



**PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI, PENGEMBANGAN
KETERAMPILAN KERJA DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN
KERJA MAHASISWA DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA**
(Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019)

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Stara 1
Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :
Nadia Apriliana
NPM. 18810031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang.

Nama : Nadia Apriliana

NPM : 18810031

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019)

Pembimbing I



Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si

NIP. 197608232005012001

Semarang,

Pembimbing II



Rita Meiriyanti, S.E., MM

NPP. 218601571

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH PENGUASAN TEKNOLOGI, PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KERJA DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019)"

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang :

Pada hari : Jumat

Tanggal : 30 September 2022

Dewan penguji

Penguji I

Penguji II

Penguji III





Ika Indriasari.,SE.,Akt.,MSi
NIP.197608232005012001

Rita Meiriyanti, S.E., MM
NPP. 218601571

Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd.
NIP. 196011211987031001

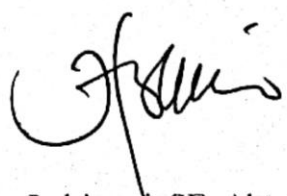
Mengetahui,

Dekan



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti.,MP
NPP.146501457

Kaprodi



Ika Indriasari.,SE.,Akt.,MSi
NIP.197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“I feel like the possibility of all those possibilities being possible is just another possibility happen.” (NCT’s, Mark Lee)

“I will no longer go full throttle. Instead, I will walk slowly enjoying every step of the journey. At my own pace, following my own rhythms.” (NCT’s, Mark Lee)

“Selalu bersyukur dan berterima kasih merupakan kunci kebahagiaan.” (Nadia Apriliana)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang
2. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Teruntuk kedua orang tua saya yaitu Bapak Sulaeman dan Ibu Suminah yang selalu mendo’akan setiap waktu dan mendukung dalam kegiatan apapun
4. Teruntuk kedua kakak saya tercinta yaitu Lia Ayuning Tyas dan Rio Arman Saputra yang selalu memberikan semangat walaupun kadang berkelahi juga
5. Teruntuk sahabat saya yaitu Arzieno Voznesenskiy Kasai Lee yang selalu mendukung dan menemani saya
6. Teruntuk teman-teman dekat saya yaitu Cholidatu Efafa, Eny Setyorini dan Fatimah

Nurul Aini yang sudah menemani dan membantu saya ketika kesulitan

7. Teruntuk sahabat saya sejak kecil yaitu Senya Palupi yang sudah menemani dan mendengar keluh kesah saya
8. Teruntuk seseorang yang saya sayangi yaitu Dimas Juli Pratomo yang sudah memberikan semangat dan menemani saya
9. Teruntuk teman-teman saya di Alphard88 yang telah menemani dan memberikan saya semangat

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nadia Apriliana

NPM : 18810131

Fakultas : FEB/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang,

Yang membuat pernyataan



Nadia Apriliana

NPM. 18810131

ABSTRAK

Era Globalisasi yang sudah semakin meningkat dan memiliki daya saing yang kuat antar perusahaan mendorong setiap universitas untuk meningkatkan kualitas dan kesiapan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja. Menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, Universitas PGRI Semarang berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan lulusan yang profesional, kompeten dan berdaya saing tinggi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas PGRI Semarang berupaya untuk menghasilkan mahasiswa yang siap kerja, kreatif, inovatif dan memiliki jiwa wirausaha yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam dunia kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019 yang berjumlah 428 mahasiswa dan telah didapatkan sampel penelitian sebanyak 208 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan menggunakan alat bantu untuk mengolah data yaitu *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 25 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t (parsial), didapatkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,952 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} 0,978 < t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,329 > 0,05$. Besar pengaruh penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang adalah sebesar 0,596 atau 59,6%. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk mahasiswa dalam melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

Kata kunci : Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja, *Soft Skill*, Kesiapan Kerja

ABSTRACT

The era of globalization which is increasing and has strong competitiveness between companies encourages every university to improve the quality and readiness of students to enter the world of work. Facing increasingly fierce job competition, Universitas PGRI Semarang is trying its best to create graduates who are professional, competent and highly competitive. The Management Study Program of the Faculty of Economics and Business at PGRI University Semarang seeks to produce students who are ready to work, creative, innovative and have a high entrepreneurial spirit. Based on this, this study aims to examine and analyze the effect of mastery of technology, development of work skills and soft skills on student work readiness in the world of work. The population used in this study were students of the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of PGRI Semarang, Class of 2018-2019, which amounted to 428 students and a research sample of 208 respondents was obtained. The sampling technique used is purposive sampling. The data analysis technique used in this study uses simple linear regression analysis and uses tools to process data, namely SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 25 for Windows. Based on the results of the study using the t test (partial), it was found that mastery of technology had an effect on work readiness with a t_{count} of $6.507 > t_{\text{table}} 1.984$ with a significance of $0.000 < 0.05$. The development of work skills has an effect on work readiness with a t_{count} of $6.952 > t_{\text{table}} 1.984$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Soft skills have no effect on work readiness with a t_{count} of $0.978 < t_{\text{table}} 1.984$ with a significance value of $0.329 > 0.05$. The influence of mastery of technology, development of work skills and soft skills on the work readiness of students of the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Semarang is 0.596 or 59.6%. This research can also be used as a reference for students in developing further research.

Keywords : Technology Mastery, Job Skills Development, Soft Skills, Job Readiness

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019)” ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr.Ir. Efriyani Sumastuti., MP, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bimbingan sekaligus memotivasi kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
3. Ika Indriasari., SE.,MSi., Akt, Ketua Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
4. Ika Indriasari., SE.,MSi., Akt selaku dosen pembimbing 1 dan Rita Meiriyanti, S.E., MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan berarti sehingga selesainya penuh kesabaran dengan ilmunya yang sangat bermanfaat dan berarti sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, khususnya pada Prodi Manajemen yang telah memberikan

banyak sekali pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dalam masa perkuliahan.

6. Orang tua penulis dan kedua kakak saya yang telah memberikan do'a, motivasi, semangat bahkan dukungan materil kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap dan berdo'a semoga skripsi ini dapat memebrikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang,

Penulis

Nadia Apriliana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Pertanyaan Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
F. Sistematika Skripsi.....	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	14
B. Landasan Teori.....	18
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Berfikir.....	47
E. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Desain Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel	50
C. Definisi Operasional.....	53
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	55
E. Uji Instrumen	57

F. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	64
B. Hasil Penyebaran Data	67
C. Hasil Karakteristik Responden.....	68
D. Hasil Uji Instrumen	69
E. Hasil Pengujian Hipotesis	79
F. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018-2019	4
Tabel 1. 2 Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018-2019	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. 1 Jumlah Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018-2019	51
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Masing-Masing Variabel	53
Tabel 3. 3 Pembobotan Skala Likert	57
Tabel 4. 1 Penyebaran Data	68
Tabel 4. 2 Deskripsi Sampel Penelitian	68
Tabel 4. 3 Uji Validitas	71
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 5 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	75
Tabel 4. 6 Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4. 7 Uji Glesjer Coeficients.....	79
Tabel 4. 8 Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4. 9 Hasil Uji t.....	83
Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik F.....	85
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	74
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot.....	78

LAMPIRAN

Lampiran 1. Mini Riset	98
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 3. Deskripsi Umum Responden	107
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden.....	108
Lampiran 5. Hasil Pengelolaan Data.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi yang semakin meningkat dan bertambahnya daya saing antar perusahaan menjadi dorongan untuk perusahaan dan Instansi Pemerintah meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya. Dalam hal ini, dunia pendidikan di Indonesia berperan penting dalam menghasilkan dan menumbuhkan calon pekerja yang terampil dan memiliki kemampuan yang mumpuni. Perguruan Tinggi sebagai tempat yang dapat menghasilkan generasi muda yang memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya sehingga dapat mengimbangi dan menghadapi setiap tantangan pada dunia kerja di abad 21 ini.

Perguruan tinggi juga merupakan lembaga pendidikan yang bergerak sebagai sarana untuk mengembangkan dan menggali ilmu pengetahuan sebanyak banyaknya yang mana akan berguna kelak saat akan terjun ke dalam dunia kerja. Universitas PGRI Semarang merupakan Perguruan Tinggi swasta yang senantiasa berkomitmen penuh dan sungguh-sungguh dalam memberikan layanan jasa pendidikan yang terbaik untuk jenjang pendidikan baik S1 dan S2 dengan kurikulum yang berbasis dengan kompetensi. Pendekatan nilai-nilai akademik yang ditanamkan dalam Universitas juga sangat tinggi dengan didukung dari sarana dan prasarana kampus yang semakin baik dan berkembang.

Menghadapi tantangan persaingan dunia kerja yang semakin banyak, Universitas PGRI Semarang terkhususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen berusaha semaksimal mungkin agar menciptakan lulusan yang unggul dalam bidang ekonomi dan bisnis kreatif berbasis digital, lulusan yang profesional, kompeten dan berdaya saing tinggi. Dengan hal itu, tenaga pengajar dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen selalu membekali mahasiswanya dengan pengetahuan yang tentunya akan digunakan pada saat terjun ke dunia kerja. Mahasiswa Program Studi Manajemen, selain diharapkan mampu bergerak dalam bidang wirausaha atau bisnis juga diharapkan dapat menguasai keterampilan keprofesian dalam dunia kerja sehingga dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah ditimba selama menduduki bangku perkuliahan ke tempat kerja dan juga mampu mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sesuai dengan perkembangan zaman.

Menghasilkan calon pekerja yang profesional juga membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar. Keberhasilan suatu perusahaan merupakan suatu bentuk bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan tersebut dapat membina dan melatih sumber daya manusianya menjadi lebih berkualitas dan kompeten. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu praktik kerja yang dapat menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia itu sendiri dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini dapat disebutkan seperti merekrut,

melatih, menyaring, memberikan penilaian dan penghargaan. Maka, dapat dikatakan bahwa fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi yang dinaunginya dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada dan memberikan dukungan untuk sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan tujuan.

Mahasiswa merupakan suatu elemen yang terdapat dalam Perguruan Tinggi dimana mahasiswa yang berada disana menjalani proses belajar mengajar untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang baru dan juga keterampilan yang mumpuni agar dapat digunakan dalam dunia kerja. Mahasiswa selama proses belajar mengajar di dalam Perguruan Tinggi juga menjalani beberapa program latihan yang ada berupa KKL (Kuliah Kerja Lapangan), Magang Kerja atau PKL (Praktik Kerja Lapangan) dan KKN (Kuliah Kerja Nyata) yang mana dalam setiap pelatihan dan kegiatan tersebut, mahasiswa dapat menerapkan dan mengaplikasikan setiap kegiatan yang telah diajarkan pada dunia kerja yang sebenarnya sehingga mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang baik.

Pada masa pandemi Covid-19 yang terjadi baru-baru ini, mengharuskan masyarakat untuk melakukan setiap kegiatannya didalam rumah yang biasa disebut dengan Work From Home dimana segala pekerjaan dilakukan didalam rumah termasuk proses belajar mengajar. Dalam hal ini menjadikan banyaknya mahasiswa yang mengerjakan setiap tugas yang diberikan di rumah. Sehingga, dapat memunculkan dampak yang

sangat berbeda dari sebelumnya, seperti kurang maksimal dalam penguasaan teknologi, kemampuan untuk bekerja sama, kemampuan komunikasi, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan juga kemampuan untuk mengembangkan keterampilan diri.

Berdasarkan dari gap riset awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2018-2019 dengan menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh mahasiswa manajemen angkatan 2018-2019 sejumlah 34 mahasiswa.

Tabel 1.1 Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018-2019

Pertanyaan	Ya/Sudah	Kurang	Tidak/Belum
Mahasiswa telah memiliki Penguasaan Teknologi yang baik untuk Kesiapan Kerja	29,4%	67,6%	2,9%
Mahasiswa telah memiliki Pengembangan Keterampilan Kerja yang baik untuk Kesiapan Kerja	23,5%	58,8%	17,6%
Mahasiswa telah memiliki <i>Soft Skills</i> yang baik untuk Kesiapan Kerja	23,5%	64,7%	11,8%

Sumber: Survey Awal Mahasiswa Manajemen, 2022

Terdapat 30 mahasiswa angkatan 2018 dan 4 mahasiswa angkatan 2019, dalam kuesioner tersebut 67,6% mahasiswa beranggapan bahwa dirinya masih kurang dalam memiliki penguasaan teknologi, 2,9% mahasiswa tidak memiliki penguasaan teknologi dan 29,4% mahasiswa memiliki penguasaan teknologi. Pada pengembangan keterampilan, terdapat 58,8% mahasiswa beranggapan bahwa dirinya masih kurang dalam pengembangan keterampilan kerja, 17,6% mahasiswa tidak memiliki

pengembangan keterampilan kerja dan 23,5% mahasiswa memiliki pengembangan keterampilan kerja yang baik. Pada *soft skills*, 64,7% mahasiswa beranggapan bahwa dirinya masih kurang dalam memiliki *soft skills*, 11,8% mahasiswa beranggapan tidak memiliki *soft skills* dan 23,5% mahasiswa beranggapan memiliki *soft skills* yang baik.

Namun disamping itu, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang beranggapan bahwa penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skills* juga dapat berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018-2019

No	Keterangan	Ya	Tidak
1.	Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja	100%	0
2.	Pengembangan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja	94,1%	5,9%
3.	<i>Soft Skills</i> berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja	91,2%	8,8%

Sumber: Survey Mahasiswa Manajemen, 2022

Pada penguasaan teknologi terdapat 100% mahasiswa beranggapan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, pada pengembangan keterampilan terdapat 94,1% mahasiswa beranggapan bahwa pengembangan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan 5,9% mahasiswa beranggapan bahwa pengembangan keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Dan pada *soft skills* terdapat 91,2% mahasiswa beranggapan bahwa

soft skills berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan 8,8% mahasiswa beranggapan bahwa *soft skills* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skills*.

Mengingat perkembangan teknologi yang berkembang sangat cepat dan membawa pengaruh yang cukup signifikan untuk setiap kegiatannya, menuntut sumber daya manusia pada saat ini untuk dapat menguasai dan menciptakan inovasi terbaru yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap individu. Teknologi Informasi merupakan sistem yang dapat membantu suatu pekerjaan seseorang agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat serta dapat menghemat biaya dan waktu. Teknologi dalam perkembangan bisnis secara signifikan sangat berpengaruh pada setiap pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan dalam dunia kerja seperti penyimpanan data, analisis data, pencarian data kembali dan juga proses pengelolaan data.

Dalam penguasaan teknologi itu sendiri terdapat beberapa hal yang diperlukan dalam menghadapi dunia kerja saat ini seperti halnya intensitas teknologi informasi, kemudahan bertukar informasi dan kemudahan akses bekerja sama. Tidak hanya dalam penguasaan teknologi, mahasiswa pada saat ini diharapkan memiliki pengembangan keterampilan yang baik sehingga dapat bersaing dalam ketatnya dunia kerja.

Pengembangan keterampilan kerja merupakan suatu kecakapan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu yang hanya

diperoleh melalui praktek baik secara latihan ataupun pengalaman. Pengembangan keterampilan kerja memiliki beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk kesiapan kerja mahasiswa diantaranya yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemampuan dalam mengendalikan diri, dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain dari penguasaan teknologi dan pengembangan keterampilan kerja, *soft skills* dianggap sangat berperan penting dalam kesiapan kerja. *Soft skills* merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang bersifat non-teknis, tak terlihat dan merupakan hasil yang diperoleh dari pembelajaran yang tidak secara langsung didapatkan atau dilihat namun memerlukan kegiatan untuk mengembangkan kemampuan *soft skills* tersebut melalui pelatihan ataupun pengalaman yang lainnya. Dalam *soft skills* ini, hal terpenting yang nantinya akan berguna pada dunia kerja yaitu kemampuan dalam berkomunikasi, kerjasama anggota atau biasa disebut dengan *team work*, tanggung jawab yang dimiliki setiap individu, kejujuran, dan adaptasi di lingkungan sekitar

Sedangkan itu, kesiapan kerja merupakan keadaan dimana seseorang dapat menunjukkan keselarasan antara kematangan fisik, pengalaman belajar dan kematangan mental seseorang sehingga orang tersebut dapat melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu dalam kaitannya dengan pekerjaan. Skala kesiapan kerja berdasar pada komponen yang ada

yaitu terdiri dari tanggung jawab (*responsibility*), fleksibilitas (*flexibility*), keterampilan (*skill*), komunikasi (*communication*), pandangan terhadap diri (*self view*) dan juga kesehatan dan keselamatan (*health and safety*).

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kesiapan kerja, beberapa hal tersebut diantaranya adalah memiliki pertimbangan yang logis dan objektif, mempunyai sikap yang kritis, memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu, memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan sekitar, dan juga memiliki ambisi yang kuat untuk maju dan mau berusaha mengikuti perkembangan pada suatu bidang keahlian

Pada hal ini, peneliti telah mengumpulkan dan mempelajari beberapa penelitian terdahulu dengan judul dan topik yang mirip dan mendorong peneliti untuk mengangkat topik ini. Penelitian terdahulu yang pertama yaitu milik Ratuela, dkk., (2022) yang menjelaskan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan menurut Azzahrah, dkk., (2021) mengemukakan bahwa penguasaan teknologi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep.

