

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SUNYARTI
NIM : 18612217**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

SUNYARTI
NIM : 18612217



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SUNIYARTI
NIM : 18612217

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302 / Lektor

Pembimbing Kedua,



M. Syafnur, S.E., M.M
NIDK. 8890420016 / Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Dr. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SUNIYARTI

NIM : 18612217

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., MM
NIDN. 1010088302 / Lektor

Sekretaris,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903 / Lektor

Anggota,



Dr. Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 15 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Suniyarti
NIM : 18612217
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,21
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Soft skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Januari 2024
Penyusun,



SUNYARTI
NIM : 18612217

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya punya kesempatan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Tak henti-hentinya saya ucapkan terima kasih. kepada orang-orang di sekeliling saya yang selalu memberikan semangat dan do'a sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Untuk Bapak Ahmad dan Ibu Susanti serta Teruntuk kakek Bapak Adfi dan Nenek Ibu Siti Aloyah

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hentinya, saya persembahkan karya kecil ini untuk Bapak dan Ibu yang telah memberikan semangat, do'a, dan kasih sayang. Semoga ini menjadi awal untuk bekal kebanggaan yang bisa diberikan.

Teman-teman seperjuangan

Terima kasih telah berbagi ilmu dan pengetahuan dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas segala pengalaman yang menyenangkan. Terima kasih telah memberi warna saat di perkuliahan. dan terima kasih telah memberikan dukungan.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya”

(QS Ath-Thalaq ayat 2-3)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar,

Melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha”

(B.J. Habibie)

“Ingatlah! disaat kamu sedang berleha-leha,

Disana musuhmu sedang berjuang untuk mengalahkanmu”

(Fais Ghani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt atas rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Soft skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang”** yang merupakan syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Tidak ada kata lain yang dapat penulis berikan selain doa dan terima kasih yang tulus untuk pihak yang telah membantu proses penelitian yang penulis lakukan dan telah berjalan dengan baik, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak. M.Si.CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi, M.Hsc. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dalam memberikan saran, nasehat, waktu dan bimbingan yang sangat baik dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak M. Syafnur, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dalam memberikan saran, nasehat, waktu dan bimbingan yang sangat baik dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan arahan, bimbingan dan membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
9. Seluruh anggota keluarga yaitu ayahanda Ahmad tercinta dan ibunda Susanti tercinta, kakek dan nenek tercinta dan saudara kandung yang telah memberikan semangat, dorongan, kasih sayang, dukungan moral maupun materi kepada penulis untuk melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018, yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
11. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan

terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan rahmat dan ridha-Nya kepada kita semua.

Tanjungpinang, 15 Januari 2024
Penulis,

SUNYARTI
NIM : 18612217

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Batasan Masalah	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)	14
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.4 <i>Soft skill</i>	17
2.1.5 Motivasi Kerja	25

2.1.6 Kesiapan Kerja	31
2.1.7 Hubungan antara Variabel, <i>Soft skill</i> , Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja	35
2.2 Kerangka Pemikiran	38
2.3 Hipotesis	38
2.4 Penelitian Terdahulu	39
2.4.1 Jurnal Nasional	39
2.4.2 Jurnal Internasional.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Jenis Data.....	44
3.2.1 Data Primer.....	44
3.2.2 Data Sekunder.....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3.1 Kuesioner.....	45
3.3.2 Studi Pustaka	45
3.3.3 Dokumentasi.....	45
3.4 Populasi dan Sampling	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel	46
3.4.3 Definisi Operasional Variabel	48
3.5 Teknik Pengolahan Data.....	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1 Uji Kualitas Data	52
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	54
3.6.3 Uji Analisis Regresi Berganda	55
3.6.4 Uji Hipotesis	56
3.7 Jadwal Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59

4.1.2 Analisis Deskriptif	61
4.1.3 Uji Kualitas Data	75
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.1.6 Uji Hipotesis	83
4.2 Pembahasan	87
4.7.1 Pengaruh <i>Soft skill</i> (X ₁) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	87
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	88
4.7.3 Pengaruh <i>Soft skill</i> (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), terhadap Kesiapan Kerja (Y)	88
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
1	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	3
2	Jumlah Mahasiswa Status Aktif Program Studi S1-Akuntansi S1- Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang T.A 2021	5
3	Pertanyaan Pra Penelitian Mahasiswa.....	6
4	Jumlah Mahasiswa Status Aktif Program Studi S1-Akuntansi S1- Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang T.A 2021/2022	46
5	Sampel Penelitian	48
6	Definisi Operasional.....	49
7	Jadwal Penelitian.....	58
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	62
10	Penilaian Kuesioner <i>Soft skill</i> (X1)	63
11	Penilaian Kuesioner Motivasi Kerja (X2)	67
12	Penilaian Kuesioner Kesiapan Kerja (Y)	72
13	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	75
14	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	76
15	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	78
16	Hasil Uji Multikolinearitas	81
17	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
18	Hasil Uji t Coefficient	84
19	Hasil Uji F	86
20	Koefisien Determinasi (R^2)	87

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
1	Pra Penelitian Mahasiswa Status Aktif Program Studi S1-Akuntansi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang T.A 2021/2022	6
2	Kerangka Pemikiran	38
3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	78
4	Histogram <i>Dependent</i> Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	79
5	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Dependent</i> Variabel Kesiapan Kerja (Y)	80

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Jawaban Kuesioner
Lampiran 3	: Hasil <i>Output</i> SPSS
Lampiran 4	: Dokumentasi Pendukung
Lampiran 5	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	: Surat Keterangan Permintaan Data
Lampiran 7	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 8	: Hasil Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Suniyarti. 18612217. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. suniyarti68@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. Populasi pada penelitian ini adalah 132 orang mahasiswa prodi akuntansi dan 284 orang dari prodi manajemen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive random sampling* dengan total sampel yaitu 204 orang mahasiswa yang terdiri dari 139 orang mahasiswa prodi manajemen dan 65 orang dari prodi akuntansi.

Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Objek penelitian ini adalah mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi Akuntansi dan Manajemen. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} \text{ sebesar } 2.942 > t_{tabel}$ yang sebesar 1.971. variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} \text{ sebesar } 6.393 > t_{tabel}$ yang sebesar 1.971. Variabel *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja dengan nilai $f_{hitung} 27.500 > f_{tabel}$. Sedangkan nilai Adjust R square sebesar 0,207 yaitu atau 20,7%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Variabel *soft skill* dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *soft skill* dan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Kata Kunci: *soft skill*, motivasi kerja, kesiapan kerja

Dosen Pembimbing : 1. Armansyah, S.E., M.M
2. M. Syafnur, S.E., M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SOFT SKILLS AND WORK MOTIVATION ON WORK READINESS AT STIE DEVELOPMENT TANJUNGPINANG

**Suniyarti. 18612217. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. suniyarti68@gmail.com**

The purpose of this study was to soft skills and work motivation affect the work readiness of students at STIE Pembangunan Tanjungpinang simultaneously or partially. With STIE Tanjungpinang Development as the object of research. The population in this study were 132 student of accounting study programs and 284 people from management study programs . The sampling technique used is purposive random sampling with a total sample of 204 respondents consisting of 139 management and 65 accounting study programs.

The method used is quantitative method. The object of this research is student of STIE Pembangunan Tanjungpinang Accounting and Management Study Program. The data collection techniques used were questionnaires, literatures studies, and documentation. The data analysis techniques used are data quality test, classical assumption test, multiple linier analysis, and hypothesis testing using SPSS.

The result showed that soft skills variable partially influenced work readiness with a $t_{value} 2.942 > t_{table} 1.971$ work motivation variable partially affect work readiness with a nilai $t_{value} 6.393 > t_{table} 1.971$. Soft skill and work motivation variables simultaneously affect work readiness with a $f_{value} 27.500 > f_{table}$. While the Adjust R square value is 0,207 or 20,7%. While the rest in influenced by other variables that are not explained in this study.

Soft skill work motivation variables partially and simultaneously have a positive and significant effect on work readiness. This shows that with increasing soft skill and work motivation, it will increase work readiness of student in STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Keywords : soft skills, work motivation, work readiness

*Supervisor : 1. Armansyah, S.E., M.M
2. M. Syafnur, S.E., M.M*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pembangunan perekonomian sehingga berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan tujuan tertentu. Hal ini menandakan bahwa perusahaan saat ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bahkan dapat menjadi *asset* yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tetapi, Indonesia saat ini belum mampu menghasilkan kualitas SDM yang memadai untuk berkompetisi, berkarakter, *bersoft skills*, berkualitas, cerdas intelektual, dan mampu berinteraksi dengan masyarakat secara baik. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini tentunya berdampak buruk bagi generasi muda dalam menghadapi dunia kerja. Tidak sedikit lulusan sarjana yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan karena rendahnya kualitas dan relevansi lulusannya. Maka dari itu, pendidikan sangat berperan penting sebagai upaya penunjang keberhasilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Menurut Silfia (2018) *Softskill* adalah suatu keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan hubungan interaksi dengan orang lain (*interpersonal skills*) serta keterampilan mengatur diri sendiri (*intrapersonal skills*) agar mampu mengembangkan kinerja secara maksimal. Menurut Hendriana (Nuraina, 2020)

softskill adalah kemampuan yang memang ada pada diri seseorang yang dapat di jadikan sebagai bekal dalam bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Purnomo (Motivasi, 2021) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Wiryani (2015) Motivasi untuk memasuki dunia kerja itu timbul karena terjadi dorongan yang dibarengi dengan keinginan dari dalam diri mahasiswa jadi bisa di sebut juga motivasi ini berasal dari dalam (intrinsik).

