaian hasil pelatihan yang optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[37] Siyadah dkk, "Motivation and Income Contribution to the Economic Independence of Fisherman Wives in Gudang Lelang Bandar Lampung City." *Jurnal Perikanan Учредители: Universitas Mataram* 14 No. 4 (2024): 1933-1943. 10.29303/jp.v14i4.1298

[38] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12 No. 4 (2024): 792-810. 10.18488/73.v12i4.3902

[39] Pratama and Kuswinarno, "Peran Pelatihan Dalam Pengembangan SDM: Menciptakan Budaya Belajar Di Tempat Kerja." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2 No. 11 (2024). https://doi.org/10.62281/v2i11.931

2. Kualitas Pelatihan (X_2)

Kualitas pelatihan dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat baik atau tidaknya penyelenggaraan pelatihan yang dirasakan oleh peserta berdasarkan aspek sarana, proses, dan pelayanan yang diberikan. Kualitas pelatihan tercermin dari ketersediaan fasilitas dan sarana yang memadai serta durasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran peserta. Selain itu, kualitas juga dilihat dari kesesuaian kurikulum dengan kompetensi yang ingin dicapai, sehingga materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.[40]

Kualitas pelatihan juga mencakup kemudahan dalam proses pendaftaran, transparansi biaya, serta kejelasan persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta.[41] Dari sisi pelaksanaan, kualitas pelatihan tercermin dari kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi, sikap pelayanan petugas, serta adanya tindak lanjut terhadap keluhan atau pengaduan peserta.[42] Dengan demikian, kualitas pelatihan dioperasionalkan sebagai persepsi peserta terhadap keseluruhan pengalaman pelatihan yang mereka terima.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[40] Cahyani and Sabrina, "Peningkatan Kualitas Layanan Pelatihan Dan Sertifikasi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Peserta Dengan Metode Service Quality (SERVQUAL) Di PPSDM MIGAS." Majalah Ilmiah Swara Patra 15 No. 2 (2025): 97-108. https://doi.org/10.37525/sp/2025-2/864

[41] Dekanawati dkk, "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan." *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim* 23 No. 2 (2023): 159-176. https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344

[42] Fajar Dharmawan dkk, "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021." *Reformasi* 12 No. 1 (2022): 19-27. https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104

3. Sertifikasi Kompetensi (X_3)

Sertifikasi kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai bentuk pengakuan formal terhadap kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan yang diperoleh melalui proses uji kompetensi. Sertifikasi ini mencerminkan bahwa individu telah memenuhi standar tertentu yang dibutuhkan dalam dunia kerja.[43] Sertifikasi kompetensi diukur melalui persepsi peserta terhadap manfaat yang diperoleh, seperti peningkatan kompetensi setelah mengikuti sertifikasi serta pengakuan atas kemampuan yang dimiliki.[44]

Selain itu, sertifikasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat membuka peluang karier yang lebih luas serta meningkatkan kesiapan kerja peserta[3]. Dorongan untuk mengikuti sertifikasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun pihak eksternal, juga menjadi bagian dari pengukuran variabel ini.[45] Dengan demikian, sertifikasi kompetensi dioperasionalkan sebagai persepsi individu terhadap nilai tambah yang diberikan oleh sertifikasi dalam meningkatkan kompetensi dan peluang kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[43] Harsana dkk, "Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) Perguruan Tinggi Di Yogyakarta Dalam Menyiapkan Lulusan Di Dunia Kerja." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4 No. 9 (2025): 2988-2997. https://doi.org/10.59141/comserva.v4i9.2805

[44] Rosani, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pekerja Pariwisata–Studi Kasus Sertifikasi Bnsp Di Bintan." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2 No. 8 (2022): 2697. https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/1147/878

[45] Setiawati and Gultom, "Dampak Sertifikasi Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja SDM MICE." *Jurnal Lentera Bisnis* 14 No. 2 (2025): 1648-1655. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1508

4. *Financial Self-Efficacy* (Y)

Financial self-efficacy dalam penelitian ini diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola keuangan secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Keyakinan ini tercermin dari kemampuan dalam mengatur pengeluaran agar sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan dalam mencapai tujuan keuangan yang telah direncanakan.[46] Selain itu, *financial self-efficacy* juga terlihat dari kesiapan individu dalam menghadapi pengeluaran tak terduga serta kemampuannya dalam mengatasi berbagai permasalahan keuangan yang muncul.[47] Secara operasional, variabel ini juga mencakup tingkat kepercayaan diri individu dalam mengambil keputusan keuangan serta keyakinan terhadap kesiapan kondisi keuangan di masa depan.[48] Dengan demikian, *financial self-efficacy* dioperasionalkan sebagai tingkat keyakinan individu dalam mengelola, mengendalikan, dan merencanakan keuangan secara mandiri dan bertanggung jawab.

Variabel Pembentuk Motivasi

1. *Expectancy*

Expectancy dalam penelitian ini dimaknai sebagai tingkat keyakinan peserta pelatihan bahwa usaha yang mereka lakukan selama

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[46] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. https://doi.org/10.1111/joca.12378

[47] Lone and Bhat, "Impact of Financial Literacy on Financial Well-Being: a mediational role of financial self-efficacy" *Journal of Financial Services Marketing* 29 No. 1 (2024): 122-137. 10.1057/s41264-022-00183-8

[48] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. https://doi.org/10.1111/joca.12378

mengikuti pelatihan akan menghasilkan peningkatan kemampuan dan kinerja. Konsep ini menekankan hubungan antara usaha (*effort*) dan hasil (*performance*), di mana peserta memiliki persepsi bahwa kesungguhan, keaktifan, dan keterlibatan dalam pelatihan akan berdampak langsung pada peningkatan keterampilan dan hasil belajar.[49] *Expectancy* diindikasikan melalui keyakinan peserta bahwa kesungguhan dalam mengikuti pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, usaha yang dilakukan mampu meningkatkan kompetensi, serta keaktifan dalam proses pelatihan berkontribusi terhadap hasil belajar yang lebih baik. Selain itu, *expectancy* juga mencakup keyakinan bahwa kesungguhan dalam mengikuti pelatihan akan memperoleh penilaian positif dari instruktur. Dengan demikian, *expectancy* diukur melalui tingkat kepercayaan individu terhadap hubungan antara usaha yang dilakukan dan hasil yang diperoleh dalam konteks pelatihan.[50]

2. *Intrinsic Instruments*

Intrinsic instruments dalam penelitian ini diartikan sebagai persepsi peserta terhadap manfaat internal (non-material) yang diperoleh sebagai hasil dari keberhasilan mengikuti pelatihan. Manfaat ini bersifat psikologis dan berkaitan dengan pengembangan diri, seperti

[49] Piyasena, "Expectancy Theory in Employee Performance Management: A Critical Analysis of Cognitive Motivational Processes and Their Applications." *Nāgānanda International Journal of Humanities & Social Sciences* 9 No. 5 (2025): 49-79.

[50] Rahayu dkk, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas 'XYZ' Di Surabaya." *Media Mahardhika* 23 No. 3 (2025). https://doi.org/10.29062/mahardika.v23i3.1271

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

peningkatan kepercayaan diri, kemampuan menyelesaikan tugas, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.[51]

Secara operasional, *intrinsic instruments* tercermin dari kemampuan peserta dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Selain itu, aspek ini juga mencakup pengakuan terhadap kemampuan diri, baik dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar, serta adanya pengalaman belajar yang menarik melalui materi dan tugas praktik yang menantang.[52] Lebih lanjut, *intrinsic instruments* juga mencerminkan adanya peluang untuk berkembang secara pribadi, termasuk dalam hal kreativitas dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, variabel ini diukur berdasarkan persepsi peserta terhadap manfaat internal yang mereka rasakan selama dan setelah mengikuti pelatihan.[53]

3. *Extrinsic Instruments*

Extrinsic instruments dalam penelitian ini diartikan sebagai persepsi peserta terhadap manfaat eksternal (berwujud atau material) yang dapat diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Manfaat ini berkaitan dengan hasil nyata yang diharapkan, seperti peningkatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[51] Mustakim and Aesah, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Area Lippo Mall Puri." *Jurnal Ekonomi Efektif* 8 No. 2 (2026): 189-197. https://doi.org/10.32493/jee.v8i2.58609

[52] Urrofik dkk, "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 9 No. 1 (2025): 129-140. https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

[53] Musdira and Hading, "Studi Literatur: Hubungan Antara Motivasi Intrinsik, Keterlibatan Mahasiswa, Dan Keberhasilan Praktik Industri." *Jurnal Ilmiah Multidisipliner* 3 No. 4 (2025). https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1496

keterampilan, peluang kerja, serta kondisi kerja yang lebih baik.[54] *Extrinsic instruments* diukur melalui pandangan peserta mengenai peluang memperoleh keterampilan baru maupun tambahan, serta peningkatan kemampuan yang dapat mendukung kesiapan kerja. Selain itu, variabel ini juga mencakup harapan terhadap peluang mendapatkan pekerjaan yang lebih stabil, memperluas relasi dan jaringan kerja, serta memperoleh kondisi kerja yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan.[55] Dengan demikian, *extrinsic instruments* diukur berdasarkan sejauh mana peserta meyakini bahwa pelatihan memberikan manfaat eksternal yang dapat meningkatkan kondisi ekonomi dan karier mereka.

4. *Intrinsic Valence*

Intrinsic valence dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat nilai atau kepuasan yang dirasakan peserta terhadap manfaat internal yang diperoleh dari pelatihan. Konsep ini menekankan pada seberapa besar individu menghargai hasil non-material, seperti kepuasan dalam pengembangan diri, pencapaian keterampilan, serta pengakuan sosial.[56] Dalam operasionalnya, *intrinsic valence* ditunjukkan melalui tingkat kepuasan peserta terhadap pengembangan diri yang diperoleh melalui

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[54] Siyadah dkk, "Motivation and Income Contribution to the Economic Independence of Fisherman Wives in Gudang Lelang Bandar Lampung City" *Jurnal Perikanan Учредители: Universitas Mataram* 14 No. 4 (2024): 1933-1943. 10.29303/jp.v14i4.1298

[55] Romaniuc and Bazart, "Intrinsic and Extrinsic Motivation." (New York, NY: Springer New York, 2015), 1-4. https://link.springer.com/10.1007/978-1-4614-7883-6_270-1

[56] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12 No. 4 (2024): 792-810. 10.18488/73.v12i4.3902

pelatihan, pencapaian keterampilan, serta kesempatan untuk meningkatkan kemampuan. Selain itu, *intrinsic valence* juga mencakup kepuasan terhadap pengakuan dari instruktur maupun sesama peserta, kualitas materi pelatihan, serta tantangan yang diberikan selama pelatihan. Aspek ini juga meliputi kepuasan terhadap peluang kerja atau usaha yang muncul serta peningkatan keterampilan diri secara keseluruhan. Dengan demikian, *intrinsic valence* diukur melalui tingkat kepuasan subjektif peserta terhadap manfaat internal yang mereka rasakan selama mengikuti pelatihan.[57]

5. *Extrinsic Valence*

Extrinsic valence dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat nilai atau kepuasan yang diberikan peserta terhadap manfaat eksternal yang diperoleh dari pelatihan, terutama yang berkaitan dengan aspek ekonomi dan pekerjaan. Konsep ini menunjukkan sejauh mana individu menghargai hasil yang bersifat material atau berorientasi pada peningkatan kesejahteraan.[58]

Extrinsic valence tercermin dari tingkat kepuasan peserta terhadap peluang memperoleh penghasilan, manfaat ekonomi dari pelatihan, serta kemungkinan peningkatan pendapatan di masa depan. Selain itu, variabel ini juga mencakup kepuasan terhadap peluang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[57] Morris et al., "On What Motivates Us: A Detailed Review of Intrinsic v. Extrinsic Motivation" *Psychological Medicine* 52 No. 10 (2022): 1801-1816. https://doi.org/10.1017/S0033291722001611

[58] Muhamad Don dkk, "Exploring Instrumental, Expectancy, and Valence Components in Motivation for Learning among University Students in Selected ASEAN Country." *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 11 No. 2 (2022): 562-579. http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v11-i2/13122

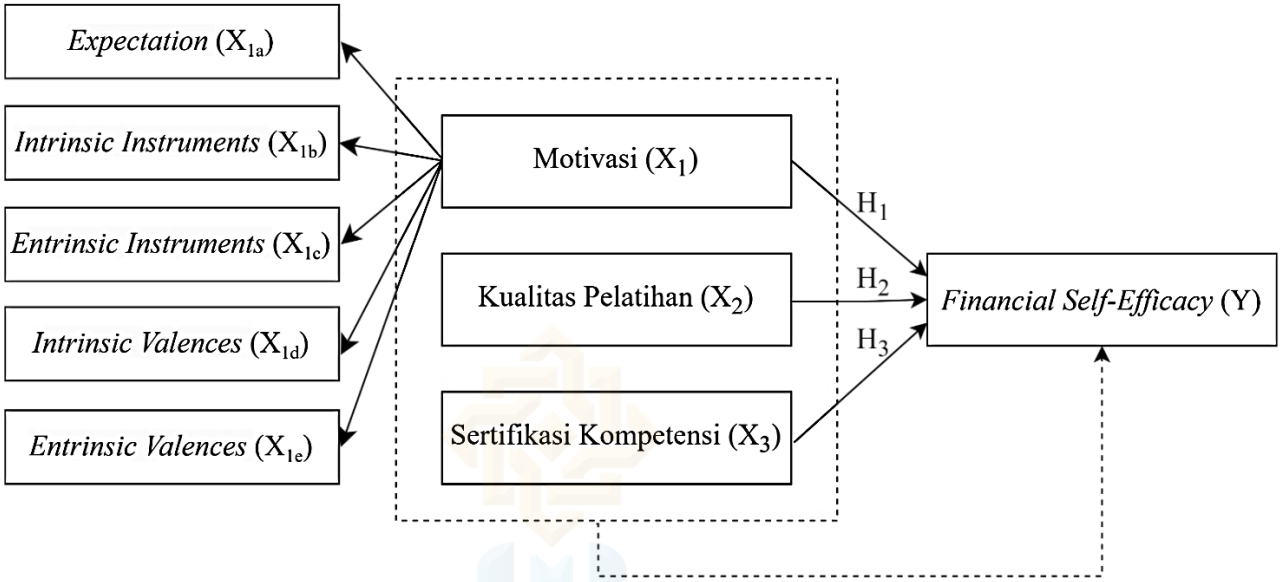
mendapatkan pekerjaan yang stabil, perluasan relasi dan jaringan kerja, serta harapan terhadap kondisi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, *extrinsic valence* diukur berdasarkan tingkat kepuasan individu terhadap manfaat eksternal yang diharapkan maupun dirasakan setelah mengikuti pelatihan.[59]

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian, yang biasa disebut anggapan dasar, merupakan pijakan utama dalam pelaksanaan penelitian yang berfungsi sebagai gagasan yang diterima kebenarannya oleh peneliti dan harus dirumuskan dengan jelas sebelum proses pengumpulan data dimulai. Asumsi ini menjadi landasan dalam memecahkan masalah, menentukan variabel yang akan diteliti, serta menyusun hipotesis penelitian. Penelitian ini berasumsi bahwa terdapat pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi terhadap kemandirian ekonomi alumni peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Jember. Peneliti menggambarkan asumsi penelitian sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[59] Ridwan dkk, "Investigating the Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Shaping Digital Entrepreneurial Intention: the mediating role of self-efficacy" *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* 19 No. 3 (2025): 190-207. https://doi.org/10.1108/APJIE-02-2024-0036



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2026

Keterangan :

→ = berpengaruh secara parsial

⇢ = berpengaruh secara simultan

← = variabel pembentuk motivasi

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual gambar 1.1, berikut pengembangan hipotesis dalam penelitian ini:

1. **Pengaruh variabel pembentuk motivasi terhadap motivasi Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025**
   a. **Pengaruh *Expectancy* terhadap Motivasi Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025**

      Expectancy merupakan keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja atau pencapaian yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

diharapkan. Dalam *Expectancy Theory*, semakin kuat keyakinan seseorang bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan pencapaian yang diharapkan, semakin besar dorongan individu untuk melakukan usaha tersebut. Dalam konteks pelatihan kerja, peserta yang meyakini bahwa usaha dan keterlibatannya selama pelatihan dapat meningkatkan kemampuan serta membantu mencapai tujuan setelah pelatihan akan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Penelitian Sobaih dkk, menunjukkan bahwa *expectancy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.[60] Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_{1a}: *Expectancy* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember.

b. Pengaruh *Intrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Intrinsic instrumentality berkaitan dengan keyakinan bahwa pencapaian kinerja dapat menghasilkan manfaat yang bersifat intrinsik, seperti peningkatan kemampuan, kepuasan diri, rasa percaya diri, dan pengembangan diri. Dalam konteks pelatihan kerja, peserta yang meyakini bahwa keterlibatan dan pencapaian selama pelatihan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dirinya akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mengikuti pelatihan. Sobaih dkk, menemukan hubungan positif antara *intrinsic instrumentality* dan

[60] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2870

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

motivasi, meskipun pengaruhnya dalam penelitian tersebut tidak signifikan.[61] Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_{1b}: *Intrinsic Instrumentality* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember.

c. Pengaruh *Extrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Extrinsic instrumentality merupakan keyakinan bahwa pencapaian kinerja akan menghasilkan manfaat atau hasil eksternal yang diharapkan. Dalam konteks pelatihan kerja, peserta dapat memandang pencapaian dalam pelatihan sebagai sarana untuk memperoleh manfaat eksternal, seperti peluang kerja, peningkatan kondisi pekerjaan, atau kesempatan memperoleh penghasilan. Ketika peserta meyakini bahwa pencapaian tersebut dapat membawa hasil eksternal yang diharapkan, dorongan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkat. Sobaih dkk, menunjukkan bahwa *extrinsic instrumentality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.[62] Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_{1c}: *Extrinsic Instrumentality* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[61] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2870

[62] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2870

d. Pengaruh *Intrinsic Valence* terhadap Motivasi Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Intrinsic valence menunjukkan tingkat nilai atau ketertarikan individu terhadap manfaat intrinsik yang diharapkan dari suatu aktivitas.[63] Dalam pelatihan kerja, manfaat tersebut dapat berupa kepuasan dalam mengembangkan kemampuan, memperoleh pengalaman belajar, meningkatkan kepercayaan diri, dan mencapai perkembangan diri. Semakin bernilai manfaat tersebut bagi peserta, semakin besar kemungkinan peserta terdorong untuk mengikuti pelatihan. Penelitian Sobaih dkk, menemukan bahwa *intrinsic valence* memiliki hubungan positif dengan motivasi, walaupun pengaruhnya tidak signifikan dalam konteks penelitian tersebut.[64] Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_{1d}: *Intrinsic Valence* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember.

e. Pengaruh *Extrinsic Valence* terhadap Motivasi Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Extrinsic valence menunjukkan seberapa besar individu memberikan nilai terhadap manfaat eksternal yang diharapkan dari suatu aktivitas. Dalam konteks pelatihan kerja, manfaat eksternal dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[63] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam." *Humanities and Social Sciences Letters* 12, No. 4 (2024): 792-810. https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902

[64] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2870

berupa peluang memperoleh pekerjaan, peningkatan pendapatan, atau kesempatan mengembangkan usaha. Apabila manfaat tersebut dipandang bernilai oleh peserta, hal tersebut dapat mendorong motivasi untuk mengikuti pelatihan. Penelitian Sobaih dkk, menunjukkan bahwa *extrinsic valence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.[65] Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_{1e}: *Extrinsic Valence* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember.

2. Pengaruh motivasi terhadap *financial self-efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.[66] Dalam *Expectancy Theory* denjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. *Instrumentality* menggambarkan keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan suatu hasil tertentu, sedangkan *valence* menunjukkan nilai atau tingkat pentingnya hasil tersebut bagi individu. Ketiga komponen tersebut saling berkaitan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[65] E. Sobaih et al., "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2870

[66] Bimantara and Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember." *Jurnal Penelitian Nusantara* 1 No. 7 (2025): 66-77. https://doi.org/10.59435/menulis.v1i7.505

dalam membentuk motivasi individu untuk melakukan suatu aktivitas dan mencapai tujuan yang diinginkan.[67]

Pengembangan model motivasi berdasarkan *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa motivasi dibentuk melalui lima faktor, yaitu *expectancy*, *intrinsic instrumentality*, *extrinsic instrumentality*, *intrinsic valence*, dan *extrinsic valence*. *Expectancy* menggambarkan keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Sementara itu, *instrumentality* berkaitan dengan keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu yang dapat bersifat intrinsik seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, maupun ekstrinsik seperti penghargaan atau manfaat ekonomi. Selain itu, *valence* menunjukkan nilai atau tingkat pentingnya hasil tersebut bagi individu yang dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik sesuai dengan kebutuhan, tujuan, dan preferensi individu.[68] Dalam konteks pelatihan kerja, keterampilan yang diperoleh peserta tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga berhubungan dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan keterampilan tersebut untuk memperoleh pendapatan atau meningkatkan kondisi ekonomi. Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[67] Piyasena, "Expectancy Theory in Employee Performance Management: A Critical Analysis of Cognitive Motivational Processes and Their Applications." *Nāgānanda International Journal of Humanities & Social Sciences* 9 No. 5 (2025): 49-79.

[68] Rahayu dkk, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas 'XYZ' Di Surabaya." *Media Mahardhika* 23 No. 3 (2025). https://doi.org/10.29062/mahardika.v23i3.1271

keuangan dikenal sebagai *financial self-efficacy*.[69] Oleh karena itu, motivasi yang dimiliki peserta pelatihan dapat mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan serta meningkatkan keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengelola aspek keuangan secara lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dengan *self-efficacy*. Individu dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan tertentu karena adanya dorongan untuk belajar, mencoba, dan menghadapi tantangan yang ada.[70]

Berdasarkan uraian tersebut, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh peserta pelatihan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *financial self-efficacy* yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_2: Motivasi berpengaruh positif terhadap *financial self-efficacy* pada peserta pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[69] Cahyatullah and Hambali, "Pengaruh Financial Self Efficacy Dan Mental Accounting Terhadap Perilaku Keuangan Generasi-Z Di Kabupaten Sumbawa." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9 No. 4 (2024). https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.30066

[70] Ramadhan and Heng, "Hubungan Motivasi dengan Self-Efficacy pada Dewasa Awal yang Memiliki Minat untuk Bekerja di Luar Negeri." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 8 No. 2 (2024): 304-311. 10.24912/jmishumsen.v8i2.28065.2024

3. Pengaruh kualitas pelatihan terhadap *financial self-efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Kualitas pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pengembangan kompetensi individu.[71] Dalam perspektif *Expectancy Theory* individu akan terdorong untuk berusaha ketika mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang bernilai bagi dirinya.[72] Dalam konteks pelatihan kerja, peserta memiliki harapan bahwa kualitas pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang kemudian keterampilan tersebut dapat memberikan manfaat yang nyata, seperti peningkatan kompetensi maupun peluang ekonomi di masa depan.

Pelatihan yang dirancang secara efektif juga dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh.[73] Keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut sejalan dengan konsep *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dalam konteks keuangan, konsep ini berkembang menjadi *financial self-efficacy*,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[71] Pratama dkk., "Peningkatan Kualitas SDM Untuk Perkembangan Industri kecil Menengah (IKM) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Perindustrian Banyuwangi." *Jurnal Penelitian Nusantara* 1 No. 3 (2025): 435-441. https://doi.org/10.59435/menulis.v1i3.136

[72] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12 No. 4 (2024): 792-810. 10.18488/73.v12i4.3902

[73] Dyah Ratnasari dkk, "Motivasi, Kemandirian Dan Pengetahuan Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Entrepreneurial Intention." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 7 No. 2 (2022): 270-281. 10.33474/jimmu.v7i2.18665

yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya keuangan secara efektif.

Setiap seseorang pasti memiliki target keuangan yang ingin mereka capai, sehingga adanya program pelatihan kerja dengan kualitas pelatihan yang baik diharapkan dapat meningkatkan pemahaman keterampilan, serta mendorong peserta untuk lebih percaya diri dalam memanfaatkan keterampilan tersebut dalam aktivitas ekonomi. Dengan demikian, kualitas pelatihan berpotensi meningkatkan *financial self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya keuangan secara efektif.[74]

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan peningkatan *self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Adnyani menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy karyawan, dimana pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman praktik yang relevan dengan bidang yang dipelajari. Melalui proses tersebut, individu tidak hanya memahami materi yang diberikan, tetapi juga memperoleh pengalaman keberhasilan dalam menyelesaikan tugas selama pelatihan. Pengalaman keberhasilan tersebut dapat meningkatkan keyakinan individu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[74] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joca.12378

terhadap kemampuan dirinya.[75] Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelatihan dapat memberikan pengalaman belajar yang memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh peserta, maka semakin tinggi pula tingkat keyakinan peserta terhadap kemampuannya dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, termasuk dalam mengelola aspek keuangan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_3: Kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap *financial self-efficacy* pada peserta pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025

4. Pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap *financial self-efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Sertifikasi kompetensi merupakan pengakuan formal yang diberikan kepada individu setelah melalui proses penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berdasarkan standar kompetensi tertentu. Sertifikasi ini menunjukkan bahwa individu telah memenuhi kualifikasi yang diakui oleh lembaga yang berwenang sehingga dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[75] Wahyu Utari and Adnyani, "Peran Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12 No. 11 (2023): 1245. 10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i11.p06

dimilikinya.[76] Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, sertifikasi kompetensi tidak hanya menjadi bukti keterampilan profesional, tetapi juga dapat memperkuat kepercayaan diri individu dalam memanfaatkan kompetensi tersebut dalam berbagai aktivitas ekonomi.

Dalam perspektif *Expectancy Theory*, peserta memiliki harapan dengan kepemilikan sertifikasi kompetensi dapat memperkuat pandangan bahwa individu telah memenuhi standar kemampuan tertentu. Individu yang memiliki pengakuan terhadap kompetensi yang dimilikinya cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam memanfaatkan keterampilan tersebut untuk mendukung aktivitas ekonomi maupun pengelolaan keuangan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki individu memiliki pengaruh positif terhadap *self-efficacy*, dimana peningkatan kompetensi dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Penelitian Arini dan Wahjudi menunjukkan bahwa kompetensi keahlian berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* pada siswa kejuruan. Dimana kompetensi keahlian dapat membantu kesiapan dan keyakinan mereka untuk terjun ke dunia kerja.[77] Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi yang diakui secara formal dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, termasuk dalam memanfaatkan kemampuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[76] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022), *Penguatan Pelatihan Vokasi Dan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja*. Jakarta: Kemenaker RI. https://kemnaker.go.id/

[77] Arini and Wahjudi, "The Influence of Accounting Vocational Competence On Work Readiness With Self-Efficacy As a Mediating Variable At Sunan Giri Menganti Vocational School." *Jurnal Pendidikan IPS* 15, No. 3 (2025): 852-858. https://doi.org/10.37630/jpi.v15i3.3421

tersebut untuk menghadapi berbagai keputusan ekonomi dan keuangan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4: Sertifikasi kompetensi berpengaruh positif terhadap *financial self-efficacy* pada peserta pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025

5. Pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi terhadap *financial self-efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025

Financial self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan mengambil keputusan terkait keuangan secara efektif.[78] Keyakinan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman belajar, penguasaan kompetensi, serta dorongan internal individu dalam mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.[79] Motivasi merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[78] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joca.12378

[79] Hidayat and Hasanah, "Analisis Bibliometrik: Literasi Utang Untuk Mengurangi Utang Berlebih Dan Pengentasan Kemiskinan (Bibliometric Analysis: Debt Literacy for Reducing Over-Debt and Poverty Alleviation)." *Gorontalo Development Review (GOLDER)* 5 No. 2 (2022). https://doi.org/10.32662/golder.v0i0.2365

memahami materi yang dipelajari.[80] Dalam perspektif *Expectancy Theory*, individu yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan hasil yang bernilai bagi dirinya. Keyakinan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya.[81]

Selain motivasi, kualitas pelatihan juga berperan dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan yang berkualitas memberikan pengalaman belajar, peningkatan keterampilan, serta pemahaman yang lebih baik terhadap suatu bidang tertentu. Pengalaman belajar tersebut dapat meningkatkan *self-efficacy* individu karena mereka merasa lebih mampu dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam kehidupan nyata.[82]

Sertifikasi kompetensi juga dapat memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Sertifikasi merupakan bentuk pengakuan formal terhadap kompetensi seseorang setelah melalui proses evaluasi berdasarkan standar tertentu. Pengakuan terhadap kompetensi tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya untuk mendukung aktivitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[80] Rizqiah dkk., "Motivasi Kerja Sebagai Pemicu Perubahan Produktivitas Karyawan Pada UMKM Raja Jebew." *Jurnal Penelitian Nusantara* 1 No. 6 (2025): 577-58. https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.378

[81] Permzadian and Shen, "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance," 2024.

