

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ANGKATAN 2019 UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA BEKASI

Yunni Fajriyati¹, Zeinyta Azra Haroen², Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: yunnifajriyati@gmail.com¹, zeinyta.azra@dsn.ubharajaya.ac.id², rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article History

Received : 20-10-2023

Revised : 30-10-2023

Accepted : 05-11-2023

Kata Kunci: Kesiapan Kerja; Motivasi; *Soft Skill*

Keywords: Motivation; *Soft Skills*; *Work Readiness*

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu *Soft Skill* dan Motivasi, variabel terikat Kesiapan Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis kelas regular pagi angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan sampel 155 responden. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel *Soft Skill* dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Variabel Kesiapan Kerja dengan nilai (*f*-hitung) sebesar $103,278 > 3,06$ (*f*-tabel) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian uji determinasi (*R*²) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel *Soft Skill* (*X*₁) dan Motivasi (*X*₂) terhadap Kesiapan Kerja (*Y*) sebesar 57.6%.

ABSTRACT

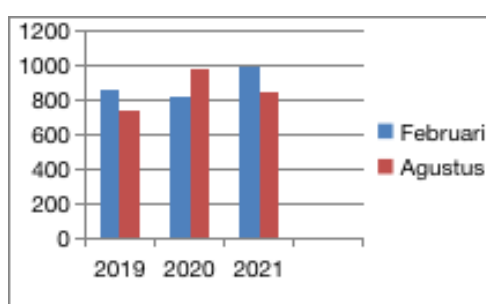
*The research conducted aims to determine simultaneously and partially the independent variables, soft skills and Motivation, the dependent variable Work Readiness. The method used in this research is quantitative method, where in this study using Purposive Sampling. The population in this study were students of the Faculty of Economics and Business regular morning class of 2019, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya with a sample of 155 respondents. Based on the results of the study, the soft skill and Motivation Variables simultaneously have a positive effect on the Work Readiness Variable with a value (f-count) of $103.278 > 3.06$ (f-table) with a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the determination test (*R*²) resulted that the correlation between the two variables soft skills (*X*₁) and Motivation (*X*₂) on Work Readiness (*Y*) was 57.6%.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat terus mempertahankan daya saingnya, sumber

daya yang ada dituntut untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai kompetensinya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang berkompeten dan kompetitif dalam dunia kerja. Dalam situasi ini, para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Kenyataannya krisis produktivitas manusia masih saja terjadi sampai saat ini. Seperti halnya di Indonesia tingginya angkatan kerja dan rendahnya mutu pencari kerja serta sulitnya penyaluran karena terbatasnya lapangan kerja sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia. Dalam situasi ini para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2019-2021 adalah :



Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka

Sumber: bps.go.id Yang Telah Diolah

Dilihat dari data diatas, pengangguran terbuka universitas hampir setiap tahunnya mengalami kenaikan. Adapun penyebab dari banyaknya lulusan sarjana di Indonesia yang menganggur selain dari lemahnya ilmu kompetensi yang dimiliki juga salah satunya adalah kurangnya kesiapan *skill* mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Hal ini juga terjadi di Universitas Bhayangkara Jakarta raya yang kurang persiapan kerja yang terjadi karena faktor komunikasi, kurangnya motivasi dan *softskill*.

Menurut (Widhiarso, 2019:1) dalam Hulu (2020) *soft skill* adalah seperangkat keterampilan yang memengaruhi cara kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* termasuk komunikasi yang efektif, pemikiran kreatif dan kritis, membangun tim dan keterampilan lain yang terkait dengan keterampilan kepribadian individu. Sedangkan menurut (Klaus, 2007 : 174) dalam Genita (2022) *Soft skill* ialah istilah sosiologis untuk *Emotional Intelligence Quotient* (EQ) seseorang, serta dapat mengetahui kemampuan seseorang untuk bekerjasama, memecahkan masalah bahkan memotivasi atau memberikan sebuah solusi dengan orang lain didalam sebuah bidang pekerjaan.