Menurut Agusta (Nuraina, 2020) kesiapan kerja adalah suatu daya serap yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan keterampilan kerja yang meliputi sikap maupun perilaku serta kemahiran dalam ilmu pengetahuan seseorang tersebut. Menurut Merangin (2018) kesiapan kerja adalah suatu kondisi individu dalam menerima serta mempraktikan perilaku tertentu dalam hubungannya dengan perkembangan mental dan pengalaman – pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan. Kesiapan Kerja tentu sangat diperlukan agar dapat mencetak calon tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas, dalam mencetak tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas tersebut juga pastinya dibutuhkan suatu cara untuk mendidik para calon tenaga kerja melalui bekal pengetahuan serta keterampilan tertentu maupun dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang untuk di kembangkan.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Tanjungpinang. Oleh karena itu, STIE Pembangunan Tanjungpinang sangat berupaya keras untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik sebagai upaya mewujudkan visi dan misinya

yang dalam menghasilkan lulusan sarjana yang berkualitas dan terus ditingkatkan. Perguruan tinggi ini menawarkan dua program studi yaitu akuntansi dan manajemen sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengalaman dibidang yang diminatinya masing-masing. Setiap program studi membekali mahasiswanya dengan pengetahuan umum terkait ilmu ekonomi dan paparan langsung dengan dunia kerja. Kampus telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung penyebaran pengetahuan yang berkelanjutan guna mempersiapkan mahasiswa memasuki pasar kerja.

Tabel 1. 1
Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2019	2020	2021
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,39	3,61	3,61
SMP	4,72	6,46	6,45
SMA umum	7,87	9,86	9,09
SMA Kejuruan	10,36	13,55	11,13
Diploma I/II/III	5,95	8,08	5,87
Universitas	5,64	7,35	5,98

Sumber : BPS (Badan Pusat Statistik) (2021)

Berdasarkan BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2021 angka pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan sebesar 42,13 persen. Terdiri dari (3,61 %) penduduk tidak pernah bersekolah yang mana jumlahnya sama dengan angka pengangguran pada tahun 2020. Angka pengangguran lulusan Sekolah

Menengah Pertama (SMP) pada tahun 2020 mengalami penurunan dari (6,46%) menjadi (6,45%). Tingkat pengangguran lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) juga mengalami penurunan dari (9,865%) menjadi (9,09%). Tingkat pengangguran lulusan SMK menurun dari (13,55) menjadi (11,13 %), dan tingkat pengangguran lulusan Diploma 1/II/III pada 2020 menurun dari (8,08%) menjadi (5,87%) pada tahun 2021. Tingkat pengangguran untuk lulusan Universitas menurun dari (7,35%) menjadi (5,98 %). Maka dari itu, akibat kurangnya penyerapan tenaga kerja dan kualifikasi pendidikan berdampak pada kasus bertambahnya pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan seperti data yang telah di uraikan di atas.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang tentunya sangat berupaya meningkatkan kualitas lulusannya agar siap terjun ke dunia kerja sesuai dengan visi dan misinya yang bertujuan menghasilkan sarjana yang berkualitas terbaik. Hal tersebut sangat di harapkan supaya mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang sebagai sumber daya manusia di bidang ekonomi dapat bersikap selayaknya pelaku ekonomi. Pengalaman yang di berikan yaitu seperti kegiatan baik magang ataupun program yang setiap kampus pasti memiliki yaitu Kuliah Kerja Nyata yang setiap tahunnya dilaksanakan bagi mahasiwa semester 7 sehingga mahasiswa dapat merasakan banyak pengalaman salah satunya pengalaman bekerja, dengan begitu mahasiswa dapat termotivasi dalam mempersiapkan dirinya untuk memahami kriteria-kriteria yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

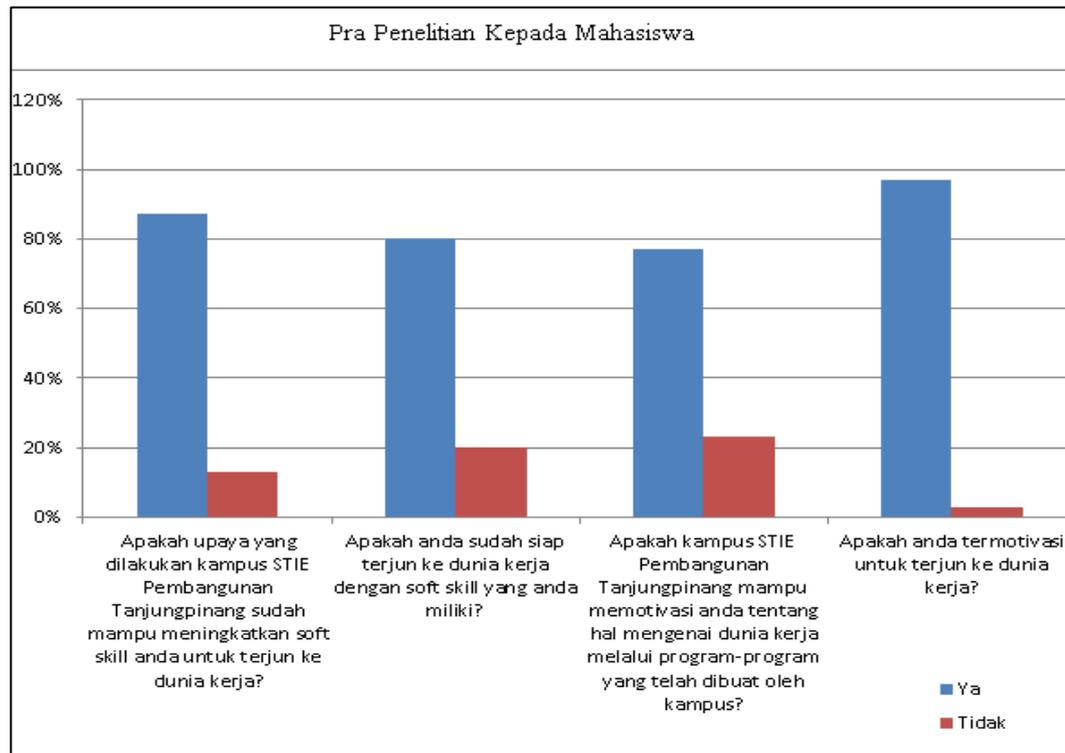
Tabel 1. 2
Jumlah Mahasiswa Status Aktif Program Studi S1-Akuntansi S1-Manajemen
STIE Pembangunan Tanjungpinang T.A 2021

NO.	Program Studi	Tahun Angkatan	Status	Jumlah
1.	S-1 Akuntansi	2021	Aktif	132
2.	S-1 Manajemen	2021	Aktif	284

Sumber : STIE Pembangunan Tanjungpinang (2021)

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang bahwa jumlah mahasiswa STIE yang masih aktif yang dimana pada prodi manajemen berjumlah 284 mahasiswa, pada prodi akuntansi berjumlah 132 mahasiswa dan berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan dengan mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. Peneliti melakukan survey pra-penelitian kepada beberapa mahasiswa/i STIE pembangunan Tanjungpinang melalui *Google Form* pada tanggal 20-27 mei 2022 tentang *soft skill* dan motivasi kerja dan kesiapan kerja pada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. Dari penelitian ini peneliti mendapatkan sebanyak 30 responden yang terdiri dari mahasiswa/i aktif dengan jurusan manajemen dan akuntansi.

Gambar 1. 1
Pra Penelitian Mahasiswa Status Aktif Program Studi S1-Akuntansi S1
Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang T.A 2021/2022



Sumber: *Survey* Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang (2022)

Berdasarkan gambar diatas mengenai pra-penelitian, peneliti memberikan 4 pertanyaan kepada mahasiswa sebagaimana untuk mempengaruhi penelitian ini. yang dimana beberapa persen mahasiswa menyatakan Ya dan Tidak dari 34 responden mahasiswa.