Penelitian lain milik Yuniyanti. (2021) menjelaskan bahwa variabel pengembangan diri dan minat kerja yang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah ada dapat ditarik kesimpulan bahwa persaingan dunia kerja yang semakin ketat, mahasiswa diharapkan

mampu memiliki penguasaan teknologi yang mumpuni, pengembangan keterampilan kerja yang baik dan juga *soft skills* yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja dan *Soft Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan permasalahan atau kesulitan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang berasal dari kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki oleh para mahasiswa, biasanya kurangnya kesiapan kerja timbul dari berbagai hal seperti tidak memiliki pengalaman pekerjaan bagi mahasiswa yang baru saja lulus yang membuat mereka mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan, masih kurangnya penguasaan teknologi yang dimiliki setiap mahasiswa untuk membekali diri mereka, masih kurangnya pengembangan keterampilan kerja bagi mahasiswa untuk mempunyai keunggulan dari diri mereka sendiri dan masih kurangnya *soft skill* yang belum dimiliki atau dikuasai dengan baik oleh para mahasiswa. Maka dari itu, perlu adanya kesiapan kerja mahasiswa yang baik guna menatap dunia kerja dengan pasti untuk kedepannya

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dengan apa yang sudah dirumuskan dalam rumusan masalah diatas, maka dapat diajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Apakah penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
2. Apakah pengembangan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
4. Apakah penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa?

D. Tujuan Penelitian

Pada hal ini, terdapat tujuan umum penelitian yang dapat diketahui yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di dunia kerja. Terdapat juga tujuan secara khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif penguasaan teknologi terhadap kesiapan kerja mahasiswa
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif pengembangan keterampilan kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *soft skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa

E. Manfaat Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat yang dapat diterapkan dalam kehidupan dimasa yang akan datang, yang mana manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi manfaat secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara Teoritis

a. Bagi Pembaca

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan informasi bagi para pembaca terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan, *soft skills* dan kesiapan kerja

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman oleh penulis selama berada pada perkuliahan

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bacaan dan juga dapat menambah pengetahuan untuk pihak-pihak lain sebagai informasi dan penelitian selanjutnya

2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap semua mahasiswa baik yang masih menjalani proses belajar mengajar, mahasiswa yang sedang menjalankan tugas akhir maupun mahasiswa yang sudah lulus untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi kompetensi dalam dunia kerja

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau saran untuk Perguruan Tinggi dalam menyiapkan dan menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas lagi terutama dalam bidang penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan dan juga kemampuan *soft skills* yang mumpuni dan baik

F. Sistematika Skripsi

Sebagai sumber pengetahuan dan penambah wawasan untuk pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang mendukung untuk penelitian selanjutnya. Dengan sistem penulisan yang sudah ditentukan ini bertujuan agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pembaca dan juga dapat memberikan pemahaman secara runtut dan benar. Sistematika dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang bagaimana latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penelitian

BAB II : Kajian Teori

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk penulis, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka berfikir, dan juga hipotesis penelitian

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian yang digunakan oleh penulis, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, uji instrumen, dan juga teknik analisis data

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi umum objek penelitian yang digunakan, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil uji hipotesis dan pembahasan

BAB V : Penutup

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dalam penelitian ini dan saran untuk mahasiswa, universitas, dan peneliti selanjutnya

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pada penulisan skripsi, penulis menggunakan beberapa informasi yang telah dicari dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai acuan dan bahan perbandingan antara penelitian yang satu dengan yang lainnya. Kelebihan dan juga kekurangan yang ada, dapat diambil dan dipilah lagi sebagai panduan untuk penulis. Penulis sudah mendapatkan beberapa jurnal yang menurut penulis berkaitan dengan judul yang sudah ada.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang (2022)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado	- <i>Hard Skill</i> - <i>Soft Skill</i> - Efikasi Diri - Kesiapan Kerja	Pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa <i>Hard skill</i> , <i>Soft skill</i> dan Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado
2.	Mauliani Salwa Azzahrah, Muh. Idris, Rafiuddin (2021)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik	- Penguasaan Teknologi - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini, memperoleh hasil bahwa penguasaan teknologi dan kepuasan kerja dalam aspek individual dan secara simultan

		Kabupaten Pangkep		memiliki hasil positif signifikan pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep
3.	Juariah (2019)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IA IN Bengkulu	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Soft Skill</i> - Kesiapan Kerja - Motivasi Kerja 	Hasil yang didapat pada penelitian ini merupakan <i>Soft skill</i> dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja dari Mahasiswa Ekonomi Syariah di IAIN Bengkulu
4.	Dea Syahri (2020)	Pengaruh Prestasi Belajar dan Kemampuan <i>Soft Skill</i> Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan Kerja - Prestasi Kerja - Kemampuan <i>Soft Skill</i> 	Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa Prestasi Belajar dan Kemampuan <i>Soft Skill</i> mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu memiliki nilai positif atau signifikan terhadap Kesiapan Kerja
5.	Novia Lucas Cahyadi Lie, Dr. Noviaty Kresna Darmasetiawan, S.Psi., M.Si. (2018)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi - <i>Soft Skill</i> - Kesiapan Kerja - Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Soft Skill</i> mampu berpengaruh signifikan dan positif pada Kesiapan Kerja dalam

		Ekonomika Universitas Surabaya		menghadapi MEA yang terdapat pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya
6.	Pandapotan Na Uli Sun Siregar (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin Kerja - Penguasaan Teknologi Informasi - Kinerja Karyawan 	Pada penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai
7.	Yuniyanti (2021)	Hubungan Pengembangan Diri dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja (Penelitian pada Mahasiswa Politenik LP3I Jakarta Kampus Depok Jurusan Administrasi Perkantoran/A P)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Diri - Minat Kerja - Kesiapan Kerja 	Pada penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja, minat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan juga pengembangan diri dan minat kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa

8.	Muhammad Yusuf Abdhul Fatah (2021)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kesiapan kerja Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Studi Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Soft Skill</i> - Kemampuan Intelektual - Kesiapan Kerja 	Pada Penelitian ini memiliki hasil bahwa <i>soft skill</i> dan kemampuan intelektual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Studi Manajemen
9.	Hernita Sahban, Iwan Perwira, Rilfan Kasi Rante Ta'dung, dan Guntur Suryo Putro (2018)	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Penguasaan Teknologi - Kinerja Karyawan 	Pada penelitian ini, memiliki hasil penelitian bahwa penguasaan teknologi tidak berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan namun telah ditemukan bahwa variabel kecerdasan informasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	Risma, Kasnaeny Karim, Moh. Zulkifli Murfat (2022)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan	<ul style="list-style-type: none"> - Penguasaan Teknologi Informasi - Fasilitas Kerja - Kinerja Karyawan 	Pada penelitian ini memiliki hasil yang mana penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun pada fasilitas kerja tidak berpengaruh

		Informatika (KOMINFO) Makassar		positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komuniaksi dan Informatika (KOMINFO) Makassar
--	--	--------------------------------------	--	--

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan suatu individu atau manusia dalam suatu organisasi yang mana dalam suatu perusahaan dianggap sebagai aset terpenting. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Selain itu menurut Simamora (2006) yang mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan, pembinaan dan juga perlindungan terhadap sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan manajemen yang bertanggung jawab pada karyawan sebagai landasan untuk berkonsentrasi pada aspek yang mana hal utamanya berkaitan dengan hubungan manajemen dengan karyawan dan juga hubungan karyawan dengan karyawan serta terdapat hubungannya juga dengan perkembangan individu dalam suatu kelompok.

Menurut Hasibun (2010) menyatakan bahwa dalam Manajemen sumber daya manusia merupakan seni untuk mengatur

dan mengolah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dalam organisasi atau perusahaan tersebut dapat tertata lebih baik dan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga membantu jalannya perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pada manajemen sumber daya manusia terdapat kajian yang biasa digunakan yang mana dalam kajian tersebut menggabungkan beberapa bidang ilmu yang ada seperti psikologis dan sosiologi. Dalam setiap pengadaan dan kegiatan yang dilakukan, pastinya suatu perusahaan ataupun organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki tujuan yang diantaranya adalah:

- a. Membantu perusahaan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada
- b. Memanfaatkan keterampilan dan juga kemampuan yang dikuasai oleh sumber daya manusia
- c. Mempersiapkan sumber daya manusia yang termotivasi dan terlatih dengan kinerja yang semakin meningkat lebih baik lagi untuk perusahaan nantinya
- d. Meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia dan juga komitmen perusahaan terhadap kemakmuran kinerja sumber daya manusia tersebut

- e. Mempersiapkan, mengembangkan dan memelihara kualitas kinerja sumber daya manusia sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan
- f. Menginformasikan segala kebijakan yang telah ditentukan tentang Manajemen sumber daya manusia kepada seluruh pegawai
- g. Membantu untuk menjaga kode etik dan perilaku sosial sumber daya manusia yang ada di perusahaan
- h. Melakukan perubahan yang mana saling menguntungkan antara individu, kelompok, perusahaan dan juga masyarakat

Dalam penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sektor utama dan yang terpenting dalam pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan ataupun organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan dapat berjalan dengan baik dan efisien. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan juga kualitas sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan tersebut. Lancar atau tidak lancarnya perusahaan tersebut tergantung oleh pengelola sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

2. Penguasaan Teknologi

Teknologi Informasi merupakan alat atau perantara yang digunakan dalam proses bekerja dan untuk melakukan pekerjaan yang masih berhubungan dengan lingkup penggunaan informasi. Teknologi Informasi merupakan sistem yang dapat membantu suatu pekerjaan yang dapat menghemat biaya dan waktu sehingga memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penguasaan Teknologi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tindakan, dilakukan sesuai dengan teori dan praktik yang ada. Selain itu, menurut Jogiyanto (2010) yang mengatakan jika sistem teknologi adalah suatu sistem yang mana ada di dalam suatu organisasi yang mencakup semua kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, manajerial dan menyediakan pihak luar dengan berbagai laporan yang diperlukan.

Cakupan teknologi informasi ini terdiri dari Teknologi Komunikasi, Teknologi Masukan, Teknologi Keluaran, Perangkat Lunak, Penyimpanan dan juga Mesin Pemroses. Terdapat beberapa indikator teknologi informasi yang ada, seperti sebagai berikut:

1. Perangkat Keras Komputer (Hardware)

Adalah suatu sistem yang terdiri dari masukan dan keluaran yang berupa benda yang dapat dipegang dan digunakan sebagai menyimpan file, menyiapkan data serta jalannya masuk dan keluar sistem

2. Perangkat Lunak Komputer (Software)

Adalah suatu sistem yang digunakan untuk proses pendistribusian data serta informasi yang telah diperoleh. Perangkat lunak komputer ini dapat digunakan sebagai alat pendukung untuk menjalankan suatu proses input atau memasukkan data ke dalam komputer yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pengguna

3. Jaringan dan Komunikasi

Adalah suatu sistem yang menggabungkan antara satu titik dengan titik yang lainnya dan akan dijadikan menjadi satu kesatuan sehingga dapat berinteraksi satu sama lainnya

4. Database

Adalah tempat atau wadah yang didalamnya terdapat data yang dibutuhkan oleh pengguna

5. Personalia Teknologi Informasi

Adalah pembuatan program personalia yang dapat digunakan untuk penyiapan data dari setiap personil, menganalisis sistem informasi, serta pemimpin dari sistem informasi

Penguasaan Teknologi Informasi merupakan pemahaman, kemahiran, kepandaian, dan juga suatu ilmu pengetahuan dalam menggunakan atau memproses teknologi. Teknologi juga merupakan alat yang digunakan setiap orang untuk mengolah data, memproses data, menyusun data, serta menyimpan data yang dapat

digunakan sebagai cara untuk menghasilkan suatu informasi yang berkualitas, mudah dipahami dan akurat. Dalam menghasilkan informasi ini dapat digunakan sebagai informasi pribadi, keperluan bisnis, maupun keperluan bersama. Pada dunia kerja saat ini, dibutuhkan karyawan ataupun pekerja yang mampu dan memiliki keterampilan yang unggul dalam menggunakan teknologi. Semakin berkembangnya zaman, maka manusia dituntut untuk semakin paham dan mengikuti era yang semakin maju.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menggunakan teknologi informasi yang ada, yaitu:

- a. Dukungan dari lembaga induk, top manajemen, pemilik modal dan juga yang berkepentingan
- b. Kesenambungan
- c. Pemeliharaan dan perawatan alat komunikasi
- d. Sumber Daya Manusia
- e. Infrastruktur yang lainnya seperti ruang/gedung, interior design, listrik, jaringan komputer, dan lain-lain
- f. Penggunaan teknologi informasi seperti faktor kenyamanan, kebutuhan, kondisi pengguna, pendidikan pengguna, dan lain-lain
- g. Beberapa hal yang harus diketahui seseorang dalam memanfaatkan teknologi, berupa:

- 1) Paham maksud, ruang lingkup dan juga unsur otomatisasi administrasi
- 2) Paham dan mampu mengapresiasi manfaat analisis sistem, implementasi, maintenance dan evaluasi
- 3) Paham dengan proses evaluasi software yang sejalan dengan proposal sebelum menentukan suatu sistem
- 4) Paham dan mampu mengapresiasi pentingnya pelatihan dan keterlibatan seseorang dalam proses kerja

Selain itu, terdapat juga faktor yang dapat mempengaruhi penggunaan teknologi informasi, yaitu:

- a. Membutuhkan tempat yang memungkinkan untuk mengakses informasi dengan kecepatan yang mencukupi
- b. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang menuntut ketersediaan human brain untuk menguasai teknologi tinggi
- c. Faktor kebijakan berskala makro dan mikro yang menuntut seseorang pada pengembangan teknologi informasi yang berjangka panjang
- d. Faktor finansial yang membutuhkan adanya sikap positif dari pihak bank atau lembaga keuangan untuk menyokong industri teknologi informasi
- e. Faktor aplikasi dan konten yang menuntut adanya informasi agar tersampaikan pada orang, waktu dan tempat yang tepat dan

juga ketersediaan aplikasi untuk menyimpan konten dengan nyaman pada penggunaanya

Banyak dari karyawan ataupun pekerja yang masih belum mengetahui betul perihal teknologi saat ini, dan ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan atau pelatihan kepada karyawan. Jadi, jika mahasiswa dapat menguasai perkembangan teknologi, maka dapat dikatakan bahwa mahasiswa tersebut memiliki kesiapan kerja yang baik. Dalam dunia kerja, penguasaan teknologi mengambil peran penting dalam setiap aktivitas MSDM yang ada pada pekerjaan seperti penyusunan data atau sistem, perencanaan dan juga pemrosesan data. Banyak pekerjaan yang pada zaman sekarang diambil alih oleh peralatan canggih dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah.

Istilah teknologi informasi merupakan seluruh teknologi yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan juga menyebarkan informasi yang ada. Sarosa (2003) mengemukakan dalam penguasaan teknologi terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut:

a. Intensitas Teknologi Informasi

Intensitas teknologi informasi merupakan sebuah tolak ukur atau sebagaimana tingkat pemakaian teknologi komputer untuk menghasilkan suatu informasi

b. Kemudahan Bertukar Informasi

Kemudahan bertukar informasi ini dapat dimaksudkan dengan mampu berkomunikasi atau mampu memberikan informasi dengan lebih cepat dan juga tanpa batasan jarak sehingga memberikan pengaruh yang baik untuk kedepannya

c. Kemudahan Akses Bekerja Sama

Yang dimaksudkan dalam kemudahan akses bekerja sama merupakan memberikan kemudahan atau kelancaran dalam terhubung dengan beberapa orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Penguasaan teknologi ini diharapkan dapat dan mampu membantu memudahkan seseorang dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Dalam penguasaan teknologi ini, diharapkan juga dapat memberikan mahasiswa motivasi atau inovasi untuk mengembangkan skill atau kemampuannya dalam bentuk baru sehingga dapat memunculkan suatu inovasi yang baru di era serba digital ini.

3. Pengembangan Keterampilan Kerja

Pada era globalisasi yang semakin canggih dan semakin maju ini, terdapat banyak sekali perubahan kompetensi yang ada pada tenaga pekerja saat ini. Diantaranya yaitu, calon pekerja diharapkan untuk dapat mengikuti perkembangan zaman dengan menguasai teknologi yang ada dan juga calon pekerja diharapkan untuk memiliki keterampilan yang mumpuni dan berkembang.

Keterampilan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mengoperasikan atau menjalankan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat. Selain itu, keterampilan dapat diartikan sebagai tindakan atau tugas dan dapat juga dijadikan sebagai indikator yang dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat kemahiran.

Keterampilan merupakan sebuah keberhasilan yang dapat dipertahankan dan konsisten dalam pencapaian suatu tujuan. Dapat dilihat dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Keterampilan merupakan suatu proses meningkatkan keahlian atau kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat dan akurat. Pada era globalisasi saat ini, perguruan tinggi merupakan sebagai wadah atau tempat utama dalam menghasilkan generasi yang berpotensi dan juga berfikir kritis dibandingkan yang lainnya. Mahasiswa diharapkan dapat menghadapi tantangan yang semakin banyak pada era globalisasi ini, sehingga harapannya agar dapat bersaing dalam ketatnya kompetensi di dunia kerja dan banyaknya rintangan yang nantinya akan dilalui.

Perusahaan saat ini menginginkan lulusan yang memiliki kompetensi yang tinggi dimana lulusan tersebut mampu secara teknis dan memiliki sikap yang baik. Lulusan yang berkualitas dan memiliki keterampilan dalam bekerja merupakan sebuah syarat

yang tidak dapat ditawarkan kembali, yang mana artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Dalam pengembangan keterampilan kerja terdapat beberapa aspek yang telah diidentifikasi, diantaranya adalah:

a. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis merupakan pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut. Keahlian teknis juga dibutuhkan untuk menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan material dan masalah-masalah koordinasi.

b. Keterampilan administratif

Keterampilan administratif merupakan serangkaian kemampuan yang dapat membantu menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan bisnis.

c. Keterampilan hubungan manusia

Keterampilan hubungan manusia merupakan kemampuan seseorang untuk membangun dan memelihara hubungan yang dapat bermanfaat satu sama lainnya, baik individu maupun kelompok.

d. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan menganalisis suatu permasalahan. Keterampilan konseptual merupakan kapasitas individu dalam hal mengkoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

e. Keterampilan diagnostik

Keterampilan diagnostik merupakan kemampuan manajer dalam menjelaskan setiap jawaban atas situasi tertentu dengan bahasa yang mudah dipahami.