Tabel 1. Data Lulusan Tahun 2020 – 2021

No	Fakultas/Prodi	Tahun Lulus	Jumlah Lulusan	Yang Telah Bekerja	Berwirausaha
1.	Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen	2020	259	53	5
2.		2021	288	86	13
Jumlah			547	139	18

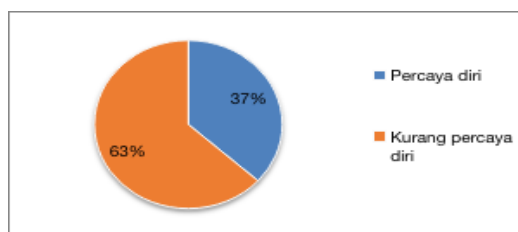
Berdasarkan data lulusan Tahun 2020 – 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang telah bekerja sebagai berikut:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang telah bekerja sebagai berikut Berdasarkan tabel diatas, data lulusan alumni fakultas ekonomi dan bisnis prodi manajemen pada tahun 2020 sebanyak 259 jumlah mahasiswa yang lulus diantaranya 53 orang yang telah bekerja dan 5 orang yang berwirausaha, sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 288 mahasiswa yang lulus diantaranya 86 orang yang telah bekerja dan 13 orang yang berwirausaha. Lulusan tahun 2020 hanya 114 dan lulusan tahun 2021 hanya 144 yang merespon dari laporan *tracer study* dan sisanya masih banyak yang tidak merespon.

Sebagian mahasiswa beralasan belum menguasai materi, ini salah satu yang menyebabkan mereka kurang percaya diri untuk berkomunikasi didepan umum. Beberapa mahasiswa beralasan ketika mereka berkomunikasi didepan umum mereka merasa gugup dan tidak mempunyai keahlian untuk berkomunikasi didepan banyak orang. Hanya 11 orang responden yang percaya diri berkomunikasi didepan kelas.

Mahasiswa yang telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan lebih baik jika mereka juga memiliki sikap sosial yang baik. Dengan memiliki Keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, dan keterampilan mental mendukung seseorang untuk bersaing di era globalisasi ini. Khoiroh & Prajanti (2019) mengatakan bahwa kesuksesan seseorang dalam pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh ilmu pengetahuannya saja.

Terdapat hasil pra-survey kemampuan berkomunikasi kepada 30 responden pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen kelas regular pagi Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi sebagai berikut :

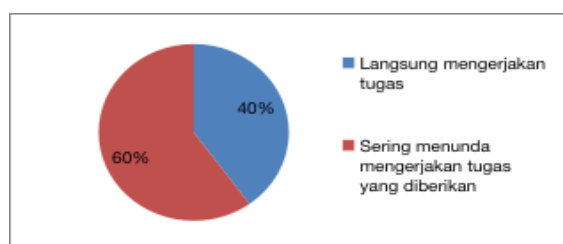
**Gambar 2.** Kemampuan Berkomunikasi

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pra-survei di atas, sebanyak 19 orang (63%) responden menyatakan kurang percaya diri ketika presentasi didepan kelas. Sebagian mahasiswa beralasan belum menguasai materi, ini salah satu yang menyebabkan mereka kurang percaya diri untuk berkomunikasi didepan umum. Beberapa mahasiswa beralasan ketika mereka berkomunikasi didepan umum mereka merasa gugup dan tidak mempunyai keahlian untuk berkomunikasi didepan banyak orang. Hanya 11 orang (37%) responden yang percaya diri berkomunikasi didepan kelas. Penguasaan *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut, diperlukan motivasi untuk dapat masuk dalam dunia kerja.

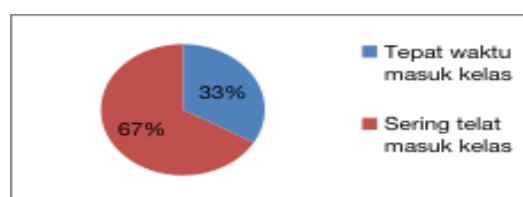
Menurut Hasibuan (2014 :132) dalam Sembiring et al., (2021) motivasi yang diartikan sebagai dorongan atau gerak, merupakan keinginan (*wants*) dan penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Selanjutnya, menurut Wijayaningsih (2022) motivasi berasal dari kata “motif”, yang dapat diartikan sebagai “*By a motive we mean something that incites the organism to action or that sustains and gives direction once the organism has been aroused*” Jadi motivasi merupakan dorongan organisme yang dapat menimbulkan suatu tindakan atau mengarahkan kepada tindakan tertentu.