Tabel 1. 3
Pertanyaan Pra Penelitian Mahasiswa

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah upaya yang dilakukan kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang sudah mampu meningkatkan <i>soft skill</i> anda untuk terjun ke dunia kerja?	87%	13%
2.	Apakah anda sudah siap terjun ke dunia kerja dengan <i>soft skill</i> yang anda miliki?	80%	20%
3.	Apakah kampus STIE Pembangunan	77%	23%

	Tanjungpinang mampu memotivasi anda tentang hal mengenai dunia kerja melalui proram-program yang telah dibuat oleh kampus?		
4.	Apakah anda termotivasi untuk terjun ke dunia kerja?	97%	3%

Sumber: Pra Penelitian Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang (2022)

Dari hasil pra penelitian di atas, sebagian besar mahasiswa/i STIE Pembangunan Tanjungpinang merasa sudah memiliki *soft skill* serta termotivasi oleh setiap program yang telah dilakukan oleh kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang untuk meningkatkan *soft skill* mahasiswa/i nya dan siap untuk terjun ke dunia kerja meskipun mereka sama sekali belum memiliki pengalaman bekerja. Namun, masih ada sebagian kecil yang merasa belum siap karena masih ada yang belum termotivasi dan belum yakin dengan *soft skill* yang mereka miliki untuk siap terjun ke dunia kerja. Terlepas daripada hal tersebut, dengan adanya upaya-upaya yang di lakukan STIE Pembangunan Tanjungpinang seperti yang telah di uraikan di atas diharapkan mampu meningkatkan softskill dan memotivasi seluruh mahasiswa untuk dapat mempersiapkan diri mereka untuk terjun di dunia kerja yang mereka inginkan, meskipun fakta di lapangan menunjukkan bahwa mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang masih ada yang belum memiliki kesiapan kerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Soft skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stie Pembangunan Tanjungpinang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang ?
2. Bagaimana *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui bagaimana *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi memperluas ilmu pengetahuan pembaca serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas topik serupa khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang yang diteliti bagi peneliti sendiri, selain itu juga sebagai bahan penulisan proposal.

b. Bagi Masyarakat

Dapat di jadikan sebagai bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan masyarakat mengenai *soft skill* dan meningkatkan motivasi dalam kesiapan kerja.

c. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai keseriusan mahasiswa untuk mempersiapkan diri secara matang dalam mnghadapi dunia kerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan data di atas, penelitian ini ditujukan untuk mahasiswa STIE angkatan 2021 yang merupakan mahasiswa aktif dan bagi mahasiswa yang belum atau baru ingin memasuki dunia kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan hasil penelitian ini agar mudah dimengerti dan dipahami, maka dalam penyusunan hasil penelitian ini menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab kedua penulis menjelaskan beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ketiga penulis membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, definisi oprasional, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil pembahasan dengan menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian serta pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan juga disampaikan saran bagi pihak yang terkait berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Hanafi (2015), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap aktivitas untuk pencapaian tujuan organisasi yang terarah dengan memanfaatkan sumber daya di dalam organisasi.

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam melakukan proses merencanakan, menggerakkan, menyusun personalia, serta mengendalikan pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya dalam pencapaian tujuan yang terarah (Afandi, 2018).

Menurut Hasibuan (Susan, 2019), manajemen adalah ilmu dan seni melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini sering dianggap sebagai kombinasi ilmu pengetahuan, tip, dan profesi. Manajemen dianggap sebagai disiplin ilmu yang bertujuan untuk memahami alasan dan metode di balik orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, dengan tujuan untuk meningkatkan manfaat sistem kerja sama bagi kemanusiaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Afandi (2018), ada 5 fungsi manajemen yang utama, yaitu:

a. *Planning*

Perencanaan biasanya di sebut juga dengan *planning* adalah suatu tindakan untuk menetapkan visi organisasi serta penentuan secara spesifik aturan dalam program dan standar yang diperlukan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian terdiri dari :

1. Mengatur dan menetapkan sumber daya serta kegiatan yang dibutuhkan dalam mencapai visi organisasi.
2. Memberikan rancangan di dalam suatu organisasi yang dapat membawa hal tersebut menuju pada visi organisasi.
3. Memberikan tugas sesuai tanggungjawab tertentu.
4. Menetapkan wewenang perlu diberikan kepada individu dalam melakukan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau biasa disebut penataan pegawai merupakan kegiatan rekrutmen dalam pelatihan dan pengembangan serta menempatkan dan memberikan orientasi kepada karyawan di dalam lingkungan kerja yang memberikan keuntungan serta produktifitas.

d. *Leading*

Leading atau pengarahan merupakan kewajiban para pegawai melaksanakan apa yang diinginkannya.

e. *Controlling*

Controlling (pengawasan) merupakan kegiatan menemukan serta mempraktekkan cara dan alat sebagai penjamin bahwa rencana telah dilakukan sesuai ketetapan.

Sedangkan menurut Hanafi (2015) fungsi manajemen ada 5 fungsi utama, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Beberapa manfaat rencana adalah: 1) untuk memandu kegiatan di dalam organisasi, termasuk penggunaan sumber daya dan penggunaannya agar dapat mencapai tujuan organisasi; (2) untuk membangun konsistensi dalam aktivitas anggota organisasi agar sinkron menggunakan tujuan organisasi; dan (3) untuk memantau kemajuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing dan staffing*)

Organisasi didefinisikan sebagai suatu kegiatan mengkoordinasikan sumber daya, tugas, dan izin pada setiap anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

c. Pengarahan (*Leading*)

Selanjutnya adalah menentukan cara agar orang-orang dapat mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer perlu “membimbing” orang-orang tersebut. Lebih khususnya, pengarahan yang mencakup kegiatan pendampingan yang dapat mempengaruhi orang lain serta memotivasi orang untuk bekerja (insentif).

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu tindakan memeriksa aktivitas organisasi yang sesuai rencana atau tidak. Manajer di tuntut agar selalu memantau kemajuan organisasi. Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan: (1) memilih standart kinerja; (2) mengukur kinerja; (3) membandingkan kinerja dengan standar kinerja, (4) menentukan apakah terjadi penyimpangan pada standart kinerja yang ada.

e. Proses Manajemen dalam Praktik

Dalam praktiknya, aktivitas manajer yang reaktif, bereaksi pada kondisi atau peristiwa. Para manajer lebih berorientasi pada tindakan. Model proses manajemen yang dijelaskan sebelumnya tampak tidak sesuai dengan praktik manajemen.

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2016), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya isik yang dimiliki individu. SDM adalah sumber daya yang dapat menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2013). Tanpa adanya SDM, bahkan sumber daya lainnya tidak dapat bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam berfungsinya suatu organisasi. Mereka dapat dilatih, dipelihara, dan dilestarikan untuk masa depan organisasi dan bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan suatu organisasi.

Ketiadaan sumber daya manusia akan menyebabkan seluruh kegiatan dan rencana organisasi yang telah dipersiapkan tidak dapat dijalankan (Henri, 2018).

Tujuan secara sosial yaitu (a) bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan serta mengurangi pengaruh negatif dari tuntutan terhadap organisasi; (b) tujuan organisasional yaitu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk memberikan sumbangan terhadap aktifitas organisasi, dan mengakui pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan akan tetapi sebagai alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan; (c) tujuan fungsional yaitu memelihara agar kontribusi dan manajemen sumber daya manusia memberikan pelayanan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi; (d) tujuan pribadi yaitu membantu pegawai untuk mencapai tujuan pribadinya sejauh tujuan tersebut membantu kontribusinya terhadap organisasi (Murdiantari, 2016).

2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM)

Berbagai sumber menyatakan bahwa ada 5 fungsi utama dari sumber daya manusia. Kelima fungsi tersebut yaitu sebagai berikut: (Henri, 2018)

a. SDM sebagai tenaga kerja

SDM sebagai tenaga kerja adalah dimana fungsi manusia mampu menghasilkan barang atau jasa yang bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain yang membutuhkan.

b. SDM sebagai tenaga ahli

Setiap manusia pasti mampu mengembangkan kemampuan dan kelebihan yang mereka miliki sehingga dapat membawa mereka ke titik menjadi seorang ahli di bidang tertentu.

c. SDM sebagai pemimpin

Manusia yang memiliki kelebihan dari manusia lain pada umumnya akan menjadi seorang pemimpin karena mereka dianggap mampu dalam melakukan banyak hal yang belum tentu bisa dilakukan semua orang.

d. SDM sebagai tenaga usahawan

Manusia yang berperan dalam dunia produksi menunjukkan bahwa ia telah berusaha untuk menghasilkan sesuatu dari jerih payahnya, baik dengan tangannya sendiri maupun menggunakan alat, yang jelas dalam prosesnya terdapat campur tangannya.

e. SDM dalam pengembangan IPTEK

IPTEK adalah hasil dari pemikiran manusia yang bertujuan untuk memudahkan pekerjaan manusia yang berhubungan dengan teknologi.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Samsuni, 2017).

Menurut kasmir (2015), prosesnya melibatkan pengelolaan individu dengan merencanakan, merekrut, memilih, melatih, mengembangkan, memberi kompensasi, memastikan pertumbuhan karier, menjaga standar keselamatan dan kesehatan, membangun hubungan, dan mengakhiri hubungan kerja. Hal ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur suatu hubungan dan peranan SDM secara cepat dan mudah sehingga akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Afandi, 2018).