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam pengembangan keterampilan kerja yang telah dikemukakan oleh Dewi Fortuna (2022) yang diantaranya adalah:

a. Kecakapan dalam menguasai suatu pekerjaan

Kecakapan dalam menguasai pekerjaan ini diartikan sebagai kemampuan seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat sehingga mampu mencapai suatu tujuan tertentu yang berguna bagi individu, kelompok maupun perusahaan

b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Yang dimaksudkan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut

c. Ketelitian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Yang dimaksud dengan ketelitian dalam menyelesaikan suatu permasalahan adalah kecermatan atau ketepatan seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan

d. Kemampuan dalam mengendalikan diri

Kemampuan dalam mengendalikan diri merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menentukan perilaku berdasar pada standar tertentu yang telah ada seperti nilai, moral dan aturan yang telah diatur dimasyarakat agar mengarah pada perilaku yang positif

e. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Yang dimaksud dengan kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat

4. *Soft Skills*

Soft skills sebenarnya memiliki peran yang tepat dan strategis dalam menentukan suatu keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya. Menurut WHO (*World Health Organization*), mengatakan bahwa *soft skills* merupakan kemampuan dalam berperilaku adaptif dan konstruktif yang dapat ditangani oleh setiap individu dengan efektif dan efisien. Secara khusus, dapat disebutkan dengan berbagai kategori yaitu sebagai keterampilan sosial, membuat keputusan yang tepat, memecahkan masalah, berfikir

kritis, berfikir kreatif, komunikasi yang efektif dan juga membangun hubungan yang dinamis.

Soft skills merupakan sebuah kemampuan yang mana dapat mempengaruhi kita tentang bagaimana cara kita berkomunikasi atau berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* ini terdiri dari komunikasi efektif, berfikir kreatif, berfikir kritis, dapat membangun suatu tim dengan baik dan benar, dan juga kemampuan lain yang masih berkaitan dengan kepribadian individu itu sendiri. Pada saat ini *soft skills* sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan seseorang, semakin mampu seseorang tersebut dalam mengasah *soft skills* yang dikuasai, maka semakin sukses dan banyak dicari oleh perusahaan.

Soft skills ini terdiri dari beberapa jenis yaitu berkaitan dengan keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, bermoral dan beretika, selain itu santun dan berbudi pekerti luhur. Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa *soft skill* ini meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan juga sikap yang santun. Dalam pertumbuhan dan perkembangan yang semakin pesat saat ini, mahasiswa diharapkan dapat dan mampu untuk memiliki *soft skills* yang mumpuni dan baik daripada yang lainnya. *Soft skills* yang dimaksudkan dalam hal ini adalah mahasiswa memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan baik dan keterampilan manajemen informasi.

Pada era yang sudah semakin maju, dunia bisnis membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan menjadi semakin khas atau memiliki citra tersendiri. Keterampilan komunikasi merupakan penentu bagaimana seseorang tersebut dapat mencapai kariernya. Keterampilan komunikasi ini menjadi pertimbangan yang sangat penting dalam berbagai hal terutama dalam hal dunia kerja yang biasanya terdapat beberapa kaitan dalam hal pekerjaan seperti penempatan kerja (*job placement*), penilaian kerja (*performance*), kemajuan karir (*career advancement*) dan keberhasilan organisasi (*organizational success*).

Faktor yang dapat mempengaruhi *soft skills* diantaranya adalah:

a. Faktor Intrinstik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang muncul karena terdapat pengaruh yang timbul dalam diri sendiri, yang diantaranya adalah:

- 1) Harga diri, yang berguna untuk memperoleh popularitas, menjaga gengsi dan juga agar tidak ketergantungan dengan orang lain
- 2) Perasaan senang, yang mana menunjukkan suatu perasaan hati seseorang baik perasaan senang maupun tidak senang namun tetap menyukai atau mencintai yang mana dapat

menimbulkan minat dalam diri suatu individu agar menjadi senang

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang muncul atau dapat mempengaruhi karena pengaruh dari luar, yang diantaranya adalah:

- 1) Lingkungan keluarga, dalam lingkungan ini keluarga merupakan suatu kunci atau dasar pertumbuhan dan kembang tumbuh anak dan disinilah yang akan memberikan pengaruh awal terhadap terbentuknya suatu pribadi anak
- 2) Lingkungan masyarakat, pada hal ini selain lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat juga dapat mempengaruhi pola fikir dan juga sikap atau pribadi suatu individu
- 3) Pendidikan, pada pendidikan pengetahuan dasar yang selama ini diajarkan sebagai proses belajar dapat digunakan sebagai modal dasar setiap individu
- 4) Interaksi, suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang mana saling bertukar pendapat dan mendapatkan keuntungan dari kedua belah pihak

Selain dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skills*, terdapat juga faktor yang mempengaruhi *soft skills*

mahasiswa. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi soft skills mahasiswa, yaitu:

a. Faktor Internal

Dalam hal ini, faktor internal yang mempengaruhi soft skills mahasiswa diantaranya adalah

- 1) Kecerdasan, kecerdasan ini dapat diketahui dengan mampu atau tidaknya seorang mahasiswa dalam mempelajari dan juga menentukan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat kecerdasannya, maka semakin besar peluang yang diperoleh
- 2) Bakat, merupakan kemampuan seseorang yang ada dalam setiap individu yang sesuai dengan potensi dalam diri masing-masing.
- 3) Minat, merupakan suatu keinginan yang ada dalam setiap pribadi orang terhadap suatu hal. Minat juga dapat meningkatkan perhatian mahasiswa terhadap hal atau sesuatu yang disukainya
- 4) Motivasi, merupakan keadaan dimana setiap individu terdorong untuk melakukan atau berbuat sesuatu. Motivasi ini dapat dijadikan sebagai penyemangat untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya
- 5) Sikap mahasiswa, merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang ingin dicapai.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi *soft skills* mahasiswa diantaranya adalah

- 1) Kondisi keluarga, keluarga merupakan faktor penting dan faktor utama terhadap suatu individu. Keluarga dapat membimbing dan mempengaruhi bahkan memfasilitasi agar anaknya dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh anaknya dengan semaksimal mungkin
- 2) Dosen atau pembimbing, sikap atau kepribadian dalam diri dosen atau pembimbing yang diajarkan dapat mempengaruhi suatu keberhasilan dalam diri mahasiswanya. Dosen dan pembimbing dikatakan mampu jika dosen dapat mengarahkan dan mendidik muridnya menuju kearah yang lebih positif sesuai dengan apa yang diinginkan
- 3) Fasilitas yang diberikan, fasilitas yang mendukung dan lengkap dapat mempercepat proses pemahaman mahasiswa selama proses belajar
- 4) Motivasi sosial, dalam hal ini orang-orang terdekat baik dosen, keluarga ataupun teman dapat memberikan motivasi yang membangun untuk menumbuhkan keinginan dan mendorong mahasiswa untuk terus dan giat belajar dan menjadi lebih baik lagi. Hal ini bertujuan agar mahasiswa

memiliki keinginan untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkannya

- 5) Lingkungan dan kesempatan, lingkungan sekitar dapat mempengaruhi dan juga menumbuhkan minat dan kualitas dalam setiap individu. Kesempatan yang tidak datang berkali-kali, sering kali dilewatkan dan menimbulkan banyak yang tidak meningkatkan kualitas diri karena tidak adanya kesempatan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi soft skills yang mengatakan bahwa terdapat 3 faktor utama, yaitu:

- a. Kemampuan psikologis

Kemampuan psikologis merupakan kemampuan yang dapat membuat seseorang dapat bertindak atas pertimbangan yang telah dilakukannya sehingga dapat menimbulkan perilaku yang sesuai dengan apa yang telah difikirkannya. Kemampuan psikologi difokuskan pada setiap individu untuk membantu seseorang tersebut untuk mengerti diri sendiri dan juga orang lain dalam hubungannya dengan orang lain dan juga lingkungannya

- b. Kemampuan sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan setiap individu untuk berkomunikasi atau berinteraksi membawa diri ke dalam suatu pergaulan didalam kelompok atau organisasinya

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan suatu kemampuan yang berupaya untuk menyampaikan pesan atau informasi baik secara lisan maupun tertulis

Menurut Juariah (2019) mengemukakan bahwa indikator *soft skills* merupakan:

a. Kemampuan dalam berkomunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan suatu kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, gagasan dan pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami pesan yang dimaksudkan secara baik dan tepat

b. Kerjasama anggota (*Team Work*)

Kemampuan sekelompok orang yang bekerja secara bersamaan untuk mencapai tujuan bersama

c. Tanggung jawab yang dimiliki

Sikap yang mana seseorang melakukan apa yang telah menjadi tugas dan juga kewajibannya yang sudah seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri maupun orang lain

d. Kejujuran

Sikap yang dilakukan dengan sebenarnya baik dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari

e. Adaptasi di lingkungan sekitar

Kemampuan untuk menyesuaikan dengan orang lain atau dengan lingkungan baru

Maka dalam hal tersebut, mahasiswa diharapkan memiliki keterampilan berkomunikasi, keterampilan kecerdasan emosial dan keterampilan pribadi yang mana dapat dalam dunia kerja saat ini, setiap individu dituntut untuk memenuhi kriteria tersebut, dan karena persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat setiap tahunnya. Hard skill akan membuat calon tenaga kerja dapat masuk kedalam tahap wawancara, namun *soft skills* merupakan cara jitu untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Rouse sendiri juga menunjukkan jika *soft skills* adalah atribut pribadi yang dapat meningkatkan interaksi, prestasi kerja dan juga prospek karir.

5. Kesiapan Kerja

Setiap individu manusia, pasti akan dihadapkan dengan kondisi dimana dengan adanya kematangan fisik, mental dan juga pengalaman dalam bekerja yang biasa disebut kesiapan kerja (Syaila, 2017). Tuntutan dalam persaingan kerja yang semakin kuat dan bertambah menambah daya saing yang cukup tinggi. Dalam hal ini, setiap individu diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam berkompetensi, berkomunikasi ataupun kemampuan dalam bidangnya masing-masing sehingga memiliki kesiapan kerja yang maksimal. Dalam Kamus Lengkap Psikologi, Kesiapan (*readiness*) memiliki dua arti, yang pertama yaitu keadaan dimana setiap

individu siap siaga untuk menanggapi dan yang kedua yaitu tingkat kematangan dan juga perkembangan setiap individu atau kedewasaan yang menguntungkan dalam mempraktikkan sesuatu.

Dalam konteks kesiapan kerja ini, terdapat beberapa definisi yang dapat disebut sebagai kemampuan, keterampilan dan kesiapan yang dimiliki setiap orang dalam menghadapi dunia kerja. Setiap individu dituntut untuk memiliki potensi-potensi dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang dapat diterapkan secara langsung. Kesiapan kerja adalah suatu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memungkinkan untuk membantu lulusan baru dapat berkontribusi terhadap suatu pencapaian tujuan organisasi yang ada pada tempat kerja tersebut. Kesiapan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi yang mana dari setiap individu menunjukkan keserasian antara kematangan mental, fisik dan pengalaman serta dengan adanya kemauan dalam diri dan kemampuan dalam melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang atau akan dihadapi nantinya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor Internal dalam kesiapan kerja, merupakan:

a. Bakat

Bakat merupakan kondisi dimana suatu kualitas yang telah dimiliki oleh individu yang secara bertahap dapat berkembang

sehingga pada masa yang akan datang dapat mengembangkan bakatnya secara konsisten

b. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah perubahan seseorang yang ditandai dengan adanya perubahan atau reaksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berdampak sangat besar dalam setiap individu untuk menciptakan kesiapan kerja dalam dirinya dalam dunia kerja nantinya

c. *Soft Skills*

Soft Skills adalah suatu keterampilan atau kecakapan yang dapat dimanfaatkan nantinya baik untuk diri sendiri, kelompok ataupun masyarakat. *Soft Skills* dapat mempengaruhi kesiapan kerja dalam setiap individu

d. Kemampuan Intelegensi

Kemampuan intelegensi memiliki peran penting dalam kesiapan kerja. Setiap individu memiliki kemampuan untelegensi yang berbeda, yang mana jika suatu individu memiliki kemampuan intelegensi yang tinggi maka dapat dikatakan seseorang tersebut mampu dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat daripada seseorang yang memiliki kemampuan intelegensi yang lebih rendah

e. Minat

Minat merupakan suatu keadaan dimana suatu individu diarahkan untuk memilih pada suatu pilihan tertentu yang dimana pilihan tersebut dapat menentukan masa depannya

f. Sikap

Sikap merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap suatu hal. Sikap positif yang dimiliki setiap individu dapat berpengaruh pada kesiapan setiap orang dalam mengerjakan pekerjaannya

g. Pengetahuan Tentang Dunia Kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak termasuk dalam dunia kerja, persyaratan, jabatan struktural, gaji yang diterima, kualifikasi, hak dan kewajiban, promosi jabatan, bahkan tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain

h. Prestasi

Prestasi merupakan suatu kemampuan tiap individu untuk menguasai materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditempuhnya dan berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut

i. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimaksudkan adalah pengalaman yang telah dialami oleh peserta didik ataupun mahasiswa dalam

waktu duduk di sekolah dan atau dalam perguruan tinggi yang dapat diluar sekolah seperti praktik kerja lapangan

- j. Kemampuan dan Keterbatasan Fisik dan penampilan Lahiriah
Kemampuan yang dimaksudkan adalah misalkan memiliki badan yang kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus, pendek dan berpenampilan yang tidak sesuai dengan etika

Menurut Juriah (2019) mengemukakan bahwa faktor eksternal yang ada dalam kesiapan kerja merupakan keadaan teman sebaya, bimbingan dari orang tua, dan keadaan lingkungan sekitar dan juga lain-lain. Maka dari itu, banyaknya faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ini dapat berpengaruh dalam setiap individu. Dalam kesiapan kerja, tinggi rendahnya kesiapan kerja seseorang dapat dilihat dari pola tingkah laku orang tersebut.

Indikator merupakan suatu tolak ukur dalam suatu kondisi yang telah terjadi, Menurut Fitriyanto (2016), terdapat beberapa indikator yang meliputi:

- a. Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif

Hal ini berarti jika seseorang yang sudah memiliki umur yang cukup akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dalam satu sisi saja, namun seseorang tersebut akan mencoba untuk menghubungkan dengan beberapa hal yang dapat berkesinambungan dan akan mempertimbangkan keputusan

tersebut dengan melihat dari beberapa pengalaman milik orang lain

b. Mempunyai sikap yang kritis

Dalam kesiapan kerja, sikap kritis dibutuhkan agar dapat menelaah setiap kesalahan yang mana selanjutnya dapat memutuskan tindakan atau perbuatan apa setelah menelaah kesalahan tersebut

c. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu

Memilik keberanian dalam peristiwa ini berarti seseorang dapat atau mampu untuk menanggung segala resiko atau kesalahan yang nantinya dapat terjadi dalam suatu pekerjaan

d. Memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi ini berarti suatu proses penyesuaian diri terhadap lingkungan sekitar yang diperoleh saat berada pada lingkungan yang baru. Dalam hal ini, dapat dirasakan ketika melaksanakan magang kerja atau ketika sudah bekerja

e. Memiliki ambisi yang kuat untuk maju dan mau berusaha mengikuti perkembangan pada suatu bidang keahlian

Keinginan untuk menjadi lebih maju ini merupakan pondasi awal mula munculnya kesiapan kerja yang tinggi. Seseorang akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dan usaha yang dapat dilakukan salah satunya

merupakan mengikuti perkembangan yang ada sesuai dengan keahlian ataupun bidangnya

Sebagai calon tenaga kerja yang nantinya akan dibutuhkan oleh suatu perusahaan, setiap individu yang tidak atau belum memiliki keterampilan dalam diri akan sangat mempengaruhi kesiapan kerja yang mana berdampak pada ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada, tidak percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan dan kualitas kerja yang tidak maksimal. Sehingga dapat mendorong setiap individu untuk menumbuhkan dan mengembangkan keterampilan diri agar siap untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan antara Penguasaan Teknologi dan Kesiapan Kerja

Kemajuan teknologi merupakan sesuatu yang tidak dapat kita hindari, kemajuan teknologi akan terus berjalan sesuai dengan bertambahnya ilmu pengetahuan yang ada. Calon tenaga kerja pada saat ini dituntut untuk dapat menguasai dan memiliki keterampilan dalam bidang teknologi yang semakin maju karena teknologi memiliki peran yang sangat besar dalam aktivitas manusia. Teknologi dianggap sebagai fasilitas utama yang nantinya akan digunakan pada setiap kegiatan-kegiatan bisnis dan manajemen organisasi pada perusahaan. Melalui teknologi informasi, manusia dapat mendapatkan berbagai kemudahan dalam melakukan setiap kegiatannya yaitu dengan peran manusia yang

dapat diperkuat. Hal ini didukung dengan penelitian dari Sihotang (2019) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H1: Penguasaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

2. Hubungan antara Pengembangan Keterampilan Kerja dan Kesiapan Kerja

Pengembangan keterampilan kerja merupakan suatu proses belajar yang mengarah pada pengembangan dan pertumbuhan sejumlah keterampilan tertentu pada diri sendiri. Perusahaan banyak mencari dan membutuhkan calon pekerja yang lebih kompeten dan memiliki keterampilan yang mumpuni. Pengembangan keterampilan kerja dianggap menjadikan salah satu faktor utama dalam kesiapan kerja suatu calon pekerja karena dianggap apakah calon pekerja tersebut mampu menyelesaikan suatu permasalahan ataupun mampu menyelesaikan pekerjaan yang akan diterima pada masa yang akan datang. Hal ini didukung dengan penelitian dari Rahman (2018) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H2: Pengembangan Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