Terdapat hasil pra-survey manajemen waktu dan minat mahasiswa untuk mengerjakan tugas yang diberikan dosen sebagai berikut:



Gambar 3. Minat Mahasiswa Mengerjakan Tugas yang Diberikan Dosen

Sumber: Data diolah 2023



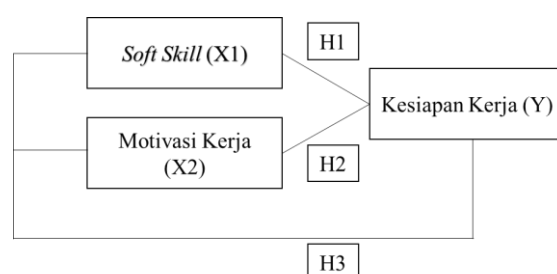
Gambar 4. Manajemen Waktu pada Mahasiswa

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pra-survey, sebanyak 20 mahasiswa responden menyatakan sering terlambat masuk kelas. Beberapa mahasiswa beralasan ketika berangkat menuju kampus kena macet dan beberapa mahasiswa beralasan karena bangun kesiangan. Sebanyak 10 mahasiswa responden menyatakan tidak telat masuk kelas. Uno dalam Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Kombinasi antara

soft skill dan motivasi dapat membantu mahasiswa untuk siap menghadapi dunia kerja dengan baik. *soft skill* dapat membantu untuk menjadi karyawan yang sukses dan efektif, sedangkan motivasi dapat membantu mereka untuk tetap fokus dan bersemangat untuk mencapai tujuan mereka dalam karir. *Soft skill* yang baik membantu mahasiswa membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, membuat keputusan yang tepat, serta berkomunikasi dengan efektif dalam lingkungan kerja.

Fenomena serta permasalahan yang terjadi sebagian besar mahasiswa yang kurang memiliki kesiapan kerja merasa kemampuan komunikasinya kurang baik, padahal kehidupan kerja seringkali membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik di tempat kerja. Sebagian besar alasan mahasiswa tersebut dapat diatasi jika mahasiswa dapat melatih *soft skill* dan juga memiliki motivasi untuk mempersiapkan diri dengan sungguh-sungguh sebelum memasuki dunia kerja. Maka untuk menjawab fenomena tersebut, dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 5. Kerangka konseptual

Sumber: Data diolah 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang diperoleh dengan menggunakan statistik atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya.

Menurut Sujarweni (2018) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan darinya ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya meliputi seluruh karyawan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi Manajemen kelas regular pagi Angkatan 2019 sebanyak 252 mahasiswa.

Menurut Astria (2018), berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian diambil menggunakan *random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dan menggunakan rumus *slovin*.

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

Menurut Astria (2018) rumus *slovin* merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar dan sudah diketahui. Dari jumlah populasi yang ada, dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 5% maka dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh jumlah sampel sebesar 252 atau 155 responden. Pengambilan jumlah sampel 155 dikarenakan untuk mengantisipasi responden yang tidak mengembalikan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan program SPSS.

Jenis dan Sumber Data Dalam penelitian ini menggunakan jenis sumber data primer. Data primer adalah sumber data yang mengumpulkan sendiri langsung kepada pengumpul data ditempat penelitian yang dilakukan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan yang mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini umumnya mendukung kelompok variabel tertentu. Setiap butir pertanyaan diuji validitasnya, dan hasil *r* hitung dibandingkan dengan *r* tabel menggunakan $df=n-2$ dengan tingkat signifikansi 5%. Jika *r* hitung > *r* tabel, maka validitas terpenuhi.

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *df* (*degree of freedom*) = *n* (jumlah responden) - 2, dan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Sehingga, $df = 155-2 = 153$, dan nilai *r* tabel yang didapatkan adalah 0,1577. Untuk menyimpulkan bahwa kuesioner valid, nilai *r* hitung harus lebih besar dari nilai *r* tabel.