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo & Shaleh (2018), seperti manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - 3) Pengarahan (*Directing*)
 - 4) Pengendalian (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional
 - 1) Pengadaan tenaga kerja
 - 2) Pengembangan
 - 3) Kompensasi
 - 4) Pengintegrasian
 - 5) Pemeliharaan
 - 6) Pemutusan tenaga kerja

2.1.4 *Soft skill*

2.1.4.1 Pengertian *Soft skill*

Menurut Aji (2013) berpendapat bahwa: “*Soft skill* merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat yang lebih banyak, sukses yang lebih

besar, kebahagiaan yang lebih luas, tidak bernilai, kecuali jika di terapkan di dalam kehidupan sehari-hari”. Pendapat Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014) menyatakan bahwa: “*Soft skill* juga sering di sebut keterampilan lunak yang mana keterampilan ini digunakan dalam hubungan dan dalam bekerjasama dengan orang lain.” Menurut Elfindri yang dikutip oleh Amzar Yulianto (2015) mengemukakan bahwa : “*Soft skill* adalah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat. Dengan mempunyai *Soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”.

Menurut Manara (2014) *Soft skill* ialah kemampuan intrapersonal seperti kemampuan seseorang untuk memajemen diri dan kemampuan interpersonal seperti bagaimana cara seseorang berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* tentunya sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu seseorang menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. Menurut Elfindri dkk dalam Rizki Amalia (2013) *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat. Dengan mempunyai *Soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Soft skill adalah kemampuan yang dilakukan secara non teknis sehingga tidak berwujud dan tidak memiliki wujud fisik. Sebagaimana dikemukakan oleh Widyaningsih (2016), *Soft skill* tersebut dapat diidentifikasi sebagai personal skill dan interpersonal skill. Menurut (Rofifah, 2020), *Soft skill* mencakup kemampuan berhubungan dengan orang lain (interpersonal skill) dan kemampuan memotivasi diri sendiri (intrapersonal skill) guna meningkatkan keterampilan dan mencapai kinerja optimal di tempat kerja.

2.1.4.2 Penggolongan *Soft skill*

Menurut Putri (2014) mengemukakan bahwa pada dasarnya *Soft skill* terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Kualitas personal

1) Dapat bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan, tanggung jawab diyakini sebagai komponen karakter pribadi profesional yang memiliki peranan penting terhadap prestasi kerja.

2) Kepercayaan diri

Kepercayaan diri secara bahasa adalah percaya pada kapasitas kemampuan diri dan terlihat sebagai kepribadian yang menunjukkan positif. Salah satu ciri kepercayaan diri adalah adanya perasaan kuat atau merasa yakin akan kemampuannya.

3) Mampu bersosialisasi

Sosialisasi sebagai proses dimana seseorang internalisasikan normanorma kelompok tempat hidup sehingga berkembang menjadi satu pribadi yang unik. Sosialisasi juga merupakan proses dari seseorang dalam memperoleh kepercayaan sikap, nilai dan kebiasaan dalam kebudayaan.

4) Mampu mengatur diri sendiri (*self-management*)

Manajemen diri adalah suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau mengatur tingkah lakunya sendiri, strategi pertama dan utama dalam manajemen diri atau self management adalah berusaha mengetahui diri sendiri dari segala kelebihan dan kekurangan (kelemahan). Dengan mengenali diri sendiri, seorang individu dapat mengetahui apa yang sesungguhnya dibutuhkan dalam hidup ini.

5) Integritas/kejujuran

Menurut nilai-nilai Kemenkeu, integritas diartikan sebagai berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas adalah apa yang kita katakan, apa yang kita lakukan dan apa yang kita katakan kita lakukan. Seseorang dikatakan tidak memiliki integritas apabila tidak melakukan apa yang dikatakan. Salah satu aspek dari kejujuran adalah adanya konsistensi antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan.

b. *Interpersonal skill*

1) *Leadership* (kepemimpinan)

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain, baik seseorang atau sekelompok orang, agar berperilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Definisi ini menunjukkan : pertama, ada kegiatan mempengaruhi ialah usaha-usaha untuk membuat orang lain bertindak atau berperilaku. Dalam konteks ini ada orang yang mempengaruhi yang disebut pemimpin (*leader*), dan ada orang-orang lain (seseorang atau sekelompok) yang dipengaruhi yang disebut pengikut (*follower*). Kedua, ada sasaran yang ingin dicapai yang terdiri atas sasaran antara dan sasaran akhir. Sasaran antara ialah agar pengikut menampilkan perilaku tertentu member kontribusi sesuai dengan yang diinginkan dan dibutuhkan yang merupakan tujuan kepemimpinan (*leadership goals*) sebagai hasil (*outcome*) dan ketiga ada situasi, yaitu berhubungan dengan latar belakang pemimpin, pengikut dan lingkungannya yang terakhir ini sangat ditekankan oleh para teorisi situasional atau kontingensi.

2) Kemampuan bernegosiasi

Negosiasi atau perundingan adalah proses mencapai kepuasan bersama melalui diskusi dan tawar menawar. Seseorang berunding untuk menyelesaikan perselisihan, mengubah perjanjian atau syarat-syarat, atau menilai komoditi atau jasa, atau permasalahan yang lain. Perunding yang baik akan tahu bagaimana menanggulangi konflik.

Dengan kata lain bahwa negosiasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh dua pihak, atau kelompok atau lebih dengan cara berunding untuk mencapai persetujuan yang sesuai dengan karakteristik tertentu melalui beberapa tahapan yang saling bertentangan satu sama lain.

c. Mampu bekerja sama dalam tim

Secara teoritis, kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk menuju suatu visi dan misi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi. Dalam kerja sama tim, setiap anggota harus memperlihatkan kompetensi yang kuat untuk berkolaborasi dengan karakter, potensi, bakat, pengetahuan, dan motivasi dari masing-masing individu secara efektif. Kerja sama tim harus berlandaskan pada visi yang berfokus pada tujuan, semangat yang tinggi, sikap ingin tahu, rasa percaya diri yang tinggi. Sebuah kerja sama tim harus memiliki landasan moral dan etika yang kuat.

d. Mau berbagi ilmu dengan orang lain.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam

menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

- e. Dapat melayani klien atau pelanggan

Pelayanan pada dasarnya dapat dikatakan sebagai suatu tindakan dan perlakuan atau cara melayani orang lain untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Tingkat kepuasan konsumen atas suatu pelayanan dapat diukur dengan membandingkan antara harapan konsumen terhadap kualitas pelayanan yang diinginkannya dengan kenyataan yang diterimanya atau dirasakannya.

Soft skill yang perlu diasah dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu :

- 1) Keterampilan komunikasi lisan dan tulisan (*communication skill*).
Keterampilan bernegosiasi (*organizational skill*).
- 2) Kepemimpinan (*Leadership*).
- 3) Kemampuan berfikir kreatif dan logis (*logic and creative*).
- 4) Ketahanan menghadapi tekanan (*effort*).
- 5) Kerja sama tim dan interpersonal (*group skill*) dan etika kerja (*ethics*).

2.1.4.3 Indikator-Indikator *Soft skill*

Soft skill merupakan sebuah kemampuan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk individu, berkelompok maupun bermasyarakat yang menggambarkan seseorang berperilaku orang lain, teman kerja dan lingkungan yang baru. Sharma dalam Juwariah (2019) mengemukakan terdapat lima indikator untuk mengukur *Soft skill* antara lain :

- a. Kemampuan Komunikasi Bagian terpenting dari pekerjaan. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan penyampaian pesan, mengekspresikan ide pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami yang dimaksud dengan benar, secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Kerjasama Kemampuan Sekelompok karyawan yang bekerja secara bersamasama untuk mencapai tujuan yang sama
- c. Tanggung jawab Tanggung jawab merupakan sikap dimana seorang karyawan melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan kerja.
- d. Kejujuran Sikap melakukan sesuatu dengan sebenarnya baik didunia kerja maupun di kehidupan sehari-hari.
- e. Adaptasi Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan.

Indikator *Soft skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin

Molan (2014) sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri (Tanggung jawab).
- b. Kepercayaan diri.
- c. Mengatur diri sendiri dan menaati peraturan.
- d. Kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik
- e. Berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang mengacu pada dorongan. Oleh karena itu, motivasi diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong dan menjadi alasan seseorang secara sadar melakukan suatu tindakan atau kegiatan. Menurut Uno (2014) motivasi ada karena munculnya keinginan untuk mengikuti kegiatan, sehingga timbul dorongan yang menimbulkan keharusan untuk melakukan kegiatan tersebut. Selain itu, ada juga aspirasi, tujuan, lingkungan positif, aktivitas menarik serta harga diri, penghargaan, dan rasa hormat. Motivasi juga dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat kegiatan yang akan dilakukan. Motivasi seperti itu disebut Motivasi Intrinsik, akan tetapi ada juga motivasi yang bersumber dari orang lain dan disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik merupakan dorongan dari luar yang mengharuskan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau suatu kegiatan secara maksimal agar mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada mereka.