3. Hubungan antara *Soft Skills* dan Kesiapan Kerja

Soft skills merupakan sebuah perilaku personal dan perilaku interpersonal yang mana dapat mengembangkan dan memaksimalkan

kinerja seseorang yang ada kaitannya dengan fleksibilitas, kepercayaan diri, integritas diri dan kejujuran yang ada dalam diri seseorang. *Soft skills* memiliki beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh mahasiswa sehingga mahasiswa tersebut sudah dapat dikatakan siap untuk terjun ke dunia kerja secara langsung. Setiap mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan tersebut dengan terus mengasah kemampuan yang sudah ada dalam dirinya yang nantinya akan sangat dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Fatah (2021) yang menyatakan bahwa *soft skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H3: *Soft Skills* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

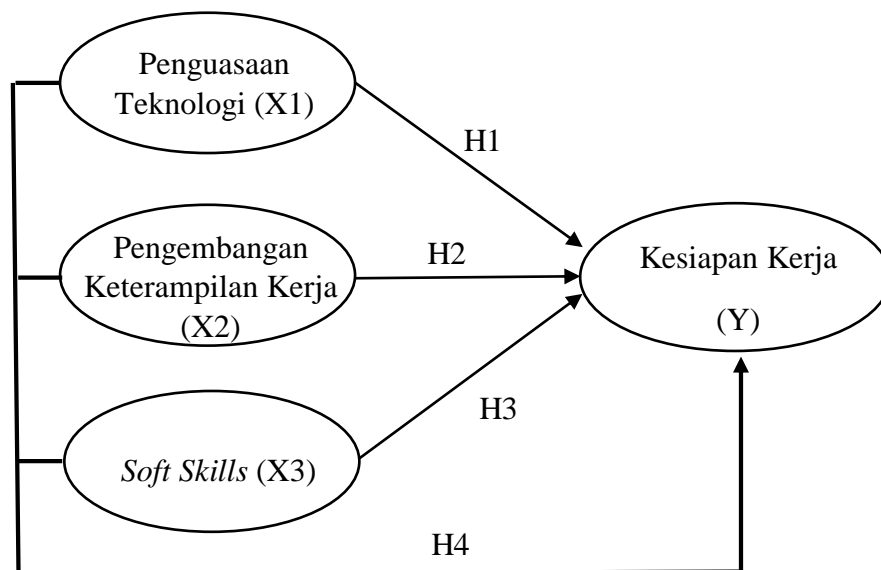
4. Hubungan antara Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, diantaranya adalah penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skill*. Penguasaan teknologi sendiri sangat diperlukan pada era globalisasi pada saat ini, dimulai dari banyaknya penggunaan *gadget*, laptop dan lain sebagainya yang mana pada hal ini dapat menunjang segala kegiatan yang nantinya akan dibutuhkan dalam bekerja. Pada pengembangan keterampilan kerja, perlu adanya dukungan dari pihak lain untuk meningkatkan potensi dan juga keterampilan dalam diri yang nantinya dapat digunakan atau diterapkan dalam kegiatan yang akan datang. Dalam hal ini, pengembangan keterampilan kerja juga dapat meningkatkan keahlian diri yang dimiliki

pada setiap mahasiswa yang nantinya dapat digunakan pada dunia kerja. Sedangkan pada *soft skill*, mahasiswa diharapkan memiliki *soft skill* yang unggul dan kuat agar yang nantinya dapat dijadikan bekal dalam mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Sehingga penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skill* sangat dibutuhkan pada dunia kerja. Hal ini didukung dengan penelitian dari Ratuela (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan dan *soft skills* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

H4: Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja dan *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

D. Kerangka Berfikir



Pada kerangka berfikir diatas, diperlukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai apakah penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan

kerja dan *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja pada saat ini.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian lebih lanjut atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan sebuah proposisi yang nantinya akan diuji kebenarannya atas pertanyaan yang ada dalam sebuah penelitian. Kesimpulan atau hipotesis yang dapat diambil untuk sementara ini adalah:

H1: Penguasaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

H2: Pengembangan Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

H3: Soft Skills berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

H4: Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja dan Soft Skill berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang telah ditetapkan oleh penulis yaitu penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang angkatan 2018-2019. Penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mana dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden yang merupakan sampel dari sebuah populasi dengan menggunakan metode kuantitatif yang menghasilkan beberapa penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur yang sudah ditentukan. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang dituntut menggunakan banyak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan juga penampilan hasil data tersebut.

Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti suatu populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Karakter yang digunakan dalam penelitian ini adalah

probabilitas data dengan regresi linier berganda yang menggunakan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari suatu obyek kegiatan yang memiliki berbagai variasi yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua buah variabel penelitian, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen (terikat) merupakan variabel terikat yang telah dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen (bebas) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat.

Didalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen (terikat) merupakan Kesiapan Kerja (Y). Sedangkan yang menjadi variabel independen (bebas) adalah:

1. Penguasaan Teknologi (X1)
2. Pengembangan Keterampilan Kerja (X2)
3. *Soft Skills* (X3)

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sebuah keseluruhan unit generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kriteria

tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang pada tahun angkatan 2018-2019. Sumber data yang diperoleh penulis berasal dari BAAK Universitas PGRI Semarang. Berikut merupakan jumlah mahasiswa yang ada di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang angkatan 2018-2019 :

Tabel 3.1 Jumlah Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018-2019

No	Angkatan	Jumlah
1.	Angkatan 2018	159 mahasiswa
2.	Angkatan 2019	269 mahasiswa
Jumlah		428 mahasiswa

Sumber : BAAK Universitas PGRI Semarang

Sampel merupakan proses pemilihan suatu elemen secukupnya dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang angkatan 2018-2019 dengan jumlah 428 mahasiswa. Lalu, peneliti mempersempit populasi mahasiswa dengan menggunakan teknik *Slovin*. Rumus *Slovin* merupakan suatu perhitungan yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal populasi yang belum diketahui. Penggunaan rumus slovin ini membantu agar dalam penarikan sampel hasilnya dapat *representatif* sehingga mampu

digeneralisasikan dan tidak perlu menggunakan tabel jumlah sampel.

Berikut adalah rumus *Slovin*,.

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

Keterangan:

n = Total Sampel

N = Total Populasi

e = Presisi yang ditetapkan dalam penelitian 5% (0,05)

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pada teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak yang mana kelompok sampel ditargetkan memiliki kriteria yang telah ditentukan. Penelitian ini telah menentukan anggota populasi dan beberapa sampel yang akan digunakan yaitu Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang angkatan 2018-2019.

C. Definisi Operasional

Definisi operasionalisasi variabel merupakan suatu bentuk sifat atau nilai seseorang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang telah ditetapkan sehingga dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Obyek yang biasa dijadikan sebagai fokus dalam suatu penelitian biasanya disebut variabel. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Masing-masing Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
Penguasaan Teknologi (X1), Sarosa (2003)	Penguasaan Teknologi merupakan suatu kepandaian, pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam memproses atau menggunakan suatu teknologi yang ada atau alat yang digunakan untuk mengolah suatu data, memproses data, menyusun serta menyimpan data dalam berbagai cara sehingga dapat menghasilkan sebuah informasi yang berkualitas, akurat dan relevan yang dapat digunakan sebagai informasi pribadi ataupun bisnis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas penggunaan Teknologi Informasi 2. Kemudahan bertukar informasi 3. Kemudahan akses bekerjasama 	Likert
Pengembangan Keterampilan Kerja (X2), Dewi Fortuna (2022)	Pengembangan Keterampilan Kerja merupakan suatu proses meningkatkan dan mengembangkan keahlian atau kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat dan akurat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan dalam menguasai suatu pekerjaan 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Ketelitian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 4. Kemampuan dalam mengendalikan diri 	Likert

		5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	
<i>Soft Skills (X3)</i> , Juariah (2019)	<i>Soft Skills</i> merupakan sebuah keterampilan seseorang dalam mengelola diri sendiri (<i>intrapersonal skills</i>) dan juga keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (<i>interpersonal skills</i>) yang mana dapat meningkatkan kinerja seseorang secara maksimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam berkomunikasi 2. Kerjasama anggota (<i>Team Work</i>) 3. Tanggung Jawab yang dimiliki 4. Kejujuran 5. Adaptasi di lingkungan sekitar 	Likert
Kesiapan Kerja (Y), Fitriyanto (2016)	Kesiapan kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika adanya suatu keserasian atau keselarasan seseorang dalam kematangan mental, fisik dan pengalaman yang telah dihadapinya sehingga seseorang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif 2. Mempunyai sikap yang kritis 3. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu 4. Memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan 5. Memiliki ambisi yang kuat untuk maju dan mau berusaha 	Likert

		mengikuti perkembangan pada suatu bidang keahlian	
--	--	---	--

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data merupakan sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat untuk memperoleh dan mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan secara sistematis dan objektif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sebuah data yang telah dikumpulkan langsung oleh peneliti berdasarkan dengan instrumen penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan indikator variabelnya. Data primer merupakan data yang bersumber dari sumber asli atau pertama. Data primer tidak tersedia dalam bentuk kompilasi ataupun bentuk file, namun data ini harus dicari melalui narasumber atau responden yang akan dijadikan sebagai objek penelitian sebagai sumber informasi. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini berisikan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner lebih efisien apabila penulis tahu dengan pasti mengenai variabel yang akan

diukurnya dan tahu apa yang diharapkan oleh responden. Instrumen penelitian yang digunakan berisi tentang penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan, *soft skills* dan kesiapan kerja.

Menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang sedang diamati. Instrumen yang digunakan penelitian ini merupakan kuesioner yang mana responden diminta untuk memberikan tanda point (●) pada setiap pertanyaan yang telah diajukan. Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan teknik *self report* bagi pengukuran sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Terdapat lima pembobotan yang digunakan dalam skala *Likert*, yaitu :

Tabel 3.3 Pembobotan Skala *Likert*

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2019

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang telah diukur pada kuesioner tersebut. Menguji validitas

setiap item, yaitu dengan membuat skor pada setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item, koefisien korelasi yang telah dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang telah berlaku. Berikut adalah kriteria dalam menguji validitas, yaitu:

- 1) Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dalam kuesioner tersebut dianggap valid.
- 2) Apabila nilai r_{hitung} kurang dari nilai r_{tabel} , atau jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka item dalam kuesioner tersebut dianggap tidak valid.

2. Uji *Reliabilitas*

Uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliabel* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Terdapat juga cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan nilai koefisien *Alpha Croanbach*, yaitu:

- 1) Apabila hasil koefisien *Alpha* $>$ taraf signifikansi 60% atau $> 0,6$, maka kuesioner tersebut dianggap *reliable*.
- 2) Apabila hasil koefisien *Alpha* $<$ taraf signifikansi 60% atau $< 0,6$, maka kuesioner tersebut dianggap tidak *reliable*

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai alat analisis dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS (*Statistical Produk and Service Solutions*) versi 25, yang terdiri dari:

1. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik ini berguna untuk memenuhi asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada setiap analisis regresi linier yang sudah berbasis OLS (*Ordinary Least Square*). Cara untuk mendeteksi hal tersebut dapat dijelaskan dalam uraian, seperti:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji normalitas adalah suatu uji statistik yang bertujuan untuk menguji apakah *residual* dari model regresi yang dibuat telah terdistribusi secara normal atau belum. Model regresi dinyatakan baik apabila hasil yang diperoleh mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer berupa *SPSS Statistic 25 for Windows* dengan melihat grafik normal plot yang ada, apabila grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Selain itu, dalam pengujian normalitas ini dapat menggunakan *Negative One Sample Kolmogrov Smirnow Test*.

Alat pengukuran yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai *asympt. Sig (2-tailed)* dengan nilai yang telah ditentukan sebesar 5%. Jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan bahwa ada atau tidaknya korelasi hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dalam suatu model regresi berganda. Jika variabel bebas memiliki hasil korelasi yang lebih tinggi, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat akan mengalami gangguan (Ghozali, 2018). Hal ini dapat dilihat pada nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung menggunakan *SPSS Statistic 25 for Windows*. Apabila nilai toleransi $< 0,1$ atau nilai VIF mendapat nilai ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas. Apabila nilai toleransi $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual untuk pengamatan yang telah dilakukan dalam model regresi linier. Model regresi dinyatakan baik apabila hasil model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya

heterodekastisitas dalam penelitian ini, dapat menggunakan pengujian *Glejser* dengan syarat jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi hesterokedastisitas (Ghozali, 2018).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan sebuah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil yang akan dihasilkan dari variabel respon. Tujuan dari analisis regresi linier berganda ini adalah untuk mengetahui hubungan linier antara variabel penjelas (independen) dan variabel respon (dependen). Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel penguasaan teknologi (X_1), pengembangan keterampilan kerja (X_2), dan *soft skills* (X_3) terhadap kesiapan kerja (Y). Rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Y = Kesiapan Kerja

X_1 = Penguasaan Teknologi

X_2 = Pengembangan Keterampilan Kerja

X_3 = *Soft Skills*

e = Faktor *error* (kesalahan)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan maka dapat melakukan uji t dengan beberapa langkah pengujian seperti:

1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

t_{hitung} dapat diperoleh melalui uji manual atau melalui hasil pengolahan data yang telah dilakukan di SPSS pada tabel coefficient dengan nama t, sedangkan t_{tabel} dapat diperoleh hanya dengan melihat nilai yang ada pada tabel yang telah tertera.

2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan yang umumnya bernilai 0,05. Apabila nilai sig. $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, namun apabila sig. $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikansi secara simultan (Uji - F)

Uji signifikansi secara simultan ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan atau bersamaan pada keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah diterima atau tidaknya

suatu hipotesis yang diajukan maka dapat melihat dari kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menganalisis kemampuan model dalam menerangkan dan memprediksi variasi variabel independen. Koefisien determinan (R^2) digunakan dalam menentukan tingkat akurasi dalam analisis regresi yang telah ditunjukkan dengan hasil koefisien determinan antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Namun jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Universitas PGRI Semarang merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang senantiasa memberikan pelayanan jasa pendidikan yang terbaik untuk semuanya. Universitas PGRI Semarang juga memiliki jenjang pendidikan yang baik, yaitu S1 dan S2 dengan kurikulum yang berbasis KKNI dan SNI serta telah menyesuaikan dengan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Universitas PGRI Semarang juga memiliki beberapa fakultas dan program studi yang unggul dan baik, salah satunya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Program Studi Manajemen yang terletak di Gedung Pusat atau Kampus Pusat tepatnya di Jl. Sidodadi Timur No. 24, Karangtempel, Kec. Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Awal mula berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis mulai pada 1 Februari 2016 yang mana Universitas PGRI Semarang menerima SK RISTEKDIKTI RI Nomor 63/KPT/I/2016 tentang pembukaan program Studi Manajemen Program Sarjana. Sehingga pada tanggal 5 Mei 2016 terbentuklah Fakultas Ekonomi yang didasarkan pada SK Rektor Universitas PGRI Semarang Nomor: 033/SK/UPGRIS/V/2016 tentang Pendirian Fakultas Ekonomi dan mulai beroperasi pada Agustus 2016. Pada perkembangannya, Fakultas Ekonomi kemudian berubah nama

menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 23 Januari 2017 berdasarkan pada SK Rektor UPGRIS Nomor: 003.A/SK/UPGRIS/I/2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki program studi Manajemen dengan 3 konsentrasi yang dapat dipilih, yaitu:

- a. Konsentrasi Keuangan
- b. Konsentrasi Sumber Daya Manusia
- c. Konsentrasi Pemasaran

Perubahan dan tuntutan lingkungan bisnis yang saat ini menjadi lebih sangat dinamis dan menjadi salah satu tantangan untuk Universitas PGRI Semarang. Dengan adanya Fakultas Ekonomi dan Bisnis ini, diharapkan dapat mencetak calon penguasa dan juga tenaga profesional yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan juga kreatifitas berbisnis. Kurikulum dan proses belajar mengajar didalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis juga didesain secara profesional dan lebih baik agar mahasiswa memiliki kemampuan teoritis dan praktis serta komprehensif.

2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Program Studi Manajemen merupakan salah satu program studi yang ada dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang kreatif, inovatif dan memiliki jiwa wirausaha yang tinggi. Dalam hal ini,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki Visi, Misi dan Tujuan sebagai sasaran yang ingin dicapai, yaitu:

a. Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang unggul pada bidang ekonomi dan bisnis kreatif berbasis digital serta berjati diri.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan di bidang ekonomi dan bisnis, yang menghasilkan lulusan yang profesional, kompeten dan berdaya saing
- 2) Melaksanakan penelitian untuk pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis kreatif secara berkelanjutan dan aplikatif untuk kemaslahatan masyarakat
- 3) Menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat bidang ekonomi dan bisnis kreatif berdasarkan pada kearifan lokal
- 4) Menyelenggarakan penjaminan mutu Fakultas untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan daya saing

c. Tujuan

Tujuan penyelenggaraan Fakultas Ekonomi dan Bisnis ini adalah untuk menghasilkan lulusan yang:

- 1) Kompeten di bidang ilmu ekonomi dan bisnis yang unggul, berjatidiri dan berdaya saing
- 2) Terampil melakukan penelitian dan pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis kreatif

- 3) Mampu menerapkan ilmu ekonomi dan bisnis secara profesional berdasarkan etika profesi dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat
- 4) Memenuhi standar kompetensi Profesi

B. Hasil Penyebaran Data

Dalam penelitian ini, telah ditentukan sasaran penelitian. Penelitian ini ditujukan untuk mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2018 dan 2019. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara online dan data yang telah dikumpulkan menggunakan media Google Form dan menyebarkan link tersebut kepada pihak yang telah ditentukan. Dalam kuesioner yang digunakan, telah diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama dengan penelitian ini. Jumlah pertanyaan dalam penelitian ini adalah 21, dengan 6 pertanyaan dari variabel Penguasaan Teknologi, 5 pertanyaan dari variabel Pengembangan Keterampilan Kerja, 5 pertanyaan dari variabel *Soft Skills* dan 5 pertanyaan dari variabel Kesiapan Kerja.

Penyebarluasan kuesioner berlangsung dari tanggal 18 Juli 2022 sampai dengan 5 Agustus 2022 yang dilakukan secara online dengan membagikan link dan membagikannya secara langsung dengan responden namun tetap menggunakan link yang sudah tersedia. Pengisian online ini dilakukan karena mengingat kembali kondisi Covid-19 yang masih belum sepenuhnya hilang dan dalam tahap transisi yang membuat peneliti untuk

melakukan pengisian secara online. Pada sampel penelitian telah ditentukan dengan menggunakan Rumus *Slovin*, maka pada penentuan sampel dapat dituliskan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{428}{1 + (428)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{428}{1 + (428 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{428}{(1 + 1,07)}$$

$$n = \frac{428}{2,07} = 206,8$$

$$n = 207$$

Berdasarkan dengan jumlah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang angkatan 2018-2019 yang memiliki jumlah 428 mahasiswa, dengan menggunakan rumus *Slovin* telah didapatkan sejumlah sampel sebesar 206,8 dan jika dibulatkan menjadi 207 mahasiswa. Hal ini dilakukan agar dalam pengolahan data dapat lebih mudah dan praktis. Terdapat 235 responden yang menanggapi survei tersebut dan dengan jumlah sampel memenuhi persyaratan pengolahan data yaitu 208 responden.

Tabel 4.1 Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Angket yang disebar	235	100%
Angket yang diolah	208	88,5 %
Angket yang tidak di olah	27	11,5 %

Sumber : Data Primer diolah, 2022

C. Hasil Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Dalam penelitian ini, karakteristik responden didasarkan pada Program Studi, Jenis Kelamin dan Angkatan. Keterangan gambaran identitas responden dari sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Sampel Penelitian

Deskripsi Progam Studi	Frekuensi	Presentase (%)
Manejemen	208	100%
Angkatan		
2018	104	50%
2019	104	50%
Total Angkatan	208	100%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	78	37,5%
Perempuan	130	62,5%
Total	208	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas, hasil penyebaran data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang ada dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan total responden yaitu 235 responden yang kemudian diambil menjadi 208 responden. Dapat diketahui dari 208 responden, 104 responden merupakan angkatan 2018 dengan jumlah

presentase sebesar 50% dan sisanya merupakan angkatan 2019 yaitu 104 responden dengan jumlah presentase sebesar 50%.

Dari hasil penyebaran data ini juga menunjukkan responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Responden perempuan berjumlah 130 orang dengan presentase 62,5% dan untuk responden laki-laki berjumlah 78 orang dengan presentase 37,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden perempuan karena mengingat jumlah mahasiswa perempuan lebih banyak daripada mahasiswa laki-laki dan juga mahasiswa perempuan lebih tertarik dalam memberikan tanggapan pada penyebaran kuesioner yang dilakukan daripada dengan mahasiswa laki-laki.

D. Hasil Uji Instrumen

Uji Instrumen penelitian merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data guna mempermudah pekerjaan dan mendapatkan hasil yang akurat, lengkap dan sistematis sehingga dapat diolah dengan mudah. Uji instrumen dalam penelitian ini merupakan uji yang sudah dijelaskan dalam BAB 3 untuk mengukur setiap variabel. Dibawah ini merupakan hasil temuan analisis data yang telah dilakukan, yaitu:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji item-item pernyataan yang telah diajukan untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian. Bila hasil r_{hitung} dibanding dengan hasil r_{tabel} , maka $df = n - 2$ dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 yang dinyatakan valid. Pernyataan dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat diperoleh $df = 208 - 2 = 206$. Angka 206 jika dilihat pada tabel r memiliki nilai sebesar Tabel berikut merupakan hasil pengolahan data dengan SPSS version 25 :

Tabel 4.3 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Penguasaan Teknologi (X1)	X1. 1	0, 613	0,136	X1. 1	0, 000	0, 05	Valid
	X1. 2	0, 668		X1. 2	0, 000		Valid
	X1. 3	0, 654		X1. 3	0, 000		Valid
	X1. 4	0, 614		X1. 4	0, 000		Valid
	X1. 5	0, 562		X1. 5	0, 000		Valid
	X1. 6	0, 646		X1. 6	0, 000		Valid
Pengembangan Keterampilan Kerja (X2)	X2. 1	0, 632	0,136	X2. 1	0, 000	0, 05	Valid
	X2. 2	0, 641		X2. 2	0, 000		Valid
	X2. 3	0, 602		X2. 3	0, 000		Valid
	X2. 4	0, 630		X2. 4	0, 000		Valid
	X2. 5	0, 691		X2. 5	0, 000		Valid
<i>Soft Skills</i> (X3)	X3. 1	0, 622	0,136	X3. 1	0, 000	0, 05	Valid
	X3. 2	0, 737		X3. 2	0, 000		Valid
	X3. 3	0, 730		X3. 3	0, 000		Valid
	X3. 4	0, 701		X3. 4	0, 000		Valid
	X3. 5	0, 651		X3. 5	0, 000		Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1. 1	0, 683	0,136	Y1. 1	0, 000	0, 05	Valid
	Y1. 2	0, 661		Y1. 2	0, 000		Valid
	Y1. 3	0, 614		Y1. 3	0, 000		Valid
	Y1. 4	0, 625		Y1. 4	0, 000		Valid
	Y1. 5	0, 596		Y1. 5	0, 000		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Pada tabel diatas, terdapat hasil penelitian dari 208 responden dengan 21 pernyataan yang telah diajukan dan dapat dihitung menggunakan tabel r_{hitung} dengan rumus df (derajat kebebasan) = $n - 2$. Dalam perhitungan ini dan jika dilihat dari tabel diatas yang mana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka artinya semua instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna untuk mengukur tingkat konsistensi dari suatu alat instrumen penelitian yang digunakan,

dimana alat penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner atau angket. Suatu angket atau kuesioner dapat dikatakan reliable atau dapat diandalkan jika memiliki hasil yang konsisten. Penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* memiliki hasil lebih besar dari 0,60 begitupun sebaliknya. Jika nilai *Cronbach's Alpha* memiliki hasil lebih kecil dari 0,60 maka penelitian dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Keterangan
Penguasaan Teknologi	0, 691	Reliabel
Pengembangan Keterampilan Kerja	0, 638	Reliabel
<i>Soft Skills</i>	0, 722	Reliabel
Kesiapan Kerja	0, 632	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel penguasaan teknologi yaitu 0,691, pengembangan keterampilan kerja yaitu 0,638, *soft skills* yaitu 0,722 dan untuk kesiapan kerja yaitu 0,632 yang mana artinya variabel penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja, *soft skills* dan kesiapan kerja pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

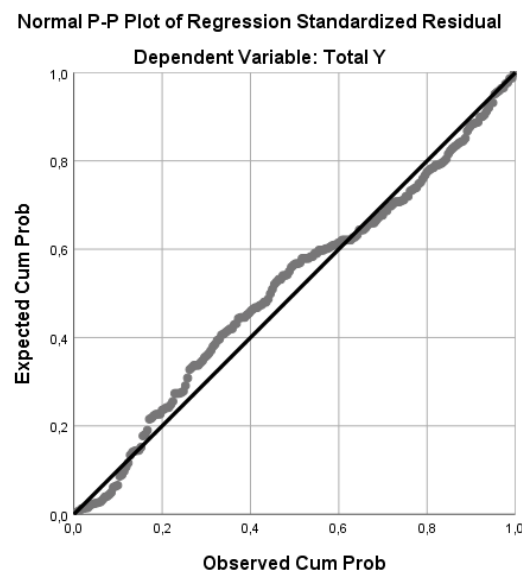
a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya yang digunakan pada suatu penelitian ini berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika distribusi data yang dihasilkan memiliki hasil yang normal atau mendekati normal, maka dapat dikatakan baik. Pengujian normalitas ini menggunakan analisis grafik *Normal Probability Plot* dan *Negative One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

1) Analisis Grafik *Normal Probability Plot*

Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa jika titik yang ada pada grafik terlihat dekat dengan garis diagonal, data yang ada didistribusikan secara teratur. Berikut adalah uji normalitas *P-Plot*.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot



Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar 4.1 yang ada diatas, grafik *Normal P-Plot of Regression Standarized Residual* diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang normal maa dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas.

2) *Negative One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Berikut adalah hasil uji normalitas *Negative One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang telah dilakukan:

Tabel 4.5 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			208
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,33335098
Most Extreme Differences	Absolute		,046
	Positive		,032
	Negative		-,046
Test Statistic			,046
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,751 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,739
		Upper Bound	,762
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka sebaran residual data penilaian tersebut dapat dikatakan normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka sebaran residualnya dapat dikatakan tidak normal. Hasil signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan adalah 0,200 serta hasil signifikansi *Monte Carlo* sebesar 0,751. Berdasarkan pada hasil yang telah didapatkan, dapat dikatakan bahwa hasil pengujian memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka uji normalitas pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini yaitu dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai dari *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai dari *VIF* < 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas. Dibawah ini merupakan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Penguasaan Teknologi	0,513	1,950	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Keterampilan Kerja	0,525	1,904	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Soft Skills</i>	0,861	1,162	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.6 telah diketahui bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan hasil perhitungan yang ada, nilai *VIF* yang dihasilkan memiliki angka yang lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa, tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen model regresi dalam penelitian ini.

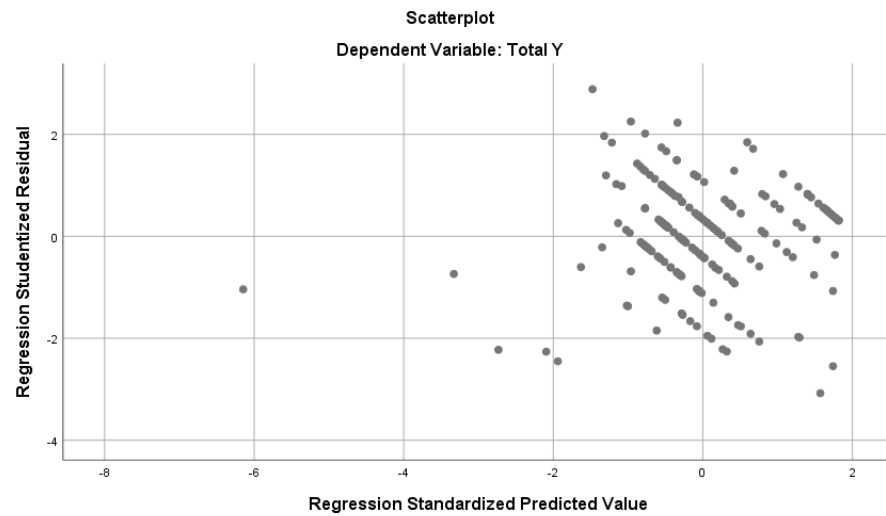
c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini mengalami ketidaksamaan antara residual observasi berlainan pada suatu model regresi. Terdeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dan juga dapat dipastikan dengan menggunakan *Uji Glejser*.

1) Grafik *Scatterplot*

Pada grafik *scatterplot*, dapat diketahui apakah adanya gejala heteroskedastisitas ini dengan memperhatikan titik-titik pada grafik. Apabila titik-titik pada grafik membuat pola khusus secara beraturan (bergelombang, meluas atau menyempit) maka dapat dikatakan bahwa grafik tersebut mengalami heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang menentu dan titik-titik yang ada dalam diagram bisa menyebar ke atas maupun kebawah pada sumbu Y, maka dapat diartikan bahwa grafik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik scatterplot adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa titik-titik yang ada dalam grafik memiliki pola yang tidak pasti dan juga titik-titik yang ada menyebar ke atas dan ke bawah tepat dalam nilai 0 pada sumbu Y yang mana dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2) Uji Glejser

Dalam pengambilan keputusan uji glejser ini, terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk mengetahui apakah hasil penelitian terjadi masalah heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pengambilan keputusan dapat dilihat dalam nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika nilai $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji

heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* yang dilakukan peneliti, yaitu:

Tabel 4.7 Uji *Glejser Coefficients*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,011	,016		,678	,499
	Total X1	,001	,001	,083	,852	,395
	Total X2	-,001	,001	-,076	-,790	,430
	Total X3	,000	,001	,031	,406	,686

a. Dependent Variable: absut6

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat disimpulkan jika nilai signifikansi pada setiap variabel penguasaan teknologi (X1) sebesar 0,395, pengembangan keterampilan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,430, dan untuk *soft skills* (X3) memiliki nilai sebesar 0,636 sehingga dalam penelitian ini, hasil uji *glejser* menghasilkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas karena mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisa berupa analisa regresi berganda karena penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel yaitu variabel independen dan

variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) metode analisa regresi berganda ini digunakan sebagai media analisa statistik dalam suatu riset, penelitian ini didesain untuk menguji setiap variabel yang mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam suatu riset menggunakan lebih dari satu variabel.

Dalam penelitian ini, pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) ditentukan menggunakan uji regresi linier berganda dalam penelitian ini (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.8 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,074	1,140		2,696	,008		
	Penguasaan Teknologi X1	,342	,053	,401	6,507	,000	,513	1,950
	Pengembangan Keterampilan Kerja X2	,408	,059	,424	6,951	,000	,525	1,904
	<i>Soft skills</i> X3	,041	,042	,047	,978	,329	,861	1,162

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Y

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil uji regresi linier berganda tabel 4.8 diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,074 + 0,342X_1 + 0,408X_2 + 0,041X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

X_1 = Penguasaan Teknologi

X_2 = Pengembangan Keterampilan Kerja

X_3 = *Soft Skills*

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta persamaan regresi linier memiliki nilai yang positif sebesar 3,074. Nilai konstanta yang memiliki tanda positif berarti menunjukkan pengaruh yang searah diantara variabel independen dan variabel dependen. Yang artinya bahwa jika variabel independen pada penelitian ini yaitu Penguasaan Teknologi (X_1), Pengembangan Keterampilan Kerja (X_2) dan *Soft Skills* (X_3) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka Kesiapan Kerja (Y) masih akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 3,074.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Penguasaan Teknologi (X_1) adalah sebesar 0,342 yang mana artinya bahwa Penguasaan Teknologi berpengaruh pada Kesiapan Kerja. Jika Penguasaan Teknologi mengalami kenaikan 1% maka Kesiapan Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,342 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap atau konstan. Nilai yang memiliki tanda positif juga

diartikan bahwa berpengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Keterampilan Kerja (X2) adalah sebesar 0,408 yang mana artinya bahwa Pengembangan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Jika Pengembangan Keterampilan Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kesiapan Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,408 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap atau konstan. Nilai yang memiliki tanda positif juga diartikan bahwa berpengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel *Soft Skills* (X3) adalah sebesar 0,041 yang mana artinya bahwa *Soft Skills* berpengaruh terhadap Kesiapan kerja. Jika *Soft skills* mengalami kenaikan 1% maka Kesiapan Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,041 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap atau konstan. Nilai yang memiliki tanda positif juga diartikan bahwa berpengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Hasil Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t atau uji signifikansi parsial digunakan untuk menguji apakah variabel independen mengalami pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial atau secara sendiri-sendiri. Dalam uji t terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$
- 2) Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$

Rumus yang digunakan untuk mencari $t_{tabel} = (a / 2 ; n - k - 1)$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 208 - 3 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 204)$$

$$t_{tabel} = (1,984)$$

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,074	1,140		2,696	,008
	Penguasaan Teknologi (X1)	,342	,053	,401	6,507	,000
	Pengembangan Keterampilan Kerja (X2)	,408	,059	,424	6,951	,000
	<i>Soft Skills</i> (X3)	,041	,042	,047	,978	,329

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Y

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Pada hasil pengujian tabel 4.9, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, diantaranya adalah:

1) Hasil penelitian Penguasaan Teknologi terhadap Kesiapan Kerja

Dari hasil perhitungan diatas, nilai $t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ini berarti H_1 diterima. Jadi, dapat diartikan bahwa variabel penguasaan teknologi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial (H_1 diterima)

2) Hasil penelitian Pengembangan Keterampilan Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Dari hasil perhitungan diatas, nilai $t_{hitung} 6,951 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ini berarti H_2 diterima. Jadi, dapat diartikan bahwa variabel pengembangan keterampilan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial (H_2 diterima)

3) Hasil penelitian *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja

Dari hasil perhitungan diatas, nilai $t_{hitung} 0,978 < t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,329$ maka ini berarti H_3 ditolak. Jadi, dapat diartikan bahwa variabel *soft skills* (X3) tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial (H_3 ditolak)

3. Hasil Uji – F (Uji Signifikansi Simultan)

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2018). Dalam uji F terdapat beberapa kriteria yang dapat diperhatikan, yaitu:

- 1) Variabel bebas (X) dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $< 0,05$
- 2) Variabel bebas (X) dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $> 0,05$

Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dapat diamati dengan menggunakan tabel statistik $df1 = (k - 1), df2 = (n - k)$ sehingga $df1 = (4 - 1) = 3, df2 = (208 - 4) = 204$, dan nilai F_{tabel} 2,64. Berikut adalah tabel 4.10 yang merupakan hasil uji F dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,553	3	192,851	102,704	,000 ^b
	Residual	383,058	204	1,878		
	Total	961,611	207			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Soft Skill (X3), Pengembangan Keterampilan Kerja (X2), Penguasaan Teknologi (X1)						

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji statistik F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 102,704 yang mana memiliki nilai yang jauh lebih tinggi dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,64 dan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki nilai lebih rendah dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dalam hal ini, dapat diartikan bahwa variabel penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja,

dan *soft skill* semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui nilai kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam pengujian koefisien determinasi ini, dapat diketahui dalam tabel *Model Summary* pada bagian *R Square*. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,596	1,370
a. Predictors: (Constant), <i>Soft Skills</i> X3, Pengembangan Keterampilan Kerja X2, Penguasaan Teknologi X1				
b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Y				

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien determinasi tabel 4.11 diatas, maka dapat diketahui nilai *Adjust Square* 0,596 yang menunjukkan bahwa variabel penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja, dan *soft skills* memiliki pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian seperti kemampuan intelektual, motivasi kerja, keaktifan berorganisasi, kemampuan berkomunikasi dan lain sebagainya.

F. Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji tentang pengaruh penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skills* atas kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas PGRI Semarang yang sesuai dengan kriteria sampel yang sudah ditentukan. Bersumber pada hasil penelitian, maka terdapat beberapa pembahasan untuk hasil penelitian ini, yaitu :

1. Penguasaan Teknologi dan Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh positif antara penguasaan teknologi (X1) terhadap kesiapan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t pada variabel penguasaan teknologi dengan nilai $t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 1,984$ disertai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh hasil bahwa H_1 diterima karena penguasaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan dari hasil yang telah ada, mahasiswa Manajemen FEB UPGRIS memiliki intensitas penggunaan teknologi informasi yang tinggi, memanfaatkan teknologi informasi sebagai alat untuk memudahkan dalam hal berkomunikasi dan juga menggunakan teknologi informasi sebagai kemudahan untuk bekerjasama dengan rekan ataupun dengan orang lain sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari penguasaan teknologi berdampak besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UPGRIS. Hal ini juga didukung

dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Sihotang (2019) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

2. Pengaruh Pengembangan Keterampilan Kerja dan Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh positif antara pengembangan keterampilan kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t pada variabel pengembangan keterampilan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,951 > t_{tabel} 1.984$ disertai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa H_2 diterima karena pengembangan keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan pada hasil penelitian, pengembangan keterampilan kerja dianggap penting dan memiliki peran dalam menentukan keberhasilan seseorang. Mahasiswa selalu berusaha untuk menguasai setiap pekerjaan, keterampilan dan kepercayaan diri dengan mengikuti webinar/kursus/pelatihan yang ada. Selain itu, mahasiswa juga berusaha untuk meningkatkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan melakukan pekerjaan dengan teliti dan benar dengan mengikuti perkuliahan dan atau organisasi di kampus.

Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan keterampilan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UPGRIS. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu

dari Rahman (2018) yang menemukan bahwa pengembangan keterampilan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. Pengaruh *Soft Skills* dan Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa *Soft Skill* (X3) tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t pada variabel *soft skills* dengan nilai t_{hitung} $0,978 < t_{tabel}$ $1,984$ disertai dengan nilai signifikansi $0,329 > 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa H_3 ditolak karena *soft skills* yang tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Dengan hal ini, dapat diartikan bahwa masih kurangnya pemahaman atau kesadaran mahasiswa FEB UPGRIS tentang pentingnya *soft skills*. Sementara, menurut Thomas J. Neff dan James M. Citrin (1999) yang mengatakan bahwa kunci kesuksesan seseorang tersebut ditentukan dengan 90% *soft skills* yang dimiliki dan sisanya ditentukan oleh *hard skills* yang dimiliki. Maka dari itu, perlu adanya dukungan dari pihak Universitas maupun Fakultas untuk mengadakan pelatihan atau seminar mengenai *soft skills* untuk kesiapan kerja mahasiswa.

Sehingga mahasiswa diharapkan untuk dapat meningkatkan *soft skills* dan juga memiliki usaha untuk mengembangkan *soft skills* yang dimilikinya. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya milik Fatah (2021) yang menemukan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

mahasiswa FEB UMS Program Studi Manajemen. Dalam penelitian milik Fatah (2021) menemukan bahwa kemampuan *soft skills* yang dimiliki oleh mahasiswa FEB UMS dapat dikatakan tinggi dan juga kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa FEB UMS semakin meningkat begitupun sebaliknya jika *soft skills* yang dimiliki mahasiswa rendah maka tingkat kesiapan kerja mahasiswa juga akan mengalami penurunan.

4. Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Dari penjelasan sebelumnya, dapat dihasilkan nilai analisis regresi linear berganda diketahui secara serentak Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja, dan *Soft Skill* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai $102,704 > 2,64$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Teknologi (X1), Pengembangan Keterampilan Kerja (X2) dan *Soft Skill* (X3) yang jika dilakukan secara bersama-sama atau serentak maka simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal ini berarti penerapan Penguasaan Teknologi, Pengembangan Keterampilan Kerja, dan *Soft skill* jika dilakukan secara serentak atau bersama-sama dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai pengaruh penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Angkatan 2018-2019, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa sehingga H₁ diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa sehingga H₂ diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja sehingga H₃ ditolak.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja, dan *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara bersama-sama atau simultan sehingga H₄ diterima.
5. Berdasarkan pada hasil penelitian, telah diketahui nilai *Adjust R Square* sebesar 0,596 yang artinya bahwa penguasaan teknologi, pengembangan keterampilan kerja dan *soft skills* memiliki pengaruh

yang sebesar 59,6% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sedangkan untuk 40,4% yang lainnya merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti kemampuan intelektual, motivasi kerja, keaktifan berorganisasi, kemampuan berkomunikasi dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, yaitu:

1. Bagi Mahasiswa, diharapkan untuk memahami dan menyadari tentang pentingnya *soft skills* untuk bekal menghadapi dunia kerja. Karena *soft skills* merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang kesuksesan seseorang dalam dunia kerja. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu seperti mengasah kemampuan dalam berkomunikasi, bekerjasama dengan orang lain, tanggung jawab, kejujuran, dan juga adaptasi di lingkungan sekitar dan yang lainnya. Sehingga, ketika sudah terjun ke dunia kerja secara langsung, mahasiswa dapat menyesuaikan diri dan mampu bekerja dengan baik.
2. Bagi Universitas, diharapkan dapat mengadakan kegiatan seperti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan *soft skills* mahasiswa agar mahasiswa dapat menyadari bahwa *soft skills* sangat diperlukan dalam dunia kerja dan lebih termotivasi sehingga memiliki gambaran untuk kedepannya

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi, kepercayaan diri, pengalaman, kemampuan komunikasi, keaktifan berorganisasi dan atau variabel lainnya yang masih berpengaruh terhadap kesiapan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, S. (2011). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 88–96.
- Afidatur Ro'azah. (2021). Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.
- Angraini. (2021). “Pengaruh Keterampilan Komunikasi Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat”. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 12 (1), Hal. 84-100.
- Azzahrah, M. S. (2020). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. *Journal, Economic Bosowa*, 6(004), 1–12.
- Becker, F. G. *dkk* (2015). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Title. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).
- Budiarti, Novi Yulia. (2020). Pengaruh Prestasi Belajar Dan Kemampuan Soft Skills Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Terhadap Kesiapan Kerja Di Lembaga Keuangan Syariah. Title. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Fatah, Y. A. M. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Suralarta Program Studi Manajemen. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fitriyanto. (2016). *Ketidak-Siapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dinamika Cipta.
- Fortuna, Dewi (2022). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. D. (2020). Analisa Softskill Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara (Studi Kasus Stambuk 2016). 190.
- Hernita, S. (2018). Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 57–65.

- Informasi, T., & Kepekaan, D. A. N. (2020). TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Blora).
- Isfarhani, M. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Juriah. (2019). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. Skripsi. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Mardin, M. R. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo. 109.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 177.
- Muhmin. (2018). “Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Perguruan Tinggi”. *Forum Ilmiah*, 15 (2), Hal. 330-338.
- Nurainun, N. *dkk* (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (KOMINFO).
- Oramas, C. V., Keluarga, D. D., & Oramas, C. V. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Lingkungan Sekolah Dan Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Siswa Kelas X SMA Negeri 10 Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016. Title. 2016.
- Rachman, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (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.
- Roviati. (2019). “Kontribusi Argumentasi Ilmiah Dalam Pengembangan Keterampilan Berfikir Kritis”. *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 11 (2), Hal. 56-66.
- Sahban. (2018). “Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (2), Hal. 57-65.
- Shiddiq, F. W. (2019). Pengaruh Kompetisi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah

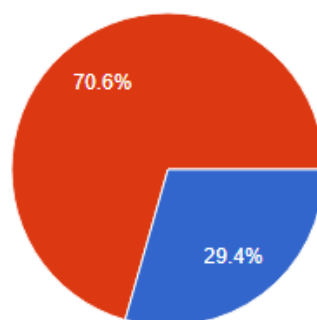
- (Survei Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung). I, 28.
- Sholikhah, S.K. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMS. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 cetakan ke 20. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung”. *Jurnal Darma Agung*, 27 (1), Hal. 785-796.
- Siti Nurannisa Landau. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Keahlian Pemakai Dan Intensitas Pemakaian Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kota Medan. *Universitas Sumatera Utara*, 2, 44–48.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. CV.
- Sumual, T. E. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia).
- Switri, I. K. (2017). Analisis Tentang Penguasaan Teknologi Dan Informasi Oleh Guru Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Dumai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Syahri. (2019). Pengaruh Prestasi Belajar Dan Kemampuan Soft Skill Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Terhadap Kesiapan Kerja Di Lembaga Keuangan Syariah. Skripsi. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Syailla. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. Vol 5, No 3.
- Syamsiar. S, Arumsari. V. (2007). Manajemen Sumberdaya Manusia Pertemuan Ke-4 Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan.
- Umar, Husein. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah. Ed 1-3. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Wahyudi, H. H. Dan Sugiarti E. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Whetten, D. A. Dan Cameron, K. S. (2014). Pengembangan Keterampilan Manajemen. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Yuniyanti, Y. (2021). Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 114-123.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Mini Riset

Jenis Kelamin

34 responses



● Laki-Laki
● Perempuan

Fakultas

34 responses



● Ekonomi dan Bisnis

Prodi

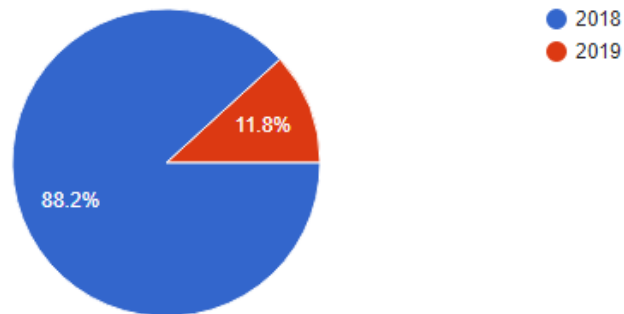
34 responses



● Manajemen

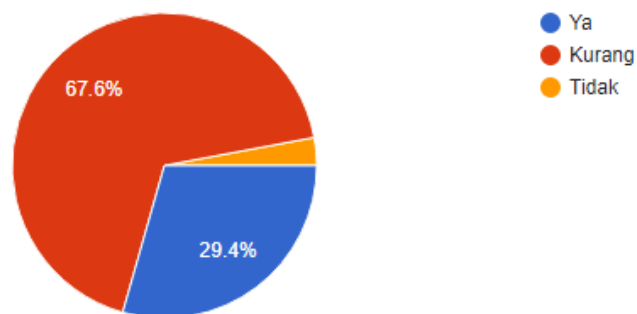
Angkatan

34 responses



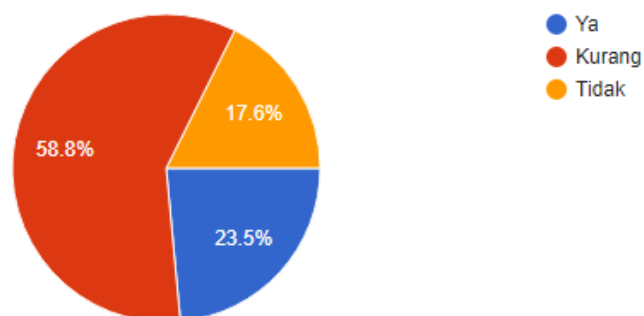
Saya sudah memiliki Penguasaan Teknologi yang baik untuk kesiapan kerja kedepannya

34 responses



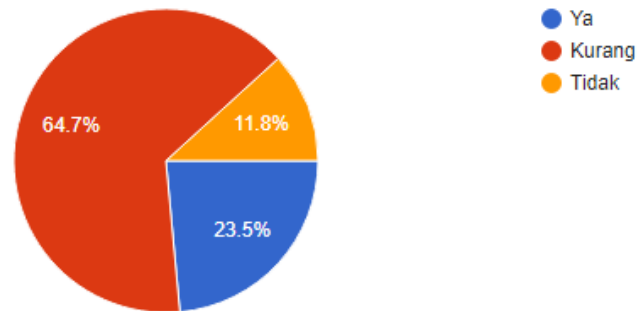
Saya sudah memiliki Pengembangan Keterampilan yang baik untuk kesiapan kerja kedepannya

34 responses



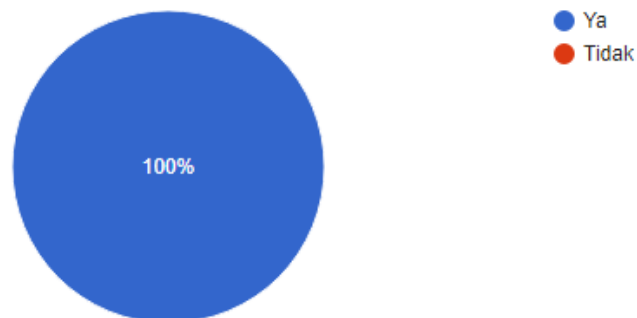
Saya sudah memiliki Soft Skills yang baik untuk kesiapan kerja kedepannya

34 responses



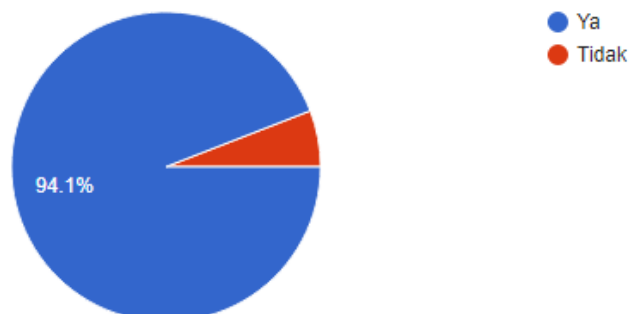
Menurut Anda apakah Penguasaan Teknologi mempengaruhi Kesiapan Kerja?

34 responses



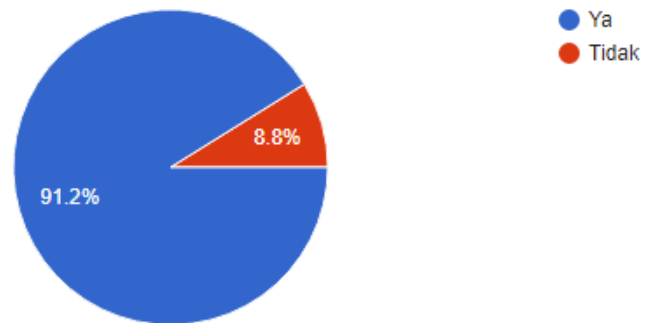
Menurut Anda apakah Pengembangan Keterampilan mempengaruhi Kesiapan Kerja?

34 responses



Menurut Anda apakah Soft Skills mempengaruhi Kesiapan Kerja?

34 responses



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Hal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth

Saudara/Saudari

Ditempat

Dengan Hormat,

Saya Nadia Apriliana mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI, PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KERJA DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA (STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PGRI SEMARANG PROGRAM STUDI MANAJEMEN ANGAKATN 2018-2019)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan studi jenjang S1. Untuk itu mohon kerjasamanya mengisi kuesioner ini dengan benar, kuesioner ini hanya digunakan untuk penyelesaian data penelitian saya. Maka dengan segala hormat dan kerendahan hati saya mohon kesediaan teman-teman meluangkan waktu sebentar sekitar 10-15 menit untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan dari informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya untuk kepentingan penelitian. Mohon bantuan untuk mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh. Atas perhatian dan ketersediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Nadia Apriliana

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (√) sesuai dengan pilihan anda pada kolom isian yang telah tersedia.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Angkatan :
4. Program Studi :
5. Universitas :

KETENTUAN PENGISIAN KUESIONER

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi teman-teman dalam kegiatan pembelajaran di perkuliahan ini
2. Teman-teman sekalian dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, saya menjamin rahasia identitas teman-teman
3. Teman-teman dimohon untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda (●) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada teman-teman. Adapun pilihannya adalah sebagai berikut:

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

DAFTAR PERTANYAAN

1. Penguasaan Teknologi (X1)

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menggunakan software microsoft atau aplikasi lain untuk membuat tugas atau laporan karena mempunyai fitur yang membantu pekerjaan saya					
2	Saya selalu menggunakan smartphone atau laptop untuk mencari materi yang saya butuhkan dan untuk membantu pekerjaan saya					
3	Saya selalu menggunakan aplikasi yang dapat menghemat waktu saya karena tidak membuang banyak waktu					
4	Saya memanfaatkan smartphone untuk menghubungi teman dan dosen					
5	Saya merasa lebih mudah dalam bekerjasama jika menggunakan teknologi informasi					
6	<i>Team work</i> saya lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan dibantu oleh teknologi informasi					

2. Pengembangan Keterampilan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha untuk menguasai pekerjaan dengan mengikuti pelatihan yang ada/yang diselenggarakan di kampus					

2	Saya berusaha meningkatkan keterampilan saya dengan mengikuti kursus/webinar/pelatihan					
3	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan saya dengan teliti dan benar					
4	Perkuliahan dan organisasi mahasiswa yang saya ikuti membantu saya meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan diri					
5	Saya berusaha untuk meningkatkan kepercayaan diri saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					

3. *Soft Skill* (X3)

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan pemahaman kepada orang lain terkait informasi yang saya sampaikan					
2	Saya siap membantu rekan saya jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas atau suatu pekerjaan					
3	Saya mampu melakukan tugas dan kewajiban					
4	Saya bersedia menerima hukuman atau teguran jika saya melakukan kesalahan					
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar					

4. *Kesiapan Kerja* (Y)

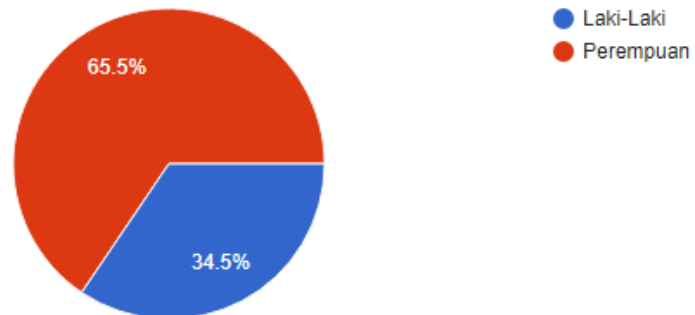
No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS

1	Saya dapat mempertimbangkan dengan matang ketika akan memilih pekerjaan untuk kedepannya dengan melihat pengalaman dari orang lain					
2	Saya mampu memilah dan atau menyeleksi tindakan yang tepat untuk saya kedepannya					
3	Saya mampu menjalankan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada saya					
4	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru					
5	Saya mempunyai ambisi untuk maju dan selalu berusaha untuk meningkatkan kapasitas diri					

Lampiran 3. Deskripsi Umum Responden

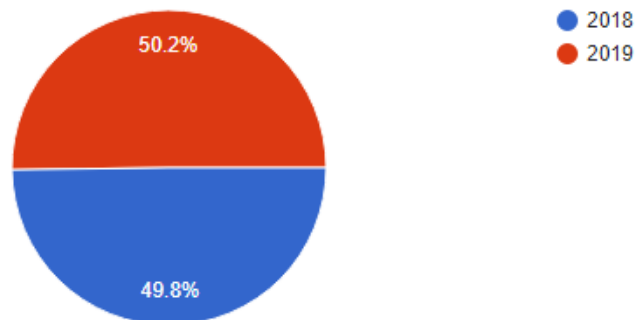
Jenis Kelamin

235 responses



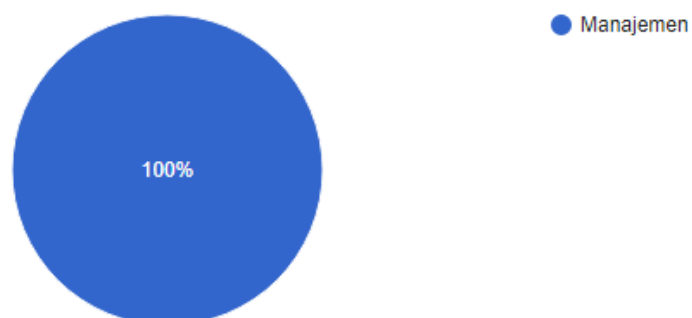
Angkatan

235 responses



Program Studi

235 responses



Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden

PENGUASAAN TEKNOLOGI						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata-Rata X1
4	5	4	5	4	4	4,33
4	5	4	5	5	4	4,50
3	4	3	5	4	4	3,83
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	4	4	4	4,17
4	4	4	4	3	3	3,67
3	4	4	3	4	4	3,67
4	5	4	5	4	3	4,17
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	4	3	4	4,00
3	4	4	5	4	4	4,00
5	5	4	4	3	4	4,17
4	4	5	4	5	4	4,33
5	4	3	5	5	4	4,33
4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	5	5	4	4	4,50
4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	4	5	4	4,33
5	5	5	5	4	4	4,67
4	4	5	5	4	4	4,33
4	5	4	5	5	5	4,67
4	4	5	5	4	4	4,33
4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	5	4	4	4,33
4	5	4	5	5	4	4,50
4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	4	4	4	3,83
3	4	3	2	3	4	3,17
4	4	5	4	5	4	4,33
5	5	4	5	5	3	4,50
4	4	5	4	5	4	4,33
4	5	4	4	4	4	4,17
4	4	5	5	5	4	4,50
4	4	5	4	5	4	4,33
5	5	5	5	5	4	4,83
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	3	4	4,17

5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	5	5	4	4,50
3	4	5	4	5	3	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	3	4	5	4	4,00
4	4	3	4	4	5	4,00
4	4	3	5	4	4	4,00
4	4	5	5	4	4	4,33
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	5	5	5	4,83
4	4	3	5	5	5	4,33
5	5	4	4	3	3	4,00
5	5	5	5	5	4	4,83
4	4	3	4	4	5	4,00
4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	4	4	4,17
4	4	3	4	4	4	3,83
4	3	4	5	4	3	3,83
4	5	3	4	5	4	4,17
5	4	4	5	4	5	4,50
4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	5	3	4,17
3	4	3	5	5	3	3,83
4	5	4	5	4	4	4,33
3	4	3	5	4	3	3,67
4	5	5	4	5	4	4,50
5	4	5	5	4	3	4,33
5	4	5	4	4	5	4,50
5	5	5	5	3	4	4,50
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	4	3	4	4,00
4	4	5	5	4	5	4,50
4	4	5	5	4	4	4,33
4	4	4	4	3	2	3,50
5	5	5	5	5	3	4,67
4	4	5	5	4	4	4,33
5	5	3	5	4	5	4,50
4	4	5	4	5	4	4,33
4	4	3	4	4	5	4,00
4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	4	4	4,17

5	4	5	5	5	5	4,83
5	5	5	5	4	4	4,67
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	3	4	4	4,00
5	5	5	5	4	4	4,67
5	4	4	4	5	4	4,33
5	5	4	5	5	4	4,67
5	4	4	5	4	4	4,33
5	5	4	5	4	4	4,50
3	4	4	5	5	3	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	5	4	4	4,50
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	5	4	4,33
4	5	4	5	4	4	4,33
5	4	4	5	5	4	4,50
5	4	5	5	5	5	4,83
4	5	5	5	3	4	4,33
4	5	4	5	4	4	4,33
5	5	5	4	4	4	4,50
5	5	5	5	4	5	4,83
5	5	4	5	5	5	4,83
5	4	4	4	4	4	4,17
5	4	3	5	4	3	4,00
3	3	3	3	3	3	3,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	4	4	4	5	4,50
4	5	4	4	5	4	4,33
4	4	4	5	5	4	4,33
4	4	5	4	4	4	4,17
5	5	4	4	5	4	4,50
5	4	4	5	4	3	4,17
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	3	5	5	5	4,50
5	4	4	5	4	3	4,17
4	4	5	5	4	4	4,33
5	4	5	5	3	4	4,33
5	4	3	5	4	4	4,17

5	4	3	5	4	3	4,00
4	5	4	3	4	4	4,00
5	4	4	3	5	4	4,17
5	4	3	4	3	5	4,00
3	5	5	5	5	5	4,67
5	5	5	5	5	5	5,00
2	1	2	1	3	3	2,00
4	5	3	4	4	3	3,83
4	5	4	4	5	4	4,33
5	4	5	3	4	4	4,17
4	5	5	4	3	5	4,33
5	4	3	4	5	4	4,17
4	4	3	5	4	4	4,00
5	4	4	5	3	4	4,17
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	5	4,67
5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	5	3	4,17
4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	5	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	3	5	4	4,17
5	4	3	5	4	3	4,00
4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	3	4	4	4,17
5	4	4	5	4	4	4,33
5	4	4	4	4	4	4,17
4	5	4	4	3	5	4,17
5	5	4	4	4	4	4,33
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	3	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	3	5	4	4,17
5	4	4	3	5	5	4,33
5	4	4	3	5	4	4,17
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	4	4	4	4	4,33
4	5	5	5	5	5	4,83
5	4	5	4	3	5	4,33
5	4	4	3	5	4	4,17

4	5	3	4	5	4	4,17
5	4	3	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	3	5	4	3	4,00
4	5	4	3	5	4	4,17
5	4	3	4	4	4	4,00
5	4	3	4	3	5	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	3	5	4	4	4,17
4	3	5	4	4	5	4,17
4	5	4	4	3	5	4,17
4	5	3	4	5	4	4,17
4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	3	4	4	5	4,17
4	4	3	5	4	5	4,17
5	4	4	3	5	4	4,17
4	3	5	4	5	4	4,17
5	4	4	3	5	5	4,33
5	4	4	5	4	5	4,50
4	5	4	3	5	4	4,17
5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	3	4	5	3	4,00
4	5	4	3	5	4	4,17
5	4	4	4	3	5	4,17
5	4	4	5	4	4	4,33
5	4	5	4	5	4	4,50
5	4	3	5	4	5	4,33
4	5	3	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	3	5	4	3	4,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	4	5	4,83
4	5	4	3	5	4	4,17
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	3	5	4	4,17
4	4	4	5	5	5	4,50
5	5	5	5	5	5	5,00

4	5	4	3	5	5	4,33
3	4	4	3	5	4	3,83
5	5	5	4	5	5	4,83
4	3	5	4	4	3	3,83
5	4	4	5	4	4	4,33
5	4	3	5	4	5	4,33
5	5	5	5	5	5	5,00

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KERJA					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Rata-Rata X2
4	4	5	4	4	4,20
4	4	5	5	5	4,60
3	4	4	4	4	3,80
5	5	5	5	4	4,80
4	5	5	4	4	4,40
3	3	3	4	3	3,20
4	3	4	3	4	3,60
5	5	4	4	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	5	4	4,20
5	4	4	5	4	4,40
4	4	5	4	3	4,00
5	4	4	4	5	4,40
4	5	3	4	5	4,20
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	4	4,20
4	3	4	5	5	4,20
4	4	5	4	5	4,40
5	4	4	5	5	4,60
3	4	4	4	5	4,00
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	4	5	4,40
3	4	4	4	5	4,00
4	4	4	5	4	4,20
4	4	5	4	3	4,00
3	2	4	3	4	3,20
4	5	5	4	5	4,60
5	3	5	4	5	4,40

4	4	5	5	5	4,60
4	5	4	3	4	4,00
4	5	4	5	4	4,40
4	5	4	4	4	4,20
4	3	4	5	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	4	5	4,40
4	5	5	5	5	4,80
4	4	5	4	5	4,40
4	5	5	4	5	4,60
4	5	5	5	5	4,80
4	5	4	4	4	4,20
4	4	3	3	4	3,60
4	4	4	5	4	4,20
5	5	4	4	5	4,60
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	5	5	4,40
5	4	4	4	4	4,20
4	5	5	4	5	4,60
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	5	4,40
4	4	4	4	4	4,00
3	3	4	4	4	3,60
4	4	5	5	4	4,40
3	3	3	3	4	3,20
5	4	3	4	4	4,00
4	5	4	5	4	4,40
5	4	4	3	3	3,80
5	4	4	4	5	4,40
4	5	3	3	3	3,60
3	4	4	3	4	3,60
4	4	5	3	4	4,00
5	4	5	5	5	4,80
4	4	5	4	5	4,40
4	5	4	5	4	4,40
5	4	5	5	5	4,80
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	5	4,40
4	4	5	4	5	4,40
4	4	5	4	4	4,20
4	4	5	3	4	4,00

1	3	4	3	4	3,00
4	4	4	3	4	3,80
3	4	5	4	5	4,20
4	4	3	4	5	4,00
4	3	4	4	4	3,80
5	5	5	5	4	4,80
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	3	4	4	3	3,60
4	4	5	5	4	4,40
3	4	4	5	4	4,00
4	4	5	4	3	4,00
4	5	4	4	5	4,40
4	4	5	3	4	4,00
4	5	5	5	4	4,60
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	4	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	5	4	4,20
4	4	5	3	4	4,00
4	5	5	4	5	4,60
4	5	5	4	4	4,40
4	4	3	5	3	3,80
4	4	5	4	5	4,40
5	4	5	4	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
5	4	4	4	5	4,40
4	5	4	3	4	4,00
3	3	3	3	3	3,00
5	4	5	4	5	4,60
5	4	5	4	4	4,40
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	5	5	4,60
5	5	4	3	5	4,40
5	4	4	5	4	4,40
4	4	3	5	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00

5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	3,80
4	4	3	5	5	4,20
4	5	4	4	4	4,20
5	4	4	3	4	4,00
5	3	4	5	3	4,00
4	4	5	4	3	4,00
5	4	3	4	5	4,20
5	4	3	4	5	4,20
4	5	4	4	3	4,00
5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	5	5	4,80
2	2	1	2	2	1,80
5	4	5	4	5	4,60
5	4	3	4	5	4,20
4	3	4	5	4	4,00
5	4	4	3	4	4,00
5	4	4	5	4	4,40
5	3	4	4	5	4,20
4	4	3	5	4	4,00
3	3	5	4	5	4,00
4	4	5	5	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
4	5	4	3	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	5	4	4	4	4,40
4	4	3	5	4	4,00
4	3	5	4	3	3,80
5	4	4	4	4	4,20
4	3	4	4	4	3,80
5	4	3	4	5	4,20
4	3	5	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	4	5	4,40
5	3	4	4	5	4,20
4	4	5	5	5	4,60
4	4	3	5	5	4,20

4	5	4	5	3	4,20
3	5	4	3	5	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	3	4	3,80
4	5	5	5	5	4,80
4	3	5	4	3	3,80
4	4	3	5	4	4,00
5	4	4	3	5	4,20
5	4	3	4	5	4,20
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	3	5	4,20
5	4	3	4	5	4,20
3	5	4	4	3	3,80
5	3	4	4	5	4,20
5	5	5	5	5	5,00
4	3	5	4	3	3,80
4	3	5	4	3	3,80
5	4	5	5	5	4,80
4	3	5	4	3	3,80
5	5	5	4	5	4,80
5	3	5	5	4	4,40
5	4	5	4	5	4,60
4	4	3	5	5	4,20
4	3	5	4	4	4,00
4	3	4	4	4	3,80
4	4	5	3	5	4,20
4	3	5	4	3	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	3	4	5	4	4,20
4	5	4	3	5	4,20
4	3	5	4	3	3,80
5	4	3	4	3	3,80
5	4	4	3	4	4,00
3	5	4	4	3	3,80
5	5	3	4	4	4,20
5	5	5	5	5	5,00
5	4	3	4	5	4,20
4	4	5	5	5	4,60
4	4	5	4	5	4,40

5	4	3	4	5	4,20
4	5	5	5	5	4,80
4	5	4	5	5	4,60
5	3	5	3	5	4,20
5	3	4	5	3	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	5	4	4,40
4	4	3	5	3	3,80
4	4	5	5	5	4,60
5	4	3	4	4	4,00
4	5	3	5	4	4,20
4	4	3	5	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00

<i>SOFT SKILLS</i>					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Rata-Rata X3
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	4	5	4,40
5	5	5	4	4	4,60
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	3	5	4,20
4	4	5	4	5	4,40
5	4	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	3	3,60
4	5	5	5	5	4,80
4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
3	3	3	3	3	3,00
4	2	2	1	2	2,20
3	3	4	4	4	3,60
4	5	3	5	5	4,40
5	5	4	5	4	4,60
4	4	4	3	5	4,00
3	4	3	3	3	3,20
5	5	5	4	4	4,60
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	5	5	4,60
4	3	3	3	3	3,20

4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
3	3	4	4	4	3,60
4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	3	5	4,20
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	3	4	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	5	3	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00
2	4	4	3	5	3,60
4	4	3	4	4	3,80
3	4	4	4	4	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	3	4	3	3	3,40
3	4	4	5	5	4,20
4	4	4	4	4	4,00
5	4	3	3	4	3,80
5	5	4	4	5	4,60
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	5	5	4,60
5	3	4	3	5	4,00
4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	4	4	3,40
4	4	5	4	4	4,20
3	3	4	4	5	3,80
4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	4	4	3,80
4	4	4	4	4	4,00
3	3	4	4	4	3,60
5	5	5	5	5	5,00
4	4	3	4	4	3,80

5	4	4	4	5	4,40
3	4	3	4	4	3,60
4	4	4	3	4	3,80
3	3	3	3	4	3,20
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	4	4	4,20
4	4	4	4	5	4,20
5	5	4	4	5	4,60
3	3	4	4	4	3,60
3	4	5	4	4	4,00
5	5	3	3	3	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	3	4	4	3	3,60
3	4	3	3	3	3,20
4	4	4	4	4	4,00
4	4	3	3	4	3,60
4	3	4	3	4	3,60
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	4	4	4,20
4	3	4	3	4	3,60
4	5	4	4	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
5	3	4	4	4	4,00
4	4	5	4	5	4,40
4	4	4	5	3	4,00
5	3	4	4	5	4,20
4	5	4	4	5	4,40
5	4	4	4	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
5	4	5	4	3	4,20
5	4	4	4	5	4,40
4	3	2	3	3	3,00
4	5	5	4	5	4,60

4	4	5	4	5	4,40
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	5	5	4,60
5	4	4	5	5	4,60
5	4	5	4	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	4	5	4,80
3	4	4	4	4	3,80
5	4	4	4	5	4,40
4	4	3	5	4	4,00
4	5	5	4	4	4,40
5	4	4	5	4	4,40
5	4	3	4	5	4,20
3	5	4	5	5	4,40
5	4	4	3	5	4,20
4	5	4	3	5	4,20
5	4	4	5	3	4,20
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
2	1	2	2	3	2,00
5	4	4	5	4	4,40
5	4	5	4	5	4,60
4	3	5	5	4	4,20
4	5	3	4	4	4,00
4	5	4	3	5	4,20
4	4	3	5	4	4,00
5	4	3	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60
5	5	5	5	5	5,00
4	5	5	5	4	4,60
4	5	5	4	4	4,40
4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	3	5	4,20
4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	3	5	4,20
4	3	5	4	5	4,20
4	3	4	4	4	3,80
4	4	3	3	5	3,80
4	5	4	4	5	4,40

4	4	4	4	4	4,00
5	4	3	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	4	4	4,20
5	4	4	5	4	4,40
3	4	4	5	4	4,00
4	4	3	5	5	4,20
4	5	4	3	5	4,20
4	4	3	5	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
3	4	4	4	4	3,80
4	5	5	5	3	4,40
5	4	4	4	5	4,40
4	5	3	4	5	4,20
5	4	3	5	5	4,40
5	4	3	4	5	4,20
4	5	5	5	4	4,60
5	5	5	5	3	4,60
5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	3	5	4,40
4	3	5	5	4	4,20
5	4	4	3	5	4,20
5	3	4	3	5	4,00
5	5	5	5	5	5,00
5	4	3	5	4	4,20
5	4	4	5	3	4,20
5	4	3	4	4	4,00
5	4	3	4	5	4,20
5	5	5	4	4	4,60
4	4	5	5	4	4,40
5	4	5	4	5	4,60
5	4	4	4	5	4,40
5	4	4	3	4	4,00
5	4	4	4	3	4,00
5	4	3	5	4	4,20
5	4	4	4	3	4,00
4	5	5	5	3	4,40
3	5	4	5	3	4,00
4	5	4	4	4	4,20
5	4	4	3	5	4,20
5	4	4	5	4	4,40

4	5	4	4	3	4,00
4	5	4	5	3	4,20
4	5	4	4	5	4,40
4	4	5	5	4	4,40
5	4	3	5	4	4,20
5	5	5	5	5	5,00
3	4	5	5	3	4,00
4	5	4	3	5	4,20
4	5	5	5	5	4,80
3	5	4	5	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	5	3	4	5	4,20
3	4	4	4	4	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	4	4,40
5	4	4	4	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	3	4	5	4	4,00
4	4	4	5	5	4,40
5	3	4	5	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00

KESIAPAN KERJA					
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Rata-Rata Y
4	4	5	4	4	4,20
4	3	4	4	5	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	4	4,40
3	3	3	3	3	3,00
4	3	4	3	4	3,60
4	4	4	5	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	4	4,40
4	4	4	3	4	3,80
4	4	5	4	3	4,00
5	4	5	5	4	4,60
5	4	4	4	5	4,40
4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	4	5	4,40

4	4	4	4	4	4,00
4	4	5	5	4	4,40
4	4	5	5	4	4,40
4	5	4	4	4	4,20
5	5	4	5	5	4,80
4	4	5	5	4	4,40
5	4	5	4	5	4,60
4	5	4	5	4	4,40
4	5	4	4	4	4,20
4	4	4	5	4	4,20
5	4	4	5	5	4,60
2	3	3	2	4	2,80
4	5	4	5	5	4,60
3	4	4	5	5	4,20
4	4	3	5	4	4,00
4	5	4	3	4	4,00
4	5	4	5	4	4,40
4	5	4	4	4	4,20
4	4	4	3	4	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00
3	4	4	5	3	3,80
4	4	5	4	3	4,00
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	4	4,20
4	5	4	4	5	4,40
5	4	4	5	5	4,60
4	5	5	4	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	5	5	4,60
4	4	4	5	4	4,20
5	4	4	5	4	4,40
5	5	5	3	5	4,60
4	5	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00
4	3	3	4	4	3,60
5	4	4	4	4	4,20
2	2	3	3	5	3,00
5	4	4	5	4	4,40
4	5	4	5	4	4,40

4	4	3	3	4	3,60
4	4	5	5	4	4,40
4	5	4	5	5	4,60
5	4	4	4	5	4,40
4	4	5	5	4	4,40
4	5	5	5	5	4,80
4	4	3	4	4	3,80
3	5	4	5	4	4,20
4	4	5	5	5	4,60
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	4	4,40
4	5	4	5	5	4,60
4	3	4	4	4	3,80
3	3	4	4	5	3,80
4	4	4	4	5	4,20
4	5	4	4	5	4,40
4	5	4	4	5	4,40
4	5	4	5	4	4,40
4	4	5	5	4	4,40
4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	4	3	4,20
3	4	4	4	4	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	3	4,20
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	5	4	4,20
4	4	5	5	4	4,40
4	5	4	3	4	4,00
5	4	4	5	5	4,60
4	4	5	5	5	4,60
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	4	4,20
4	5	4	5	5	4,60
4	4	5	5	4	4,40
4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	3	5	4,20
5	4	5	4	4	4,40

5	4	5	4	5	4,60
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	3	4	4,00
4	5	4	4	5	4,40
3	2	3	4	3	3,00
5	5	5	5	5	5,00
5	5	4	5	4	4,60
4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	5	4,40
4	4	5	5	4	4,40
5	5	5	4	5	4,80
5	4	4	4	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4,00
4	5	5	5	5	4,80
4	5	3	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	3	5	4,20
5	5	4	3	5	4,40
4	4	5	3	4	4,00
4	5	3	4	5	4,20
5	3	4	5	4	4,20
4	5	3	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	4	4,80
2	2	2	2	2	2,00
5	4	4	4	5	4,40
4	5	4	5	4	4,40
4	3	5	4	5	4,20
5	4	3	4	4	4,00
5	4	4	5	3	4,20
4	5	4	4	4	4,20
5	4	5	3	4	4,20
5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	5	5	4,80
5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	3	4	4,20
3	5	4	4	3	3,80
4	4	4	4	4	4,00

5	3	5	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	4	5	4,60
4	3	5	4	5	4,20
4	4	4	4	4	4,00
4	3	5	3	5	4,00
4	5	3	4	4	4,00
4	4	5	5	5	4,60
4	3	5	3	5	4,00
4	5	5	4	5	4,60
5	5	4	4	5	4,60
4	5	4	5	3	4,20
5	5	4	4	5	4,60
5	4	4	3	5	4,20
4	4	5	3	4	4,00
5	4	3	5	4	4,20
5	5	5	5	5	5,00
4	3	4	4	3	3,60
4	4	5	3	5	4,20
3	4	3	4	5	3,80
5	4	3	4	5	4,20
4	3	5	4	5	4,20
5	4	3	4	5	4,20
5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	4	5	4,80
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	5	3	4,20
4	3	5	4	4	4,00
4	3	5	4	4	4,00
5	3	5	4	4	4,20
5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	4	4	4,40
4	5	4	4	4	4,20
5	4	5	4	3	4,20
4	3	5	4	5	4,20
4	5	5	4	5	4,60
4	3	4	4	5	4,00
4	5	4	5	4	4,40
3	5	4	4	5	4,20
5	4	4	5	4	4,40
5	3	4	4	5	4,20

4	5	3	4	5	4,20
5	4	5	3	5	4,40
5	4	5	4	5	4,60
4	3	4	4	5	4,00
4	4	5	4	5	4,40
4	4	3	5	5	4,20
5	4	4	5	4	4,40
5	4	3	5	4	4,20
4	3	4	4	5	4,00
5	4	5	4	4	4,40
4	4	4	4	5	4,20
4	5	3	5	4	4,20
4	5	5	5	5	4,80
4	5	5	3	5	4,40
4	3	5	4	3	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	5	4	5	5	4,80
5	4	5	5	5	4,80
5	4	3	5	4	4,20
3	4	4	4	4	3,80
5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	4	5	4,40
5	4	5	3	4	4,20
4	4	5	5	5	4,60
4	4	3	5	3	3,80
5	4	3	4	5	4,20
5	4	3	4	5	4,20
4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 5. Hasil Pengolahan Data

UJI VALIDITAS

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,297**	,263**	,314**	,133	,352**	,613**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,055	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X1.2	Pearson Correlation	,297**	1	,276**	,331**	,359**	,319**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X1.3	Pearson Correlation	,263**	,276**	1	,260**	,248**	,325**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X1.4	Pearson Correlation	,314**	,331**	,260**	1	,142*	,201**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,040	,004	,000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X1.5	Pearson Correlation	,133	,359**	,248**	,142*	1	,253**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,000	,040		,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X1.6	Pearson Correlation	,352**	,319**	,325**	,201**	,253**	1	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000		,000
	N	208	208	208	208	208	208	208
Total X1	Pearson Correlation	,613**	,668**	,654**	,614**	,562**	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	208	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,261**	,176*	,292**	,345**	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X2.2	Pearson Correlation	,261**	1	,189**	,250**	,349**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X2.3	Pearson Correlation	,176*	,189**	1	,233**	,276**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,011	,006		,001	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X2.4	Pearson Correlation	,292**	,250**	,233**	1	,239**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,001	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X2.5	Pearson Correlation	,345**	,349**	,276**	,239**	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	208	208	208	208	208	208
Total X2	Pearson Correlation	,632**	,641**	,602**	,630**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,337**	,251**	,266**	,309**	,622**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X3.2	Pearson Correlation	,337**	1	,420**	,427**	,364**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X3.3	Pearson Correlation	,251**	,420**	1	,451**	,367**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X3.4	Pearson Correlation	,266**	,427**	,451**	1	,226**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	208	208	208	208	208	208
X3.5	Pearson Correlation	,309**	,364**	,367**	,226**	1	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	208	208	208	208	208	208
Total X3	Pearson Correlation	,622**	,737**	,730**	,701**	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,270**	,340**	,297**	,298**	,683**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
Y.2	Pearson Correlation	,270**	1	,168*	,352**	,278**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000		,015	,000	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
Y.3	Pearson Correlation	,340**	,168*	1	,193**	,256**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015		,005	,000	,000
	N	208	208	208	208	208	208
Y.4	Pearson Correlation	,297**	,352**	,193**	1	,106	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005		,129	,000
	N	208	208	208	208	208	208
Y.5	Pearson Correlation	,298**	,278**	,256**	,106	1	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,129		,000
	N	208	208	208	208	208	208
Total Y	Pearson Correlation	,683**	,661**	,614**	,625**	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	208	208	208	208	208	208

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS**Penguasaan Teknologi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,687	,691	6

Pengembangan Keterampilan Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,636	,638	5

Soft Skills* (X3)*Reliability Statistics**

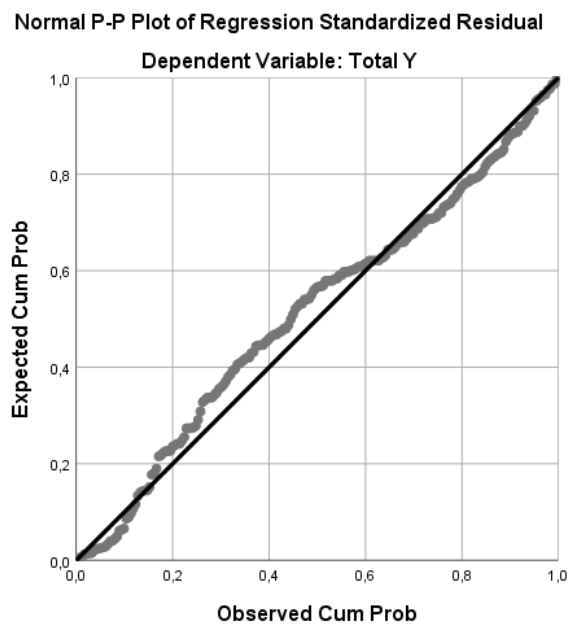
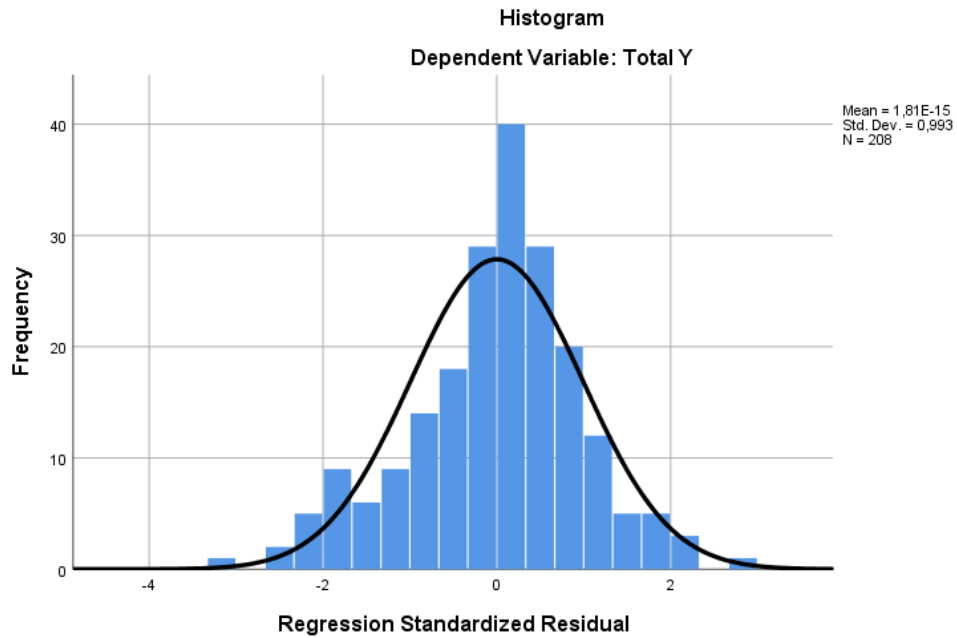
Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,722	,722	5

Kesiapan Kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,631	,632	5

UJI ASUMSI KLASIK

- Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		208	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,33335098	
Most Extreme Differences	Absolute	,046	
	Positive	,032	
	Negative	-,046	
Test Statistic		,046	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,751 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,739
		Upper Bound	,762

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

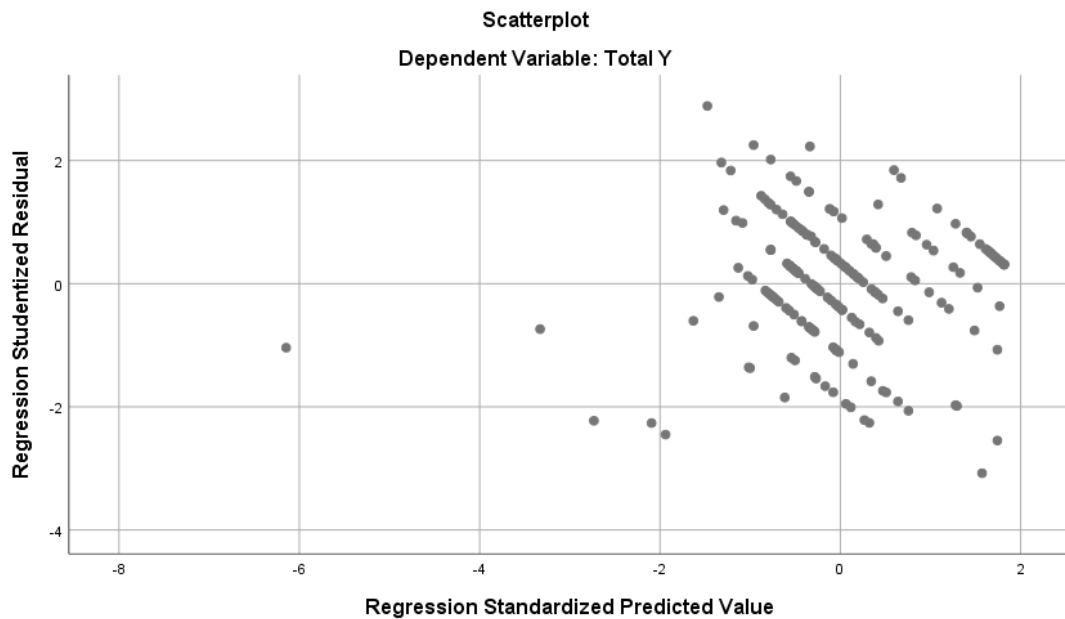
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

- Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,074	1,140		2,696	,008		
	Total X1	,342	,053	,401	6,507	,000	,513	1,950
	Total X2	,408	,059	,424	6,951	,000	,525	1,904
	Total X3	,041	,042	,047	,978	,329	,861	1,162

a. Dependent Variable: Total Y

- Uji Heteroskedastisitas



- Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	Tolerance
1	(Constant)	,011	,016		,678	,499		
	Total X1	,001	,001	,083	,852	,395	,513	1,950
	Total X2	-,001	,001	-,076	-,790	,430	,525	1,904
	Total X3	,000	,001	,031	,406	,686	,861	1,162

a. Dependent Variable: absut6

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	Method
		Removed	
1	Total X3, Total X2, Total X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,596	1,370

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,553	3	192,851	102,704	,000 ^b
	Residual	383,058	204	1,878		
	Total	961,611	207			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,074	1,140		2,696	,008		
	Total X1	,342	,053	,401	6,507	,000	,513	1,950
	Total X2	,408	,059	,424	6,951	,000	,525	1,904
	Total X3	,041	,042	,047	,978	,329	,861	1,162

a. Dependent Variable: Total Y

UJI HIPOTESIS

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,074	1,140		2,696	,008		
	Total X1	,342	,053	,401	6,507	,000	,513	1,950
	Total X2	,408	,059	,424	6,951	,000	,525	1,904
	Total X3	,041	,042	,047	,978	,329	,861	1,162

a. Dependent Variable: Total Y

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,553	3	192,851	102,704	,000 ^b
	Residual	383,058	204	1,878		
	Total	961,611	207			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,596	1,370

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y