Tabel 2. Uji Validitas

<i>Soft Skill (X1)</i>			
No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,635	0,1577	Valid
Pertanyaan 2	0,528	0,1577	Valid
Pertanyaan 3	0,610	0,1577	Valid
Pertanyaan 4	0,657	0,1577	Valid
Pertanyaan 5	0,543	0,1577	Valid
Pertanyaan 6	0,490	0,1577	Valid
Pertanyaan 7	0,686	0,1577	Valid
Pertanyaan 8	0,685	0,1577	Valid
<i>Motivasi (X2)</i>			
Pertanyaan 1	0,520	0,1577	Valid

Pertanyaan 2	0,510	0,1577	Valid
Pertanyaan 3	0,615	0,1577	Valid
Pertanyaan 4	0,685	0,1577	Valid
Pertanyaan 5	0,518	0,1577	Valid
Pertanyaan 6	0,628	0,1577	Valid
Pertanyaan 7	0,643	0,1577	Valid
Pertanyaan 8	0,621	0,1577	Valid
Pertanyaan 9	0,570	0,1577	Valid
Kesiapan Kerja (Y)			
Pertanyaan 2	0,510	0,1577	Valid
Pertanyaan 3	0,615	0,1577	Valid
Pertanyaan 1	0,502	0,1577	Valid
Pertanyaan 2	0,624	0,1577	Valid
Pertanyaan 3	0,650	0,1577	Valid
Pertanyaan 4	0,644	0,1577	Valid
Pertanyaan 5	0,689	0,1577	Valid
Pertanyaan 6	0,605	0,1577	Valid
Pertanyaan 7	0,594	0,1577	Valid
Pertanyaan 8	0,625	0,1577	Valid
Pertanyaan 9	0,603	0,1577	Valid
Pertanyaan 10	0,738	0,1577	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing -masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1577, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbaech	Kriteria	Keterangan
1	<i>Soft Skill</i> (X1)	0,757	0,60	Reliabel
2	Uji Validitas Motivasi (X2)	0,759	0,60	Reliabel
3	Kesiapan Kerja (Y)	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbaech* sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46516697
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,033
	Negative	-,044
Test Statistic		,044
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variable Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Soft Skill</i>	0,795	1,258	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	0,795	1,258	Tidak ada multikolinieritas

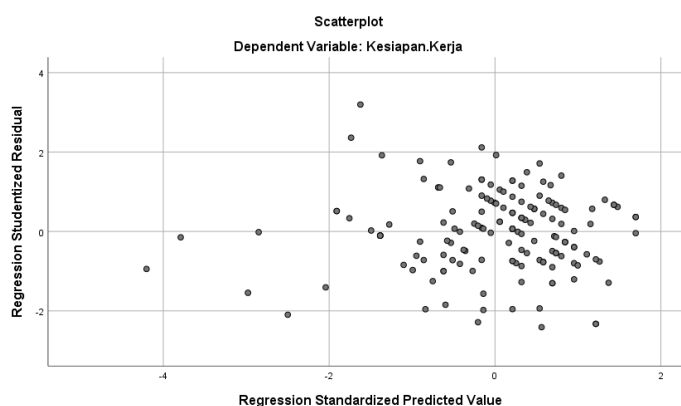
Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada *Soft Skill* (X1) dan Motivasi (X2) sebesar $0,795 > 0,1$ dan nilai VIF (*Variance*

Inflation Factor) sebesar $1,258 < 10$, Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membntuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memperbaiki Kesiapan Kerja berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *Soft Skill* dan Motivasi.



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 26

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,845	2,945		1,645	,102		
	Soft.Skill	,754	,073	,609	10,286	,000	,795	1,258
	Motivasi	,313	,073	,254	4,291	,000	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kesiapan.Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,845 + 0,754 X_1 + 0,313 X_2$$

Model persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

Konstanta = 4,845

Memiliki arti bahwa jika variabel soft skill dan motivasi diasumsikan tidak ada, maka kesiapan kerja memiliki nilai sebesar 4,845

Koefisien Soft Skill (X1)

Nilai koefisien soft skill sebesar 0,754 memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 unit nilai soft skill, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,754 unit dan faktor lain tetap.

Koefisien Motivasi (X2)

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,313. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 unit nilai motivasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,313 unit.

Uji Hipotesis**Uji T****Tabel 7. Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,845	2,945		1,645	,102		
	Soft.Skill	,754	,073	,609	10,286	,000	,795	1,258
	Motivasi	,313	,073	,254	4,291	,000	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kesiapan.Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari hasil tabel 4.13 diatas dapat diketahui untuk variabel *Soft Skill* (X1) diperoleh nilai t-hitung $10,286 > 1,65487$ (t tabel) dengan sig.0,000 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial *soft skill* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) Kemudian untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh t-hitung sebesar $4,291 > 1,65487$ (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0.05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 8.** Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,845	2,945		1,645	,102		
	Soft.Skill	,754	,073	,609	10,286	,000	,795	1,258
	Motivasi	,313	,073	,254	4,291	,000	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kesiapan.Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 8 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,576 atau 57,6%. Hal ini berarti bahwa kenaikan Kesiapan kerja dapat dikontribusi oleh faktor *Soft skill* dan Motivasi sebesar 57,6% Sedangkan sisanya 42,4% di kontribusikan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Soft Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable *Soft Skill* diperoleh t-hitung = 10,268 dan t tabel 1,65487 t hitung 10,268 > t tabel 1,65487 dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan antara Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariasepta (2022) dari Uji T dapat dijelaskan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Islam Riau di Era Revolusi Industri 4.0.