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu hal yang dapat menjadi penyebab, penyalurn dan pendukung manusia dalam berperilaku, agar antusias dalam mengerjakan suatu hal hingga dapat mencapai hasil yang optimal. Lalu Uno (2014) menerangkan lagi bahwa motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Intensitas motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja seseorang . Hal tersebut sangat diharapkan bahwa dengan adanya motivasi kerja mahasiswa yang

tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja mahasiswa di kemudian hari. Dan menurut Anoraga (2014) ia juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja atau menggerakkan individu untuk memasuki dunia kerja. Menurut Wiryani (2015) Motivasi untuk memasuki dunia kerja itu timbul karena terjadi dorongan yang dibarengi dengan keinginan dari dalam diri mahasiswa jadi bisa di sebut juga motivasi ini berasal dari dalam (intrinsik).

Beberapa ahli memberikan definisi tentang motivasi. Motivasi berasal dari kata latin, *Movere* yang berarti bergerak atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Keberadaan motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Halhal yang mempengaruhi motif disebut motivasi (Prihartanta, 2015). Pengertian lebih jauh mengenai motivasi disampaikan oleh Michael J. Jucius yang dikutip Widayat Prihartanta dengan mengatakan, bahwa motivasi merupakan kegiatan yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dengan demikian, motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Jucius melanjutkan, bahwa motivasi juga bisa diwujudkan dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau karena ingin mendapat kepuasan sesuai dengan perbuatannya itu (Prihartanta, 2015). Dalam setiap diri

manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Dalam teori ini, manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan keadaan dan pengalaman hidupnya masing-masing mengikuti sebuah hierarki. Adapun hierarki kebutuhan tersebut adalah pertama, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi psikologis dan biologis, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat. Jika diberikan pilihan, maka seseorang yang kekurangan makanan, keamanan, kasih sayang dan penghargaan, besar kemungkinan lebih banyak menuntut untuk terpenuhi kebutuhan makanan daripada yang lainnya. Oleh karena itu, tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ini merupakan motivasi terbesar dari seorang manusia (Susanto, 2018). Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Berdasarkan ketiga bentuk kebutuhan diatas, bentuk dorongan ini dapat dikategorikan sebagai nAch yaitu kebutuhan akan pencapaian atau prestasi (Narwoto, 2013). Menurut Zeynep dan Mert (2014), tahap keperluan motivasi Maslow dipenuhi melalui tiga jenis ganjaran; pertama, tahap yang paling teratas iaitu tahap pencapaian diri dipenuhi sepenuhnya melalui ganjaran yang bersifat intrinsik seperti penghormatan sosial, penghargaan, anugerah berprestij, pujian sosial dengan mendapat nama baik dan yang seumpamanya; kedua iaitu di peringkat memenuhi keperluan penghormatan diri,

ia diperoleh daripada ganjaran bersifat intrinsik dan ekstrinsik; ketiga, di peringkat keperluan sosial sehingga keperluan fisiologi, ia diperoleh melalui ganjaran bersifat ekstrinsik semata-mata.

Menurut Sutrisno (2013) mengatakan faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dari dalam dan faktor ekstern yang berasal dari luar. Motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih jalan dalam bertindak yang sesuai dengan perilaku tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015) ia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka punya keinginan untuk bekerja seperti halnya yang terdapat dalam dunia kerja seperti bekerja sama dalam tim, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk dapat mencapai suatu tujuan bagi mereka yang sudah memasuki dunia kerja.

2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan dan mengarahkan individu agar mau bekerja. Ada beberapa Tujuan Motivasi kerja menurut Malayu (2015) sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral
- b. Meningkatkan Produktivitas
- c. Meningkatkan kedisiplinan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan serta relasi yang baik
- e. Meningkatkan kreativitas
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydam dalam Kadarisma (2013) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal

a. Faktor Internal

1. **Kematangan Pribadi** Orang yang mempunyai sifat bawaan biasanya dapat mempengaruhi seseorang seperti sikap egois sehingga kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan hal ini sulit untuk dapat bekerja samadalam membangun motivasi kerja.
2. **Tingkat Pendidikan**, bagi mereka yang mempunyai pendidikan tinggi lebih bisa termotivasi dengan wawasan luas yang sudah diketahui dibandingkan dengan pendidikan yang lebih rendah, akan tetapi tidak menutup kemungkinan apabila tingkat pendidikannya tidak digunakan secara baik maka akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
3. **Keinginan dan harapan pribadi** seseorang menentukan seseorang mau bekerja keras seperti apabila yang diharapkan dapat diwujudkan.
4. **Kebutuhan yang berbanding seajar** dengan motivasi, sehingga semakin besar kebutuhan yang ingin dipenuhi maka semakin besar motivasi yang dimiliki untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

1. **Kondisi lingkungan kerja** yang meliputi; tempat kerja, fasilitas, hubungan kerja.

2. Status dan tanggung jawab yang merupakan suatu hal yang menjadi harapan dan diinginkan oleh setiap orang yang ingin bekerja untuk diberi tanggung jawab.

2.1.5.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019) ia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bagi seseorang agar mereka mau bekerja dan mampu bekerjasama, bekerja secara efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas sebagai penunjang yang akan di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas yang dapat mempermudah dalam penyelesaian tugas.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa aman ini yaitu meliputi; fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan yang didasarkan atas kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas pencapaian seseorang saat akan memasuki dunia kerja, contohnya kebutuhan akan status jabatan, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pihak yang bersangkutan dalam dunia kerja.

2.1.6 Kesiapan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Drever (Slameto, 2015) mengemukakan bahwa kesiapan (*readiness*) merupakan *preparedness to respond or react* yang dapat diartikan sebagai kesediaan untuk memberikan respon atau bereaksi. Kesediaan ini biasanya ditimbulkan dari dalam diri individu yang berhubungan dengan kematangan karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Menurut Slameto (2015) kesiapan yaitu kondisi menyeluruh individu yang membuatnya siap dalam memberi respon dan jawaban dengan cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari. Menurut Stevani (2015) ia mendefinisikan dalam bentuk singkatnya yaitu kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kehidupan fisik, mental dan pengalaman juga dengan adanya kemauan disertai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau suatu kegiatan.

Menurut Dr. Noviaty Kresna Darmasetiawan dkk. (2017), kesiapan kerja merupakan kemampuan, keterampilan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang yang mana sesuai dengan potensi-potensi yang dimiliki serta tuntutan yang berasal dari masyarakat dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang dapat diterapkan secara langsung. Menurut Sihotang dkk. (2019), ia memberi pengertian terkait kesiapan kerja yang merupakan kapasitas seseorang dalam berupaya meningkatkan kemampuan bekerjanya yang mencakup ilmu pengetahuan, keahlian, dan sikap seseorang. Jadi dapat diartikan bahwa seseorang dianggap siap bekerja jika ia mampu meningkatkan kemampuannya, seperti pengalaman yang telah di dapat pada saat berada di bangku perkuliahan atau dengan menggunakan pengetahuan lingkungan sekitar. Seseorang dengan sikap yang baik akan segera diterima di lingkungan kerja, sedangkan seseorang dengan sikap yang kurang baik akan sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja ataupun sulit diterima oleh orang lain bahkan dilingkungannya sendiri.

Menurut karya Merangin dkk. (2018), kesiapan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menerima dan menunjukkan perilaku tertentu terkait dengan perkembangan mental dan pengalaman pendidikannya. Pentingnya kesiapan kerja tentu tidak bisa disepelekan karena sangat penting untuk menghasilkan pekerja yang kompeten dan terampil. Untuk membina pekerja yang kuat dan berkualitas tinggi penting untuk membekali mereka dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai.

Setelah mempertimbangkan beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kesediaan berdasarkan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan potensinya dalam bidang pekerjaan tertentu.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mencakup tiga aspek, yaitu:

- a. Kondisi fisik, mental dan emosional.
- b. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan.
- c. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Menurut Stevani (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya:

- a. Faktor internal yaitu meliputi kematangan baik fisik maupun mental, tekanan, dorongan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan, ilmu pengetahuan dan motivasi.
- b. Faktor eksternal yaitu meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana, prasarana, sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman.

2.1.6.3 Indikator-Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja pada diri seseorang atau peserta didik dapat diukur melalui beberapa indikator. Indikator kesiapan kerja menurut Slameto (2015:113) mencakup setidaknya-tidaknya pada 3 aspek, yaitu :

- a. Kondisi fisik, mental dan emosional,

- b. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, dan
- c. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Selanjutnya, menurut Fitriyanto dalam Rosara dkk. (2018:5), indikator kesiapan kerja mengacu pada ciri-ciri kesiapan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif.

Peserta didik yang sudah dewasa pemikirannya akan memiliki pertimbangan yang logis dan objektif, dan tidak melihat dari satu sudut pandang saja, tetapi akan menghubungkannya dengan cara melihat dan membandingkan pengalaman dari orang lain.