[82] Urrofik dkk, "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 9, No. 1 (2025): 129-140. https//doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

ekonomi maupun pengelolaan keuangan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa faktor pembelajaran dan kompetensi dapat memengaruhi tingkat *financial self-efficacy*. Penelitian Munir dan Putri menunjukkan bahwa pengalaman pembelajaran dan kemampuan individu berperan dalam membentuk *self-efficacy* yang kemudian memengaruhi perilaku keuangan individu.[83] Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan finansial (*financial self-efficacy*) memiliki peran penting dalam kemampuan individu dalam mengelola keuangan serta mengambil keputusan finansial yang lebih baik.[84]

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi dapat berkontribusi dalam membentuk *financial self-efficacy*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_5: Motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi secara simultan mampu menjelaskan *financial self-efficacy* pada peserta pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025

6. Perbedaan *financial self-efficacy* antara lulusan yang menjadi tenaga kerja atau berwirausaha

Peserta pelatihan pada umumnya memiliki ekspektasi tertentu terhadap hasil yang akan diperoleh setelah mengikuti program pelatihan,

[83] Munir and Putri, "The Mediating Role of Self-Efficacy in Shapins Financial Behavior." *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity),* (2025): 730-738. https://doi.org/10.23917/iseth.5430

[84] Osman and Mohamad, "Unveiling Financial Behaviour among Adult Learners in Private Higher Education Institutions." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14, No. 8 (2024): 3168-3181. https//doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i8/22306.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

baik berupa peningkatan peluang kerja maupun kemampuan untuk memulai usaha. Ekspektasi tersebut berkaitan dengan keyakinan individu bahwa keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dapat membantu mereka mencapai tujuan ekonomi yang diinginkan, seperti memperoleh pekerjaan atau mengembangkan usaha secara mandiri.[85] Ekspektasi peserta pelatihan juga dapat berbeda tergantung pada pilihan karier yang ingin ditempuh setelah mengikuti pelatihan. Lulusan yang berorientasi menjadi tenaga kerja cenderung memiliki ekspektasi bahwa keterampilan yang diperoleh dari pelatihan akan meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan dan pendapatan yang stabil. Sebaliknya, lulusan yang berorientasi pada kewirausahaan umumnya memiliki ekspektasi bahwa keterampilan yang dimiliki dapat digunakan untuk mengelola usaha serta mengambil berbagai keputusan ekonomi secara mandiri.[86]

Perbedaan ekspektasi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan finansialnya. Dalam konteks kewirausahaan, individu yang menjalankan usaha secara langsung lebih sering terlibat dalam pengambilan keputusan ekonomi seperti pengelolaan modal, arus kas, dan perencanaan keuangan usaha, sehingga pengalaman tersebut dapat meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan finansial

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[85] Sukma dkk, "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Niat Berwirausaha Melalui Entrepreneurial Self-Efficacy Dan Ekspektasi Pendapatan Sebagai Variabel Mediasi." *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan* 8, No. 2 (2026): 75-89. https://doi.org/10.24014/ekl.v8i2.38873

[86] Koto and Maiera, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengetahuan Keuangan Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Peserta Program Wirausaha Merdeka." *Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, No. 3 (2023): 277-288. https//doi.org/10.59086/jeb.v2i3.434

yang dimilikinya.[87] Penelitian mengenai wirausaha muda di Indonesia menunjukkan bahwa keterlibatan dalam aktivitas usaha berkaitan dengan tingkat *self-efficacy* finansial serta kemampuan dalam membuat keputusan ekonomi yang berkaitan dengan usaha.[88] Sebaliknya, individu yang bekerja sebagai tenaga kerja cenderung memiliki keterlibatan yang lebih terbatas dalam pengelolaan keuangan usaha karena sebagian besar keputusan finansial berada pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Perbedaan pengalaman ekonomi tersebut dapat memengaruhi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola keuangan atau *financial self-efficacy*.

Berdasarkan uraian tersebut, pengalaman dan ekspektasi karier yang berbeda antara lulusan yang bekerja sebagai tenaga kerja dan lulusan yang berwirausaha berpotensi menimbulkan perbedaan tingkat *financial self-efficacy*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H_6: Terdapat perbedaan tingkat *financial self-efficacy* antara lulusan yang menjadi tenaga kerja dan lulusan yang berwirausaha.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun untuk memberikan gambaran mengenai alur pembahasan penelitian secara terstruktur sehingga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[87] Harun and Yulhendri, "Pengaruh Self Efficacy, Family Business Dan Literasi Ekonomi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Kota Padang." *Jurnal Pendidikan Tambusai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan* 7, No. 2 (2023): 1488–21495. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9715

[88] Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia and Amidjono, "Self Efficacy Dan Financial Behavior Wirausaha Muda Jawa Timur Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia* 44, No. 2 (2021). https//doi.org/10.7454/jmui.v44i2.1040

memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang disusun berdasarkan fenomena, data, dan fakta yang relevan. Selain itu, bab ini memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang meliputi variabel beserta indikatornya, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian mengenai penelitian terdahulu yang relevan serta landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian. Seluruh pembahasan pada bab ini disusun berdasarkan berbagai sumber ilmiah, seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini menyajikan gambaran objek penelitian, karakteristik responden, hasil pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis, serta

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait maupun sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai sarana untuk menemukan analogi yang relevan. Hasil kajian sebelumnya mengenai pengaruh suatu peristiwa dapat dijadikan rujukan dalam memperluas pemahaman terhadap variabel yang berkaitan. Selain itu, tinjauan literatur yang ada membantu peneliti menempatkan penelitian ini secara tepat sekaligus menegaskan keistimewaan yang dimilikinya. Beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan studi ini antara lain:

1. Nurdiyansyah dan Solovida (2022) dengan *judul "Kemandirian Finansial: Sebagai Sarana Dalam Memajukan Inklusi Keuangan,"*[90] menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemandirian ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan akses modal, ketidakstabilan pendapatan, serta dominasi faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan peluang kerja, menyebabkan dorongan motivasional individu tidak dapat diwujudkan menjadi kemandirian ekonomi yang nyata. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak selalu cukup untuk menghasilkan kemandirian ekonomi apabila tidak didukung oleh faktor pendukung lainnya. Perbedaan hasil empiris ini memperlihatkan adanya

[90] Nurdiyansyah and Solovida, "Kemandirian Finansial: Sebagai Sarana Dalam Memajukan Inklusi Keuangan (Studi Bisnis Pada Masyarakat Kota Tegal)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10, No. 1 (2022): 60-75. https://doi.org/10.35829/magisma.v10i1.114

variasi temuan dalam literatur terkait peran motivasi, sehingga memberikan dasar perlunya mengkaji faktor-faktor yang berpotensi memperkuat realisasi motivasi ke dalam hasil ekonomi yang lebih mandiri, termasuk melalui kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

2. Barus dkk, (2023), *"Pelatihan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Berwirausaha pada Pemuda Karang Taruna Desa Nangatobong."* menunjukkan bahwa pelatihan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan berwirausaha. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang memberikan penguatan terhadap keyakinan kemampuan diri dapat mendukung kesiapan individu dalam memanfaatkan kemampuan untuk kegiatan kewirausahaan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam konteks pelatihan dan penguatan keyakinan individu, namun berbeda pada variabel yang digunakan. Penelitian Barus dkk berfokus pada kesiapan berwirausaha, sedangkan penelitian ini menguji *Financial Self-Efficacy* sebagai keyakinan individu dalam menggunakan kemampuan dan sumber daya untuk menghadapi kebutuhan serta tujuan keuangan.[91]
3. Utari dkk, (2023) dalam penelitian "*Peran Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian*" menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Penelitian ini juga menemukan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai

[91] Barus dkk, "Pelatihan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Berwirausaha Pada Pemuda Karang Taruna Desa Nangatobong." *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang* 3, No. 2 (2023). https://doi.org/10.36805/empowerment.v3i2.864

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

mediator antara pelatihan dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Temuan ini relevan sebagai bukti bahwa pelatihan dapat meningkatkan *self-efficacy*, yang secara konseptual merupakan tahap awal dalam peningkatan *financial self-efficacy* apabila pelatihan mencakup materi keuangan atau keterampilan ekonomi.[92]

4. Rusdiana dan Ismail (2024) dengan judul "*Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjaan (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2018-2021).*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mampu mempercepat sebagian peserta dalam memperoleh pekerjaan, sementara tingkat pendidikan formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecepatan penyerapan tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pelatihan lebih ditentukan oleh kesesuaian materi dan praktik pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dibandingkan latar belakang pendidikan peserta. Penelitian tersebut menempatkan pelatihan kerja pemerintah sebagai instrumen penting dalam menghasilkan *outcome* ekonomi pasca pelatihan. Namun demikian, fokus hasil penelitian masih terbatas pada kecepatan memperoleh pekerjaan, sedangkan penelitian ini memperluas cakupan analisis dengan menilai kemandirian ekonomi alumni pelatihan sebagai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[92] Wahyu Utari and Adnyani, "Peran Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12, No. 11 (2023): 1245. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i11.p06

capaian jangka lanjut yang tidak hanya bergantung pada status bekerja, tetapi juga pada keberlanjutan dan kualitas hasil ekonomi yang diperoleh.[93]

5. Khoirudin (2024) dalam penelitiannya *"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Keterampilan Kerja dan Kesejahteraan Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur,"* menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan peserta pelatihan. Kepemilikan sertifikasi menjadikan keterampilan yang dimiliki peserta tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memiliki legitimasi formal yang diakui oleh pasar kerja. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya peluang kerja, daya tawar tenaga kerja, serta pendapatan yang diperoleh, sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan ekonomi. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada penempatan sertifikasi kompetensi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kondisi ekonomi pasca pelatihan. Perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan, di mana penelitian Khoirudin menitikberatkan pada kesejahteraan ekonomi peserta pelatihan, sedangkan penelitian ini mengkaji kemandirian ekonomi alumni pelatihan sebagai *outcome* yang lebih luas dan berkelanjutan.[94]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[93] Rusdiana and Ismail, "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjaan (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2018-2021)." *Journal of Development Economic and Social Studies* 3, No. 1 (2024): 84-97. https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.1.7

[94] Khoirudin, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Keterampilan Kerja Dan Kesejahteraan Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja Di Kabupaten Kotawaringin Timur." *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, No. 6 (2024): 7664–7678. https://doi.org/10.56799/jceki.v3i6.5673.

6. Siyadah dkk, (2024) dalam penelitiannya yang berjudul *"Motivation And Income Contribution To The Economic Independence Of Fisherman Wives In Gudang Lelang Bandar Lampung City."*[95] Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kemandirian ekonomi, yang tercermin dari meningkatnya partisipasi individu dalam aktivitas produktif untuk menambah pendapatan keluarga. Kondisi ekonomi yang relatif rendah, tidak menentu, serta ketergantungan yang tinggi terhadap faktor alam mendorong munculnya dorongan internal untuk berupaya secara lebih aktif dalam memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi berperan sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tingkat kemandirian ekonomi yang lebih baik. Fokus penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini dalam menempatkan kemandirian ekonomi sebagai variabel terikat dan motivasi sebagai faktor penjelas, meskipun mekanisme pembentukan motivasi dalam penelitian tersebut belum dikaitkan dengan faktor peningkatan kapasitas seperti kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi.
7. Aliyah dkk, (2025) dengan judul *"Pengaruh Pelatihan, Employability Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di BBPVP Semarang."* Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, keterampilan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya

[95] Siyadah dkk, "Motivation and Income Contribution to the Economic Independence of Fisherman Wives in Gudang Lelang Bandar Lampung City." *Jurnal Perikanan Учредители: Universitas Mataram* 14, No. 4 (2024): 1933-1943. https://doi.org/10.29303/jp.v14i4.1298

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

berkontribusi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam membentuk motivasi dan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Meskipun penelitian tersebut masih berfokus pada kesiapan kerja sebagai luaran, hasilnya mengindikasikan adanya hubungan yang erat antara kualitas pelatihan, motivasi, dan pencapaian hasil kerja yang lebih baik, yang dalam jangka panjang berpotensi mendorong kemandirian ekonomi alumni pelatihan sebagaimana dikaji dalam penelitian ini.[96]

8. Muharani dan Rozi (2025) dalam penelitiannya yang berjudul *"Hubungan Kualitas Pelatihan Dengan Motivasi Berwirausaha Lulusan Pelatihan Pembuatan Roti Dan Kue Di BLK Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman."* Hasil menunjukkan bahwa kualitas pelatihan memiliki hubungan positif dengan motivasi alumni. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima peserta, semakin tinggi pula motivasi mereka untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam bentuk usaha mandiri. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap pelatihan BLK sebagai instrumen peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta sama-sama menempatkan kualitas pelatihan sebagai variabel penting dan mengakui bahwa hasil pelatihan tidak dapat dilepaskan dari faktor internal peserta. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah motivasi dijadikan sebagai variabel dependen.[97]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[96] Aliyah dkk, "Pengaruh Pelatihan, Employability Skills dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Pelatihan di BBPVP Semarang." *Jurnal Education and Development* 13, No. 3 (2025): 164-177. https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7446

[97] Muharani and Rozi, "Hubungan Kualitas Pelatihan Dengan Motivasi Berwirausaha Lulusan Pelatihan Pembuatan Roti Dan Kue Di BLK Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman." *Jurnal Family Education* 5, No. 3 (2025): 389-394. https://doi.org/10.24036/jfe.v5i3.419

9. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk, (2026) dengan judul *"Efektivitas Program Sertifikasi Terhadap Kesiapan Kerja: Peran Mediasi Efikasi diri pada Fresh Graduate dan Pencari Kerja"* menunjukkan bahwa efektivitas program sertifikasi berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja peserta sertifikasi. Penelitian yang dilakukan terhadap 190 peserta bersertifikat LSP BPPTIK tersebut juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja serta memediasi sebagian pengaruh efektivitas program sertifikasi terhadap kesiapan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi yang efektif tidak hanya berkaitan dengan aspek kompetensi, tetapi juga dapat berhubungan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi dunia kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus terhadap sertifikasi kompetensi dan keyakinan terhadap kemampuan diri sebagai aspek yang berkaitan dengan kesiapan individu memasuki dunia kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan, karena penelitian Pratama dkk. menempatkan efikasi diri sebagai variabel mediasi antara efektivitas program sertifikasi dan kesiapan kerja, sedangkan penelitian ini menempatkan *Self-Efficacy* sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh sertifikasi kompetensi bersama dengan motivasi dan kualitas pelatihan.[98]

[98] Pratama dkk, "Efektivitas Program Sertifikasi Terhadap Kesiapan Kerja; Peran Mediasi Efikasi Diri Pada Fresh Graduate Dan Pencari Kerja." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital* 4, No. 3 (2026): 511-525. https://doi.org/10.38035/jmpd.v4i3.792

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

10. Janah dkk, (2026) *"Menumbuhkan Kemandirian Ekonomi melalui Pelatihan Kewirausahaan berbasis Heutagogi: Studi Kasus di Pusat Pelatihan Vokasi."* Menunjukkan bahwa pembentukan kemandirian ekonomi peserta pelatihan vokasi didukung oleh pembelajaran yang memberikan otonomi, kompetensi manajerial, serta ekosistem pendukung. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga perlu memberikan bekal yang memungkinkan peserta memanfaatkan keterampilan tersebut untuk mencapai kemandirian ekonomi. Kesamaannya dengan penelitian ini terletak pada konteks pelatihan vokasi dan tujuan ekonomi peserta, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel hasil yang digunakan. Penelitian Janah dkk. berfokus pada proses pembentukan kemandirian ekonomi, sedangkan penelitian ini menguji *Financial Self-Efficacy* sebagai keyakinan individu dalam kemampuan mengelola dan memperoleh sumber daya keuangan.[99]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[99] Janah dkk, "Menumbuhkan Kemandirian Ekonomi Melalui Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Heutagogi: Studi Kasus Di Pusat Pelatihan Vokasi." *Jurnal Pendidikan Nonformal* 21, No. 1 (2026): 51-62. https://doi.org/10.17977/um041v21i12026p51-62

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti & Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Grace Tianna Solovida Bambang Nurdiyansyah, (2022) *"Kemandirian Finansial: Sebagai Sarana Dalam Memajukan Inklusi Keuangan"*	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemandirian ekonomi karena keterbatasan modal, peluang kerja, dan dominasi faktor eksternal.	Menggunakan kemandirian ekonomi sebagai *outcome.*	Tidak memasukkan faktor pelatihan dan sertifikasi sebagai penguat motivasi.
2	Barus dkk, (2023) *"Pelatihan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Berwirausaha pada Pemuda Karang Taruna Desa Nangatobong."*	Pelatihan yang memberikan penguatan terhadap keyakinan kemampuan diri dapat mendukung kesiapan individu dalam memanfaatkan kemampuan untuk kegiatan kewirausahaan.	Konteks pelatihan dan penguatan keyakinan individu	Berfokus pada kesiapan berwirausaha, sedangkan penelitian ini menguji *Financial Self-Efficacy* sebagai keyakinan individu dalam menggunakan kemampuan
3	Utari dkk, (2023) *"Peran Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian"*	Pelatihan berpengaruh positif terhadap *self-eeficacy*	Menempatkan kualitas pelatihan sebagai faktor penting.	Menjadikan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi
4	V. Rusdiana, M. Ismail, (2024) *"Pengaruh*	Pelatihan mempercepat penyerapan	Mengkaji pelatihan kerja pemerintah.	*Outcome* terbatas pada kecepatan memperoleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

No.	Peneliti & Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Program Pelatihan terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjaan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)"	kerja, sedangkan pendidikan formal tidak berpengaruh signifikan		pekerjaan.
5	M. Khoirudin (2024) *"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Keterampilan Kerja Dan Kesejahteraan Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja Di Kabupaten Kotawaringin Timur."*	Sertifikasi meningkatkan legitimasi keterampilan, peluang kerja, pendapatan, dan kesejahteraan ekonomi peserta.	Menempatkan sertifikasi kompetensi sebagai faktor ekonomi pasca pelatihan.	Secara langsung mengukur dampak sertifikasi kompetensi terhadap kesejahteraan ekonomi peserta pelatihan. sedangkan penelitian ini menempatkan kemandirian ekonomi sebagai proses menuju kesejahteraan.
6	F Siyadah, H Hartoyo, and A A Damai, (2024) *"Motivation And Income Contribution To The Economic Independence Of Fisherman Wives In Gudang Lelang Bandar Lampung City"*	Motivasi berpengaruh positif terhadap kemandirian ekonomi melalui peningkatan partisipasi aktivitas produktif dan kontribusi pendapatan keluarga di tengah kondisi ekonomi yang tidak menentu.	Menempatkan motivasi sebagai faktor internal dan kemandirian ekonomi sebagai variabel dependen	Tidak mengaitkan motivasi dengan kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi
7	Aliyah dkk, (2025) *"Pengaruh*	Pelatihan dan motivasi memiliki	Menggunakan variabel pelatihan dan	Fokus hasil pada kesiapan kerja, bukan

No.	Peneliti & Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pelatihan, Employability Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di BBPVP Semarang."	pengaruh positif dalam meningkatkan kesiapan kerja dan kemampuan bersaing peserta.	motivasi.	keberlanjutan ekonomi alumni.
8	E. Muharani, M. Rozi (2025) *"Hubungan Kualitas Pelatihan Dengan Motivasi Berwirausaha Lulusan Pelatihan Pembuatan Roti Dan Kue Di BLK Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman."*	Kualitas pelatihan yang baik meningkatkan motivasi alumni untuk berwirausaha secara mandiri.	Mengkaji kualitas pelatihan dan motivasi.	Motivasi dijadikan variabel dependen, bukan variabel independen/mediasi
9	Pratama dkk, (2026) dengan judul *"Efektivitas Program Sertifikasi Terhadap Kesiapan Kerja: Peran Mediasi Efikasi diri pada Fresh Graduate dan Pencari Kerja"*	Efektivitas program sertifikasi berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja peserta sertifikasi.	Fokus terhadap sertifikasi kompetensi dan keyakinan terhadap kemampuan diri sebagai aspek yang berkaitan dengan kesiapan individu memasuki dunia kerja.	Menempatkan efikasi diri sebagai variabel mediasi
10	Janah, Widodo, & Rosyanafi (2026), *"Menumbuhkan Kemandirian Ekonomi melalui Pelatihan*	Pelatihan vokasi mendukung pembentukan kemandirian ekonomi peserta.	Mengkaji pelatihan dan kondisi ekonomi peserta.	Berfokus pada kemandirian ekonomi, sedangkan penelitian ini pada *Financial Self-Efficacy.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

No.	Peneliti & Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kewirausahaan berbasis Heutagogi: Studi Kasus di Pusat Pelatihan Vokasi."			

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan penelitian terdahulu, pengaruh masing-masing variabel menunjukkan hasil yang berbeda. Pada variabel motivasi, terdapat ketidakkonsistenan hasil, di mana Siyadah et al. menemukan pengaruh positif terhadap kemandirian ekonomi, sedangkan Nurdiyansyah dan Solovida menemukan tidak adanya pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi belum tentu secara langsung memengaruhi *outcome* ekonomi dan cenderung bergantung pada faktor pendukung lainnya. Sementara itu, kualitas pelatihan menunjukkan hasil yang konsisten berpengaruh positif, baik dalam meningkatkan kemampuan, kesiapan kerja, maupun *self-efficacy* individu. Demikian pula, sertifikasi kompetensi terbukti berpengaruh positif dalam meningkatkan daya saing, kepercayaan diri, dan kondisi ekonomi peserta.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh yang lebih konsisten terhadap peningkatan kemampuan dan keyakinan individu, sedangkan motivasi berperan sebagai faktor internal yang pengaruhnya tidak selalu langsung. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, *financial self-efficacy* diduga lebih kuat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi, dengan motivasi sebagai faktor pendukung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Kajian Teori

1. Teori Ekspektasi

Expectancy Theory atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai Teori Harapan, pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 melalui bukunya *Work and Motivation*. Vroom merupakan seorang psikolog organisasi dan profesor di Yale School of Management, yang mengembangkan teori ini dalam konteks motivasi kerja dan perilaku organisasi untuk menjelaskan bagaimana individu membuat pilihan tindakan berdasarkan harapan hasilnya. Berbeda dari teori motivasi klasik yang menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan manusia, seperti *Maslow's Hierarchy of Needs* atau teori dua faktor Herzberg, pendekatan Vroom lebih menekankan pada proses kognitif dalam pengambilan keputusan individu. Fokusnya terletak pada bagaimana seseorang menilai keterkaitan antara usaha yang dikeluarkan, tingkat kinerja yang dicapai, serta hasil yang diharapkan. Dalam pandangan ini, motivasi tidak sekadar dipahami sebagai dorongan kebutuhan, melainkan sebagai proses rasional di mana individu menentukan tindakan yang dianggap paling berpotensi memberikan hasil yang bernilai bagi dirinya.[100]

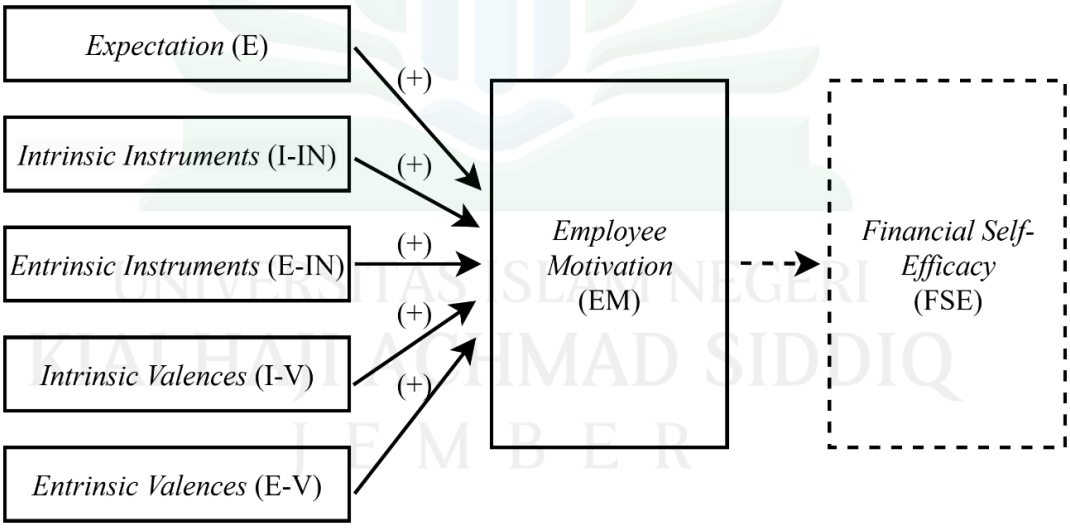
Teori ini lahir sebagai respon terhadap pendekatan motivasi sebelumnya yang dinilai kurang mampu menjelaskan mekanisme pengambilan keputusan partisipan dan mengabaikan perbedaan persepsi individu terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil. Pada

[100] Permzadian and Shen, "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance," 2024. *BMC Psychology* 12, No. 1 (2024): 437. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01935-y

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

mulanya, teori ini dikembangkan untuk menjelaskan motivasi serta proses pengambilan keputusan dalam organisasi, terutama pada situasi yang melibatkan hubungan antara kinerja pegawai dengan imbalan yang diberikan organisasi.[101] Vroom memandang bahwa individu akan terdorong bekerja lebih giat apabila mereka meyakini bahwa upaya yang dilakukan benar-benar akan meningkatkan kinerja dan menghasilkan imbalan yang bernilai bagi dirinya. Dengan demikian, teori ini memberikan landasan yang kuat bagi perumusan strategi motivasi di lingkungan kerja, termasuk dalam sistem kompensasi, mekanisme penilaian kinerja, dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.[102]

2. Model Motivasi



Gambar 2. 1 Model Motivasi
Sumber: Data diolah, 2026

[101] Nitbani, "Motivasi Belajar Dalam Pembelajaran Konstruktivistik (Sebuah Kajian Teoretik Berdasarkan Teori Ekspektansi Vroom)." *Jurnal Lazuardi* 5, No. 2 (2022): 1-12. https://doi.org/10.53441/jl.Vol5.Iss2.73

[102] Dahrani and Sohiron, "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan," 2024. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* 4, No. 2 (2024): 1974-1987. https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511

Motivasi dalam penelitian ini dipahami sebagai variabel yang terbentuk melalui interaksi antara *expectancy, intrinsic instrumentality, extrinsic instrumentality, intrinsic valence,* dan *extrinsic valence*. *Expectancy* merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan peningkatan kemampuan. Bagi peserta pelatihan, *expectancy* tercermin dari keyakinan bahwa keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran seperti mengikuti materi dengan serius, berlatih keterampilan, dan menyelesaikan evaluasi akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.[103] Ketika peserta merasakan bahwa pelatihan benar-benar memberikan peningkatan kompetensi, maka kepercayaan terhadap efektivitas usaha mereka semakin kuat.

Instrumentality berkaitan dengan keyakinan bahwa kompetensi dari pelatihan tersebut akan membawa pada hasil atau imbalan tertentu. Secara intrinsik, peningkatan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dapat menumbuhkan rasa percaya diri karena individu merasakan adanya perkembangan kemampuan dalam dirinya. Ketika peserta mampu memahami materi, menguasai keterampilan baru, dan berhasil menyelesaikan tugas atau uji kompetensi, mereka memperoleh pengalaman keberhasilan yang memperkuat keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Pengalaman ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun kepuasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[103] Urrofik dkk, "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 9, No. 1 (2025): 129-140. https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

pribadi, rasa pencapaian, dan perasaan mampu. Dengan demikian, kompetensi yang berkembang menjadi sumber penguatan psikologis internal yang mendorong individu untuk lebih yakin terhadap kapasitas dirinya.[104] Dengan kombinasi penguatan intrinsik berupa rasa percaya diri dan kepuasan pribadi, serta penguatan ekstrinsik berupa peluang ekonomi dan pengakuan profesional, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkontribusi pada terbentuknya keyakinan bahwa individu mampu mengelola dan meningkatkan kondisi keuangannya.

Sedangkan *valence* menggambarkan seberapa besar nilai yang diberikan peserta terhadap hasil yang diharapkan.[105] Secara intrinsik, *intrinsic valence* muncul ketika peserta memandang peningkatan kompetensi sebagai sesuatu yang bermakna bagi dirinya. Misalnya, mereka merasa bangga karena mampu menguasai keterampilan baru, merasa lebih percaya diri setelah memahami materi, atau merasakan kepuasan karena berhasil menyelesaikan pelatihan. Nilai yang dirasakan tidak selalu berkaitan dengan uang, tetapi lebih pada perasaan berkembang, merasa lebih mampu, dan menjadi pribadi yang lebih siap menghadapi tantangan. Jika hal-hal ini dianggap penting, maka nilai intrinsiknya tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[104] Urrofik dkk, "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 9, No. 1 (2025): 129-140. https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

[105] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation." *Humanities and Social Sciences Letters* 12, No. 4 (2024): 792-810. https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902

Secara ekstrinsik, *extrinsic valence* berkaitan dengan nilai yang diberikan terhadap hasil yang bersifat ekonomi atau sosial. Peserta pelatihan dapat menganggap peningkatan peluang kerja, kemungkinan memperoleh pendapatan yang lebih baik, atau tercapainya kondisi keuangan yang lebih stabil sebagai sesuatu yang sangat penting dalam hidupnya. Ketika stabilitas finansial dan peningkatan kesejahteraan menjadi tujuan utama, maka hasil dari pelatihan memiliki nilai eksternal yang tinggi.