Selanjutnya hasil penelitian yang didukung oleh Hulu (2020) hasil dari pengujian secara simultan (Uji F) bahwa Kreativitas Belajar dan *Soft Skill* mahasiswa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa program studi Pendidikan Bisnis 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

Sedangkan hasil penelitian yang didukung oleh Miyono et al., (2019) *Soft skill* pendidik dan efikasi diri secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap stress akademik siswa MAN Tengaran Kabupaten Semarang sebesar 56.7%, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,020 + 0,340X_1 + 0,483X_2$.

Selain itu, hasil penelitian yang didukung oleh Suci Lestari (2021) hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti hasil uji parsial masing masing variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat dengan instrumen masing masing item variabel dinyatakan valid dan handal. Hasil uji anova menunjukkan seluruh variabel bebas secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel bebas pada PT Astra International Tbk-Honda cabang Pangkajene Sidrap.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Yang berarti *soft skill* perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa bahwa semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Motivasi diperoleh t -hitung = 4,291 dan t tabel 1,65487 t hitung 4,291 > t tabel 1,65487 dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa et al., (2022) dari Uji T dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja siswa di smk yasemi karangrayung.

Selanjutnya, hasil penelitian yang didukung oleh Siahaan & Bahri (2019) Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh F hitung sebesar 63,915 dan lebih besar dari F tabel 2,69 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Selain itu, hasil penelitian yang didukung oleh Chotimah & Nanik (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara praktek kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

Sedangkan hasil penelitian yang didukung oleh Agustian (2019) Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota Makassar.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Yang berarti motivasi untuk bekerja yang tinggi, akan mendorong

mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi memadai.

Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja

Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.14, diperoleh nilai F hitung 103,278 dengan signifikansi senilai 0,000 dan F tabel senilai 3,06. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Soft Skill (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kesiapan Kerja(Y).

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2021) dari uji F dapat dijelaskan bahwa *soft skill* dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

Sedangkan hasil penelitian yang didukung oleh Rosara et al., (2018) Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan pembahasan analisis data, Pengalaman praktik kerja industri dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. Kemudian menurut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,576 Hal ini berarti 57.6% Kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *soft skill* dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 42,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dikarenakan kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh soft skills dan motivasi, akan tetapi dipengaruhi juga oleh pengalaman magang, minat, orientasi, taraf intelegensi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi masih kurang pada variabel *Soft skill*, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi *soft skill* yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi motivasi.

Saran

Dengan adanya pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja maka diharapkan bagi mahasiswa untuk lebih meningkatkan kemampuan diri dalam hal *soft skill* karena dalam dunia kerja *soft skill* menjadi hal yang sangat perlu dimiliki oleh calon angkatan kerja baik sebelum terjun ke dunia kerja maupun usaha. Begitupun dengan motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Ariasepta, R. (2022). *Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Chotimah, K., & Nanik, S. (2017). *Economic Education Analysis Journal, 'Economic education analysis journal*. 9(2), 391–404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Efendi, D. A. D. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah. *Skripsi UIN Sumatra Utara*, 118.
- Genita. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FBE UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1010–1024. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336>
- Miyono, N., Muhdi, M., Nyoman, N. A., & Wuryani, T. (2019). Pengaruh Soft Skill Pendidik Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Akademik Siswa Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Semarang. *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.18784/smart.v5i1.746>
- Rosara, D. B., Harini, & Nugroho, J. . (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 1–14.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Suci Lestari, 2021. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Kayawan Pada Pt. Astra International . Tbk-Honda Cabang Pangkajene, Sidrap. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Ulfa, M., Studi, P., Akuntansi, P., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2022). *Pengaruh minat dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa di smk yasemi karangrayung*.
- Wijayaningsih, R. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Sebagai Sebuah Sistem Dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi*.