- b. Mempunyai kemampuan untuk berkoordinasi atau bekerja sama dengan orang lain.

Kemampuan bekerja sama artinya untuk dapat berkoordinasi dengan orang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama.

- c. Mampu mengendalikan diri.

Mampu mengendalikan diri sangat dibutuhkan dalam dunia kerja agar pekerjaan dapat terlaksana dengan maksimal, dijalankan dengan ikhlas.

- d. Memiliki sikap kritis

Sikap yang kritis harus dimiliki setiap orang yang berada di dunia kerja, karena dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan ke depannya. Sikap kritis tersebut juga dapat memunculkan ide baru dan bersifat kreatif, selain itu juga membentuk kemampuan untuk menerima sebuah tanggung jawab masing-masing individu dalam pekerjaan.

- e. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan. Tanggung jawab itu akan timbul dari dalam diri peserta didik ketika telah melampaui kematangan fisik dan mental, disertai dengan kesadaran yang timbul dari peserta didik tersebut.

- f. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja industri.

- g. Mempunyai ambisi untuk maju dengan cara berusaha mengikuti kemajuan atau perkembangan bidang keahlian.

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.

2.1.7 Hubungan antara Variabel, *Soft skill*, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja

2.1.7.1 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, bertanggung jawab, santun dan keterampilan spiritual. *Soft skill* penting oleh kontribusinya

terhadap kesiapan kerja. Pekerja lulusan lembaga pendidikan yang tidak memiliki *soft skill* baik, umumnya tidak memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja. Hampir semua perusahaan lebih mendahulukan kemampuan *soft skill* pelamar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang didapat di perguruan tinggi berperan dalam membentuk kesiapan kerja lulusannya. Hamida (2013:144) mengemukakan bahwa : “*Soft skill* dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan *Soft skill* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja”. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, *Soft skill* penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

2.1.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

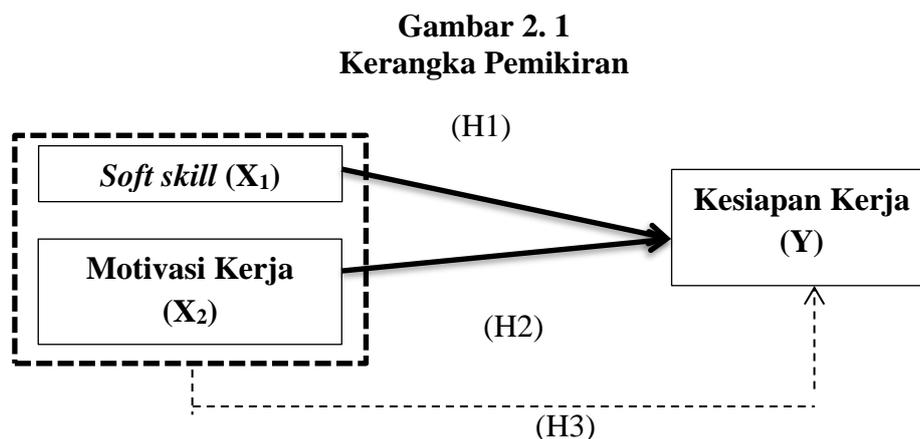
Selain praktik kerja lapangan, penguasaan *soft skill* dan informasi dunia kerja, kesiapan kerja mahasiswa juga perlu memperhatikan motivasi kerja. Penelitian dari Sirsa (2014) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang motivasi kerja terhadap kesiapan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Kusnaeni (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 62,3%. Lukitasari (2015) mengemukakan motivasi kerja berpengaruh sebesar 27,4% terhadap kesiapan kerja. Dan Damasanti (2014) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penentu terbesar kesiapan kerja yaitu sebesar 22,8%. Uno (2014) menerangkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal tersebut diharapkan dengan adanya motivasi kerja siswa yang tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja siswa. Anoraga (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja atau menggerakkan individu untuk memasuki dunia kerja. Motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya dorongan dan keinginan dari dalam diri peserta didik (Wiryani, 2015).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu hal yang sangat penting, motivasi adalah hal yang mendorong, menyebabkan dan mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan mencapai hasil yang optimal. Ketika seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, cenderung akan siap melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh yang mampu menciptakan kesiapan kerja yang tinggi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang ingin dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti gambar di bawah ini:



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2021)

Keterangan garis:

-----> : Pengaruh secara bersama-sama/simultan

————> : Pengaruh secara sendiri-sendiri/parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perkiraan yg ingin diuji validitasnya, atau jawaban sementara dari pertanyaan peneliti, dimana hipotesis yang memiliki satu variabel atau lebih disebut juga hipotesis kausal (Priyono, 2016). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang disampaikan diatas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Di duga terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang

H₂ : Di duga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada mahasiswi di STIE Pembangunan Tanjungpinang

H₃ : Di duga terdapat pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada mahasiswi di STIE Pembangunan Tanjungpinang

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

- 1) Penelitian yang dilakukan Novia dkk yang berjudul “Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya”. Para peneliti ingin mengetahui bagaimana keterampilan tertentu yang disebut *soft skill* mempengaruhi kesiapan mahasiswa untuk bekerja menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada mahasiswa S1 FBE UBAYA. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan analisis regresi liner sederhana. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 383 Mahasiswa FBE dari ketiga jurusan dan program, yakni Manajemen, Akuntansi dan Bisnis Internasional yang sedang menempuh studi pada tingkat akhir untuk tahun angkatan 2012. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional* atau *stratified* sampling, dimana sampel yang diambil sebanyak 196 mahasiswa dan data diambil menggunakan angket yang disebar. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan software SPSS 18.0 dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap

kesiapan kerja menghadapi MEA dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,870, t-hitung sebesar 12,837 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *soft skill* (X) terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi MEA. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446 atau 44,6% yang berarti bahwa variabel *soft skill* mampu memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kesiapan kerja menghadapi MEA (Y) sebesar 44,6%. Sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- 2) Niluh Nita Silfia melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Soft skills* Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Kebidanan Tingkat Akhirdi Poltekkes Kemenkes Palu”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh penerapan *Soft skills* terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Kebidanan Tingkat Akhir di Poltekkes Kemenkes Palu. Desain penelitian ini menggunakan metode *quasy experiment* dengan *one group pre-post test without control design* dengan Pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di kampus Jurusan Kebidanan Prodi DIII dan Prodi D IV Kebidanan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Palu pada 20 Agustus s/d 31 Oktober 2017. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa Kebidanan tingkat akhir berjumlah 122 mahasiswa. Cara pengambilan data menggunakan lembar kuesioner. Analisa data membandingkan hasil *pretest dan posttes*. Hasil penelitian diperoleh adanya perbedaan nilai rata-

rata sebelum penelitian 55,13 (5,01) dan setelah penelitian 79,38 (5,37). Pada persentase perubahan menunjukkan adanya peningkatan kesiapan kerja sebanyak 43,07% pada akhir penelitian. Hasil uji statistik didapatkan p value.

- 3) Penelitian yang dilakukan Murtaziqotul Khoiroh dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan *Soft skill*, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018 secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII jurusan pemasaran yang berjumlah 83 siswa. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau disebut dengan penelitian populasi. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja secara parsial masing-masing sebesar 8%, 22,2%, 6,2%, 5,9%, dan secara simultan sebesar 59,3%.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abur Mustikawanto dkk (2019) yang berjudul “*Effect of Competency, Work Motivation, Industrial Work Experience and Facilities on the Readiness of Work for Senior High School Graduates in Electro Expertise Programs*” atau “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kerja Industri Pengalaman dan Fasilitas Kesiapan Kerja Senior Lulusan SMA Program Keahlian Elektro”. Hasil penelitian ini adalah (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan SMK Program Keahlian Elektro termasuk tinggi kriteria, variabel ini mempengaruhi kesiapan kerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan SMK, variabel ini berpengaruh terhadap pekerjaan kesiapan, (3) pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja kesiapan lulusan SMK Program Keahlian Elektro termasuk tinggi kategori, variabel ini mempengaruhi kesiapan kerja, (4) pengalaman praktek kerja Industri v berpengaruh positif dan signifikan terhadap lulusan SMK Program Keahlian Elektro di kategori sedang, variabel ini mempengaruhi kesiapan kerja, (5) kompetensi, kerja motivasi, pengalaman magang dan fasilitas belajar secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan SMK Program Keahlian Elektro sangat tinggi Tinggi, keempat variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Estelle Taylor (2016) yang berjudul “*Investigating the Perception of Stakeholders on Soft skills Development of Students: Evidence from South Africa*” atau “Menyelidiki Persepsi Pemangku Kepentingan tentang Pengembangan *Soft skills* Siswa: Bukti dari Afrika Selatan”. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui persepsi dosen, industri, dan mahasiswa terhadap *soft* pengembangan keterampilan siswa dan mengidentifikasi *softskill* penting yang perlu dikembangkan. Makalah dimulai dengan pernyataan masalah yang menekankan pentingnya *soft skill* dan kemungkinan ketiadaan. Ini diikuti oleh tinjauan literatur, deskripsi metodologi diikuti penelitian ini, hasil, kesimpulan, dan referensi. Penelitian ini dilakukan di sebuah universitas di Afrika Selatan. Kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terbuka dibagikan kepada dosen, industri, dan mahasiswa masing-masing, dan analisis kualitatif dilakukan pada hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stakeholders merasa bahwa *soft skill* mahasiswa belum dikembangkan secara memadai, yaitu ada beberapa ketidakpastian tentang siapa yang harus bertanggung jawab untuk mengembangkan *soft skill*, dan bahwa pengembangan *soft skill* dipandang sebagai tugas yang sulit. Sebuah daftar dikompilasi dari *soft* yang paling penting keterampilan menurut sastra, dosen, industri, dan mahasiswa. Daftar ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut tentang *soft skill* mahasiswa IT. Rekomendasi dibuat untuk pengajaran dan pembelajaran dari *soft skill*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Abdullah (2015) mengatakan bahwa, penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik objektif. Metode kuantitatif sering juga mendapat istilah metode tradisional, karena penggunaan metode ini telah cukup lama, maka dari itu sudah menjadi tradisi dijadikan metode penelitian (Putra, 2018).