3. *Finansial Self-Efficacy*

Financial self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan menghasilkan sumber daya keuangan secara efektif[106] Konsep ini mencerminkan kepercayaan diri individu dalam mengambil keputusan finansial, mengatasi tantangan ekonomi, serta merencanakan dan mengendalikan kondisi keuangannya. *Financial self-efficacy* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan objektif, tetapi lebih pada persepsi individu terhadap kemampuannya tersebut.[107]

Dalam konteks *Expectancy Theory, financial self-efficacy* dapat dipahami sebagai hasil dari terbentuknya *expectancy, instrumentality,* dan *valence* yang kuat. Ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan meningkatkan kompetensi (*expectancy*), bahwa kompetensi tersebut

[106] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joca.12378

[107] Lone and Bhat, "Impact of Financial Literacy on Financial Well-Being: a mediational role of financial self-efficacy" *Journal of Financial Services Marketing* 29, No. 1 (2024): 122-137. https://link.springer.com/10.1057/s41264-022-00183-8

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

membawa hasil ekonomi nyata (*instrumentality*), serta bahwa hasil tersebut memiliki nilai penting bagi kehidupannya (*valence*), maka akan terbentuk keyakinan bahwa dirinya mampu mengelola dan mencapai tujuan ekonomi.

4. Kualitas pelatihan

Merujuk pada persepsi peserta terhadap efektivitas proses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensinya. Dalam perspektif *Expectancy Theory* (Vroom, 1964), kualitas pelatihan terutama berkaitan dengan komponen *expectancy*, yaitu keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan selama proses pelatihan akan menghasilkan peningkatan kemampuan. Ketika materi disampaikan secara jelas dan relevan, instruktur kompeten, metode pembelajaran aplikatif, serta fasilitas mendukung praktik langsung, peserta akan lebih yakin bahwa partisipasi aktif dan usaha belajar mereka tidak sia-sia.[108] Selain memperkuat *expectancy*, kualitas pelatihan juga berkontribusi terhadap *instrumentality*. Peserta yang merasakan peningkatan kompetensi akan mulai meyakini bahwa kemampuan tersebut dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kualitas pelatihan tidak hanya membentuk keyakinan terhadap hasil belajar, tetapi juga memperjelas hubungan antara kompetensi dan hasil ekonomi.[109] Dari sisi valence, manfaat yang diperoleh dari pelatihan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[108] Reniati, "Competency and Certification's Impact on Work Productivity." *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship* 8, No. 1 (2025): 100-118. https://doi.org/10.23960/ijebe.v8i1.327

[109] Maulana, "Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia." *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik* 7, No. 2 (2023). https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jpap/article/view/680

seperti peningkatan keterampilan dan kesiapan kerja memiliki nilai penting bagi individu karena berkaitan dengan stabilitas dan peluang ekonomi. Oleh karena itu, kualitas pelatihan berperan dalam memperkuat keseluruhan mekanisme motivasional expectancy, instrumentality, dan valence.

5. Sertifikasi kompetensi

Memiliki peran penting dalam membentuk *expectancy*, karena sertifikasi merupakan bentuk pengakuan formal atas kemampuan individu berdasarkan standart tertentu. peserta yang meyakini bahwa usaha selama pelatihan akan diakui dan dapat memperkuat posisi di pasar kerja, meningkatkan kepercayaan diri, serta membuka akses terhadap sumber penghasilan.[110] Dengan demikian, sertifikasi kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai bukti administratif, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang memperkuat hubungan antara usaha dan hasil yang diharapkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[110] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Penguatan pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja*. Jakarta: Kemenaker RI.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi terhadap *financial self-efficacy* secara objektif dan terukur. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan data berupa angka yang diperoleh dari responden melalui instrumen penelitian, sehingga memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik.[111]

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel, tetapi juga menguji besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara statistik. Dengan demikian, pendekatan asosiatif kausal memungkinkan peneliti memperoleh penjelasan mengenai kontribusi masing-masing variabel dalam memengaruhi variabel terikat.[112]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[111] Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2024*.

[112] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2025), 52.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang menjadi fokus penelitian dan berfungsi sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu. Dalam penelitian, penting untuk menyebutkan populasi secara jelas, termasuk jumlah anggota populasi dan area yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Jember tahun 2025, yang telah menyelesaikan proses pelatihan dan dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi kompetensi.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang dikemukakan oleh Hair et al., yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimum dalam penelitian multivariat atau analisis berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah 5-10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam model penelitian. Pendekatan ini digunakan karena setiap indikator dalam SEM merupakan bagian dari model pengukuran yang harus diestimasi secara simultan, sehingga semakin banyak indikator yang digunakan maka semakin besar jumlah sampel yang diperlukan agar estimasi model menjadi stabil dan reliabel. Pada penelitian ini, jumlah indikator variabel adalah 29. Jumlah tersebut terdiri dari, Motivasi (X_1) memiliki 9 indikator, Kualitas Pelatihan (X_2) memiliki 9 indikator, Sertifikasi Kompetensi (X_3) memiliki 5 indikator, dan *Financial Self-Efficacy* (Y) memiliki 6 indikator.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berikut perhitungan sampel penelitian ini dengan pendekatan yang dikemukakan Hair et al:

Sampel = Jumlah indikator x 5
= (9 + 9 + 5 + 6) x 5
= 29 x 5
= 145

Hair et al juga menjelaskan ukuran sampel dalam analisis SEM *(Structrural Equation Model)* apabila terdapat lebih dari 20 indikator maka besaran sampelnya antara 100-200. Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang pada penelitian ini sebanyak 145 responden.[113]

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[114] Pemilihan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data didasarkan pada kesesuaiannya dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan memperoleh data secara sistematis dari sejumlah responden. Melalui kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan informasi secara efisien dan terstruktur sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian. Data akan dikumpulkan melalui survei kuesioner secara daring menggunakan *Google Form*, yang kemudian disebar melalui platform

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[113] Hair dkk, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. (Cham: Springer International Publishing, 2021).
[114] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2025), 219..

jejaring sosial seperti *WhatsApp* kepada responden yang menjadi sampel, khususnya melalui *group WhatsApp* peserta pelatihan APBD dan APBN 2025. Responden dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025 yang telah menyelesaikan proses pelatihan dan dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi kompetensi. Selanjutnya, data yang diperoleh akan diperiksa menggunakan *software SmartPLS.*

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, responden dapat memilih jawaban yang tersedia. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang menyediakan pilihan jawaban sehingga responden dapat langsung memilih opsi yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka. Penggunaan kuesioner tertutup bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban sekaligus mempermudah peneliti dalam mengolah data secara kuantitatif.[115]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap suatu fenomena sosial dengan menjabarkan variabel penelitian menjadi beberapa indikator yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam penyusunan item-item pernyataan atau pertanyaan.[116] Penelitian ini menggunakan skala *Likert*

[115] Erlin and Aqil, "The Influence of Social Media on the Motivation to Learn History of Grade XI Students in High School." *Council: Education Journal of Social Studies* 3, No. 2 (2025): 45-54. https;//doi.org/10.59923/council.v3i2.428

[116] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2025), 138.

dengan rentang nilai 1–5, karena skala lima poin dinilai mampu memberikan variasi jawaban yang cukup bagi responden serta memudahkan proses analisis data dalam penelitian kuantitatif. Setiap pernyataan dalam kuesioner disertai dengan lima pilihan jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.[117] Kuesioner skala *likert* mencakup opsi respons mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, yang dirinci dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2025

D. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga dapat menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

1. Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal

[117] Wahab dkk, "Science Education Research Methodology: A Case Study Investigating the Correlation between Construction, Safety, Accident, and the Effectiveness Construction Industry Development Board (CIDB) Green Card Training Program." *ASEAN Journal for Science Education* 2, No. 1 (2023): 7-16. https://ejournal.bumipublikasinusantara.id/index.php/ajsed

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

antar variabel secara simultan. Metode ini menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur sehingga mampu menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang mengukurnya, sekaligus hubungan antar variabel laten dalam suatu model penelitian.[118] Dengan menggunakan SEM, peneliti dapat menguji model penelitian yang kompleks dalam satu analisis terpadu sehingga menghasilkan estimasi hubungan antar variabel yang lebih komprehensif.[119]

2. Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, pendekatan SEM yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode SEM berbasis varians *(variance based SEM)* yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Metode ini banyak digunakan dalam penelitian sosial, manajemen, dan ekonomi karena memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam menganalisis data.[120]

PLS dipilih karena memiliki beberapa keunggulan dibandingkan pendekatan *covariance based SEM* (CB-SEM). Pertama, PLS tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal sehingga lebih fleksibel digunakan dalam penelitian sosial yang sering menggunakan data survei berbasis kuesioner. Kedua, metode ini tetap dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil. Ketiga, PLS mampu menganalisis model

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[118] Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat, Lentera Ilmu Madani, 2023), 3.
[119] Hair, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Los Angeles, Sage, 2017), 2.
[120] Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat, Lentera Ilmu Madani, 2023), 41-42

penelitian yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator secara simultan. Selain itu, metode ini juga dapat digunakan baik untuk tujuan pengujian teori maupun pengembangan model prediktif dalam penelitian empiris.[121]

3. Model PLS

Model PLS dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diteliti. Model tersebut terdiri dari dua bagian utama, yaitu model pengukuran *(outer model)* dan model struktural *(inner model)*. Model pengukuran digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang mengukurnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Sementara itu, model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten serta untuk menguji hipotesis penelitian. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengevaluasi kesesuaian model penelitian sekaligus mengetahui kekuatan pengaruh antar variabel yang dianalisis.[122]

a. *Measurement Model Outer Model*

Outer model mampu menerjemahkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, pengukuran *outer model* digunakan dengan nilai *loading factor* masing-masing indikator. Ukuran reflektif dikatakan tinggi dan sangat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[121] Sholihin and Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. (Yogyakarta, Andi Offset, 2021), 6-8.

[122] Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat, Lentera Ilmu Madani, 2023), 45-49

direkomendasikan jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur.[123] Uji yang dilakukan pada *outer model* meliputi :

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent Validity digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu menjelaskan konstruk yang diukur. Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari *outer loading* dari setiap indikator dan *average extracted variance* (AVE) dari setiap variabel. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *outer loading* di atas 0.7 terhadap konstruk yang dituju, apabila dalam sebuah model penelitian terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0.7, maka indikator tersebut harus dihilangkan. Sedangkan, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 0.5.[124]

2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian ini dapat diukur dari nilai *cross loadings* setiap indikator dan kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu kriteria di mana nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk, sedangkan *cross loadings* memiliki kriteria di mana nilai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[123] Guenther dkk, "Improving PLS-SEM Use for Business Marketing Research." *Industrial Marketing Management* 111, (2023): 127-142. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.03.010

[124] Angelyna and Tannia, "Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Menabung Gen Z, Dengan Moderasi Pengaruh Sosial." *Business Management Journal* 21, No. 1 (2025): 85. https://doi.org/ 10.30813/bmj.v21i1.8142

indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada loading ke konstruk lain (*cross loadings* rendah).[125]

3) Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Composite reability Ini adalah komponen yang dipakai untuk menguji keandalan nilai indikator di suatu variabel. Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas komposit jika mempunyai nilai *compesite reability* dan nilai *cronbach alpha* > 0.70 untuk setiap indikator.

b. Uji Structural Model *(Inner Model)*

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Pengukuran *inner model* dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh hubungan antar variabel, serta tingkat pengaruh hubungan keseluruhan variabel dalam sistem yang dibangun. Pengukuran *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian dilakukan dengan tahap-tahap berikut ini:

1) *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Nilai *path coefficient* digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antar variabel. Nilai *original sample* yang berada antara -1 sampai dengan +1 diindikasikan sebagai variabel

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[125] Sholihin and Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. (Yogyakarta, Andi Offset, 2021), 46.

yang mempunyai hubungan negatif sampai dengan positif pada setiap variabel.[126]

2) Uji *Coefficient Determination (R- Square)*

Nilai R^2 dipakai untuk mengevaluasi tingkat prediksi dari model struktural. R^2 menerangkan sejauh mana variabel laten eksogen tertentu mempengaruhi variabel endogen, menilai seberapa substansial pengaruhnya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen dalam model penelitian.

Secara umum, nilai R^2 0.75 menunjukkan model yang kuat, 0.50 menunjukkan model yang moderat, dan 0.25 menunjukkan model yang lemah. Oleh karena itu, nilai R^2 digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model struktural dalam analisis SEM-PLS.[127]

c. Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Uji signifikansi dalam SEM-PLS dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk memperoleh nilai *t-statistic* dan *p-value*. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1.96 pada tingkat signifikansi 5% atau nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05.[128]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[126] Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 119.

[127] Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 121.

[128] Sholihin and Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2021), 54.

d. Uji Perbedaan *Financial Self-Efficacy*

Uji beda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan *Financial Self-Efficacy* antara peserta pelatihan yang memiliki orientasi sebagai tenaga kerja dan peserta yang memiliki orientasi sebagai wirausaha. Karena kedua kelompok tersebut merupakan kelompok yang berbeda dan tidak saling berhubungan, maka secara parametrik pengujian perbedaan dapat dilakukan menggunakan *Independent Samples T-Test.* Sebelum dilakukan pengujian menggunakan *Independent Samples T-Test*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas dan uji homogenitas.[129]

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data *Financial Self-Efficacy* pada kelompok tenaga kerja dan kelompok wirausaha berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria apabila nilai signifikansi > 0.05, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi < 0.05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.[130]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[129] Serang dkk, "Pengaruh Model Pembelajaran Realistic Mathematics Education (RME) Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Pulau Ambon terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII pada Materi Aljabar." *Jurnal Pendidikan Matematika Unpatti* 6, No. 3 (2025): 187-194. 10.30598/jpmunpatti.v6.i3.p187-194

[130] Fatimah and Supianti, "Optimalisasi Kemampuan Berpikir Kritis dan Sikap Siswa Melalui Model Learning Cycle 5E." *Jurnal Equation Teori dan Penelitian Pendidikan Matematika* 7, No. 2 (2024): 29-40. http://dx.doi.org/10.29300/equation.v7i2.6241.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varians data *Financial Self-Efficacy* pada kedua kelompok memiliki varians yang sama atau homogen. Apabila nilai Sig. *(Equal variances assumed)* > 0.05, maka varians kedua kelompok dinyatakan homogen, sedangkan apabila nilai sig. < 0.05, maka varians kedua kelompok dinyatakan tidak homogen.[131]

Apabila data memenuhi asumsi normalitas, maka pengujian perbedaan dilakukan menggunakan *Independent Samples T-Test*. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*), yaitu apabila nilai signifikansi < 0.05, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok, sedangkan apabila nilai signifikansi > 0.05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.[132] Namun, apabila data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka digunakan *Mann-Whitney U Test* sebagai uji alternatif nonparametrik untuk dua kelompok independen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, yaitu apabila nilai signifikansi < 0.05, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara *Financial Self-Efficacy* Sebaliknya, apabila

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[131] Serang dkk, "Pengaruh Model Pembelajaran Realistic Mathematics Education (RME) Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Pulau Ambon terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII pada Materi Aljabar." *Jurnal Pendidikan Matematika Unpatti* 6, No. 3 (2025): 187-194. 10.30598/jpmunpatti.v6.i3.p187-194

[132] Asare dkk, "Mann-Whitney Test for Two Independent Groups." Journal of Research in Didactical Sciences 5, No. 1 (2026): 13-31. https://doi.org/10.51853/jorids/512

nilai signifikansi > 0.05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok tersebut.[133]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[133] Nurwiani and Tristanti, "Independent Samples T Test and the Mann-Whitney-Wilcoxon Test to Know the Effect of the Drill Method on Mathematics Learning Outcomes." *Journal of Modern Applied Statistical Methods* 24, No. 1 (2024). https://doi.org/10.56801/Jmasm.V24.i1.1

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember



Gambar 4. 1 Profil UPT BLK Jember

Sumber: Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, 2025

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Jember merupakan lembaga pelatihan kerja yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. UPT BLK Jember menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja masyarakat agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Selain menyelenggarakan pelatihan, UPT BLK Jember juga memfasilitasi uji kompetensi dan sertifikasi sebagai upaya menghasilkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

tenaga kerja yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja maupun berwirausaha.[134]

2. Sejarah Berdirinya UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Jember memiliki sejarah Panjang sejak awal pendiriannya. Pada tahun 1980, Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Jember dibangun sebagai Balai Latihan Kerja Industri Dan Pertanian (BLKIP) oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia diatas lahan seluas 2.02 a. dan seiring perubahan waktu nama tersebut telah mengalami beberapa kali perubahan, sebagai berikut[135]:

a. Tahun 1981, melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 181/MEN/1981, nama institusi ini dirubah menjadi Kursus Latihan Kerja (KLK).
b. Pada tahun 1997, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 88/MEN/1997, institusi ini kembali berganti nama menjadi Loka Latihan Kerja Industri (LLKI) Jember.
c. Seiring dengan berjalannya waktu, pada tahun 2000, sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 35 Tahun 2000, institusi ini kembali mengalami perubahan nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[134] "Profil UPT BLK Jember." *UPT BLK Jember,* https://sites.google.com/view/blkjember/Profil

[135] Disnakertrans Prov. Jatim, "UPT BLK Jember." 2024, https://sinaker.disnakertrans.jatimprov.go.id/blk/837a18bb-1ffb-429e-b05d-17b73e4c088f

d. Di tahun 2008, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008, nama institusi ini menjadi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Jember.

   Terakhir, pada tahun 2018, sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2018, institusi ini resmi dikenal dengan nama Balai Latihan Kerja Jember, yang tetap digunakan hingga saat ini.

3. Wilayah Kerja UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Jember adalah unsur pelaksana teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT Balai Latihan Kerja yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Wilayah kerja operasional UPT Balai Latihan Kerja Jember, meliputi[136]:

a. Kabupaten Jember
b. Kabupaten Bondowoso
c. Kabupaten Lumajang, dan
d. Kabupaten Banyuwangi.

4. Program Pelatihan UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

Pelatihan yang terdapat di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Jember terbagi menjadi dua, yaitu APBN dan APBD[137]:

[136] Disnakertrans Prov. Jatim, "UPT BLK Jember." 2024, https://sinaker.disnakertrans.jatimprov.go.id/blk/837a18bb-1ffb-429e-b05d-17b73e4c088f

[137] UPT BLK Jember, "Program Pelatihan UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil/program-pelatihan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

a. Desain Grafis Muda 240 JP

b. Las Listrik SMAW 3G 240 JP

c. Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana 240 JP

d. Sepeda Motor Injeksi 240 JP

a. Merias Wajah (160 JP)

b. Pembuatan Roti dan Kue (140 JP)

c. Teknisi Audio Video (260 JP)

d. Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi (300 JP)

e. *Practical Office Advance* (260 JP)

f. Pembudidayaan Sayuran Hidroponik (140 JP)

g. Mengerjakan *Finishing* dengan Teknik Semprot (260 JP)

h. Menjahit Pakaian Dengan Mesin (260 JP).

5. Visi & Misi UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

UPT Balai Latihan Kerja Jember memiliki Visi dan Misi sebagai berikut[138]**:**

a. Visi

Menjadi pusat pelatihan keterampilan, uji keterampilan, konsultasi pelatihan ketrampilan, jasa produksi yang berwawasan lingkungan, berorientasi pada pasar kerja dan mandiri.

b. Misi

1) Melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya

[138] UPT BLK Jember, "VisiMisi UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil/visi-dan-misi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

2) Menciptakan tenaga kerja yang disiplin, produktif melalui pelatihan yang berbasis kompetensi, dan uji keterampilan sesui dengan standar kompetensi
3) Meningkatkan kemampuan Sumber Daya Pelatihan (SDP) sesuai dengan perkembangan teknologi
4) Tersedianya sistem informasi pelatihan kerja yang relevan dan akurat
5) Mengembangkan jasa produksi dan konsultasi pelatihan

6. Struktur UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 62 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut[139]**:**



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi UPT BLK Jember
Sumber: Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, Profil UPT BLK Jember

[139] UPT BLK Jember, "Struktur Organisasi UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil/struktur-organisasistruktur-organisasi

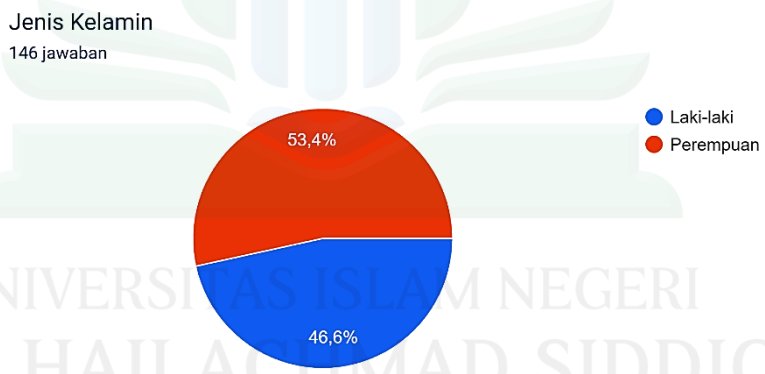
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

B. Penyajian Data

1. Data Responden

Data responden dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online kepada peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025 yang telah menyelesaikan proses pelatihan dan dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi kompetensi. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 146 orang dengan karakteristik latar belakang yang beragam. Karakteristik tersebut disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi subjek penelitian.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan gambar 4.3, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan adanya perbedaan proporsi antara responden laki-laki dan perempuan. Dari total 146 responden, sebanyak 68 orang (46,6%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 78 orang (53,4%) berjenis kelamin perempuan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Responden Berdasarkan Kejuruan Pelatihan

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Kejuruan

No.	Program Pelatihan	Jumlah Responden
1	*Plate Welder* FCAW 3G—UP/PF	8
2	Pemasangan Instalasi Listrik Bangunan Sederhana	16
3	Service Sepeda Motor Sistem Injeksi	9
4	Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi	10
5	Pengoperasian Mesin CNC	16
6	Mengerjakan *Finishing* dengan Teknik Semprot	2
7	Teknisi Audio Video	16
8	Pengelola Administrasi Perkantoran	16
9	*Practical Office Advance*	8
10	Pembuatan Roti dan Kue	9
11	Pembuatan Batik Tulis	1
12	Menjahit Pakaian dengan Mesin	18
13	Merias Wajah	5
14	Barista Kafe	3
15	Pembudidayaan Sayuran Hidroponik	2
16	Pembudidayaan Jamur	7
Total		146

Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner, 2026

Berdasar Tabel 4.1, menunjukkan sebaran responden berdasarkan program/kejuruan pelatihan yang diikuti di UPT BLK Jember. Dari total 146 responden, seluruhnya berasal dari 16 program pelatihan yang berbeda, sehingga responden memiliki latar belakang kejuruan yang beragam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

c. Responden Berdasarkan Tujuan dan Harapan



Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Tujuan dan Harapan
Sumber: Data diolah, 2026

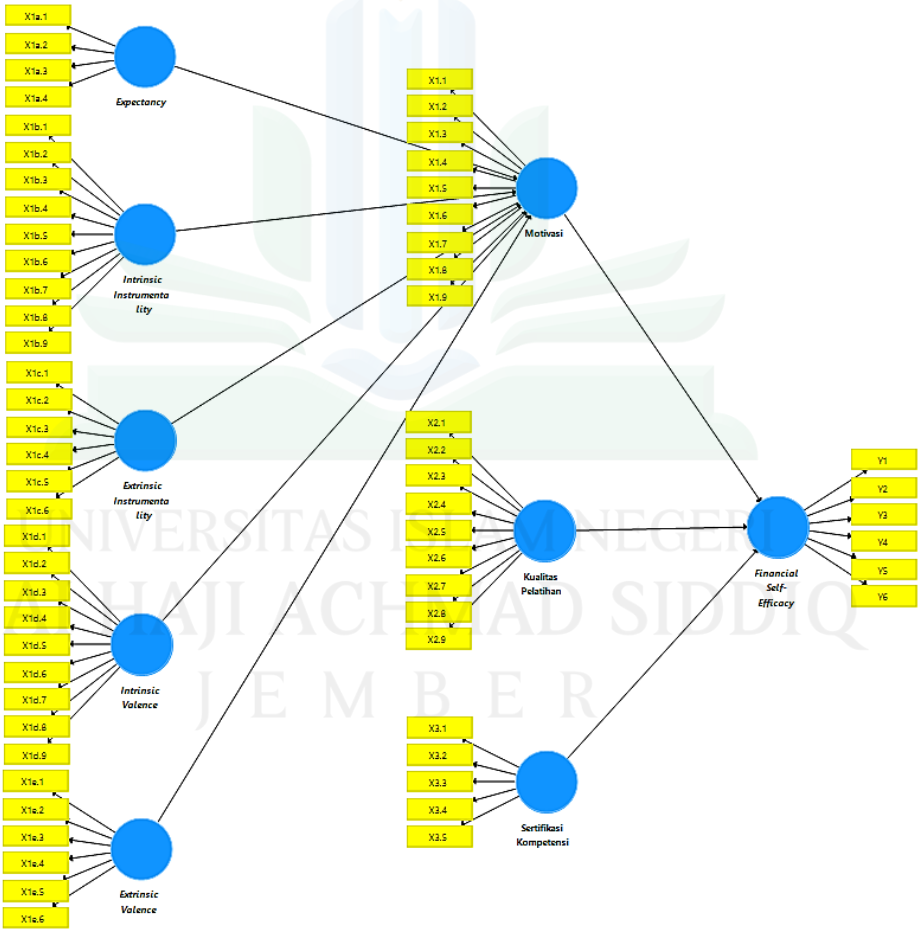
Berdasarkan Gambar 4.4, karakteristik responden menurut tujuan dan harapan mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa dari 146 responden, sebanyak 48 orang (32,9%) memiliki tujuan memperoleh pekerjaan, 18 orang (12,3%) berorientasi membuka usaha mandiri, 74 orang (50,7%) bertujuan memperoleh pekerjaan sekaligus membuka usaha mandiri, dan 6 orang (4,1%) memiliki tujuan lainnya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peserta pelatihan memiliki orientasi yang beragam setelah mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, sesuai dengan tujuan penelitian, analisis selanjutnya difokuskan pada responden yang memiliki orientasi bekerja dan berwirausaha untuk mengetahui perbedaan tingkat *financial self-efficacy* di antara kedua kelompok tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS)

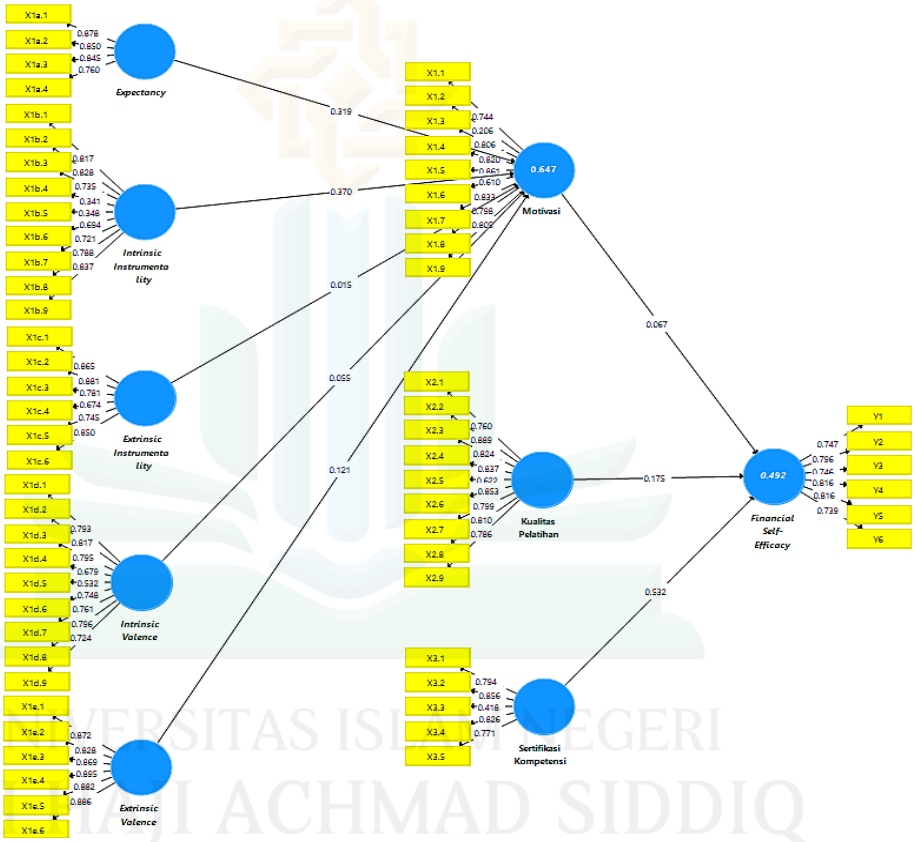
Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Adapun model penelitian yang digunakan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 5 Model PLS-SEM
Sumber: Data diolah melalui *SmartPLS* 3, 2026

a. Uji *Measurement Model* (Outer Model)

Evaluasi *measurement model* mencakup uji validitas dan reliabilitas setiap konstruk. Pengujian validitas meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan pengujian reliabilitas dinilai berdasarkan *composite reliability*.



Gambar 4. 6 Hasil Olahan Model PLS-SEM
Sumber: Data diolah Melalui *SmartPLS* 3, 2026

1) Uji Validitas Konvergen (*Corvergent Validity*)

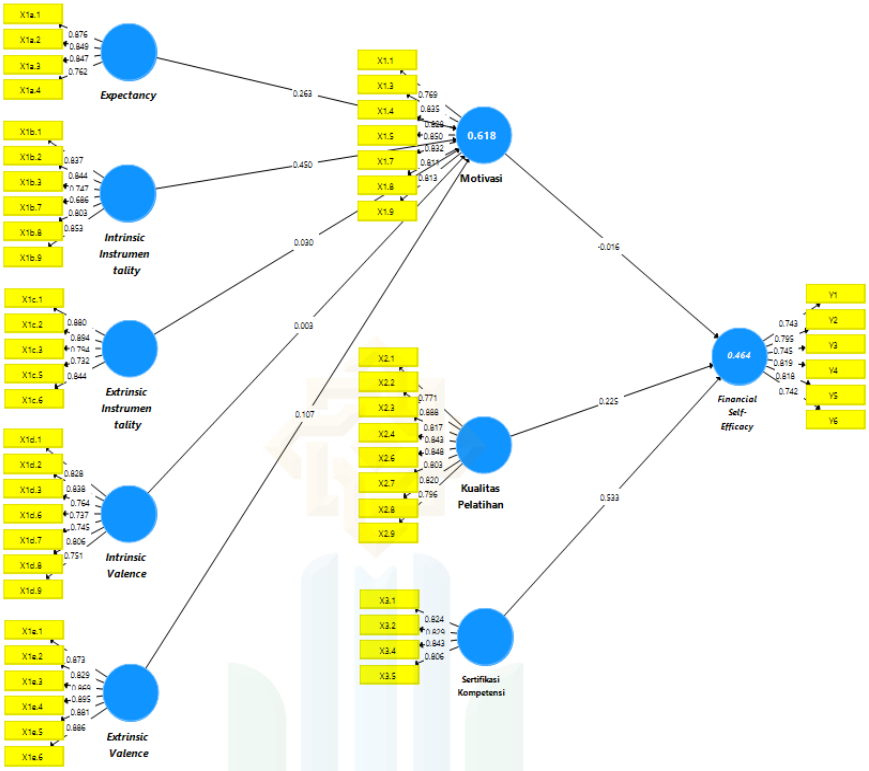
Convergent validity merupakan salah satu pengujian dalam evaluasi *measurement model* yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini mampu merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang diukurnya.

Dalam metode PLS-SEM, *convergent validity* dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Pada uji validitas konvergen, suatu indikator akan dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* > 0.7, sedangkan indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0.7 harus dieliminasi karena belum memenuhi syarat validitas konvergen.[140]

Sebagaimana disajikan pada gambar 4.6, indikator X1.2, X1.6 (Motivasi), X1b.4, X1b.5, X1b.6, X1c.4, X1d.4, X1d.5 (Variabel pembentuk motivasi), X2.5 (Kualitas Pelatihan), X3.3 (Sertifikasi Kompetensi) memiliki nilai *outer loading* < 0.7 sehingga harus dieliminasi secara bertahap agar memenuhi syarat validitas konvergen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

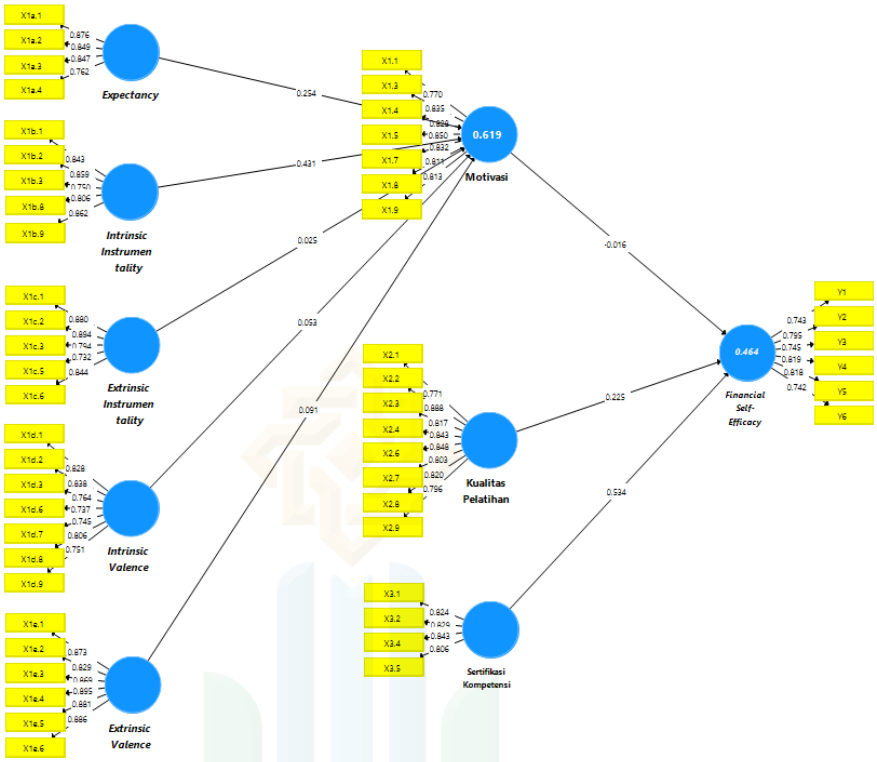
[140] Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 113



Gambar 4. 7 Hasil Olahan Model PLS-SEM Modifikasi (1)
Sumber: Data diolah Melalui *SmartPLS* 3, 2026

Dari gambar 4.7, memperlihatkan semua indikator memiliki nilai > 0.7, kecuali indikator X1b.7 yang masih < 0.7 sehingga perlu dilakukan modifikasi kembali dengan mengeliminasi indikator X1b.7. berikut hasilnya:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Gambar 4. 8 Hasil Olahan Model PLS-SEM Modifikasi (2)
Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* 3, 2026

Tabel 4. 2 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	*outer loadings*
Motivasi (X_1)	X1.1	0.770
	X1.3	0.835
	X1.4	0.828
	X1.5	0.850
	X1.7	0.832
	X1.8	0.811
	X1.9	0.813
Variabel Pembentuk Motivasi	X1a.1	0.876
	X1a.2	0.849
	X1a.3	0.847
	X1a.4	0.762
	X1b.1	0.843
	X1b.2	0.859
	X1b.3	0.750
	X1b.8	0.806
	X1b.9	0.862
	X1c.1	0.880

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Variabel	Indikator	*outer loadings*
	X1c.2	0.894
	X1c.3	0.794
	X1c.5	0.732
	X1c.6	0.844
	X1d.1	0.828
	X1d.2	0.838
	X1d.3	0.764
	X1d.6	0.737
	X1d.7	0.745
	X1d.8	0.806
	X1d.9	0.751
	X1e.1	0.873
	X1e.2	0.829
	X1e.3	0.869
	X1e.4	0.895
	X1e.5	0.881
	X1e.6	0.886
Kualitas Pelatihan (X_2)	X2.1	0.771
	X2.2	0.888
	X2.3	0.817
	X2.4	0.843
	X2.6	0.848
	X2.7	0.803
	X2.8	0.820
	X2.9	0.796
Sertifikasi Kompetensi (X_3)	X3.1	0.824
	X3.2	0.829
	X3.4	0.843
	X3.5	0.806
Financial Self-Efficacy (Y)	Y1	0.743
	Y2	0.795
	Y3	0.745
	Y4	0.819
	Y5	0.818
	Y6	0.742

Sumber: Data diolah dari *SmartPLS* 3, 2026

Selain itu, suatu konstruk dinyatakan memiliki *convergent validity* yang baik apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan

lebih dari 50% varians indikator-indikator yang membentuknya.[141]

Rumus AVE adalah sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^{n} \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

λ_i = nilai *outer loading* setiap indikator pada variabel yang diukur

n = Jumlah Indikator

Tabel 4. 3 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
X_1	0.673
X_{1a}	0.697
X_{1b}	0.681
X_{1c}	0.690
X_{1d}	0.612
X_{1e}	0.761
X_2	0.679
X_3	0.682
Y	0.605

Sumber: Data diolah dari *SmartPLS* 3, 2026

2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk seharusnya tidak

[141] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 111

memiliki korelasi yang tinggi dengan indikator yang mengukur konstruk yang berbeda.[142]

Salah satu metode yang digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah melalui nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *loading* indikator pada konstruk yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan nilai *loading* indikator tersebut pada konstruk lain. Dengan demikian, setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara lebih baik daripada konstruk lainnya.[143]

Tabel 4. 4 Hasil *Cross Loading*

kode	X1	X1a	X1b	X1c	X1d	X1e	X2	X3	Y
X1.1	**0.769**	0.490	0.588	0.500	0.442	0.548	0.646	0.475	0.328
X1.3	**0.835**	0.550	0.569	0.533	0.424	0.517	0.517	0.490	0.327
X1.4	**0.828**	0.586	0.666	0.594	0.517	0.610	0.596	0.533	0.392
X1.5	**0.850**	0.606	0.662	0.630	0.592	0.576	0.628	0.636	0.473
X1.7	**0.832**	0.614	0.637	0.578	0.524	0.600	0.583	0.620	0.462
X1.8	**0.812**	0.557	0.629	0.582	0.527	0.562	0.541	0.613	0.438
X1.9	**0.813**	0.525	0.601	0.552	0.542	0.492	0.652	0.452	0.451
X1a.1	0.558	**0.876**	0.557	0.634	0.498	0.494	0.552	0.447	0.348
X1a.2	0.530	**0.849**	0.527	0.597	0.504	0.499	0.483	0.444	0.332
X1a.3	0.603	**0.847**	0.668	0.671	0.533	0.609	0.526	0.523	0.405
X1a.4	0.591	**0.762**	0.646	0.641	0.499	0.598	0.548	0.528	0.376
X1b.1	0.627	0.656	**0.832**	0.706	0.655	0.690	0.583	0.541	0.470
X1b.2	0.626	0.658	**0.860**	0.659	0.629	0.748	0.613	0.627	0.551
X1b.8	0.647	0.526	**0.838**	0.688	0.649	0.716	0.599	0.627	0.477
X1b.9	0.691	0.632	**0.881**	0.779	0.720	0.736	0.653	0.586	0.493
X1c.1	0.606	0.716	0.721	**0.886**	0.586	0.638	0.631	0.533	0.481
X1c.3	0.517	0.578	0.680	**0.829**	0.649	0.641	0.542	0.510	0.373
X1c.6	0.656	0.671	0.742	**0.866**	0.675	0.681	0.626	0.609	0.435
X1d.3	0.535	0.517	0.639	0.571	**0.829**	0.564	0.537	0.538	0.536
X1d.6	0.465	0.505	0.539	0.581	**0.813**	0.557	0.452	0.478	0.414
X1d.7	0.449	0.409	0.593	0.569	**0.843**	0.555	0.457	0.509	0.493

[142] Leguina A., "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)." *International Journal of Research & Method in Education* 38. No. 2(2022): 220-221. http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1743727X.2015.1005806

[143]Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 115

kode	X1	X1a	X1b	X1c	X1d	X1e	X2	X3	Y
X1d.8	0.589	0.565	0.766	0.699	**0.817**	0.755	0.613	0.585	0.446
X1e.1	0.625	0.641	0.798	0.702	0.628	**0.873**	0.645	0.591	0.465
X1e.2	0.581	0.555	0.717	0.698	0.681	**0.829**	0.531	0.555	0.480
X1e.3	0.586	0.544	0.715	0.644	0.705	**0.869**	0.547	0.546	0.479
X1e.4	0.606	0.579	0.766	0.686	0.665	**0.895**	0.569	0.567	0.482
X1e.5	0.569	0.582	0.700	0.590	0.587	**0.881**	0.540	0.520	0.502
X1e.6	0.597	0.567	0.730	0.649	0.638	**0.886**	0.562	0.533	0.468
X2.1	0.530	0.533	0.508	0.535	0.522	0.416	**0.771**	0.433	0.504
X2.2	0.649	0.560	0.673	0.662	0.612	0.637	**0.888**	0.507	0.494
X2.3	0.630	0.475	0.588	0.558	0.496	0.508	**0.817**	0.537	0.441
X2.4	0.580	0.555	0.603	0.623	0.500	0.565	**0.843**	0.473	0.413
X2.6	0.698	0.569	0.718	0.680	0.630	0.652	**0.848**	0.582	0.405
X2.7	0.619	0.487	0.603	0.552	0.490	0.546	**0.803**	0.482	0.375
X2.8	0.606	0.539	0.579	0.534	0.456	0.540	**0.820**	0.494	0.342
X2.9	0.489	0.466	0.482	0.471	0.448	0.445	**0.796**	0.486	0.496
X3.1	0.619	0.624	0.660	0.662	0.571	0.633	0.549	**0.824**	0.568
X3.2	0.430	0.364	0.490	0.445	0.507	0.430	0.430	**0.829**	0.589
X3.4	0.514	0.440	0.523	0.442	0.527	0.448	0.472	**0.843**	0.519
X3.5	0.667	0.511	0.640	0.578	0.523	0.588	0.556	**0.806**	0.489
Y1	0.391	0.357	0.449	0.390	0.464	0.431	0.436	0.474	**0.743**
Y2	0.238	0.317	0.302	0.315	0.400	0.359	0.367	0.431	**0.795**
Y3	0.296	0.241	0.318	0.288	0.352	0.373	0.326	0.462	**0.745**
Y4	0.498	0.372	0.603	0.450	0.547	0.545	0.521	0.604	**0.819**
Y5	0.460	0.401	0.483	0.443	0.438	0.399	0.447	0.539	**0.818**
Y6	0.415	0.346	0.500	0.421	0.440	0.421	0.367	0.530	**0.742**

Sumber: Data diolah dari *SmartPLS* 3, 2026

Berdasarkan tabel 4.4, setiap indikator menunjukkan nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode *cross loading*.

Kriteria *Fornell-Larcker* digunakan untuk menguji validitas diskriminan dengan membandingkan akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (√AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk. Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila nilai √AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

korelasinya dengan konstruk lain.[144] Hal tersebut menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki hubungan yang lebih kuat dengan indikator-indikator penyusunnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.[145] Berikut adalah rumusnya:

$$\sqrt{AVE} > r_{ab}$$

Keterangan:

$\sqrt{AVE}$ = Nilai Akar Kuadrat AVE dari Masing-masing Variabel Penelitian

r_{ab} = Nilai Korelasi antara Suatu Variabel dengan Variabel Penelitian Lainnya

Tabel 4. 5 Hasil *Fornell-Larcker*

	X1	**X1a**	**X1b**	**X1c**	**X1d**	**X1e**	**X2**	**X3**	**Y**
X1	0.820								
X1a	0.687	0.835							
X1b	0.760	0.724	0.853						
X1c	0.694	0.765	0.831	0.861					
X1d	0.625	0.611	0.779	0.739	0.826				
X1e	0.682	0.663	0.847	0.759	0.746	0.872			
X2	0.725	0.635	0.718	0.700	0.633	0.650	0.824		
X3	0.670	0.586	0.698	0.643	0.644	0.634	0.605	0.826	
Y	0.505	0.440	0.583	0.502	0.573	0.549	0.536	0.659	0.778

Sumber: Data diolah dari *SmartPLS* 3, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan kriteria *Fornell-Larcker,* diketahui bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (√AVE) pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan

[144] Mahfud Sholihin and Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. (Yogyakarta: Andi, 2021), 46. https://books.google.co.id/books?id=NbMWEAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

[145] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 116-117

nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3) Uji Reliabilitas *(Composite Reliability)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6, seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* diatas 0.70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga seluruh indikator memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel laten yang diteliti.[146] Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dihitung dengan rumus:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum(1 - \lambda_i^2)}$$

Keterangan:

CR = *Composite Reliability* Masing-masing Variabel Penelitian

λ_i = *Outer Loading* Setiap Indikator pada Variabel yang diukur

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2}\right)$$

Keterangan:

α = Nilai *Cronbach's Alpha* pada Masing-masing Variabel Penelitian

[146] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 118

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

k = Jumlah Indikator pada Masing-masing Variabel

σ_i^2 = varians dari masing-masing indikator

σ_T^2 = Varians Total dari Seluruh Indikator pada Masing-masing Variabel

Tabel 4. 6 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Expectancy (X_{1a})	0.854	0.902
Intrinsic Instrumentality (X_{1b})	0.875	0.914
Extrinsic Instrumentality (X_{1c})	0.826	0.896
Intrinsic Valence (X_{1d})	0.845	0.895
Extrinsic Valence (X_{1e})	0.937	0.950
Motivasi (X_1)	0.919	0.935
Kualitas Pelatihan (X_2)	0.933	0.944
Sertifikasi Kompetensi (X_3)	0.845	0.896
Financial Self-Efficacy (Y)	0.869	0.902

Sumber: Data diolah dari *SmartPLS* 3, 2026

b. Uji Structural Model (*Inner Model*)

Setelah seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi *inner model*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten serta menguji hipotesis penelitian.

1) *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Pengujian *path coefficient* (koefisien jalur) bertujuan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh antar variabel laten pada model struktural. Estimasi koefisien jalur dilakukan menggunakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

prosedur bootstrapping pada SmartPLS.[147] Hasil pengujian *path coefficient* pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji *Path Coefficient*

Variabel	*T Statistics*	*P Values*
Expectancy (X_{1a})=> Motivasi (X_1)	2.296	0.022
Intrinsic Instrumentality (X_{1b})=> Motivasi (X_1)	2.628	0.009
Extrinsic Instrumentality (X_{1c})=> Motivasi (X_1)	0.303	0.762
Intrinsic Valence (X_{1d})=> Motivasi (X_1)	0.229	0.819
Extrinsic Valence (X_{1e})=> Motivasi (X_1)	0.569	0.570
Motivasi (X_1)=> *Financial Self-Efficacy* (Y)	0.147	0.883
Kualitas Pelatihan (X_2)=> *Financial Self-Efficacy* (Y)	2.005	0.045
Sertifikasi Kompetensi (X_3)=> *Financial Self-Efficacy* (Y)	5.913	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan *SmartPLS*, 2026.

2) Uji *Coefficient Determination (R- Square)*

Coefficient Determination (R- Square) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.[148] Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilai yang diperoleh, semakin besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen pada model struktural. Secara umum, nilai R^2 0.75 menunjukkan model yang kuat, 0.50

[147] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 119

[148] Sholihin and Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2021), 54. https://books.google.co.id/books?id=NbMWEAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

menunjukkan model yang moderat, dan 0.25 menunjukkan model yang lemah. Oleh karena itu, nilai *R-Square* digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model struktural dalam analisis SEM-PLS.[149] Nilai *R- Square* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SS_{res}}{SS_{tot}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi yang Menunjukkan Besarnya Variasi Variabel Endogen yang dapat dijelaskan oleh Variabel Eksogen dalam Penelitian

SS_{res} = Jumlah Kuadrat Residual

SS_{tot} = Jumlah Kuadrat Total

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 8 Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi (X_1)	0.620	0.606
Financial Self-Efficacy (Y)	0.464	0.453

Sumber: Data diolah menggunakan *SmartPLS*, 2026.

Nilai *R-Square* variabel motivasi sebesar 0.620 dengan *R Square Adjusted* sebesar 0.606. hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Expectancy, Intrinsic Instrumentality, Extrinsic Instrumentality, Intrinsic Valence,* dan *Extrinsic Valence* pada

[149] Rianto R. Dedi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani, 2023), 121

variabel Motivasi dapat dijelaskan sebesar 62.0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0.620 termasuk dalam kategori kuat, sehingga model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi pada variabel Motivasi.

Sementara itu, variabel *Financial Self-Efficacy* memiliki nilai *R Square* sebesar 0.464 dengan *R Square Adjusted* sebesar 0.453. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46.4% variasi *Financial Self-Efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi dalam model penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0.464 termasuk dalam kategori moderat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik dalam menjelaskan variasi *Financial Self-Efficacy*.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen secara parsial. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada PLS-SEM dengan memperhatikan nilai *T-statistics* dan *p-value*. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dengan pengujian dua arah, pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai *T-statistics* lebih besar dari 1.96 atau *p-value* lebih kecil dari 0.05. Tingkat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

signifikansi 5% menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hasil pengujian tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.[150]

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *Original Sample* (O), *T-statistics*, dan *P-value* yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai *Original Sample* (O) digunakan untuk menunjukkan arah serta besarnya koefisien pengaruh antar konstruk dalam model. Sementara itu, nilai *T-statistics* dan *P-value* digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antar konstruk.[151] Dengan demikian, keputusan terhadap hipotesis penelitian didasarkan pada signifikansi hubungan yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* dan *P-value*, serta arah pengaruh yang tercermin dari nilai *Original Sample* (O). Nilai t-statistic dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{O}{STDEV}$$

Keterangan:

t = Nilai t-statistik Hasil *Bootstripping*

O = *Original Sample*

STDEV = *Standard Deviation* hasil *bootstrapping*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[150] Sholihin and Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis.* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2021), 54. https://books.google.co.id/books?id=NbMWEAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

[151] Putra and Yanti, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1 No. 1 (2024): 1-9. https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i1.21

Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	*Original Sample (O)*	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics*	*P Values*
Expectancy (X_{1a})=> Motivasi (X_1)	0.262	0.291	0.114	2.296	0.022
Intrinsic Instrumentality (X_{1b})=> Motivasi (X_1)	0.454	0.413	0.173	2.628	0.009
Extrinsic Instrumentality (X_{1c})=> Motivasi (X_1)	0.041	0.059	0.136	0.303	0.762
Intrinsic Valence (X_{1d})=> Motivasi (X_1)	0.028	0.049	0.122	0.229	0.819
Extrinsic Valence (X_{1e})=> Motivasi (X_1)	0.071	0.038	0.125	0.569	0.570
Motivasi (X_1)=> *Financial Self-Efficacy* (Y)	-0.015	-0.018	0.114	0.135	0.892
Kualitas Pelatihan (X_2)=> *Financial Self-Efficacy* (Y)	0.224	0.239	0.112	2.005	0.045
Sertifikasi Kompetensi (X_3)=> *Financial Self-Efficacy* (Y)	0.533	0.538	0.090	5.913	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan *SmartPLS*, 2026.

1. Pengaruh Variabel Pembentuk Motivasi terhadap Motivasi

a. Pengaruh *Expectancy* terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* pada SmartPLS, pengaruh *Expectancy* terhadap Motivasi memperoleh nilai *original sample* sebesar 0.262, nilai *t-statistic* sebesar 2.296 (2.296 > 1.96), dan *p-value* sebesar 0.022. (0.022 < 0.05) menunjukkan bahwa *Expectancy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan demikian, (H_{1a}) yang

menyatakan bahwa *Expectancy* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember dinyatakan diterima.

b. Pengaruh *Intrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.454, nilai *t-statistic* sebesar 2.628 (2.628 > 1.96), dan *p-value* sebesar 0.009 (0.009 < 0.05), menunjukkan bahwa *Intrinsic Instrumentality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan demikian, (H_{1b}) yang menyatakan bahwa *Intrinsic Instrumentality* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember dinyatakan diterima.

c. Pengaruh *Extrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Extrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0.041, nilai *t-statistic* sebesar 0.303, dan *p-value* sebesar 0.762. Nilai *t-statistic* 0.303 < 1.96 dan *p-value* 0.762 > 0.05 menunjukkan bahwa *Extrinsic Instrumentality* tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Meskipun nilai *original sample* menunjukkan arah positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, (H_{1c}) yang menyatakan bahwa *Extrinsic Instrumentality* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember dinyatakan ditolak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d. Pengaruh *Intrinsic Valence* terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Intrinsic Valence* terhadap Motivasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0.028, nilai *t-statistic* sebesar 0.229, dan *p-value* sebesar 0.819. Nilai *t-statistic* 0.229 < 1.96 dan *p-value* 0.819 > 0.05 menunjukkan bahwa *Intrinsic Valence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Meskipun *original sample* menunjukkan hubungan positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, (H_{1d}) yang menyatakan bahwa *Intrinsic Valence* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember dinyatakan ditolak.

e. Pengaruh *Extrinsic Valence* terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *Extrinsic Valence* terhadap Motivasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0.071, nilai *t-statistic* sebesar 0.569, dan *p-value* sebesar 0.570. Nilai *t-statistic* 0.569 < 1.96 dan *p-value* 0.570 > 0.05 menunjukkan bahwa *Extrinsic Valence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Meskipun nilai *original sample* menunjukkan arah positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, (H_{1e}) yang menyatakan bahwa *Extrinsic Valence* berpengaruh positif terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember dinyatakan ditolak.

2. Pengaruh Motivasi terhadap *Financial Self-Efficacy*

Hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *financial self-efficacy*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.9, hubungan antara motivasi dan *financial self-efficacy* memperoleh nilai *original sample* sebesar -0.015. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan tidak bersifat positif. Selanjutnya, nilai t-statistics sebesar 0.135 lebih kecil dibandingkan nilai *T-tabel* sebesar 1.96 (0.135 < 1.96), dengan *p-value* sebesar 0.892 yang lebih besar dari 0.05 (0.892 > 0.05). Dengan demikian, motivasi tidak terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *financial self-efficacy*. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_2) dinyatakan ditolak.

3. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap *Financial Self-Efficacy*

Hipotesis kedua (H_3) menyatakan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy*. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.9, diperoleh nilai original sample sebesar 0.224 pada hubungan antara kualitas pelatihan dan *Financial Self-Efficacy*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel bersifat positif. Selanjutnya, nilai *t-statistics* sebesar 2.005 lebih besar daripada nilai *T-tabel* 1.96 (2.005 > 1.96), dengan nilai *p-value* 0.045 yang lebih kecil dari 0.05 (0.045 < 0.05). Dengan demikian, kualitas pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy*. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_3) dinyatakan diterima.

4. Pengaruh Sertifikasi Kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy*

Hipotesis ketiga (H_4) menyatakan bahwa Sertifikasi Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.9, pada hubungan antara sertifikasi kompetensi dan *Financial Self-Efficacy* diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.533. Nilai tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel bersifat positif. Hasil perhitungan *t-statistics* menunjukkan nilai sebesar 5.913 lebih besar daripada nilai *T-tabel* 1.96 (5.913 > 1.96), sedangkan nilai *p-value* 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). Dengan demikian, Sertifikasi Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy*. Sehingga hipotesis ketiga (H_4) dinyatakan diterima.

5. Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy*

Dalam pengujian menggunakan pendekatan PLS-SEM, evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan *R-Square* untuk mengetahui kemampuan seluruh konstruk eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen penelitian ini. Oleh karena itu, uji F yang umum digunakan dalam regresi linear berganda tidak digunakan sebagai prosedur pengujian dalam model PLS-SEM.[152]

Dalam penelitian ini, nilai *R-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi *Financial Self-Efficacy* yang dapat dijelaskan oleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[152] Yusuf, "Pengaruh Promosi, Gaya Hidup, Dan Persepsi Risiko Terhadap Niat Beli Motor Listrik Menggunakan Metode SEM - PLS." *G-Tech: Jurnal Teknologi Terapan* 6 No. 2 (2022): 241-248. https://doi.org/10.33379/gtech.v6i2.1685

motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi.[153] Hasil pengujian *R-Square* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 10 Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi (X_1)	0.620	0.606
Financial Self-Efficacy (Y)	0.464	0.453

Sumber: Data diolah menggunakan *SmartPLS*, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai *R-Square* pada variabel Motivasi sebesar 0.620, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.606. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Expectancy, Intrinsic Instrumentality, Extrinsic Instrumentality, Intrinsic Valence,* dan *Extrinsic Valence* mampu menjelaskan 62.0% variasi pada variabel Motivasi, sementara 38.0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0.620 berada dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi pada variabel Motivasi.

Sedangkan pada *Financial Self-Efficacy*, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.464. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk eksogen, yaitu motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi, secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 46.4% variasi pada *financial self-efficacy* . Sementara itu, sebesar 53.6% variasi *financial self-efficacy* dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[153] Malia and Wahyuni, "Pengaruh Locus Of Control Internal, Efikasi Kolektif, Dan Kemampuan Pemasaran Digital Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Perempuan Pengolah Hasil Pertanian." *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 22 No. 1 (2026): 133-146. https://journal.unhas.ac.id/index.php/jsep

penelitian. Nilai *R-Square* sebesar 0.464 berada pada rentang lebih dari 0.25 hingga kurang dari 0.50, sehingga kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen termasuk dalam kategori sedang (*moderate*). Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variasi *financial self-efficacy* peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember.

6. Perbedaan *financial self-efficacy* antara lulusan yang menjadi tenaga kerja atau berwirausaha

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat *Financial Self-Efficacy* antara peserta pelatihan yang memiliki orientasi sebagai tenaga kerja dan peserta yang memiliki orientasi berwirausaha. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis adalah melakukan uji prasyarat terlebih dahulu untuk menentukan metode statistik yang sesuai.[154]

Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0.05$). Penggunaan *Kolmogorov-Smirnov* didasarkan pada jumlah sampel penelitian yang lebih dari 50, yaitu sebanyak 66 responden. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[154] Serang dkk., "Pengaruh Model Pembelajaran Realistic Mathematics Education (RME) Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Pulau Ambon terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII pada Materi Aljabar." *Jurnal Pendidikan Matematika Unpatti* 6 No. 3 (2025): 187-194. 10.30598/jpmunpatti.v6.i3.p187-194

nilai signifikansi > 0.05, sedangkan nilai signifikansi < 0.05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.[155]

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
Perbedaan *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan	**Statistic**	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
	.128	66	.009	.928	66	.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.009. nilai tersebut < 0.05 menunjukkan bahwa data perbedaan *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan tidak berdistribusi normal. Jumlah responden yang digunakan dalam analisis perbedaan *Financial Self-Efficacy* adalah sebanyak 66 responden. Jumlah tersebut telah melebihi 30 responden (>30) yang dapat dikatakan terdistribusi normal.[156] Dengan demikian, jumlah 66 responden yang digunakan dalam analisis perbedaan telah memenuhi ukuran sampel yang cukup besar untuk digunakan dalam analisis dan dapat memberikan gambaran terhadap populasi penelitian. Setelah itu, dilakukan uji prasyarat kedua, yaitu uji homogenitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[155] Fatimah N., and In In Supianti, "Optimalisasi Kemampuan Berpikir Kritis dan Sikap Siswa Melalui Model Learning Cycle 5E." *Jurnal Equation Teori dan Penelitian Pendidikan Matematika* 7 No. 2 (2024): 29-40. http://dx.doi.org/10.29300/equation.v7i2.6241.

[156] Muhammad dkk., "Ukuran Sampel Dan Distribusi Sampling dari Beberapa Variabel Random Kontinu." BIMASTER : *Buletin Ilmiah Matematika, Statistika dan Terapannya* 3 No. 1 (2022), https://doi.org/10.26418/bbimst.v3i01.4461

Tabel 4. 9 Hasil Uji Homogenitas

		Lavene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Means Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Perbedaan *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan	Equal variances assumed	.313	.578	-.590	64	.557	-.16019	.27146	-.70250	.38212
	Equal variances not assumed			-.613	33.073	.554	-.16019	.26117	-.69149	.37111

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Dalam uji homogenitas, apabila nilai Sig. *(Equal variances assumed)* > 0.05 maka varians data homogen. Dan apabila nilai sig. < 0.05, maka varians data tidak homogen. Hasil pada gambar 4.11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.578, lebih besar dari 0.05, sehingga varians data dianggap homogen. Meskipun hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa data bersifat homogen, hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, pengujian hipotesis dilanjutkan menggunakan uji *nonparametrik Mann-Whitney U* untuk mengetahui perbedaan antara dua kelompok yang independen.[157] Adapun *Mann-Whitney U* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2$$

[157] Serang dkk., "Pengaruh Model Pembelajaran Realistic Mathematics Education (RME) Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Pulau Ambon terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII pada Materi Aljabar." *Jurnal Pendidikan Matematika Unpatti* 6 No. 3 (2025): 187-194. 10.30598/jpmunpatti.v6.i3.p187-194

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Keterangan:

U_1 dan U_2 = Nilai Statistik *Mann-Whitney U*

n_1 = Jumlah Peserta pada Kelompok yang Berorientasi sebagai Tenaga Kerja

n_2 = Jumlah Peserta pada Kelompok yang Berorientasi Berwirausaha

R_1 = Jumlah Peringkat (*Rank*) Kelompok Tenaga Kerja

R_2 = Jumlah Peringkat (*Rank*) Kelompok Berwirausaha

Tabel 4. 13 Hasil Uji *Mann-Whitney U*

Test Statistics[a]	Perbedaan *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan
Mann-Whitney U Test	383.500
Wilcoxon W	554.500
Z	-.704
Asym. Sig. (2-tailed)	.482

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil *Mann-Whitney U Test* menunjukkan nilai *Mann-Whitney U* sebesar 383.500, nilai Z sebesar -0.704, dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.482. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 5% (α = 0.05). Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05, maka H□ ditolak yang berarti terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara kedua kelompok. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05, maka H□ tidak ditolak yang berarti tidak terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang

signifikan.[158] Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,482 > 0,05, sehingga (H□) tidak ditolak. Dengan demikian, tidak terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara peserta pelatihan yang berorientasi berwirausaha dan peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pembentuk Motivasi terhadap Motivasi

a. Pengaruh *Expectancy* terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Expectancy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan peserta bahwa usaha yang dilakukan selama mengikuti pelatihan dapat menghasilkan kemampuan atau pencapaian yang diharapkan, semakin tinggi pula motivasi peserta. Dalam konteks pelatihan kerja, peserta yang meyakini bahwa kesungguhan dalam mengikuti pelatihan akan membantu meningkatkan keterampilan yang dimiliki memiliki alasan yang lebih kuat untuk terlibat secara aktif dalam proses pelatihan.[159]

Temuan tersebut sesuai dengan *Expectancy Theory* yang menjelaskan bahwa *expectancy* berkaitan dengan keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja atau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[158] Fatimah N., and In In Supianti, "Optimalisasi Kemampuan Berpikir Kritis dan Sikap Siswa Melalui Model Learning Cycle 5E." *Jurnal Equation Teori dan Penelitian Pendidikan Matematika* 7 No. 2 (2024): 29-40. http://dx.doi.org/10.29300/equation.v7i2.6241.

[159] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12, No. 4 (2024): 792-810. https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902

pencapaian tertentu. Permzadian dan Shen menjelaskan bahwa *expectancy* merupakan salah satu komponen utama dalam *Expectancy Theory* dan berkaitan dengan keyakinan mengenai hubungan antara usaha dan pencapaian. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, peserta yang melihat adanya hubungan yang jelas antara usaha selama pelatihan dengan peningkatan kemampuan akan lebih terdorong untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh.[160] Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sobaih dkk, yang menggunakan *Expectancy Theory* untuk menjelaskan motivasi dan menemukan bahwa *expectancy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan terhadap hubungan antara usaha dan pencapaian dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong motivasi, meskipun penelitian dilakukan pada konteks yang berbeda.[161]

b. Pengaruh *Intrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Intrinsic Instrumentality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan peserta bahwa pencapaian yang diperoleh selama pelatihan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dirinya, semakin tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[160] Permzadian and Shen, "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance," 2024. *BMC Psychology* 12, No. 1 (2024): 437. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01935-y

[161] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org /10.59429/esp.v9i7.2870

pula motivasi peserta. Manfaat tersebut dapat berupa peningkatan kemampuan, pengembangan diri, rasa mampu, dan kepuasan karena berhasil menguasai keterampilan yang dipelajari.[162]

Dalam *Expectancy Theory*, *instrumentality* berkaitan dengan keyakinan bahwa pencapaian tertentu dapat menghasilkan *outcome* tertentu, sedangkan *outcome* tersebut dapat memiliki nilai bagi individu. Dalam penelitian ini, peserta tidak hanya memandang keberhasilan dalam pelatihan sebagai pencapaian keterampilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi dirinya. Ketika manfaat internal tersebut dipandang sebagai hasil yang dapat diperoleh melalui pencapaian dalam pelatihan, peserta memiliki dorongan yang lebih besar untuk mengikuti dan menyelesaikan proses pelatihan.[163]

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sobaih dkk, yang menemukan bahwa *intrinsic instrumentality* memiliki arah hubungan positif dengan motivasi, meskipun pengaruhnya dalam penelitian tersebut tidak signifikan secara statistik. Perbedaan tingkat signifikansi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *intrinsic instrumentality* terhadap motivasi dapat berbeda berdasarkan karakteristik responden dan konteks penelitian. Dalam penelitian ini, manfaat internal yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[162] Sharif dkk, "Using Vroom's Theory to Understand The Motivation for Learning English Among Undergraduates." International Conference of Research on Language Education, (2023): 448-457. https://doi.org/10.15405/epes.23097.40

[163] Permzadian and Shen, "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance," 2024. *BMC Psychology* 12, No. 1 (2024): 437. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01935-y

diperoleh dari pencapaian pelatihan tampak lebih berkaitan dengan motivasi peserta.[164]

c. Pengaruh *Extrinsic Instrumentality* terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Extrinsic Instrumentality* memiliki arah hubungan positif terhadap Motivasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan. Artinya, keyakinan peserta bahwa pencapaian dalam pelatihan dapat menghasilkan manfaat eksternal seperti peluang memperoleh pekerjaan, meningkatkan pendapatan, atau memanfaatkan keterampilan secara ekonomi cenderung berkaitan dengan meningkatnya motivasi, tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan perbedaan motivasi peserta secara statistik.[165]

Dalam *Expectancy Theory*, *instrumentality* berkaitan dengan keyakinan bahwa pencapaian suatu tujuan dapat menghasilkan *outcome* tertentu. Dengan demikian, peserta yang meyakini bahwa pencapaian dalam pelatihan dapat membawa manfaat eksternal seharusnya memiliki dorongan yang lebih besar untuk mengikuti pelatihan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan terhadap manfaat eksternal tersebut belum secara signifikan menjelaskan motivasi peserta. Kondisi ini dapat dipahami karena peserta UPT BLK Jember memiliki tujuan mengikuti pelatihan yang beragam. Sebagian peserta berorientasi memperoleh pekerjaan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[164] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org /10.59429/esp.v9i7.2870

[165] Bandhu dkk, "Theories of Motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers" *Acta Psychologica* 244, (2024): 104177. https://doi.org /10.1016/j.actpsy.2024.104177

sebagian berorientasi berwirausaha, dan sebagian lainnya memiliki tujuan yang berbeda. Akibatnya, manfaat eksternal yang diharapkan dari pelatihan tidak selalu memiliki tingkat kepentingan yang sama bagi seluruh peserta.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Sobaih dkk, yang menemukan bahwa *Extrinsic Instrumentality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sebaliknya, penelitian Amir dkk, dalam konteks pembelajaran menemukan bahwa *instrumentality* merupakan salah satu komponen yang berkaitan dengan motivasi belajar, tetapi hubungan antar-komponen motivasi tidak seluruhnya menunjukkan kekuatan yang sama. Penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa, sehingga konteksnya lebih dekat dengan proses pembelajaran dibandingkan konteks pekerjaan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peran manfaat eksternal terhadap motivasi dapat berbeda sesuai dengan karakteristik dan tujuan individu yang menjadi responden penelitian.[166]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d. Pengaruh *Intrinsic Valence* terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Intrinsic Valence* memiliki arah hubungan positif terhadap Motivasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai yang diberikan peserta terhadap manfaat intrinsik dari pelatihan,

[166] Amir dkk, "A Study of Relationship between Instrumentality, Expectancy and Value for Learning Motivation among Undergraduates." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13, No. 9 (2023): 1215-1233. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i9/16816

seperti kepuasan dalam belajar, pengembangan kemampuan, pengalaman menguasai keterampilan, dan perkembangan diri, semakin tinggi kecenderungan motivasinya. Namun, hubungan tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan bahwa nilai terhadap manfaat intrinsik menjadi faktor yang secara signifikan membedakan motivasi peserta.[167]

Dalam *Expectancy Theory*, valence menunjukkan seberapa besar individu memberikan nilai terhadap suatu outcome yang diharapkan. Permzadian dan Shen menjelaskan bahwa *valence* berkaitan dengan tingkat nilai yang diberikan individu terhadap pencapaian atau *outcome* yang diharapkan. Dalam konteks penelitian ini, peserta dapat menganggap peningkatan kemampuan, pengalaman belajar, dan perkembangan diri sebagai sesuatu yang bernilai. Akan tetapi, pemberian nilai terhadap manfaat tersebut belum tentu secara langsung menjadi faktor yang membedakan tingkat motivasi peserta. Hal tersebut dapat terjadi karena peserta memiliki alasan dan tujuan yang beragam dalam mengikuti pelatihan, sehingga manfaat intrinsik yang dianggap penting oleh satu peserta belum tentu memiliki tingkat kepentingan yang sama bagi peserta lainnya.[168]

Hasil penelitian ini sejalan sebagian dengan penelitian Sobaih dkk, yang menemukan bahwa *Intrinsic Valence* memiliki arah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[167] Thu and Van, "Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation: A study of commercial banks in Vietnam" *Humanities and Social Sciences Letters* 12, No. 4 (2024): 792-810. 10.18488/73.v12i4.3902

[168] Bandhu dkk, "Theories of Motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers" *Acta Psychologica* 244, (2024): 104177. https://doi.org /10.1016/j.actpsy.2024.104177

hubungan positif terhadap motivasi, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.[169] Selain itu, penelitian Amir dkk, menunjukkan bahwa *valence* merupakan salah satu komponen yang berkaitan dengan motivasi belajar mahasiswa, meskipun hubungan antar-komponen dalam model mereka tidak seluruhnya memiliki kekuatan yang sama.[170] Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manfaat intrinsik memang cenderung berkaitan dengan motivasi peserta, tetapi nilai yang diberikan terhadap manfaat tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan variasi motivasi peserta di UPT BLK Jember.

e. Pengaruh *Extrinsic Valence* terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Extrinsic Valence* memiliki arah hubungan positif terhadap Motivasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai yang diberikan peserta terhadap manfaat eksternal yang diharapkan dari pelatihan, seperti memperoleh pekerjaan, meningkatkan pendapatan, atau memanfaatkan keterampilan untuk kegiatan ekonomi, semakin tinggi kecenderungan motivasinya. Namun, nilai terhadap manfaat eksternal tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perbedaan tingkat motivasi peserta.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[169] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org /10.59429/esp.v9i7.2870

[170] Amir dkk, "A Study of Relationship between Instrumentality, Expectancy and Value for Learning Motivation among Undergraduates." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13, No. 9 (2023): 1215-1233. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i9/16816

Dalam *Expectancy Theory*, valence berkaitan dengan seberapa penting atau bernilainya suatu *outcome* bagi individu. Oleh karena itu, peserta yang menganggap peluang kerja, pendapatan, atau manfaat ekonomi sebagai hasil yang bernilai secara teoritis akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mengikuti pelatihan. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap manfaat eksternal tersebut belum menjadi faktor yang signifikan dalam membentuk motivasi. Salah satu hal yang dapat menjelaskan kondisi tersebut adalah keberagaman tujuan peserta pelatihan. Tidak semua peserta mengikuti pelatihan dengan tingkat kepentingan yang sama terhadap pekerjaan, pendapatan, atau usaha. Dengan demikian, meskipun manfaat eksternal dipandang bernilai oleh peserta, nilai tersebut belum cukup konsisten untuk membedakan tingkat motivasi mereka.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Sobaih dkk, yang menemukan bahwa *Extrinsic Valence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian dengan konteks pembelajaran juga menunjukkan bahwa *valence* merupakan salah satu komponen dalam model *Expectancy Theory* yang berkaitan dengan motivasi belajar.[171] Amir dkk, misalnya, menggunakan *instrumentality, expectancy,* dan *valence* untuk mengkaji motivasi belajar mahasiswa dan menunjukkan bahwa ketiga komponen tersebut merupakan bagian

[171] E. Sobaih dkk, "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's expectancy theory in the Tunisian banking sector" *Environment and Social Psychology* 9, No. 7 (2024). https://doi.org /10.59429/esp.v9i7.2870

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

dari faktor yang berkaitan dengan motivasi belajar.[172] Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa seberapa bernilai manfaat eksternal bagi individu tidak selalu menghasilkan pengaruh yang sama terhadap motivasi, karena kekuatan hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh konteks dan karakteristik tujuan responden.

2. Motivasi tidak Berpengaruh terhadap *Financial Self-Efficacy*

Dalam perspektif *Expectancy Theory*, motivasi muncul ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan, kinerja tersebut dapat memberikan hasil tertentu, dan hasil tersebut memiliki nilai bagi dirinya. Dalam konteks pelatihan kerja, peserta yang memiliki motivasi akan terdorong untuk berusaha mengembangkan keterampilan karena meyakini bahwa keterampilan tersebut dapat membantu mencapai tujuan setelah pelatihan, seperti memperoleh pekerjaan, membuka usaha, atau meningkatkan kondisi ekonomi. Dengan demikian, secara teoritis motivasi dapat mendorong individu untuk berusaha dan mencapai hasil yang diharapkan melalui kemampuan yang dimilikinya.[173]

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan *Financial self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan Li dkk menunjukkan bahwa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[172] Amir et al., "A Study of Relationship between Instrumentality, Expectancy and Value for Learning Motivation among Undergraduates." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13, No. 9 (2023): 1215-1233. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i9/16816

[173] Piyasena, "Expectancy Theory in Employee Performance Management: A Critical Analysis of Cognitive Motivational Processes and Their Applications." *Nāgānanda International Journal of Humanities & Social Sciences* 9 No. 5 (2025): 49-79. https://fhss.niibs.lk/wp-content

individu yang memiliki motivasi lebih tinggi cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk belajar, berusaha, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan sehingga dapat memperkuat keyakinan terhadap kemampuan dirinya.[174]

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember sekaligus membantah teori *Expectancy*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar -0.015, *t-statistics* sebesar 0.135 yang lebih kecil dari *t-tabel* 1.96, serta *p-value* sebesar 0.892 yang lebih besar dari 0.05. Nilai *original sample* yang negatif menunjukkan bahwa arah hubungan motivasi terhadap *Financial Self-Efficacy* tidak sesuai dengan arah hubungan yang dihipotesiskan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *Financial Self-Efficacy* dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini didukung dengan temuan Di Domenico dkk. yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dan *Financial Self-Efficacy*. Penelitian tersebut menemukan bahwa seseorang yang tidak memiliki dorongan atau alasan yang jelas untuk melakukan sesuatu berhubungan negatif dengan *Financial Self-Efficacy*. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi tidak selalu memiliki hubungan yang sama dengan *Financial Self-Efficacy*, karena karakteristik dan orientasi motivasi dapat memengaruhi hubungan tersebut. Dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[174] Li dkk., "The Relationship between Achievement Motivation and College Students' General Self-Efficacy." *Frontiers in Psychology* vol.13 (2022): 1031912. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1031912

demikian, hasil penelitian ini yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dapat dipahami sebagai kondisi ketika motivasi yang dimiliki peserta belum secara langsung berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan finansial.[175]

Selain itu, Gulati dan Singh menunjukkan bahwa *Financial Self-Efficacy* merupakan konstruk yang kompleks dan berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat berperan sebagai anteseden, moderator, maupun konsekuensi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Financial Self-Efficacy* tidak hanya berkaitan dengan dorongan atau motivasi individu, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang membentuk keyakinan individu terhadap kemampuan finansialnya seperti kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi.[176]

Dalam konteks peserta pelatihan di UPT BLK Jember, kondisi tersebut juga dapat dipahami dari adanya keberagaman tujuan peserta dalam mengikuti pelatihan. Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari pihak UPT BLK Jember, terdapat peserta yang mengikuti pelatihan dengan alasan yang tidak sepenuhnya berkaitan dengan tujuan memperoleh pekerjaan atau mengembangkan usaha, tetapi juga karena pertimbangan lain, seperti memperoleh uang saku maupun mengisi waktu luang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[175] Di Domenico dkk., "Motivations for personal financial management: A Self-Determination Theory perspective." *Frontiers in Psychology* vol. 13 (2022): 977818. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977818

[176] Gulati and Singh, "Financial self-efficacy of consumers: A review and research agenda" *International Journal of Consumer Studies* 48 No. 2 (2024): e13024. https://doi.org/10.1111/ijcs.13024

tidak selalu memiliki orientasi yang sama. Temuan mengenai keberagaman motivasi peserta juga sejalan dengan penelitian mengenai BLK Jember yang menunjukkan bahwa motivasi peserta menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pelatihan, karena terdapat peserta yang mengikuti pelatihan dengan tujuan memperoleh uang saku.[177]

Keberagaman tujuan tersebut dapat membantu menjelaskan mengapa motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy* dalam penelitian ini. Peserta yang mengikuti pelatihan untuk memperoleh uang saku, mengisi waktu luang, atau tujuan lainnya belum tentu memiliki dorongan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan mengelola sumber daya keuangan. Dengan demikian, meskipun peserta memiliki motivasi untuk mengikuti pelatihan, motivasi yang tidak disertai dengan tujuan yang jelas belum tentu diarahkan pada pembentukan keyakinan terhadap kemampuan finansial. Kondisi ini memperkuat bahwa motivasi dalam konteks pelatihan kerja tidak secara otomatis dapat diterjemahkan menjadi *Financial Self-Efficacy*.

3. Kualitas Pelatihan Berpengaruh terhadap *Financial Self-Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima peserta, semakin tinggi pula keyakinan peserta terhadap kemampuannya dalam memanfaatkan

[177] Aisyah, "Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Jember." (Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 79.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

keterampilan yang diperoleh untuk menunjang aktivitas ekonomi dan mencapai tujuan keuangan.[178]

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif *Expectancy Theory*, terutama berkaitan dengan bagaimana individu memandang hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diharapkan. Kualitas pelatihan yang baik melalui kesesuaian materi, ketersediaan fasilitas, kompetensi instruktur, serta proses pembelajaran yang mendukung dapat membantu peserta memperoleh keterampilan secara lebih optimal. Kondisi tersebut dapat memperjelas keyakinan peserta bahwa usaha yang dilakukan selama mengikuti pelatihan dapat menghasilkan penguasaan keterampilan yang baik. Dengan demikian, kualitas pelatihan dapat mendukung terbentuknya persepsi bahwa terdapat hubungan antara usaha yang dilakukan dengan kemampuan yang berhasil dicapai.[179]

Selain itu, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dapat dipandang sebagai sarana untuk mencapai hasil yang diharapkan peserta. Bagi peserta pelatihan di UPT BLK Jember, hasil tersebut dapat berupa memperoleh pekerjaan, membuka usaha mandiri, meningkatkan pendapatan, maupun mencapai kemandirian ekonomi. Ketika peserta memandang bahwa keterampilan yang diperoleh dapat digunakan untuk mencapai hasil yang bernilai bagi dirinya, keyakinan terhadap kemampuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[178] Ratnasari dkk., "Motivasi, Kemandirian Dan Pengetahuan Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Entrepreneurial Intention." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 7 No. 2 (2022): 270-281. 10.33474/jimmu.v7i2.18665

[179] Jati Ramadhan and Heng, "Hubungan Motivasi dengan Self-Efficacy pada Dewasa Awal yang Memiliki Minat untuk Bekerja di Luar Negeri." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 8 No. 2 (2024): 304-311. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28065.2024

dalam memanfaatkan keterampilan tersebut juga dapat semakin kuat. Keyakinan tersebut selanjutnya berkaitan dengan kemampuan peserta dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya keuangan untuk mendukung pencapaian tujuan ekonominya.[180]

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utari dan Adnyani yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial self-efficacy*. Pelatihan memberikan kesempatan kepada individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman praktik yang relevan sehingga dapat memperkuat keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa kualitas pelatihan yang baik dapat memberikan pengalaman belajar yang membantu peserta membangun keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian, kualitas pelatihan yang baik tidak hanya mendukung peningkatan keterampilan peserta, tetapi juga dapat memperkuat keyakinan bahwa keterampilan tersebut dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang bernilai.[181] Dalam konteks peserta UPT BLK Jember, keterampilan yang diperoleh dapat digunakan untuk mendukung tujuan memperoleh pekerjaan maupun membuka usaha mandiri. Oleh karena itu, semakin baik kualitas pelatihan yang diterima peserta, semakin kuat pula *Financial Self-Efficacy* peserta dalam meyakini

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[180] Hoffmann and Plotkina, "Let your past define your future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. 10.1111/joca.12378

[181] Wahyu Utari and Adnyani, "Peran Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Pakraman Padangsambian." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12 No. 11 (2023): 1245. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i11.p06

kemampuannya untuk memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki guna mendukung pencapaian tujuan ekonomi dan keuangan.

4. Sertifikasi Kompetensi Berpengaruh terhadap *Financial Self-Efficacy*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0.533, *t-statistics* sebesar 5.913 yang lebih besar dari *t-tabel* 1.96, serta *p-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi peserta terhadap sertifikasi kompetensi yang dimilikinya, semakin tinggi pula *Financial Self-Efficacy* peserta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki dapat memperkuat keyakinan peserta terhadap kemampuannya dalam memanfaatkan keterampilan untuk mendukung aktivitas ekonomi dan pencapaian tujuan keuangan.[182]

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif *Expectancy Theory*, khususnya berkaitan dengan hubungan antara kemampuan atau kinerja dengan hasil yang diharapkan (*instrumentality*). Sertifikasi kompetensi memberikan pengakuan formal bahwa peserta telah memenuhi standar kompetensi tertentu berdasarkan proses penilaian yang dilakukan. Pengakuan tersebut dapat memperkuat persepsi peserta bahwa kompetensi

[182] Faeni and Faeni, "Syariah Self-Efficacy, Competency Certification, and Digital Literacy on Work Readiness of Expertise Program Students Mediated by Field Work Practices in The Islamic Concept." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 9 No. 1 (2025): 84-107. https://doi.org/10.29313/amwaluna.v9i1.5302

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

yang dimilikinya dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang diharapkan, seperti memperoleh pekerjaan, membuka usaha mandiri, meningkatkan pendapatan, maupun mencapai kemandirian ekonomi.[183] Ketika peserta memandang bahwa kompetensi yang telah diakui dapat memberikan manfaat bagi pencapaian tujuan tersebut, keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam memanfaatkan kompetensi yang dimiliki juga dapat semakin kuat.[184]

Sertifikasi kompetensi juga memberikan bukti formal mengenai kemampuan yang telah dikuasai peserta. Ketika peserta memperoleh pengakuan atas kompetensinya, peserta memiliki dasar yang lebih kuat untuk menilai bahwa dirinya memiliki kemampuan yang dapat digunakan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kegiatan usaha. Hal tersebut dapat meningkatkan keyakinan peserta untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam berbagai aktivitas ekonomi.[185] Dalam konteks *Financial Self-Efficacy*, meningkatnya keyakinan terhadap kemampuan diri dapat mendukung peserta dalam menggunakan dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[183] Permzadian and Shen, "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance," 2024. *BMC Psychology* 12 No. 1 (2024): 437. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01935-y.

[184] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. 10.1111/joca.12378

[185] Hasyim and Aly, "Strategi Kemnaker Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Implementasi Penerapan KKNI Pada Kurikulum Politeknik Ketenagakerjaan Dan Balai Latihan Kerja Lembang)." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal* 1 No. 3 (2022). https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.700

mengelola sumber daya keuangan secara lebih percaya diri untuk menunjang pencapaian tujuan ekonomi.[186]

Dalam konteks peserta pelatihan di UPT BLK Jember, sertifikasi kompetensi dapat menjadi bentuk pengakuan bahwa keterampilan yang diperoleh selama pelatihan telah memenuhi standar kompetensi tertentu. Pengakuan tersebut dapat meningkatkan keyakinan peserta bahwa keterampilan yang dimilikinya dapat digunakan untuk mendukung tujuan setelah mengikuti pelatihan, baik dalam memperoleh pekerjaan maupun membuka usaha mandiri. Dengan demikian, sertifikasi kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai bukti formal atas kompetensi peserta, tetapi juga dapat memperkuat *Financial Self-Efficacy* melalui meningkatnya keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya dalam memanfaatkan kompetensi dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan ekonomi dan keuangan.[187]

5. Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi Berpengaruh terhadap *Financial Self-Efficacy*

Hasil pengujian *R-Square* menunjukkan bahwa motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Nilai *R-Square* sebesar 0.464 menunjukkan bahwa motivasi,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[186] Hoffmann and Plotkina, "Let Your Past Define Your Future? How recalling successful financial experiences can increase beliefs of self-efficacy in financial planning" *Journal of Consumer Affairs* 55 No. 3 (2021): 847-871. 10.1111/joca.12378

[187] Pratama dkk., "Efektivitas Program Sertifikasi Terhadap Kesiapan Kerja; Peran Mediasi Efikasi Diri Pada Fresh Graduate Dan Pencari Kerja." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital* 4 No. 3 (2026): 511-525. 10.38035/jmpd.v4i3.792

kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 46.4% variasi *Financial Self-Efficacy*. Sementara itu, sebesar 53.6% variasi *Financial Self-Efficacy* dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai *R-Square* sebesar 0.464 termasuk dalam kategori sedang (*moderate*), sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variasi *Financial Self-Efficacy* peserta.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa variasi *Financial Self-Efficacy* peserta dapat dijelaskan oleh kombinasi dorongan individu, kualitas pengalaman pelatihan, dan pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki. Motivasi mendorong peserta untuk terlibat dan berusaha dalam proses pelatihan, kualitas pelatihan memberikan lingkungan pembelajaran yang mendukung peserta dalam memperoleh dan menerapkan keterampilan, sedangkan sertifikasi kompetensi memberikan pengakuan formal terhadap kompetensi yang telah dikuasai. Ketiga aspek tersebut dapat saling melengkapi dalam mendukung keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya untuk memanfaatkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan ekonomi dan keuangan.[188]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Temuan tersebut juga dapat dipahami melalui perspektif *Expectancy Theory*. Individu akan terdorong untuk berusaha ketika memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan, kinerja tersebut dapat menghasilkan suatu

[188] Permzadian and Shen, "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance," 2024. *BMC Psychology* 12 No. 1 (2024): 437

outcome, dan *outcome* tersebut memiliki nilai bagi dirinya. Dalam konteks pelatihan kerja, motivasi berkaitan dengan dorongan peserta untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kualitas pelatihan membantu peserta memperoleh kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja, sedangkan sertifikasi kompetensi memberikan pengakuan terhadap kemampuan yang telah dicapai.[189] Ketika peserta melihat bahwa usaha dan kemampuan yang dimiliki dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang bernilai, seperti memperoleh pekerjaan, membuka usaha, meningkatkan pendapatan, maupun mencapai kemandirian ekonomi, keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi aspek ekonomi dan keuangan dapat semakin kuat.[190]

Dalam konteks peserta pelatihan di UPT BLK Jember, hasil tersebut menunjukkan bahwa *Financial Self-Efficacy* dapat didukung oleh faktor yang berasal dari dalam diri peserta maupun faktor yang diperoleh selama proses pelatihan. Peserta yang memiliki motivasi untuk mencapai tujuan setelah pelatihan, memperoleh pengalaman pembelajaran melalui pelatihan yang berkualitas, serta memiliki pengakuan atas kompetensi yang telah dikuasai memiliki dasar yang lebih kuat untuk meyakini kemampuan dirinya dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki. Hal tersebut menjadi relevan bagi peserta yang memiliki orientasi untuk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[189] Grimes dkk., "Financial Life-Skills Training and Labor Market Outcomes in Indonesia." *International Review of Economics Education*, Vol. 41 (2022): 100255. 10.1016/j.iree.2022.100255

[190] Urrofik dkk., "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 9 No. 1 (2025): 129-140. 10.23887/jipp.v9i1.86823

memperoleh pekerjaan maupun membuka usaha mandiri karena kedua tujuan tersebut membutuhkan keyakinan dalam memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

Meskipun demikian, nilai *R-Square* sebesar 46.4% juga menunjukkan bahwa masih terdapat sebesar 53.6% variasi *Financial Self-Efficacy* yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan *Financial Self-Efficacy*. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat turut berperan dalam menjelaskan variasi keyakinan individu terhadap kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya keuangan. Dengan demikian, motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi secara bersama-sama memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variasi *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan di UPT BLK Jember. Ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi dalam menjelaskan keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya dalam memanfaatkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan ekonomi dan keuangan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut berperan.

6. Tidak Terdapat Perbedaan *Financial Self-Efficacy* antara Lulusan yang Menjadi Tenaga Kerja atau Berwirausaha

Dalam perspektif *Expectancy Theory*, individu memiliki harapan tertentu terhadap hasil yang ingin dicapai melalui suatu aktivitas. Motivasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

berkaitan dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja tertentu dan kinerja tersebut dapat memberikan hasil yang bernilai bagi individu. Dengan demikian, perbedaan tujuan yang ingin dicapai dapat memengaruhi bagaimana individu memandang hubungan antara usaha, kemampuan, dan hasil yang diharapkan.[191] Dalam konteks peserta pelatihan kerja, lulusan yang berorientasi sebagai tenaga kerja maupun berwirausaha memiliki tujuan setelah pelatihan yang berbeda, sehingga secara teoritis dapat memiliki pengalaman dan tuntutan aktivitas ekonomi yang berbeda pula.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *Mann-Whitney U*, diperoleh nilai *Mann-Whitney U* sebesar 383.500, nilai Z sebesar -0.704, dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.482. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.482 > 0.05), sehingga tidak terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja dan peserta yang berorientasi berwirausaha. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_6) yang menyatakan terdapat perbedaan tingkat *Financial Self-Efficacy* antara kedua kelompok tidak terbukti.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perbedaan orientasi karier peserta belum cukup untuk menghasilkan perbedaan tingkat *Financial Self-Efficacy*. Meskipun peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja dan peserta yang berorientasi berwirausaha memiliki tujuan setelah pelatihan yang berbeda, keduanya sama-sama berada dalam konteks pelatihan kerja

[191] Dahrani and Sohiron, "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan," 2024. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* 4 No. 2 (2024): 2745-4584. 10.37680/almikraj.v4i02.5511

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

dan memperoleh proses pembelajaran serta keterampilan dalam lingkungan yang relatif sama. Kesamaan konteks tersebut dapat menjadi salah satu kondisi yang menyebabkan tingkat *Financial Self-Efficacy* kedua kelompok tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.[192]

Temuan penelitian ini tidak berarti bahwa aktivitas kewirausahaan tidak berkaitan dengan *Financial Self-Efficacy*. Penelitian Radianto dkk. terhadap mahasiswa yang memiliki usaha menunjukkan bahwa *financial self-efficacy* merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan perilaku keuangan dalam konteks kewirausahaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keyakinan finansial memiliki peranan dalam bagaimana individu yang menjalankan usaha mengelola aspek keuangannya.[193] Penelitian Yusnita, Wardhani, dan Yunita juga menunjukkan bahwa *financial self-efficacy* menjadi salah satu aspek penting pada pelaku UMKM dalam menjalankan dan mengembangkan kegiatan usahanya. Dengan demikian, pengalaman menjalankan usaha dapat berkaitan dengan keyakinan finansial, tetapi temuan tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa individu yang hanya memiliki orientasi berwirausaha akan memiliki *Financial Self-Efficacy* yang berbeda dari individu yang berorientasi sebagai tenaga kerja.[194]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[192] Koto and Maiera, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengetahuan Keuangan Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Peserta Program Wirausaha Merdeka." *Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2 No. 3 (2023): 277-288. https://doi.org/10.59086/jeb.v2i3.434

[193] Radianto dkk., "Does Mental Accounting Play an Important Role in Young Entrepreneurs?" *Journal of Educational and Social Research* 12 No. 2 (2022): 140. https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0040

[194] Yusnita dkk., "Empowering SME Entrepreneurs: Exploring E-Mind and Financial Self-Efficacy." *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* (JURISMA) 13 No. 2 (2023): 285-292. https://doi.org/10.34010/jurisma.v13i2.8644

Salah satu alasan yang dapat menjelaskan hasil penelitian ini adalah bahwa orientasi berwirausaha yang digunakan dalam penelitian merupakan tujuan atau orientasi peserta setelah mengikuti pelatihan, bukan indikator bahwa peserta telah menjalankan usaha secara aktual. Peserta yang memiliki orientasi berwirausaha belum tentu telah memiliki pengalaman nyata dalam mengelola modal, pendapatan, arus kas, dan pengeluaran usaha. Oleh karena itu, orientasi berwirausaha tidak selalu mencerminkan pengalaman finansial yang lebih tinggi. Sebaliknya, peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja juga tetap menghadapi berbagai keputusan keuangan pribadi, seperti mengelola pendapatan, pengeluaran, tabungan, dan kebutuhan sehari-hari.[195]

Hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa *Financial Self-Efficacy* merupakan keyakinan yang dapat berkembang melalui pengalaman dan proses pembelajaran, sehingga tidak hanya ditentukan oleh pilihan atau orientasi karier seseorang. Gulati dan Singh menjelaskan *financial self-efficacy* sebagai keyakinan yang dapat berkembang dan dipengaruhi oleh berbagai pengalaman serta proses yang berkaitan dengan kemampuan finansial. Dengan demikian, perbedaan orientasi menjadi tenaga kerja atau berwirausaha belum tentu menghasilkan perbedaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[195] Putri Wijayana dkk., "Pengaruh Inklusi Keuangan, Financial Self-Efficacy, Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Keuangan UMKM (Studi Empiris Pada UMKM Kerajinan Tangan Di Kabupaten Temanggung)." *Borobudur Management Review* (BMAR) 3 No. 1 (2023): 1-13. https://doi.org/ 10.31603/bmar.v3i1.8798

Financial Self-Efficacy apabila kedua kelompok memiliki pengalaman finansial yang beragam.[196]

Hasil tersebut juga dapat dipahami melalui *Expectancy Theory*. Perbedaan hasil yang diharapkan tidak selalu menghasilkan perbedaan tingkat keyakinan apabila pengalaman yang mendukung pencapaian tujuan relatif serupa. Dalam penelitian ini, baik peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja maupun berwirausaha sama-sama mengikuti pelatihan dengan harapan memperoleh manfaat ekonomi dari keterampilan yang diperoleh. Meskipun bentuk hasil yang diharapkan dapat berbeda, proses mengikuti pelatihan dan memperoleh kompetensi menjadi pengalaman yang relatif sama bagi kedua kelompok. Oleh karena itu, perbedaan orientasi karier belum tentu menghasilkan perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan.[197]

Dalam konteks peserta pelatihan di UPT BLK Jember, kondisi tersebut juga dapat dipahami dari adanya peserta yang memiliki lebih dari satu orientasi setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan karakteristik responden penelitian, terdapat peserta yang memiliki tujuan memperoleh peluang kerja sekaligus membuka usaha mandiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa orientasi karier peserta tidak selalu bersifat eksklusif. Seorang peserta dapat memiliki tujuan untuk bekerja sekaligus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[196] Gulati and Singh, "Financial self-efficacy of consumers: A review and research agenda." *International Journal of Consumer Studies* 48 No. 2 (2024): e13024. https://doi.org/10.1111/ijcs.13024

[197] Yusnita dkk., "Empowering SME Entrepreneurs: Exploring E-Mind and Financial Self-Efficacy." *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* (JURISMA) 13 No. 2 (2023): 285-292. https://doi.org/10.34010/jurisma.v13i2.8644

berwirausaha sehingga pengalaman, harapan, dan kebutuhan ekonominya dapat saling beririsan. Keadaan tersebut dapat mengurangi perbedaan karakteristik antara kelompok yang berorientasi sebagai tenaga kerja dan kelompok yang berorientasi berwirausaha. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja dan peserta yang berorientasi berwirausaha.[198] Temuan ini menunjukkan bahwa orientasi karier saja belum menjadi pembeda yang cukup kuat terhadap tingkat *Financial Self-Efficacy*. Kesamaan konteks pelatihan, beragamnya pengalaman finansial peserta, serta adanya peserta yang memiliki orientasi kerja dan kewirausahaan secara bersamaan dapat menjadi beberapa kondisi yang membantu menjelaskan mengapa tidak ditemukan perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara kedua kelompok.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[198] Aisyah, "Peran Balai Latihan Kerja (Blk) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember." (Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 79.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember tahun 2025, serta pengujian perbedaan *Financial Self-Efficacy* berdasarkan orientasi karier, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pembentuk motivasi dalam *Expectancy Theory* tidak seluruhnya berpengaruh terhadap motivasi peserta pelatihan. *Expectancy* dan *Intrinsic Instrumentality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, sedangkan *Extrinsic Instrumentality, Intrinsic Valence,* dan *Extrinsic Valence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Dengan demikian, motivasi peserta dalam penelitian ini lebih berkaitan dengan keyakinan bahwa usaha dapat menghasilkan pencapaian serta manfaat intrinsik yang diperoleh dari pencapaian tersebut, sementara manfaat eksternal dan nilai *outcome* yang dirasakan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap *Financial Self-Efficacy*. Keberagaman tujuan peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi salah satu hal yang dapat menjelaskan tidak signifikannya pengaruh motivasi terhadap *Financial Self-Efficacy*. Motivasi peserta yang didasari oleh tujuan yang beragam dan tidak seluruhnya berorientasi pada peningkatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

kondisi ekonomi tidak selalu berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan. Dengan demikian, motivasi untuk mengikuti pelatihan tidak secara otomatis membentuk keyakinan peserta terhadap kemampuan finansialnya, terutama apabila motivasi tersebut tidak disertai tujuan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian kondisi ekonomi dan keuangan.

3. Kualitas pelatihan berpengaruh terhadap *Financial Self-Efficacy*. Semakin baik kualitas pelatihan yang diterima peserta, semakin kuat keyakinan mereka terhadap kemampuan dalam memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk mendukung pencapaian tujuan ekonomi dan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berkualitas tidak hanya berperan dalam meningkatkan keterampilan, tetapi juga dalam membangun keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan, mengembangkan usaha, dan mencapai kemandirian ekonomi.
4. Sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Financial Self-Efficacy*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.533, *t-statistics* sebesar 5.913, dan *p-value* sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki peserta dalam wujud sertifikat dapat memperkuat keyakinan peserta terhadap kemampuannya dalam memanfaatkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan ekonomi dan keuangan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

5. Motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Financial Self-Efficacy*. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *R-Square* sebesar 0.464, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 46.4% variasi *Financial Self-Efficacy*. Ketika motivasi, kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi dikombinasikan, ketiga faktor ini dapat mendorong terjadinya *financial Self-Efficacy*.
6. Tidak terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara peserta yang berorientasi sebagai tenaga kerja dan peserta yang berorientasi berwirausaha. Hasil pengujian *Mann-Whitney U* menunjukkan nilai sebesar 383.500 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.482. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka tidak terdapat perbedaan *Financial Self-Efficacy* yang signifikan antara kedua kelompok. Hasil tersebut menunjukkan bahwa orientasi karier menjadi tenaga kerja atau berwirausaha belum menjadi pembeda yang cukup kuat terhadap tingkat *Financial Self-Efficacy* peserta pelatihan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Saran

1. Bagi UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

UPT BLK Jember diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelatihan, terutama pada aspek fasilitas dan peralatan, kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, kompetensi instruktur, serta pelayanan selama proses pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *Financial Self-Efficacy*, sehingga peningkatan kualitas proses pembelajaran dapat menjadi salah satu upaya untuk memperkuat keyakinan peserta terhadap kemampuan yang dimilikinya. UPT BLK Jember juga diharapkan dapat memperkuat pemanfaatan sertifikasi kompetensi sebagai bagian dari pengembangan peserta setelah pelatihan. Informasi mengenai manfaat sertifikasi dan pemanfaatan sertifikat dalam memasuki dunia kerja maupun mengembangkan usaha dapat diberikan secara lebih jelas kepada peserta. Hal tersebut penting karena sertifikasi kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan paling kuat terhadap *Financial Self-Efficacy* dalam penelitian ini. Selain itu, UPT BLK Jember dapat memberikan penguatan mengenai literasi dan pengelolaan keuangan yang bersifat praktis sebagai pelengkap pelatihan keterampilan. Materi tersebut dapat disesuaikan dengan orientasi peserta, misalnya pengelolaan pendapatan dan pengeluaran bagi peserta yang berorientasi bekerja serta pengelolaan modal, arus kas, dan pencatatan keuangan sederhana bagi peserta yang berorientasi berwirausaha. Upaya tersebut dapat membantu peserta menghubungkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dengan pengelolaan sumber daya keuangan dalam kehidupan nyata.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Bagi peserta pelatihan

Peserta pelatihan diharapkan dapat memanfaatkan proses pelatihan secara optimal dengan tidak hanya berfokus pada memperoleh sertifikat, tetapi juga pada penguasaan keterampilan yang dapat diterapkan setelah

pelatihan. Peserta juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola sumber daya keuangan, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk mendukung kegiatan usaha, sehingga keterampilan yang diperoleh dapat memberikan manfaat ekonomi secara lebih optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Financial Self-Efficacy*, mengingat masih terdapat 53.6% variasi *Financial Self-Efficacy* yang belum dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini. Sehingga hal tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dibandingkan hanya berdasarkan orientasi atau rencana karier peserta. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan populasi atau pendekatan penelitian yang berbeda untuk menguji *Financial Self-Efficacy*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, Seli Nur. *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember*. 2024.

Aliyah, Khotimatul, Amin Yusuf, and Danar Wiryanto. "Pengaruh Pelatihan, Employability Skills dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Pelatihan di BBPVP Semarang." *Jurnal Education and Development* 13, no. 3 (2025): 164–77. https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7446.

Amir, Norhafizah, Ira Syaqira Sukimin, Siti Fatimah Mohamad Radzi, Rasyiqah Batrisya Md Zolkapli, Ahmad Aminuddin Soopar, and Noor Hanim Rahmat. "A Study of Relationship between Instrumentality, Expectancy and Value for Learning Motivation among Undergraduates." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13, no. 9 (2023): Pages 1215-1233. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i9/16816.

Angelyna, Chyntia, and Tannia Tannia. "Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Menabung Gen Z, Dengan Moderasi Pengaruh Sosial." *Business Management Journal* 21, no. 1 (2025): 85. https://doi.org/10.30813/bmj.v21i1.8142.

Arini, Esa Puspa, and Eko Wahjudi. "The Influence of Accounting Vocational Competence On Work Readiness With Self-Efficacy As a Mediating Variable At Sunan Giri Menganti Vocational School." *Jurnal Pendidikan IPS* 15, no. 3 (2025): 852–58. https://doi.org/10.37630/jpi.v15i3.3421.

Asare, Bright, Yarhands Dissou Arthur, Benjamin Adu Obeng, Sadri Alija, and Senad Orhani. "Mann-Whitney Test for Two Independent Groups." *Journal of Research in Didactical Sciences* 5, no. 1 (2026): 13–31. https://doi.org/10.51853/jorids/512.

B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, 2023.

Bambang Nurdiyansyah, Grace Tianna Solovida. "Kemandirian Finansial: Sebagai Sarana Dalam Memajukan Inklusi Keuangan." *Jurnal Magisma* 10, no. 1 (2022).

Bandhu, Din, M. Murali Mohan, Noel Anurag Prashanth Nittala, Pravin Jadhav, Alok Bhadauria, and Kuldeep K. Saxena. "Theories of Motivation: A Comprehensive Analysis of Human Behavior Drivers." *Acta Psychologica* 244 (April 2024): 104177. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177.

Barus, Debi Angelina Br, Imanuel Natalis Yulnanda, Maria Riciana Dua Goit, et al. "Pelatihan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Berwirausaha Pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Pemuda Karang Taruna Desa Nangatobong." *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang* 3, no. 2 (2023). https://doi.org/https://doi.org/10.36805/empowerment.v3i2.864.

Bimantara, Ayubi Yahya, and Ana Pratiwi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember." *Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 7 (2025): 66–77. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/menulis.v1i7.505.

Cahyani, Faizah Putri, and Maritza Sahda Sabrina. "Peningkatan Kualitas Layanan Pelatihan Dan Sertifikasi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Peserta Dengan Metode Service Quality (SERVQUAL) Di PPSDM MIGAS." *Majalah Ilmiah Swara Patra* 15, no. 2 (2025): 97–108. https://doi.org/10.37525/sp/2025-2/864.

Cahyatullah, Sinta, and Denny Hambali. "Pengaruh Financial Self Efficacy Dan Mental Accounting Terhadap Perilaku Keuangan Generasi-Z Di Kabupaten Sumbawa." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 4 (2024). https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.30066.

Dahrani, Dahrani, and Sohiron Sohiron. "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 4, no. 02 (2024): 1974–87. https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511.

Dekanawati, Vivid, Ningrum Astriawati, Yudhi Setiyantara, Joko Subekti, and Arneta Fitri Kirana. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan." *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* 23, no. 2 (2023): 159–76. https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344.

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, and Dwi Sulistyorini Amidjono. "Self Efficacy Dan Financial Behavior Wirausaha Muda Jawa Timur Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia* 44, no. 2 (2021). https://doi.org/10.7454/jmui.v44i2.1040.

Di Domenico, Stefano I., Richard M. Ryan, Emma L. Bradshaw, and Jasper J. Duineveld. "Motivations for Personal Financial Management: A Self-Determination Theory Perspective." *Frontiers in Psychology* 13 (September 2022): 977818. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977818.

Disnakertrans Prov. Jatim. "UPT BLK Jember." 2024. https://sinaker.disnakertrans.jatimprov.go.id/blk/837a18bb-1ffb-429e-b05d-17b73e4c088f.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dyah Ratnasari, Siwi, Yupono Bagyo, and Sandra Ayu Wulandari. "Motivasi, Kemandirian Dan Pengetahuan Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Entrepreneurial Intention." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 7, no. 2 (2022): 270–81. https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i2.18665.

E. Sobaih, Abu Elnasr, Dahinine Benameur, Hassane Gharbi, and Nadir Aliane. "What Makes You Feel Motivated? Examining Vroom's Expectancy Theory in the Tunisian Banking Sector." *Environment and Social Psychology* 9, no. 7 (2024). https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2870.

Erlin, Erlin, and Muhammad Aqil. "The Influence of Social Media on the Motivation to Learn History of Grade XI Students in High School." *Council: Education Journal of Social Studies* 3, no. 2 (2025): 45–54. https://doi.org/10.59923/council.v3i2.428.

Faeni, Ratih Puspitaningtyas, and Dewi Puspaningtyas Faeni. "Syariah Self-Efficacy, Competency Certification, and Digital Literacy on Work Readiness of Expertise Program Students Mediated by Field Work Practices in The Islamic Concept." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 9, no. 1 (2025): 84–107. https://doi.org/10.29313/amwaluna.v9i1.5302.

Fajar Dharmawan, Mochamad Ricky, Maulana Rifai, and Dewi Noor Azijah. "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021." *Reformasi* 12, no. 1 (2022): 19–27. https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104.

Fatimah, Nurul, and In In Supianti. "Optimalisasi Kemampuan Berpikir Kritis dan Sikap Siswa Melalui Model Learning Cycle 5E." *Jurnal Equation Teori dan Penelitian Pendidikan Matematika* 7, no. 2 (2024): 29–40. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29300/equation.v7i2.6241.

Fauzia, Fatma Putri. *Pengaruh Pelatihan, Bimbingan, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Berwirausaha (Studi Kasus pada Peserta Pelatihan di Balatkertrans Kabupaten Banjarnegara)*. 2022.

Good, Valerie, Douglas E. Hughes, Ahmet H. Kirca, and Sean McGrath. "A Self-Determination Theory-Based Meta-Analysis on the Differential Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Salesperson Performance." *Journal of the Academy of Marketing Science* 50, no. 3 (2022): 586–614.

Grimes, Paul W., Jane S. Lopus, and Dwi Sulistyorini Amidjono. "Financial Life-Skills Training and Labor Market Outcomes in Indonesia." *International Review of Economics Education* 41 (November 2022): 100255. https://doi.org/10.1016/j.iree.2022.100255.

Guenther, Peter, Miriam Guenther, Christian M. Ringle, Ghasem Zaefarian, and Severina Cartwright. “Improving PLS-SEM Use for Business Marketing Research.” *Industrial Marketing Management* 111 (May 2023): 127–42. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.03.010.

Gulati, Anmol, and Sultan Singh. “Financial Self□efficacy of Consumers: A Review and Research Agenda.” *International Journal of Consumer Studies* 48, no. 2 (2024): e13024. https://doi.org/10.1111/ijcs.13024.

Hair, Joseph F., ed. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second edition. Sage, 2017.

Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, and Soumya Ray. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Classroom Companion: Business. Springer International Publishing, 2021. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7.

Harsana, Minta, Erwim Setyo Kriswanto, Muhkamad Wakid, Asri Widowati, and Suyud Suyud. “Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) Perguruan Tinggi Di Yogyakarta Dalam Menyiapkan Lulusan Di Dunia Kerja.” *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 9 (2025): 2988–97. https://doi.org/10.59141/comserva.v4i9.2805.

Harun, Roby, and Yulhendri Yulhendri. “Pengaruh Self Efficacy, Family Business Dan Literasi Ekonomi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Kota Padang.” *Jurnal Pendidikan Tambusai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan* 7, no. 2 (2023): 1488–21495. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9715.

Hidayat, Nur, and Hikmatul Hasanah. “Analisis Bibliometrik: Literasi Utang Untuk Mengurangi Utang Berlebih Dan Pengentasan Kemiskinan (Bibliometric Analysis: Debt Literacy for Reducing Over- Debt and Poverty Alleviation).” *Gorontalo Development Review (GOLDER)* 5, no. 2 (2022). https://doi.org/https://doi.org/10.32662/golder.v0i0.2365.

Hoffmann, Arvid O. I., and Daria Plotkina. “Let Your Past Define Your Future? How Recalling Successful Financial Experiences Can Increase Beliefs of Self□efficacy in Financial Planning.” *Journal of Consumer Affairs* 55, no. 3 (2021): 847–71. https://doi.org/10.1111/joca.12378.

Janah, Nuratmila Rosada, Widodo, and Rofik Jalal Rosyanafi. “Menumbuhkan Kemandirian Ekonomi Melalui Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Heutagogi: Studi Kasus Di Pusat Pelatihan Vokasi.” *Jurnal Pendidikan Nonformal* 21, no. 1 (2026): 51–62. https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um041v21i12026p51-62.

Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. An-Najm [53]: 39-40.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Penguatan Pelatihan Vokasi Dan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja*. Jakarta, 2022. https://kemnaker.go.id/.

Khoirudin, Muh Zaid. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Keterampilan Kerja Dan Kesejahteraan Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja Di Kabupaten Kotawaringin Timur." *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 6 (2024): 7664–78. https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v3i6.5673.

Koto, Murviana, and Azlya Maiera. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengetahuan Keuangan Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Peserta Program Wirausaha Merdeka." *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 3 (2023): 277–88. https://doi.org/10.59086/jeb.v2i3.434.

Leguina, Adrian. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 38, no. 2 (2022): 220–21. https://doi.org/10.1080/1743727X.2015.1005806.

Li, Na, Ying Yang, Xiang Zhao, and Yue Li. "The Relationship between Achievement Motivation and College Students' General Self-Efficacy: A Moderated Mediation Model." *Frontiers in Psychology* 13 (January 2022): 1031912. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1031912.

Lone, Umer Mushtaq, and Suhail Ahmad Bhat. "Impact of Financial Literacy on Financial Well-Being: A Mediational Role of Financial Self-Efficacy." *Journal of Financial Services Marketing* 29, no. 1 (2024): 122–37. https://doi.org/10.1057/s41264-022-00183-8.

Malia, Rezqi, and Sri Wahyuni. *Pengaruh Locus Of Control Internal, Efikasi Kolektif, Dan Kemampuan Pemasaran Digital Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Perempuan Pengolah Hasil Pertanian*. 22, no. 1 (2026): 133–46.

Maulana, Ahmad. "Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia." *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik* 7, no. 2 (2023). https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jpap/article/view/680.

Mochamad Sarif Hasyim and Aly Taufiq. "Strategi Kemnaker Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Implementasi Penerapan KKNI Pada Kurikulum Politeknik Ketenagakerjaan Dan Balai Latihan Kerja Lembang)." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal* 1, no. 3 (2022). https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.700.

Morris, Laurel S., Mora M. Grehl, Sarah B. Rutter, Marishka Mehta, and Margaret L. Westwater. "On What Motivates Us: A Detailed Review of Intrinsic v. Extrinsic Motivation." *Psychological Medicine* 52, no. 10 (2022): 1801–16. https://doi.org/10.1017/S0033291722001611.

Muhamad Don, Mohd Ali, Mohd Rilizam Rosli, Mohd Shukri Mohd Senin, et al. "Exploring Instrumental, Expectancy, and Valence Components in Motivation for Learning among University Students in Selected ASEAN Country." *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 11, no. 2 (2022): Pages 562-579. https://doi.org/10.6007/IJARPED/v11-i2/13122.

Muhammad, Nurudin, Muhlasah Novitasari Mara, and Dadan Kusnandar. *UKURAN SAMPEL DAN DISTRIBUSI SAMPLING DARI BEBERAPA VARIABEL RANDOM KONTINU*. 3, no. 1 (2022). https://doi.org/https://doi.org/10.26418/bbimst.v3i01.4461.

Muharani, Elsa, and Muhamad Fahrur Rozi. "Hubungan Kualitas Pelatihan Dengan Motivasi Berwirausaha Lulusan Pelatihan Pembuatan Roti Dan Kue Di BLK Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman." *Jurnal Family Education* 5, no. 3 (2025): 389–94. https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jfe.v5i3.419.

Munir, Sinthia Miftakul, and Rizky Nur Ayuningtyas Putri. "The Mediating Role of Self-Efficacy in Shapins Financial Behavior." *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)*, January 21, 2025, 730–38. https://doi.org/10.23917/iseth.5430.

Musdira, Nurhayi, and Sitti Aisyah Hading. "Studi Literatur: Hubungan Antara Motivasi Intrinsik, Keterlibatan Mahasiswa, Dan Keberhasilan Praktik Industri." *Jurnal Ilmiah Multidisipliner* 3, no. 4 (2025). https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1496.

Muslim, Azis, Sabarudin Sabarudin, Sriharini Sriharini, and Jauhar Faradis. "The Effectiveness of Professional Certification National Agency's Competency Certificate in Supporting A Successful Work World." *International Journal of Social Science Research* 12, no. 2 (2024): 104. https://doi.org/10.5296/ijssr.v12i2.21759.

Mustajab, Duta, and Andri Irawan. "The Effectiveness of Vocational Training Programs on Employment Outcomes." *Advances in Community Services Research* 1, no. 2 (2023): 37–46. https://doi.org/10.60079/acsr.v1i2.344.

Mustakim, Alif, and Siti Aesah. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Area Lippo Mall Puri." *Jurnal Ekonomi Efektif* 8, no. 2 (2026): 189–97. https://doi.org/10.32493/jee.v8i2.58609.

Nasution, Anisah, and Mawaddah Irham. "Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja: (Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidimpuan)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 1 (2023): 262–70. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1105.

Nitbani, Semuel. "Motivasi Belajar Dalam Pembelajaran Konstruktivistik (Sebuah Kajian Teoretik Berdasarkan Teori Ekspektansi Vroom)." *Jurnal Lazuardi* 5, no. 2 (2022): 1–12. https://doi.org/10.53441/jl.Vol5.Iss2.73.

Noywuli, Nicolaus, and Maria Yoandarta I. Maun. *Penyelarasan dan Optimalisasi Link And Match Melalui Revitalisasi Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Pertanian di Kabupaten Ngada.* 1, no. 1 (2024): 1–17.

Nurdiyansyah, Bambang, and Grace Tianna Solovida. "Kemandirian Finansial: Sebagai Sarana Dalam Memajukan Inklusi Keuangan (Studi Bisnis Pada Masyarakat Kota Tegal)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2022): 60–75. https://doi.org/10.35829/magisma.v10i1.114.

Nurwiani, and Lia Budi Tristanti. "Independent Samples T Test and the Mann-Whitney-Wilcoxon Test to Know the Effect of the Drill Method on Mathematics Learning Outcomes." *Journal of Modern Applied Statistical Methods* 24, no. 1 (2024). https://doi.org/10.56801/Jmasm.V24.i1.1.

Osman, Zahir, and Ratna Khuzaimah Mohamad. "Unveiling Financial Behaviour among Adult Learners in Private Higher Education Institutions." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14, no. 8 (2024): Pages 3168-3181. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i8/22306.

Penyusun, Tim. *Pedoman Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2024*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.

Permzadian, Vahe, and Ting Shen. "Assessing the Predictive Validity of Expectancy Theory for Academic Performance." *BMC Psychology* 12, no. 1 (2024): 437. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01935-y.

Piyasena, K. G. C. C. I. "Expectancy Theory in Employee Performance Management: A Critical Analysis of Cognitive Motivational Processes and Their Applications." *Nāgānanda International Journal of Humanities & Social Sciences* 9, no. 5 (2025): 49–79.

Prasetyo, Aji, Brahmana Rangga Prastyana, Very Ferdiansyah Eka Putra, and Dendy Pramudya Adytya. "Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) Dalam Menyiapkan Lulusan Perguruan Tinggi Di Dunia Kerja." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 4, no. 1 (2023): 59–72. https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i1.177.

Pratama, Afrian Abdi, Muhammad Ilham Haikal Maulana, and Abdur Rakhman Wijaya. "Peningkatan Kualitas SDM Untuk Perkembangan Industri kecil Menengah (IKM) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Perindustrian Banyuwangi." *Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 3 (2025): 435–41. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/menulis.v1i3.136.

Pratama, Hamdani, Agus Rahayu, Disman Disman, and Alfira Sofia. "Efektivitas Program Sertifikasi Terhadap Kesiapan Kerja; Peran Mediasi Efikasi Diri Pada Fresh Graduate Dan Pencari Kerja." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital* 4, no. 3 (2026): 511–25. https://doi.org/10.38035/jmpd.v4i3.792.

Pratama, Rionaldi Aditya, and Mudji Kuswinarno. "Peran Pelatihan Dalam Pengembangan SDM: Menciptakan Budaya Belajar Di Tempat Kerja." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 11 (2024). https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v2i11.931.

"Profil UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil.

Putra, Mandra Adrika, and Tri Yanti. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1, no. 1 (2024): 1–9. https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i1.21.

Putri, Peppy Mahda. "Efektivitas Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan SDM (Study Kasus Di Balai Latihan Kerja Pulosari Kabupaten Tulungagung." Thesis, Universitas Islam Kediri, 2024. http://repo.uniska-kediri.ac.id/id/eprint/1142.

Putri Wijayana, Frinda, Muhdiyanto Muhdiyanto, and Pranita Siska Utami. *Pengaruh Inklusi Keuangan, Financial Self-Efficacy, Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Keuangan UMKM (Studi Empiris Pada UMKM Kerajinan Tangan Di Kabupaten Temanggung)*. 3, no. 1 (2023): 1–13. https://doi.org/10.31603/bmar.v3i1.8798.

Radianto, Wirawan E. D., Ika Salim, Sonata Christian, Tommy Christian Efrata, and Liliana Dewi. "Does Mental Accounting Play an Important Role in Young Entrepreneurs? Studies on Entrepreneurship Education." *Journal of Educational and Social Research* 12, no. 2 (2022): 140. https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0040.

Rahadi, Dedi Rianto. *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*. CV. Lentera Ilmu Madani, 2023.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Rahayu, Tri Annisa Setya, Nuzulul Fatimah, and Riyan Sisiawan Putra. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas 'XYZ' Di Surabaya." *Media Mahardhika* 23, no. 3 (2025). https://doi.org/https://doi.org/10.29062/mahardika.v23i3.1271.

Raihan Kurnia, Sanda Sanjaya. "Kompetensi Profesional Instruktur Dalam Program Pelatihan : Sebuah Kajian Literatur." *Paidea : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia* 3, no. 1 (2023). https://doi.org/https://doi.org/10.56393/paidea.v2i4.1292.

Ramadhan, Muhammad Dimas Aji Jati, and Pamela Hendra Heng. "Hubungan Motivasi Dengan Self-Efficacy Pada Dewasa Awal Yang Memiliki Minat Untuk Bekerja Di Luar Negeri." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 8, no. 2 (2024): 304–11. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28065.2024.

Rastovski, Tomislav, Rebeka D. Vlahov Golomejic, and Mladen Vukomanovic. "The Role of Competency-Based Certification in Ensuring Sustainable Project Delivery." *Organization, Technology and Management in Construction: An International Journal* 15, no. 1 (2023): 243–52. https://doi.org/10.2478/otmcj-2023-0019.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, *Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026*, (Surabaya: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 2025), bagian Program Penempatan Tenaga Kerja.

Reniati. "Competency and Certification's Impact on Work Productivity: Motivation as an Intervening Variable." *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship* 8, no. 1 (2025): 100–118. https://doi.org/10.23960/ijebe.v8i1.327.

Ridwan, Muhamad, Vinsensius Yonakolas Fiodian, Yoga Religia, and Shely Rizki Hardiana. "Investigating the Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Shaping Digital Entrepreneurial Intention: The Mediating Role of Self-Efficacy." *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* 19, no. 3 (2025): 190–207. https://doi.org/10.1108/APJIE-02-2024-0036.

Rizqiah, Shilna Maftuhatar, Sondhy Arifiyan, and Nurul Setianingrum. "Motivasi Kerja Sebagai Pemicu Perubahan Produktivitas Karyawan Pada UMKM Raja Jebew." *Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 6 (2025): 577–58. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.378.

Romaniuc, Rustam, and Cécile Bazart. "Intrinsic and Extrinsic Motivation." In *Encyclopedia of Law and Economics*, edited by Jürgen Backhaus. Springer New York, 2015. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7883-6_270-1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Rosani, Tyas. “Strategi Peningkatan Kompetensi Pekerja Pariwisata–Studi Kasus Sertifikasi Bnsp Di Bintan.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 8 (2022): 2697.

Rusdiana, Vira, and Munawar Ismail. “Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjaan (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2018-2021).” *Journal of Development Economic and Social Studies* 3, no. 1 (2024): 84–97. https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.1.7.

Salsabila, Raihanah Farah. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia (Studi pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang).” Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Malang, 2021.

Serang, Maeya, Tanwey Gerson Ratumanan, and Henry Junus Wattimanela. “Pengaruh Model Pembelajaran Realistic Mathematics Education (RME) Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Pulau Ambon terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII pada Materi Aljabar.” *Jurnal Pendidikan Matematika Unpatti* 6, no. 3 (2025): 187–94. https://doi.org/10.30598/jpmunpatti.v6.i3.p187-194.

Setianingrum, Nurul, Intan Dwi Puspitasari, and Zulfa Ahmad Kurniawan. “The Influence Of Motivation, Entrepreneurial Creativity And Business Innovation Towards The Interest Of Generation Z Students In Startup Business In Jember District.” *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 23, no. 2 (2024): 166–80. https://doi.org/10.37849/midi.v23i2.389.

Setiawati, Yuli, and Liza Khairunnisa Gultom. “Dampak Sertifikasi Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja SDM MICE.” *Jurnal Lentera Bisnis* 14, no. 2 (2025): 1648–55. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1508.

Sharif, Nurshaza Farah Md, Aqilah Arshad, Nazarul Azali Razali, and Nursyafiqah Zabidin. “Using Vroom’s Theory to Understand The Motivation for Learning English Among Undergraduates.” September 22, 2023, 448–57. https://doi.org/10.15405/epes.23097.40.

Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. 2nd ed. Andi Offset, 2021. https://books.google.co.id/books?id=NbMWEAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false.

Siyadah, F., H. Hartoyo, and AA Damai. “Motivation and Income Contribution to the Economic Independence of Fisherman Wives in Gudang Lelang Bandar Lampung City.” *Jurnal Perikanan Учредители: Universitas*

Mataram 14, no. 4 (2024): 1933–43. https://doi.org/10.29303/jp.v14i4.1298.

Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3rd ed. Edited by Setiyawami. Alfabeta, 2025.

Sukma, Widya Abelia Dwi, Andi Tenri Ampa, Ratnah S, Muh. Ihsan Said Ahmad, and Nur Arisah. "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Niat Berwirausaha Melalui Entrepreneurial Self-Efficacy Dan Ekspektasi Pendapatan Sebagai Variabel Mediasi." *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan* 8, no. 2 (2026): 75–89. https://doi.org/10.24014/ekl.v8i2.38873.

Suseno, Imam. "An Evaluation of Graduates' Employment of Courses and Vocational Training Institutions." *Journal of Education Research and Evaluation* 7, no. 1 (2023): 23–34. https://doi.org/10.23887/jere.v7i1.47594.

Thu, Hanh Le. *Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation : A Study of Commercial Banks in Vietnam Keyword s*. 12, no. 4 (2024): 792–810. https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902.

UPT BLK Jember. "Program Pelatihan UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil/program-pelatihan.

UPT BLK Jember. "Struktur Organisasi UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil/struktur-organisasi.

UPT BLK Jember. "VisiMisi UPT BLK Jember." https://sites.google.com/view/blkjember/Profil/visi-dan-misi.

Urrofik, Safira Arbella Aurell, Mintarsih Arbarini, Tri Suminar, and Arini Dwi Cahyani. "Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity." *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 9, no. 1 (2025): 129–40. https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823.

Wahab, Nurhana Abd, Nik Hasnaa Nik Mahmood, and Asnul Dahar Minghat. "Science Education Research Methodology: A Case Study Investigating the Correlation between Construction, Safety, Accident, and the Effectiveness Construction Industry Development Board (CIDB) Green Card Training Program." *ASEAN Journal for Science Education* 2, no. 1 (2023): 7–16.

Wahyu Utari, Ni Made Agustina, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. "Peran Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12, no. 11 (2023): 1245. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i11.p06.

Yusnita, Maya, Rulyanti Susi Wardhani, and Anggraeni Yunita. "Empowering SME Entrepreneurs: Exploring E-Mind and Financial Self-Efficacy." *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 13, no. 2 (2023): 285–92. https://doi.org/10.34010/jurisma.v13i2.8644.

Yusuf, Maulana. "Pengaruh Promosi, Gaya Hidup, Dan Persepsi Risiko Terhadap Niat Beli Motor Listrik Menggunakan Metode SEM - PLS." *G-Tech: Jurnal Teknologi Terapan* 6, no. 2 (2022): 241–48. https://doi.org/10.33379/gtech.v6i2.1685.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran-lampiran

Lampiran 1: Matrik Penelitian

MATRIK PENELITIAN KUANTITATIF

Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember	1. Variabel Eksogen (X) a. Motivasi b. Kualitas Pelatihan c. Sertifikasi Kompetensi 2. Variabel Endogen (Y) a. *Financial Self-Efficacy* 3. Variabel Pembentuk Motivasi a. *Expectancy* b. *Intrinsic Instrumentality* c. *Extrinsic Instrumentality* d. *Intrinsic Valence* e. *Extrinsic Valence*	1. Motivasi (X_1) a. Kepuasan mengikuti pelatihan b. Kekecewaan ketika hasil pelatihan kurang optimal c. Rasa bangga ketika berhasil menguasai materi pelatihan d. Senang saat berhasil menyelesaikan tugas e. Berupaya meningkatkan kemampuan f. Kesediaan meluangkan waktu dan tenaga g. Tidak mudah menyerah saat mengalami kesulitan h. Orientasi pada tujuan pasca pelatihan i. Semangat mengikuti pelatihan 2. Kualitas Pelatihan (X_2) a. Fasilitas dan sarana pelatihan	1. Data primer: kuesioner pada peserta pelatihan UPT BLK Jember tahun 2025 2. Data sekunder: a. Jurnal b. Buku c. Internet	1. Pendekatan penelitian kuantitatif 2. Jenis penelitian: asosiatif kausal 3. Lokasi penelitian: UPT BLK Jember 4. Penentuan sampel: Pendekatan yang dikemukakan Hair et al 5. Teknik pengumpulan data: Kuesioner (angket) 6. Analisis data: *Structural Equation*	1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember? 2. Apakah kualitas pelatihan berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember? 3. Apakah sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember? 4. Apakah motivasi,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		b. Durasi pelatihan c. Kesesuaian kurikulum d. Kemudahan pendaftaran e. Transparansi biaya f. Kejelasan persyaratan g. Kompetensi instruktur h. Sikap pelayanan tugas i. Tindak lanjut pengaduan 3. Sertifikasi Kompetensi (X_3) a. Peningkatan kompetensi b. Peluang karier c. Dorongan eksternal d. Pengakuan kompetensi e. Kemampuan kerja 4. *Finansial Self-Efficacy* (Y) a. Kemampuan mengelola pengeluaran b. Kemampuan mencapai tujuan keuangan c. Kemampuan menghadapi pengeluaran tak terduga d. Kemampuan mengatasi masalah e. Kepercayaan diri dalam mengelola keuangan f. Keyakinan terhadap kesiapan keuangan masa depan 5. *Expectancy*		*Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).	kualitas pelatihan, dan sertifikasi kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap *financial self-efficacy* peserta pelatihan UPT BLK Jember? 5. Apakah terdapat perbedaan orientasi karier peserta pelatihan UPT BLK Jember antara menjadi tenaga kerja dan berwirausaha?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		a. Keyakinan bahwa kesungguhan mengikuti pelatihan meningkatkan keterampilan b. Keyakinan bahwa usaha meningkatkan kompetensi c. Keyakinan bahwa keaktifan dalam pelatihan meningkatkan hasil belajar d. Keyakinan bahwa kesungguhan mengikuti pelatihan dinilai positif oleh instruktur 6. *Intrinsic Instrumentality* a. Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri b. Percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki c. Kesempatan mengembangkan kemampuan d. Pengakuan atas kemampuan diri e. Mendapat pujian dari lingkungan sekitar f. Materi pelatihan yang menarik g. Tugas praktik yang mendorong peserta berpikir			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		lebih kreatif dan kompleks h. Kesempatan memperoleh peluang kerja/usaha i. Pengembangan dan peningkatan keterampilan diri 7. *Extrinsic instrumentality* a. Peluang memperoleh keterampilan b. Kesempatan memperoleh keterampilan tambahan c. Peluang peningkatan keterampilan d. Kesempatan memperoleh pekerjaan yang stabil e. Relasi dan jaringan kerja yang lebih luas f. Kondisi kerja yang lebih baik setelah pelatihan 8. *Intrinsic valence* a. Kepuasan atas pengembangan diri melalui pelatihan b. Kepuasan atas pencapaian keterampilan c. Kepuasan atas kesempatan mengembangkan kemampuan d. Kepuasan atas pengakuan dari instruktur e. Kepuasan atas pengakuan			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		dari sesama peserta f. Kepuasan terhadap materi pelatihan g. Kepuasan terhadap tantangan dalam pelatihan h. Kepuasan terhadap peluang kerja/usaha i. Kepuasan terhadap peningkatan keterampilan 9. *Extrinsic valence* a. Kepuasan terhadap peluang penghasilan b. Kepuasan terhadap manfaat ekonomi pelatihan c. Kepuasan terhadap peluang peningkatan pendapatan d. Kepuasan terhadappeluang kerja yang stabil e. Kepuasan terhadap relasi dan jaringan kerja f. Kepuasan terhadap kondisi kerja yang diharapkan			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 2: Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Refi Mariska
NIM	: 222105020077
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi	: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan jujur bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat penjiplakan karya ilmiah, kecuali yang dikutip dalam skripsi ini dan dikutip sebagai sumber referensi.

Apabila dikemudian hari hasil karya ini benar terbukti ada unsur plagiarism dan complain dari pihak luar, maka saya siap diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu, pernyataan ini saya buat dengan jujur tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 02 September 2026

Saya yang menyatakan



Refi Mariska
NIM. 222105020077

Lampiran 3: Pedoman Wawancara

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i,

Perkenalkan, saya Refi Mariska, mahasiswa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilih salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat anda. Setiap pernyataan menggunakan *Skala Likert* dengan ketentuan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin:
   ☐ Laki-laki
   ☐ Perempuan
3. Kejuruan Pelatihan: _____
4. Tujuan dan Harapan:
   ☐ Mendapat peluang kerja

☐ membuka usaha mandiri
☐ Keduanya
☐ Lainnya

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Motivasi (X_1)					
1	Saya merasa puas jika dapat mengikuti dan menyelesaikan pelatihan dengan baik.					
2	Saya merasa kecewa jika hasil pelatihan saya kurang baik.					
3	Saya merasa bangga ketika berhasil menguasai keterampilan yang diajarkan					
4	Saya senang ketika berhasil menyelesaikan tugas atau praktik dengan baik.					
5	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya selama pelatihan.					
6	Saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk menyelesaikan tugas atau praktik pelatihan.					
7	Saya tetap berusaha meskipun mengalami kesulitan dalam pelatihan.					
8	Saya mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh guna memperoleh peluang kerja/usaha.					
9	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan.					
	Kualitas Pelatihan (X_2)					
1	Peralatan sesuai standar					
2	Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal					
3	Kurikulum pelatihan sesuai dengan kebutuhan					
4	Mekanisme pendaftaran pelatihan mudah dilaksanakan					
5	Informasi biaya pelatihan mudah didapatkan					
6	Persyaratan mengikuti pelatihan mudah dipahami					
7	Pengajar memiliki kemampuan mengajar yang baik.					
8	Petugas administrasi pelatihan bersikap sopan dan santun.					
9	Setiap pengaduan, saran, dan masukan ditindaklanjuti dengan baik.					
	Sertifikasi Kompetensi (X_3)					
1	Saya memutuskan untuk mendapat sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan profesional saya.					
2	Saya memutuskan untuk mendapat sertifikasi untuk membuka peluang naik jabatan.					
3	Saya memutuskan untuk mendapat sertifikasi					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

	karena dorongan dari atasan atau perusahaan.					
4	Saya mengikuti sertifikasi untuk membuktikan bahwa saya kompeten dalam mengelola proyek dan mendapatkan peluang kerja baru.					
5	Saya mengikuti sertifikasi agar mampu menangani pekerjaan yang lebih kompleks.					
	***Finansial Self-Efficacy* (Y)**					
1	Saya tetap bisa mengikuti rencana pengeluaran meskipun ada kebutuhan mendadak.					
2	Saya bisa mencapai tujuan keuangan yang saya rencanakan.					
3	Jika ada pengeluaran tak terduga, saya bisa mengatasinya tanpa berutang.					
4	Saat mengalami masalah keuangan, saya bisa mencari solusi.					
5	Saya percaya diri dalam mengelola keuangan saya.					
6	Saya yakin dapat menyiapkan kebutuhan keuangan untuk masa depan.					
	Expectancy					
1	Jika saya mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh, keterampilan saya akan meningkat.					
2	Semakin besar usaha saya, semakin meningkat kompetensi saya					
3	Jika saya aktif dalam pelatihan, hasil belajar saya akan lebih baik					
4	Saya yakin bahwa kesungguhan saya dalam mengikuti pelatihan akan dinilai positif oleh instruktur.					
	Intrinsic Instruments					
1	Tanggung jawab untuk mengerjakan tugas secara mandiri.					
2	Kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki.					
3	Kesempatan untuk mencoba cara sendiri saat praktik.					
4	Pengakuan dari orang lain.					
5	Pujian dari instruktur atau teman.					
6	Materi pelatihan yang lebih menarik.					
7	Tugas praktik yang lebih menantang.					
8	Kesempatan memperoleh peluang kerja/usaha.					
9	Perkembangan kemampuan diri.					
	Extrinsic Instruments					
1	Kesempatan menguasai suatu keterampilan.					
2	Peluang peningkatan keterampilan baru.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3	Kesempatan meningkatkan keterampilan yang sudah saya miliki sebelumnya.					
4	Pekerjaan yang stabil.					
5	Relasi dan jaringan kerja yang lebih luas.					
6	Kondisi kerja yang lebih baik setelah pelatihan.					
	Intrinsic Valence					
1	bertanggung jawab untuk mengerjakan tugas secara mandiri.					
2	kepercayaan diri saya terhadap kemampuan yang dimiliki semakin meningkat.					
3	Ketika diberi kesempatan untuk mencoba cara saya sendiri dalam praktik.					
4	Mendapat pengakuan atas usaha dan hasil kerja saya.					
5	Menerima pujian dari instruktur atau teman.					
6	Diberikan materi pelatihan yang lebih menarik.					
7	Diberikan tugas praktik yang lebih menantang.					
8	Pelatihan membuka kesempatan bagi saya untuk memperoleh peluang kerja/usaha.					
	Extrinsic Valence					
1	Menguasai suatu keterampilan.					
2	berpeluang memperoleh keterampilan baru.					
3	berkesempatan meningkatkan keterampilan yang sudah saya miliki sebelumnya.					
4	Pekerjaan stabil.					
5	Relasi dan jaringan kerja lebih luas.					
6	Kondisi kerja lebih baik setelah pelatihan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4: Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

Nomor : 1193 / Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/04/2026 30 April 2026
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala UPT Balai Latihan Kerja Jember
Jl. Basuki Rahmat No. 203 Kel. Tegal Besar Kec. Kaliwates Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Refi Mariska
NIM	:	222105020077
Semester	:	VIII (Delapan)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai **"Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Jember (BLK) Jember Tahun 2025"** di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5: Surat Keterangan Selesai Penelitian

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI LATIHAN KERJA JEMBER
Jln. Basuki Rahmat No. 203 Kel. Tegal Besar, Jember, Jawa Timur 68132
Tlp (0331) 336021 Laman https://blkjember.com, Pos-el uptpk_jember@yahoo.com

Jember, 10 Juli 2026

Nomor : 400.14.5.4/573/108.7.02/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : *Surat Keterangan telah menyelesaikan Penelitian*

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember
Jl. Mataram No. 01 Kel. Mangli, Kec. Kaliwates
di
Jember

Berdasarkan atas surat dari Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember Nomor : 1193/Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/04/2026 Tanggal 30 April 2026 perihal Permohonan Izin Penelitian di UPT Balai Latihan Kerja Jember, kami dengan sebenarnya menyatakan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Refi Mariska
NIM : 222105020077
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

telah menyelesaikan Penelitian mengenai ***"Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi terhadap Financial Self-Efficacy Peserta Pelatihan di UPT. Balai Latihan Kerja Jember (BLK) Jember Tahun 2025"*** pada bulan Mei s.d Juli 2026 di UPT. Balai Latihan Kerja Jember.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatianya disampaikan terima kasih.

Kepala Unit Pelaksana Teknis
Balai Latihan Kerja Jember

ROBERTUS NASU LIWU, S.Pd., M.M
Pembina Utama Muda
NIP 197006071998031006

Tembusan:
1. Arsip

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BsrE), BSSN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Lampiran 6: Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

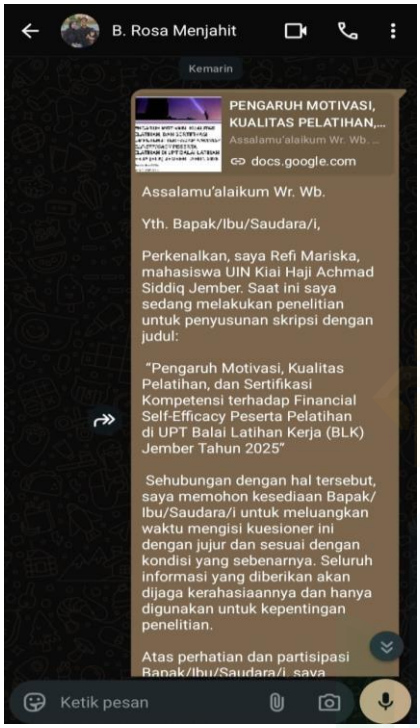
"Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi terhadap *Finansial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Tahun 2025"

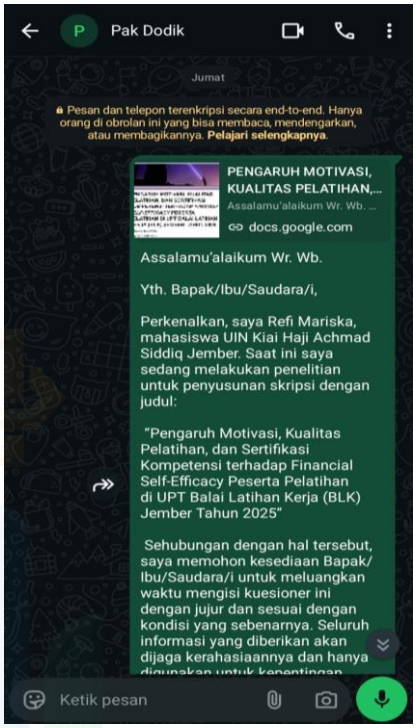
Lokasi: UPT BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER

No.	Hari/Tanggal	Kegiatan	Paraf
1	Kamis, 30 April 2026	Penyerahan surat izin penelitian kepala Kepala UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember	
2	Senin, 04 Mei 2026	Menemui Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran yang nantinya akan membantu dalam proses penyebaran koesiner kepada peserta pelatihan	
3	Selasa, 05 Mei 2026	Penyebaran kuesioner melalui group *WhatsAap* alumni peserta pelatihan tahun 2025 dengan bantuan admin	
4	Senin, 11 Mei 2026	Menemui pihak admin Pengembangan dan pemasaran dikarenakan hasil penyebaran kuesioner tidak ada perkembangan	
5	Rabu, 13 Mei 2026	Menghubungi admin UPT BLK Jember untuk mengkonfirmasi perkembangan hasil penyebaran kuesioner	
6	Kamis, 14 Mei 2026	Penyebaran kuesioner secara mandiri melalui salah satu group *WhatsAap* peserta pelatihan UPT BLK Jember dengan izin admin	
7	Rabu, 20 Mei 2026	Menghubungi admin UPT BLK Jember untuk mengkonfirmasi perkembangan hasil penyebaran kuesioner	
8	Jumat, 05 Juni 2026	Menemui Kepala UPT BLK Jember guna meminta Izin menemui para Instruktur pelatihan	
9	Jumat, 05 Mei 2026	Menemui satu persatu instruktur pelatihan di UPT BLK Jember guna meminta kesediaannya menghimbau para siswa tahun 2025 di bidang masing-masing untuk mengisi kuesioner penelitian ini melalui group *WhatsAap*	
10	Kamis, 25 Juni 2026	Korfirmasi perkembangan hasil kuesioner	
11	Jumat, 10 Juli 2026	Penyerahan Surat Keterangan Selesai Penelitian oleh UPT BLK Jember	
12	Kamis, 16 Juli 2026	Pengolahan data menggunakan *SmartPLS*	
13	Senin, 20 Juli 2026	Penyusunan Skripsi	

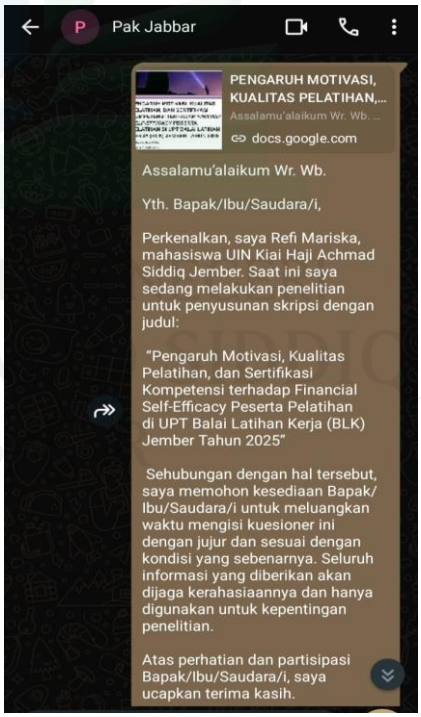
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

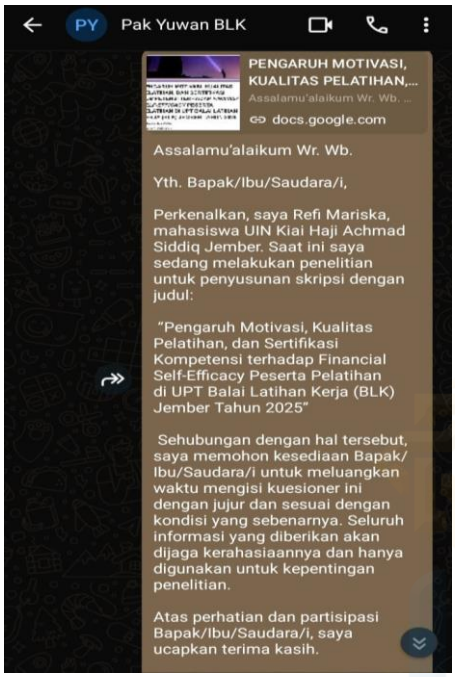
Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian

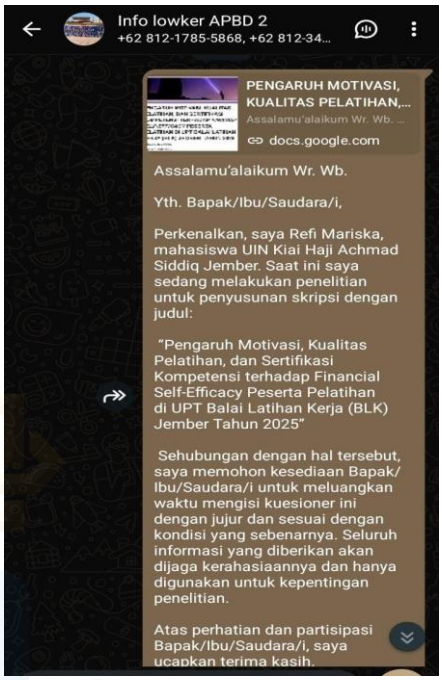


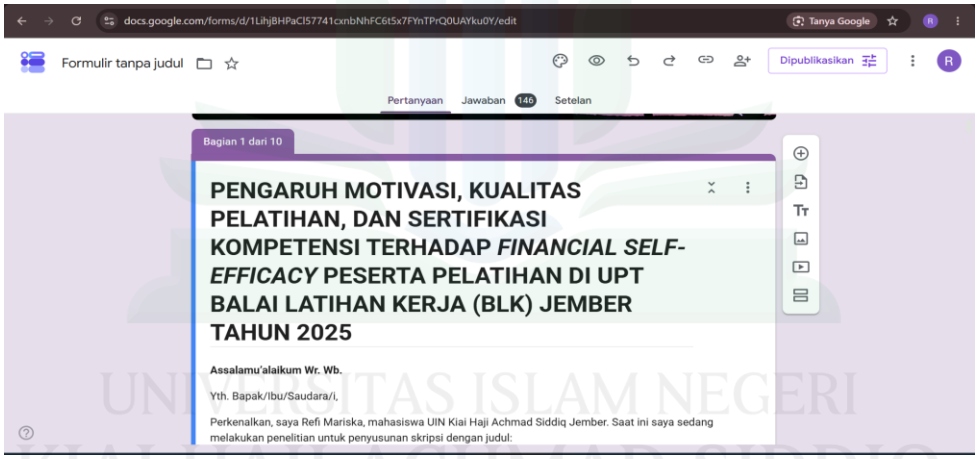


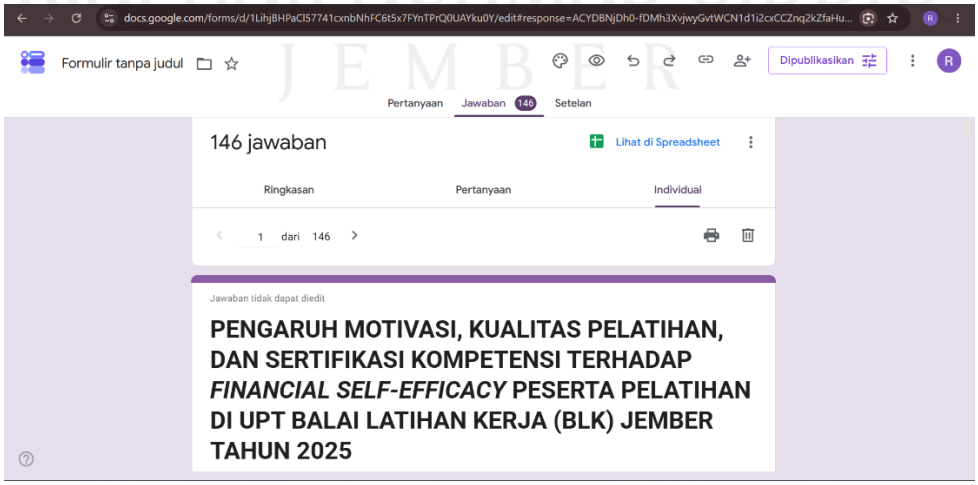






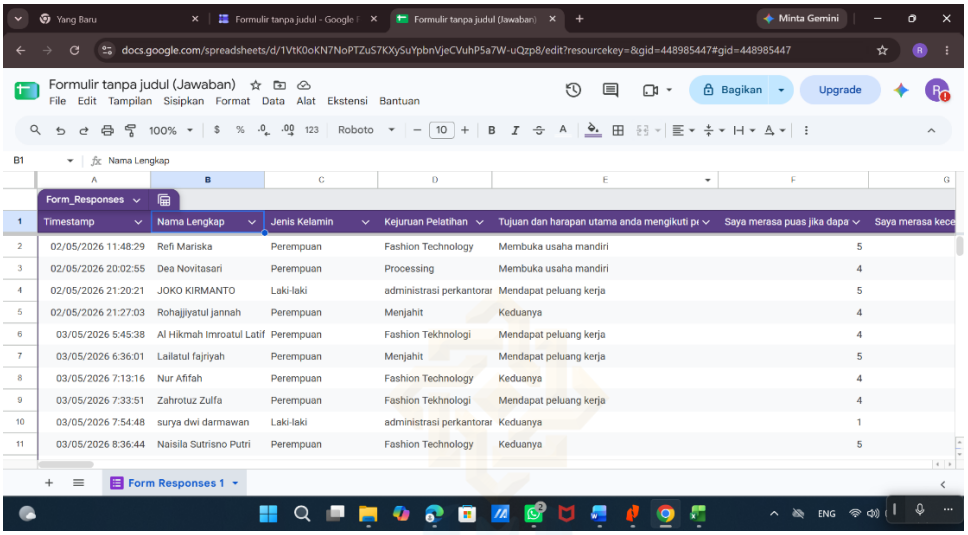






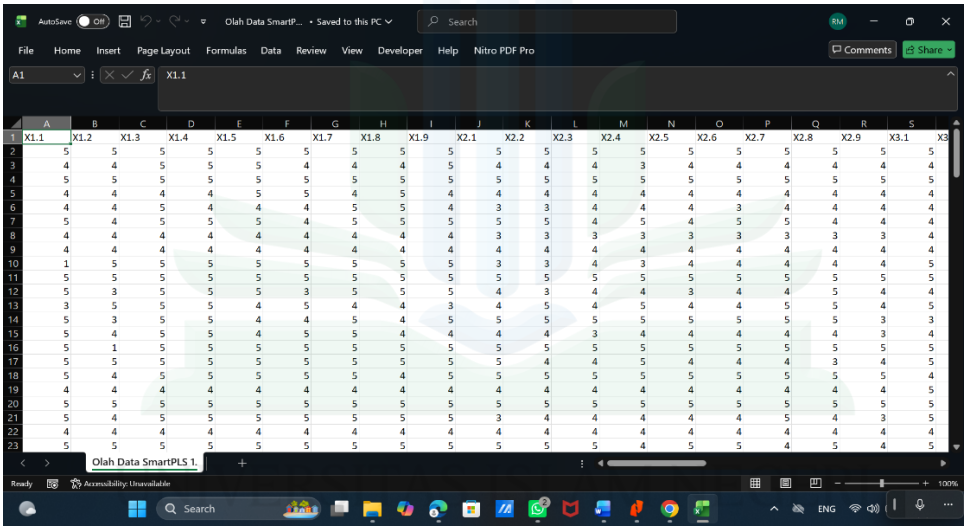
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8: Data Hasil Angket



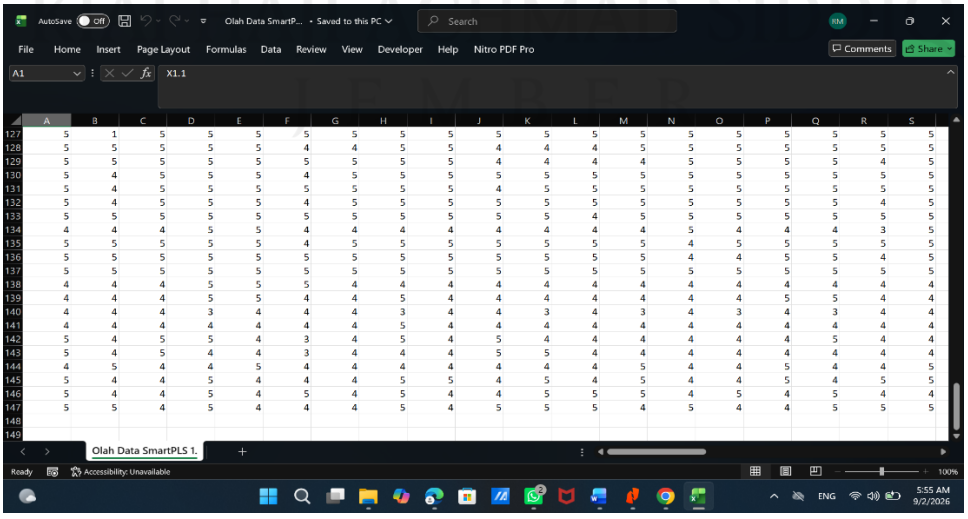
Formulir tanpa judul (Jawaban)

Timestamp	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Kejuruan Pelatihan	Tujuan dan harapan utama anda mengikuti pi	Saya merasa puas jika dapa	Saya merasa kece
02/05/2026 11:48:29	Refi Mariska	Perempuan	Fashion Technology	Membuka usaha mandiri	5	
02/05/2026 20:02:55	Dea Novitasari	Perempuan	Processing	Membuka usaha mandiri	4	
02/05/2026 21:20:21	JOKO KIRMANTO	Laki-laki	administrasi perkantorar	Mendapat peluang kerja	5	
02/05/2026 21:27:03	Rohajjiyatul jannah	Perempuan	Menjahit	Keduanya	4	
03/05/2026 5:45:38	Al Hikmah Imroatul Latif	Perempuan	Fashion Tekhnologi	Mendapat peluang kerja	4	
03/05/2026 6:36:01	Lailatul fajriyah	Perempuan	Menjahit	Mendapat peluang kerja	5	
03/05/2026 7:13:16	Nur Afifah	Perempuan	Fashion Technology	Keduanya	4	
03/05/2026 7:33:51	Zahrotuz Zulfa	Perempuan	Fashion Tekhnologi	Mendapat peluang kerja	4	
03/05/2026 7:54:48	surya dwi darmawan	Laki-laki	administrasi perkantorar	Keduanya	1	
03/05/2026 8:36:44	Naisila Sutrisno Putri	Perempuan	Fashion Technology	Keduanya	5	



Olah Data SmartPLS 1.

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X3.1	X3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4
3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5



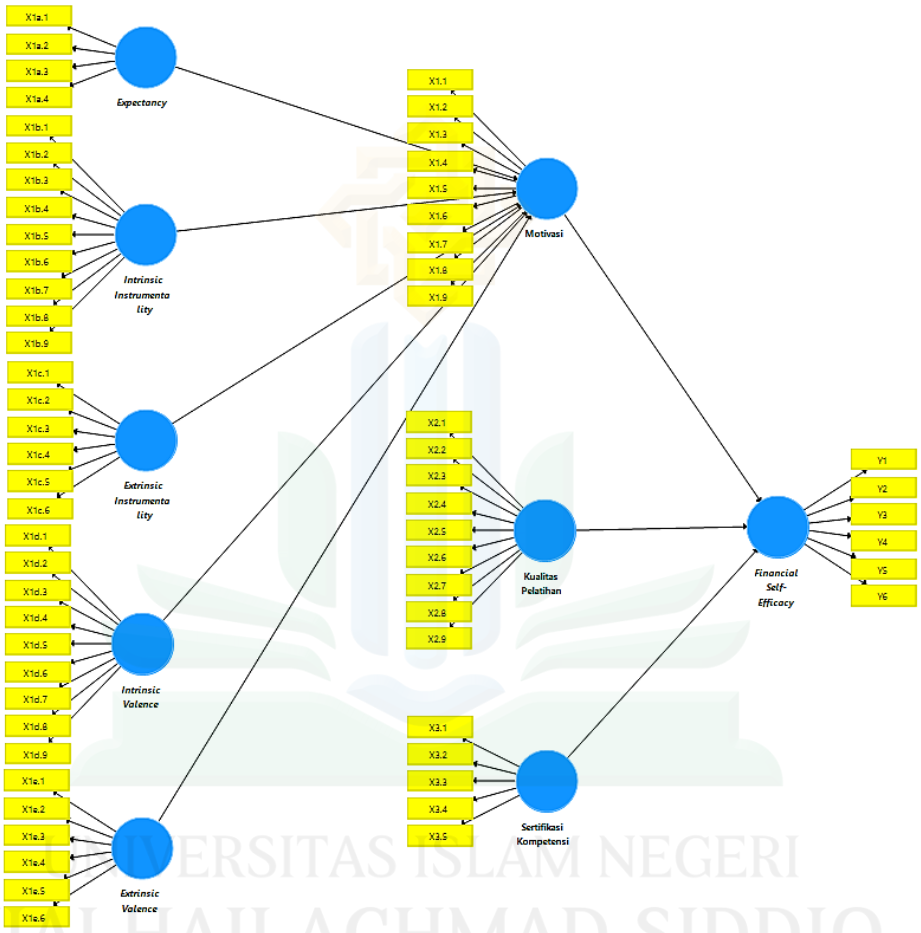
Olah Data SmartPLS 1.

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X3.1	X3
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5

Lampiran 9: Analisis data *SmartPLS* 3

ANALISIS DATA SMARTPLS 3

Hasil Olah Data Awal



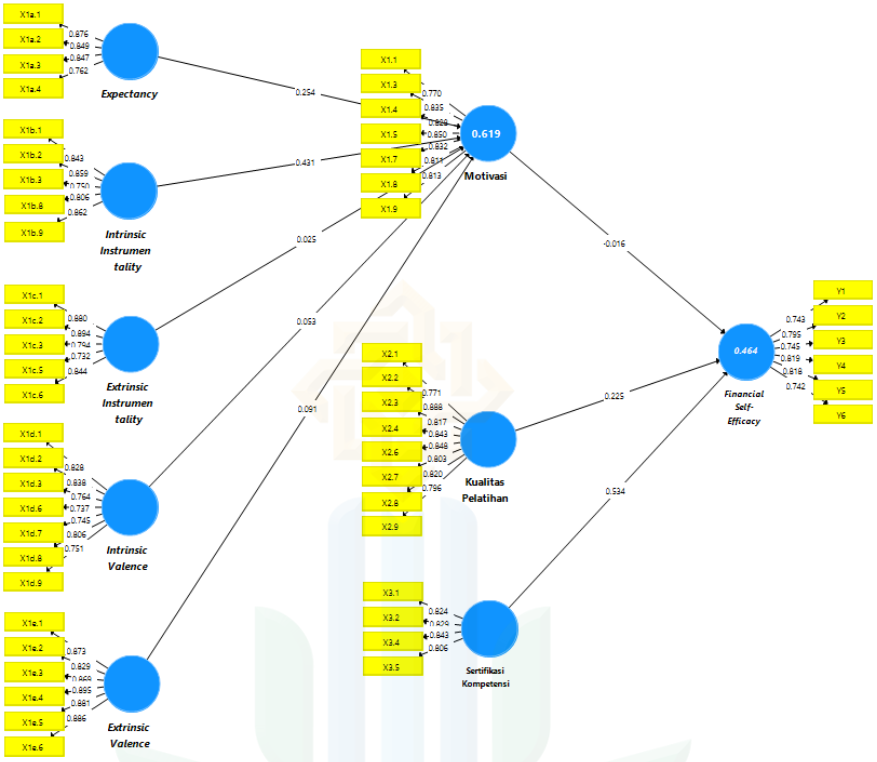
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Loading Factor

	X1	X1a	X1b	X1c	X1d	X1e	X2	X3	Y
X1.1	0.744								
X1.2	0.206								
X1.3	0.806								
X1.4	0.820								
X1.5	0.861								
X1.6	0.610								
X1.7	0.833								
X1.8	0.798								
X1.9	0.805								
X1a.1		0.878							
X1a.2		0.850							
X1a.3		0.845							
X1a.4		0.760							
X1b.1			0.817						
X1b.2			0.828						
X1b.3			0.735						
X1b.4			0.341						
X1b.5			0.348						
X1b.6			0.694						
X1b.7			0.721						
X1b.8			0.788						
X1b.9			0.837						
X1c.1				0.865					
X1c.2				0.881					
X1c.3				0.781					
X1c.4				0.674					
X1c.5				0.745					
X1c.6				0.850					
X1d.1					0.793				
X1d.2					0.817				
X1d.3					0.795				
X1d.4					0.679				
X1d.5					0.532				
X1d.6					0.748				
X1d.7					0.761				
X1d.8					0.796				
X1e.1						0.872			
X1e.2						0.828			
X1e.3						0.869			
X1e.4						0.895			
X1e.5						0.882			
X1e.6						0.886			
X2.1							0.760		
X2.2							0.889		
X2.3							0.824		
X2.4							0.837		
X2.5							0.622		
X2.6							0.853		
X2.7							0.799		
X2.8							0.810		
X2.9							0.786		
X3.1								0.794	
X3.2								0.856	
X3.3								0.418	
X3.4								0.826	
X3.5								0.771	
Y1									0.747
Y2									0.796
Y3									0.746
Y4									0.816
Y5									0.816
Y6									0.739

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Olah data Akhir



Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average Variance Extra...
X1	0.919	0.921	0.935	0.673
X1a	0.854	0.854	0.902	0.697
X1b	0.875	0.877	0.914	0.728
X1c	0.826	0.836	0.896	0.741
X1d	0.845	0.852	0.895	0.682
X1e	0.937	0.938	0.950	0.761
X2	0.933	0.937	0.944	0.679
X3	0.845	0.848	0.896	0.682
Y	0.869	0.876	0.902	0.605

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Hasil *Cross Loading*

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait ... | Heterotrait-Monotrait ... | Copy to Clipbo

	X1	X1a	X1b	X1c	X1d	X1e	X2	X3	Y
X1.1	0.769	0.490	0.588	0.500	0.442	0.548	0.646	0.475	0.328
X1.3	0.835	0.550	0.569	0.533	0.424	0.517	0.517	0.490	0.327
X1.4	0.828	0.586	0.666	0.594	0.517	0.610	0.596	0.533	0.392
X1.5	0.850	0.606	0.662	0.630	0.592	0.576	0.628	0.636	0.473
X1.7	0.832	0.614	0.637	0.578	0.524	0.600	0.583	0.620	0.462
X1.8	0.812	0.557	0.629	0.582	0.527	0.562	0.541	0.613	0.438
X1.9	0.813	0.525	0.601	0.552	0.542	0.492	0.652	0.452	0.451
X1a.1	0.558	0.876	0.557	0.634	0.498	0.494	0.552	0.447	0.348
X1a.2	0.530	0.849	0.527	0.597	0.504	0.499	0.483	0.444	0.332
X1a.3	0.603	0.847	0.668	0.671	0.533	0.609	0.526	0.523	0.405
X1a.4	0.591	0.762	0.646	0.641	0.499	0.598	0.548	0.528	0.376
X1b.1	0.627	0.656	0.832	0.706	0.655	0.690	0.583	0.541	0.470
X1b.2	0.626	0.658	0.860	0.659	0.629	0.748	0.613	0.627	0.551
X1b.8	0.647	0.526	0.838	0.688	0.649	0.716	0.599	0.627	0.477
X1b.9	0.691	0.632	0.881	0.779	0.720	0.736	0.653	0.586	0.493
X1c.1	0.606	0.716	0.721	0.886	0.586	0.638	0.631	0.533	0.481
X1c.3	0.517	0.578	0.680	0.829	0.649	0.641	0.542	0.510	0.373
X1c.6	0.656	0.671	0.742	0.866	0.675	0.681	0.626	0.609	0.435
X1c.6	0.656	0.671	0.742	0.866	0.675	0.681	0.626	0.609	0.435
X1d.3	0.535	0.517	0.639	0.571	0.829	0.564	0.537	0.538	0.536
X1d.6	0.465	0.505	0.539	0.581	0.813	0.557	0.452	0.478	0.414
X1d.7	0.449	0.409	0.593	0.569	0.843	0.555	0.457	0.509	0.493
X1d.8	0.589	0.565	0.766	0.699	0.817	0.755	0.613	0.585	0.446
X1e.1	0.625	0.641	0.798	0.702	0.628	0.873	0.645	0.591	0.465
X1e.2	0.581	0.555	0.717	0.698	0.681	0.829	0.531	0.555	0.480
X1e.3	0.586	0.544	0.715	0.644	0.705	0.869	0.547	0.546	0.479
X1e.4	0.606	0.579	0.766	0.686	0.665	0.895	0.569	0.567	0.482
X1e.5	0.569	0.582	0.700	0.590	0.587	0.881	0.540	0.520	0.502
X1e.6	0.597	0.567	0.730	0.649	0.638	0.886	0.562	0.533	0.468
X2.1	0.530	0.533	0.508	0.535	0.522	0.416	0.771	0.433	0.504
X2.2	0.649	0.560	0.673	0.662	0.612	0.637	0.888	0.507	0.494
X2.3	0.630	0.475	0.588	0.558	0.496	0.508	0.817	0.537	0.441
X2.4	0.580	0.555	0.603	0.623	0.500	0.565	0.843	0.473	0.413
X2.6	0.698	0.569	0.718	0.680	0.630	0.652	0.848	0.582	0.405
X2.7	0.619	0.487	0.603	0.552	0.490	0.546	0.803	0.482	0.375
X2.8	0.606	0.539	0.579	0.534	0.456	0.540	0.820	0.494	0.342
X2.8	0.606	0.539	0.579	0.534	0.456	0.540	0.820	0.494	0.342
X2.9	0.489	0.466	0.482	0.471	0.448	0.445	0.796	0.486	0.496
X3.1	0.619	0.624	0.660	0.662	0.571	0.633	0.549	0.824	0.568
X3.2	0.430	0.364	0.490	0.445	0.507	0.430	0.430	0.829	0.589
X3.4	0.514	0.440	0.523	0.442	0.527	0.448	0.472	0.843	0.519
X3.5	0.667	0.511	0.640	0.578	0.523	0.588	0.556	0.806	0.489
Y1	0.391	0.357	0.449	0.390	0.464	0.431	0.436	0.474	0.743
Y2	0.238	0.317	0.302	0.315	0.400	0.359	0.367	0.431	0.795
Y3	0.296	0.241	0.318	0.288	0.352	0.373	0.326	0.462	0.745
Y4	0.498	0.372	0.603	0.450	0.547	0.545	0.521	0.604	0.819
Y5	0.460	0.401	0.483	0.443	0.438	0.399	0.447	0.539	0.818
Y6	0.415	0.346	0.500	0.421	0.440	0.421	0.367	0.530	0.742

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil *Fornell Larcker*

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait ... | Heterotrait-Monotrait ... | Copy to Clipboa

	X1	X1a	X1b	X1c	X1d	X1e	X2	X3	Y
X1	0.820								
X1a	0.687	0.835							
X1b	0.760	0.724	0.853						
X1c	0.694	0.765	0.831	0.861					
X1d	0.625	0.611	0.779	0.739	0.826				
X1e	0.682	0.663	0.847	0.759	0.746	0.872			
X2	0.725	0.635	0.718	0.700	0.633	0.650	0.824		
X3	0.670	0.586	0.698	0.643	0.644	0.634	0.605	0.826	
Y	0.505	0.440	0.583	0.502	0.573	0.549	0.536	0.659	0.778

Hasil Uji Reliabilitas

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Avera

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average ...
X1	0.919	0.921	0.935	0.673
X1a	0.854	0.854	0.902	0.697
X1b	0.875	0.877	0.914	0.728
X1c	0.826	0.836	0.896	0.741
X1d	0.845	0.852	0.895	0.682
X1e	0.937	0.938	0.950	0.761
X2	0.933	0.937	0.944	0.679
X3	0.845	0.848	0.896	0.682
Y	0.869	0.876	0.902	0.605

Hasil Uji Path Coefficient

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-... | Confidence Intervals | Confidence

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1 -> Y	-0.015	-0.020	0.105	0.147	0.883
X1a -> X1	0.262	0.276	0.111	2.374	0.018
X1b -> X1	0.454	0.428	0.162	2.798	0.005
X1c -> X1	0.041	0.047	0.136	0.304	0.761
X1d -> X1	0.028	0.040	0.121	0.230	0.818
X1e -> X1	0.071	0.065	0.126	0.562	0.575
X2 -> Y	0.224	0.233	0.112	2.013	0.045
X3 -> Y	0.533	0.535	0.091	5.868	0.000

Hasil Uji *R-Square*

R Square

Matrix | R Square | R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
X1	0.620	0.606
Y	0.464	0.453

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-... | Confidence Intervals | Confidence

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1 -> Y	-0.015	-0.020	0.105	0.147	0.883
X1a -> X1	0.262	0.276	0.111	2.374	0.018
X1b -> X1	0.454	0.428	0.162	2.798	0.005
X1c -> X1	0.041	0.047	0.136	0.304	0.761
X1d -> X1	0.028	0.040	0.121	0.230	0.818
X1e -> X1	0.071	0.065	0.126	0.562	0.575
X2 -> Y	0.224	0.233	0.112	2.013	0.045
X3 -> Y	0.533	0.535	0.091	5.868	0.000

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perbedaan Financial Self Efficacy Peserta Pelatihan	.128	66	.009	.928	66	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Homogenitas

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Perbedaan Financial Self Efficacy Peserta Pelatihan	Equal variances assumed	.313	.578	-.590	64	.557	-.16019	.27146	-.70250	.38212
	Equal variances not assumed			-.613	33.073	.544	-.16019	.26117	-.69149	.37111

Hasil Uji Mann-Whitney U

Test Statistics[a]

	Perbedaan Financial Self Efficacy Peserta Pelatihan
Mann-Whitney U	383.500
Wilcoxon W	554.500
Z	-.704
Asymp. Sig. (2-tailed)	.482

a. Grouping Variable: Peserta Pelatihan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Lampiran 10: Surat Keterangan Cek Plagiasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama	:	Refi Mariska
NIM	:	223105020004
Program Studi	:	Ekonomi Syariah
Judul	:	Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi kompetensi terhadap Financial Self-Efficacy Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Jember (BLK) Jember Tahun 2025

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 07 September 2026
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Putri Kamilatul Rohmi, S.E.Sy., M.E.
NIP. 199209142020122011

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 11: Surat Keterangan Selesai Bimbingan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//febi.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 3107 /Un.22/D.5.KP.1/KM.05.00/09/2026

Yang bertandatangan di bawah ini Koordinator program Studi Ekonomi Syariah, menerangkan bahwa :

Nama : Refi Mariska
NIM : 222105020077
Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 03 September 2026

A.n. Dekan
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah
a.n. Koprodi MBS

Sofiah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 12: Sitasi Dosen

PERNYATAAN SITASI KARYA DOSEN

Dengan ini, peneliti yang beridentitas:

Nama : Refi Mariska

NIM : 222105020077

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Motivasi, Kualitas Pelatihan, dan Sertifikasi Kompetensi terhadap *Financial Self-Efficacy* Peserta Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember.

Telah melakukan sitasi karya dosen di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember sebanyak 5 karya yang terdiri atas:

No.	Peneliti	Judul	Dikutip Halaman
1	Nurul Setianingrum, Intan Dwi Puspitasari & Zulfa Ahmad Kurniawan	*The Influence of Motivation, Entrepreneurial Creativity and Business Innovation Towards the Interest of Generation Z Students in Startup Business in Jember District*	5
2	Nur Hidayat & Hikmatul Hasanah	*Analisis Bibliometrik: Literasi Utang untuk Mengurangi Utang Berlebih dan Pengentasan Kemiskinan*	42
3	Afrian Abdi Pratama, Muhammad Ilham Haikal Maulana & Abdur Rakhman Wijaya	*Peningkatan Kualitas SDM Untuk Perkembangan Industri Kecil Menengah (IKM) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Perindustrian Banyuwangi*	38 & 55

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

4	Shilna Maftuhatar Rizqiah, Muzayanah, Sondhy Arifiyan & Nurul Setianingrum	*Motivasi Kerja Sebagai Pemicu Perubahan Produktivitas Karyawan pada UMKM Raja Jebew*	43
5	Ayubi Yahya Bimantara & Ana Pratiwi	Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember	35

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 13: Kelengkapan Naskah Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	Refi Mariska
NIM	:	222105020077
Program Studi/Fakultas	:	Ekonomi Syariah/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	~~Pedoman Wawancara~~/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan ~~SPSS~~ dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 02 September 2026
Pembimbing

Abdur Rakhman Wijaya, S.E., M.Sc.
NIP.199510182022031004

Lampiran 14: Biodata

BIODATA PENULIS



Nama	: Refi Mariska
NIM	: 222105020077
Tempat, Tanggal Lahir	: Jember, 03 Juni 2003
Agama	: Islam
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Alamat	: JL. Merapi, Tisnogambar, Bangsalsari, KAB. Jember
E Mail	: reffriska26@gmail.com

Riwayat Pendidikan

a.	TK El Elly	2006 - 2010
b.	MI Al Ishaqi	2010 - 2016
c.	SMP Al Ishaqi	2016 - 2019
d.	SMK Al Ishaqi	2019 - 2022
e.	UIN KHAS Jember	2022 - 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R