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menjadi focus dalam penelitian karena bentuk hubungan ini bersifat sebab akibat (kausal) dengan minimal terdapat dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh yang bersifat sebab akibat (kausal) pada masing-masing variabel yaitu *soft skill* (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kesiapan kerja (Y).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer ialah data real atau data terbaru yang diperoleh atau dikumpul menjadi satu oleh peneliti secara langsung (Pinton., 2020). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari hasil wawancara pra-penelitian dan kuesioner oleh mahasiswi STIE Pembangunan Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data dari berbagai sumber yang sebelumnya telah ada seperti buku, laporan, jurnal, dll yang telah berhasil diperoleh atau dikumpulkan (Siyoto dkk. (2015)). Data sekunder penelitian ini berasal dari data STIE Pembangunan Tanjungpinang, buku, dan jurnal terdahulu mengenai variabel dan objek yang akan diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Kumpulan pertanyaan maupun pernyataan yang ditujukan kepada responden merupakan pengumpulan data yang disebut kuesioner (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti membuat beberapa pertanyaan yang sinkron dengan variabel yg akan diteliti dan responden akan memilih jawaban berdasarkan skala yang dirasa tepat.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka menurut Surahman dkk. (2016), adalah kegiatan yang meliputi pencarian serta mengumpulkan sebuah penelitian dan bahan pencarian informasi untuk memuat teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yg akan dilaksanakan.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016), dokumentasi ialah salah satu langkah yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen maupun laporan perusahaan yang akan digunakan untuk mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi melalui data jumlah mahasiswa dari objek yang akan diteliti.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan total dari gejala ataupun satuan yg akan diteliti (Priyono, 2014). Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 132 orang mahasiswa dari prodi akuntansi dan 284 orang mahasiswa dari prodi manajemen.

Tabel 3. 1
Jumlah Mahasiswa Status Aktif Program Studi S1-Akuntansi S1-Manajemen
STIE Pembangunan Tanjungpinang T.A 2021/2022

NO.	Program Studi	Tahun Angkatan	Status	Jumlah
1.	S-1 Akuntansi	2021	Aktif	132
2.	S-1 Manajemen	2021	Aktif	284

Sumber : STIE Pembangunan Tanjungpinang (2021)

3.4.2 Sampel

Teknik *purposive random sampling* menjadi teknik sampel yang digunakan dengan menetapkan kriteria tertentu Sugiyono (Adhitama, 2014).

Adapun kriterianya adalah:

1. Sampel mahasiswa yang berkuliah di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

2. Berstatus sebagai mahasiswa aktif di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Menentukan jumlah responden dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kesalahan yang ditolerir (maximal sebesar 10%), dan peneliti menggunakan persen kesalahan sebanyak 5% dengan tingkat kebenarannya menjadi 95%.

Sampel dapat dihitung seperti berikut ini dengan didasarkan pada jumlah populasi dalam penelitian, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{416}{1 + 416 (0,05)^2} = \frac{416}{2,04} = 203,92 = 204 \text{ orang}$$

Maka, hasil perbandingan untuk masing-masing mahasiswa berdasarkan jurusan adalah seperti berikut ini:

Cara perhitungan sampel:

Jurusan Manajemen : $284 / 416 = 0,6826 \times 204 \text{ orang} = 139,25 = 139 \text{ orang}$

Jurusan Akuntansi : $132 / 416 = 0,3173 \times 204 \text{ orang} = 64,72 = 65 \text{ orang}$

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Mahasiswa jurusan manajemen	284	139
Mahasiswa jurusan akuntansi	132	65
Total	416	204

Sumber : Data olahan peneliti (2022)

3.4.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah definisi yang didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat diamati dan diterapkan oleh peneliti lain (Radjab, 2017). Dengan menetapkan definisi operasional, berarti peneliti telah menentukan jenis dan jumlah indicator yang akan diteliti, membatasi subjek penelitian, mengungkapkan pendapat, pengalaman atau pandangan peneliti (Siyoto dkk, 2015). Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu :

- a. Variabel Bebas (Independen) Variabel bebas adalah variabel yang memiliki factor bisa diukur, dimanipulasi, atau ditentukan oleh si peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diamati (Radjab, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Soft skill* (X1) dan Motivasi kerja (X2).
- b. Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau menjadi hasil dari variabel bebas (Radjab, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesiapan kerja (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
1)	<i>Soft skill</i>	<p><i>Soft skill</i> merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat yang lebih banyak, sukses yang lebih besar, kebahagiaan yang lebih luas, tidak bernilai, kecuali jika di terapkan di dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>(Aji, 2013)</p>	<p>1. Kesadaran diri (Tanggung jawab)</p> <p>2. Kepercayaan diri</p> <p>3. Mengatur diri sendiri dan menaati peraturan</p> <p>4. Kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik dengan orang lain</p> <p>5. Berbagi pengetahuan dengan orang lain.</p> <p>(Benyamin Molan, 2014)</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>	Skala Likert 1-5
2)	Motivasi kerja	<p>Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>Hafidzi dkk (2019 : 53)</p>	<p>1. Kebutuhan fisik</p> <p>2. Kebutuhan rasa aman</p> <p>3. Kebutuhan sosial</p> <p>4. Kebutuhan akan penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan</p> <p>Hafidzi dkk (2019 : 53)</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>	Skala Likert 1-5

3)	Kesiapan kerja	Kesiapan yaitu keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari. (Slameto, 2015)	1. Kondisi fisik, mental dan emosional, 2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan 3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari. (Slameto, 2015)	1,2 3,4 5,6	Skala Likert 1-5
----	----------------	--	--	---------------------------	------------------

Sumber: Data Sekunder (2022)

3.5 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian peneliti ini, menggunakan pengolahan data sesuai dengan yaitu dengan : (Radjab & Ja'man., 2017)

a. Mengedit Data (*Editing*)

Sebelum menangani data, kita perlu memperbaiki dan menjadikannya lebih baik. Data yang telah dikumpulkan kedalam bentuk buku catatan, atau daftar pertanyaan (*questionnaire*), atau tuntunan wawancara (*interview guide*) harus dibaca dengan seksama, apabila ditemukan

kesalahan atau pertanyaan, data perlu diedit untuk meningkatkan kualitas dan menghilangkan keraguan dalam data.

b. Mengkode Data (*Coding*)

Mengkode data yaitu berasal dari jawaban yg diberikan responden, artinya memberi skor atau angka pada tiap jawaban yg telah diberikan.

c. Mentabulasi Data (*Tabulation*)

Tabulasi data berarti menambahkan data ke dalam pengukuran. Inti dari tabulasi data saat menganalisis data adalah meng segmentasikan data agar lebih mudah mengukur jumlah kasus yang termasuk kategorinya.

d. Menganalisis Data (*Analysis*)

Data dianalisis sesudah dilakukan *editing*, *coding*, dan *tabulation*. Apa dimaksud dengan menganalisis data ialah menyusun barisan data dan menyusunnya agar masuk ke dalam suatu pola, kelompok, dan satuan deskripsi dasar, agar data tersebut dapat diucapkan atau mudah dipahami.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2016) adalah menggolongkan data menurut variabel dan jenis responden, mentabulasi data sesuai dengan variabel dari semua responden, memperlihatkan data setiap variabel yang akan diteliti, menggunakan perhitungan untuk mendapat jawaban rumusan masalah dan membuktikan hipotesis yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti memakai metode analisis data yang dilakukan dengan analisis *statistic* dan menggunakan bantuan *computer* atau laptop melalui *software* SPSS 26. Juga

penelitian ini, memakai Analisa data dngan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data seperti berikut:

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Rachbini (2020), uji validitas adalah analisis untuk memahami perkembangan alat dan mengukur konsep tertentu yang akan diukur. Validitas adalah pengukuran yang memperlihatkan tingkat kebenaran suatu penelitian (Arikunto, 2013). Dengan kata lain, kuesioner dikatakan valid apabila dapat menjawab sesuatu yang diukurnya (Natsir, 2017).

Untuk menguji pertanyaan pada kuesioner, yaitu dengan memakai koefisien korelasi *pearson product moment*. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standart validitas yang ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2015):

- a. Jika $\geq 0,30$, maka dapat dikatakan valid
- b. Jika $\leq 0,30$, maka dinyatakan tidak valid

Dalam menguji validitas butir pertanyaan dalam kuesiorer, diperlukan analisa dengan membuat korelasi antara skor subyek dan skor total menggunakan rumus *product moment*, yaitu : (Siyoto & Sodik, 2015)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Skor subyek

Y : Skor total

N : Banyaknya responden

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2013) mengatakan bahwa reliabilitas termasuk sesuatu yang sedikit dapat dipercaya untuk dipergunakan menjadi bahan untuk mengumpulkan data karena instrumennya sudah cukup baik. Uji reliabilitas digunakan secara serentak terhadap seluruh pertanyaan.

Keandalan pengukuran reliabilitas dengan memakai alfa *Cronbach* ialah koefisien keandalan yang memperlihatkan ukuran baik tidaknya butir dalam suatu himpunan secara positif dan berkorelasi satu dengan yang lainnya (Noor, 2014). Alfa *Cronbach* dapat dikatakan *reliable* apabila nilai alpha > 0.60 atau nilai alpha harus lebih dari 0.60 (Sujarweni, 2014). Rumus alfa *Cronbach* sebagai berikut : (Arikunto, 2013).

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

dimana rumus

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas atau sirkulasi normal menurut (Liliweri, 2019) adalah salah satu perputaran peluang variabel berkepanjangan. Salahsatu metode yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah pada normalitas adalah pengujian Kolmogorov-Smirnov, yang diperlukan untuk mengetahui apakah suatu sampel berawal dari populasi yang berdistribusi normal. Ghozali (Adhitama, 2014), probabilitas uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui dari nilai *asymp.sig*, jika *asymp.sig. (2-tailed) > 0,05* adalah berdistribusi normal, sebaliknya *asymmp.sig. (2-tailed) < 0,05* maka tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (Adhitama, 2014) uji multikolinearitas ini memiliki tujuan yaitu mengukur tingkat asosiasi pengaruh atau hubungan antara variabel bebas tersebut (model regresi) dengan cara melakukan uji model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan cara melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *factor* inlasi penyimpangan baku kuadrat dan *tolerance* lebih dari 0,1 (Putra, 2018). Menurut (Sugiyono, 2015), pengambilam keputusan dapat dengan: 1. Tidak terjadi multikolinearitas, jika $VIF < 10$ 2. Terjadi multikolinearitas, jika $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Noor (2014), uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui kesamaan varians dari pengukuran dalam model regresi dengan

memperlihatkan grafik plot antara nilai yang memprediksi variable terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (SRESID). Dasar analisis : (Sugiyono, 2015)

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang menyerupai pola tertentu dengan teratur (seperti gelombang) yang mula-mula melebar dan kemudian menyempit, berarti telah terjadi fenomena heteroskedastisitas.
- b. Dan apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik terdistribusi di bagian atas dan di bagian bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi yang heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diketahui dengan menggunakan teknik analisis data yaitu regresi berganda. Untuk itu diformulasikan model regresi berganda sebagai berikut : (Sugiyono, 2015)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kesiapan Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = *Soft skill*

X_2 = Motivasi kerja

E = standar error / faktor kesalahan

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menurut Liliwery (2019), adalah suatu uji dengan aturan yang didasarkan pada sampel dan teori peluang agar dapat menetapkan satu hipotesis merupakan pernyataan yang valid.

3.6.4.1 Uji t (Parsial)

Ghozali (Adhitama, 2014) menyatakan, uji t digunakan untuk menunjukkan model variabel dependen untuk membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual, dimana $\alpha = 0,05$. Beberapa tahap yang dilakukan pada uji t yaitu:

- a. Menentukan formula hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, dan $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya *soft skill* dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

$H_A : \beta_1 \neq 0$, dan $H_A : \beta_2 \neq 0$, artinya *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

- b. Melakukan penentuan tingkat signifikan (α)

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05.

- c. Melakukan perbandingan *probability value* dengan (α)

H_0 diterima dan H_A ditolak, jika *probability value* $> \alpha$

H_0 ditolak dan H_A diterima, jika *probability value* $< \alpha$

- d. Pengambilan Keputusan

H_0 diterima dan H_A ditolak artinya variabel X, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3.6.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dengan langkah sebagai berikut: (Putra, 2018)

- a. Menentukan formula hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya *soft skill*, dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan kesiapan kerja.

$H_A : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya *soft skill*, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan kesiapan kerja.

- b. Melakukan penentuan tingkat signifikan (α)

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05.

- c. Melakukan perbandingan *probability value* dengan (α)

H_0 diterima dan H_A ditolak, jika *probability value* $> \alpha$

H_0 ditolak dan H_A diterima, jika *probability value* $< \alpha$

- d. Pengambilan keputusan

H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar dalam mengukur kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Nilai *adjusted* R^2 yang kecil atau mendekati 0, berarti kemampuan dalam variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat

terbatas. Sebaliknya, apabila nilai *adjusted R*² semakin tinggi atau mendekati 1, maka semakin tinggi juga variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

3.7 Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal penelitian yang akan dilaksanakan :

Tabel 3. 4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022-2023						
		Agust-Sept	Okt	Nov-Des	Jan-Sept	Okt-Nov	Des	Jan
1.	Persiapan penelitian							
	Penyusunan dan Pengajuan							
	Pengajuan Proposal							
	Seminar Proposal							
2.	Pelaksanaan							
	Pengumpulan Data							
	Analisis Data							
3.	Penyusunan Laporan							
	Penyusunan Hasil Penelitian							
	Sidang Skripsi							

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). *Metodolgi Penelitian Kuantitatif*.
- Arikunto, Suharsini (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. PT Asdi Mahasatya. Jakarta
- Dan, B. (2016). Peran *Soft Skill* Dalam Memediasi Pengaruh Prestasi Dalam Konteks Ini , Tujuan Dari Seorang Menempuh Pendidikan Di Mahasiswa Dianggap Sebagai *Agen Of Social Change* Atau Agen Perubahan Yang Memiliki Mahasiswa Sederet Kewajiban Perguruan Tinggi Adalah Untuk . 154-167.
- Lucas, N. (2017). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika. 1496-1514.
- Majid, S. (2013). *Importance Of Soft Skills For Education And Career Success*. 1036-1042.
- Manajemen, P. (T.Thn.). Pengaruh *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel.
- Menghadapi, U. (T.Thn.). Pengembangan *Soft Skills* Dalam Kurikulum. 264-273.
- Motivasi, P. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) *Employee Performance* At PT . Sinarmas Medan.
- Nuraina, E. (2020). Kesiapan Kerja Dengan *Soft Skill*.
- Pengembangan, P. (2017). Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. 9-15.
- Pustaka, K. (T.Thn.). Bab Ii Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis 2.1. 21-61.
- Rokhayati1, A. (2017). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa. 1-19.
- Silfia, N. N. (2018). Pengaruh Penerapan *Soft Skills* Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Kebidanan Tingkat Akhir Di Poltekkes Kemenkes Palu. *Jurnal Kesehatan, Kebidanan, Dan Keperawatan*, 21-30.
- Silfia, N. N. (2018). Pengaruh Penerapan *Soft Skills* Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Kebidanan Tingkat Akhir Di Poltekkes Kemenkes Palu. *Viva Medika: Jurnal Kesehatan, Kebidanan, Dan Keperawatan*, 21-30.
- Siyoto, Sandu.; Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.*

Skill, P. S. (2018). *Economic Education Analysis Journal.* 1010-1024.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan. Alfabeta.*

Surahman; M, Rachmat; S, S. (2016). *Metodologi Penelitian.*

Taylor, E. (T.Thn.). *Interdisciplinary Journal Of E-Skills And Lifelong Learning Investigating The Perception Of Stakeholders On So ... Investigating The Perception Of Stakeholders On Evidence From South Africa.*

Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen SDM Untuk Mahasiswa.*

CURRICULUM VITAE



Nama : Suniyarti
Tempat / Tanggal Lahir : Kijang / 27 Juni 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 081378311431
Email : suniyarti68@gmail.com
Alamat : Jl.Navigasi Km:24 Kp.Budi Mulya RT003/RW004

Nama Orang Tua

a. Ayah : Ahmad
b. Ibu : Susanti

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 010 Bintang Timur
b. SMP : SMPN 1 Bintang Timur
c. SMA : SMAN 1 Bintang Timur
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang