

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN KEPUTUSAN KARIR TERHADAP
KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UMS
ANGKATAN 2018**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I Pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

Oleh:

**NAHESWARI IMANANDA PUTRI
B100180597**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN KEPUTUSAN KARIR TERHADAP KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UMS ANGKATAN 2018**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NAHESWARI IMANANDA PUTRI
B 100 180 597

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si.
NIK. 712

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN KEPUTUSAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UMS ANGKATAN 2018

Oleh:

NAHESWARI IMANANDA PUTRI

B100180597

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhamamdiyah Surakarta
Pada 20 Juni 2022
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si.**

(Ketua Dewan Penguji)

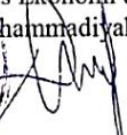
2. **Dra. Wuryaningsih D.L, M.M.**

(Anggota I Dewan Penguji)

3. **Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M.**

(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamamdiyah Surakarta

Prof. Dr. Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIDN. 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Juni 2022

Penulis



Naheswari Imananda Putri

B100180597

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN KEPUTUSAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MANAJEMEN FEB UMS ANGKATAN 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan keputusan karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta angkatan 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa manajemen FEB UMS 2018 dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuisisioner secara online menggunakan *google form*. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu aplikasi *software* Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Dan keputusan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kata kunci : *Soft Skill*, Keputusan Karir, dan Kesiapan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of soft skills and career decisions on job readiness in management students of the Faculty of Economics and Business, Universitas Muhhamdiyah Surakarta batch 2018. The population in this study were management students of FEB UMS 2018 with a total sample of 85 respondents. The type of research used is quantitative research. The technique of collecting data is by distributing online questionnaires using google forms. The data analysis technique uses the Partial Least Square (PLS) approach and is assisted by the Smart PLS 3.0 software application. The results showed that soft skills had a significant positive effect on job readiness. And career decisions have a significant positive effect on job readiness.

Keywords: Soft Skills, Career Decisions, and Work Readiness.

1. PENDAHULUAN

Menghadapi dunia kerja bukan persoalan yang mudah. Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin canggih. Kemajuan bangsa diukur dari kualitas yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Dunia kerja memerlukan sumber daya manusia yang kreatif mempunyai *soft skill* dan kesiapan kerja dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Pengertian *soft skill* tersendiri adalah kemampuan nonteknis atau terlahir secara alami yang berperan penting untuk menjajaki dunia kerja. *Soft skill* adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk di dalamnya kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, kreativitas, kerendahan hati, kepercayaan diri, kecerdasan emosional, integritas, dan kerjasama.

Penilaian persepsi tentang *soft skill* dan keputusan karir dicapai melalui partisipasi dalam berbagai jenis program pengalaman dan pelatihan yang pernah diikuti. Sebelum melakukan hal tersebut biasanya juga terkendala dengan keengganan mereka untuk

mendaftarkan diri untuk kursus semacam itu. Akibatnya, muncul kesenjangan kesadaran yang mengakibatkan kurangnya *soft skill* dikalangan lulusan bisnis saat memasuki dunia kerja. Sebenarnya dengan pelatihan dapat mengidentifikasi pencapaian keahlian yang dicapainya. disamping *soft skill*, ada dasar yang mendominasi kebutuhan tempat kerja saat ini termasuk pengetahuan interpersonal dan intrapersonal, etika, organisasi, kebiasaan kerja, waktu manajemen, kerja tim, dan komunikasi (Haddad & Marx, 2018). Dengan target yang berubah seiring berkembangnya waktu maka inovasi dan adaptasi juga ikut berubah dengan demikian dunia kerja meminta pekerja siap untuk terus belajar dalam menghadapi perkembangan zaman. Program Karir dan Pendidikan Teknis memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan tenaga kerja masa depan yang siap pakai (Hyslop, 2008).

Dalam pengambilan keputusan karir diharapkan mahasiswa untuk meningkatkan pengetahuan diri mereka, eksplorasi pekerjaan, dan kepercayaan diri untuk menciptakan sifat positif yang akan mengarah pada pekerjaan kedepannya. Pengambilan keputusan karir adalah suatu proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia, mengembangkan suatu pemahaman proses berpikir kritis yang sesuai untuk diaplikasikan dalam ketrampilan pengambilan keputusan karir.

Pembuatan keputusan karir merupakan suatu tindakan untuk dapat memutuskan atau menjatuhkan pilihan pada suatu pilihan karir dari berbagai macam pilihan karir yang ada. Adapun faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir yaitu : pengalaman sosial, minat, pengetahuan tentang dunia kerja, potensi yang dimiliki individu dan pertimbangan pilihan karir. Ada parameter untuk merancang kesiapan di dunia kerja yaitu dari Pedoman Pengembangan Karir Nasional Kompetensi Dan Indikator (Zunker, 2006). Pedoman ini diperelukan untuk menekankan dan mengatur mahasiswa dalam dunia kerja dan menggabungkan tindakan keberadaan ke dalam cara hidup yang akan datang. Pedoman ini untuk pengembangan kompeten program-program kemajuan.

Kompetensi keputusan karir yang disoroti oleh adalah sebagai berikut: pengetahuan diri (konsep diri, perilaku efektif, mengembangkan perubahan dan transisi), pekerjaan eksplorasi (pendidikan dan pelatihan), pekerjaan mengatur (membuat keputusan, memahami pertemuan pekerjaan pada individu dan hubungan keberadaan, toleransi

dalam tindakan laki-laki atau perempuan dan membuat pekerjaan transisi). (Abdullah et al., 2018)

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari aspek-aspek kesiapan kerja. Termasuk *soft skill* yang dimilikinya. Kesiapan kerja atau disebut juga kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungan dengan pekerjaan.

Setiap tahun banyak lulusan perguruan tinggi dan banyak pula yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Kesulitan-kesulitan tersebut muncul karena kurangnya *soft skill* dan pelatihan seperti bagaimana bertindak dan tampil dalam lingkungan kerja secara profesional. Khususnya tingkat keterampilan interpersonal individu, mungkin tidak sepenuhnya dibangun dalam sistem pendidikan, tetapi bekal pengetahuan dasar dan penyempurnaan *soft skill* dapat diberikan oleh sistem pendidikan yang sama. *Soft skill* juga dapat dipelajari melalui diri sendiri. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan Keputusan Karir terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Manajemen FEB UMS 2018”.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Terdapat tiga jenis variabel yang terlibat dalam penelitian yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen, variabel aktif dan atribut, variabel kontinu dan kategori. Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat

dimana yang menjadi variabel independen (bebas) adalah *soft skill* (X1) dan keputusan karir (X2). Dan variabel dependen (terikat) adalah kesiapan kerja (Y).

2.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Cara untuk mendapatkan sumber data utama yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner melalui *google form* kepada responden atau sampel dari mahasiswa Ekonomi Manajemen UMS 2018 tentang pengaruh *soft skill* dan keputusan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UMS 2018. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

2.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah kuesioner atau angket dilakukan dengan menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden melalui *google form*. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang mendukung penelitian (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan metode skala likert poin 1-5, dimana subyek harus diindikasikan berdasarkan tingkatannya berdasarkan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek. Semua nilai pernyataan tersebut digabung sehingga dapat diperoleh nilai teori yang dapat menggambarkan obyek yang diteliti. Dalam skala likert, jawaban tidak hanya “setuju” dan “tidak setuju” kemungkinan akan dibuat seperti berikut.

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

2.5 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian adalah mahasiswa ekonomi manajemen UMS angkatan 2018 yang berjumlah 580 orang. Sedangkan penentuan sampel dari populasi yang akan diteliti dalam penelitian menggunakan metode Slovin.

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

$$n = \frac{580}{1 + 580.0,1^2}$$

$$n = 85,3 \sim 85 \text{ Sampel}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Margin of eror atau kesalahan maksimum yang bisa ditoleransi 10%

Berdasarkan data mahasiswa ekonomi UMS yang berjumlah 580 orang, maka dengan menggunakan rumus rumus Slovin di atas didapatkan jumlah sampel sebesar 85, 3 yang dibulatkan menjadi 85 sampel. Teknik yang digunakan dalam meneliti sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel didasarkan pada kriteria tertentu, dalam peelitian ini telah ditentukan untuk mahasiswa manajemen FEB UMS angkatan 2018.

2.6 Metode Analisis Data

2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak. Terdapat 3 jenis uji asumsi yang digunakan antara lain uji normalitas untuk menguji variabel terikat pada setiap nilai variabel bebas, uji multikolinearitas untuk menguji korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Lagrange Multiplier* (LM).

2.6.2 Uji Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Menurut (Ghozali & Latan, 2015) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya *problem multikolonieritas* antar variabel eksogen. Tujuan PLS adalah membantu penelitian untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

Metode PLS terdiri dari dua jenis model yang terdiri dari model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Analisa model pengukuran dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu validitas *confergent*, validitas *discriminant*, dan

reliabilitas. Sedangkan analisa model struktural dapat dinilai dengan cara menghitung nilai *R-square*, *Effect Size f^2* , dan *Resampling*.

2.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β dan γ) dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik *t* atau uji *t*. Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, dimana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan dan juga sebaliknya. Apabila hasil pengujian pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Sedangkan apabila hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

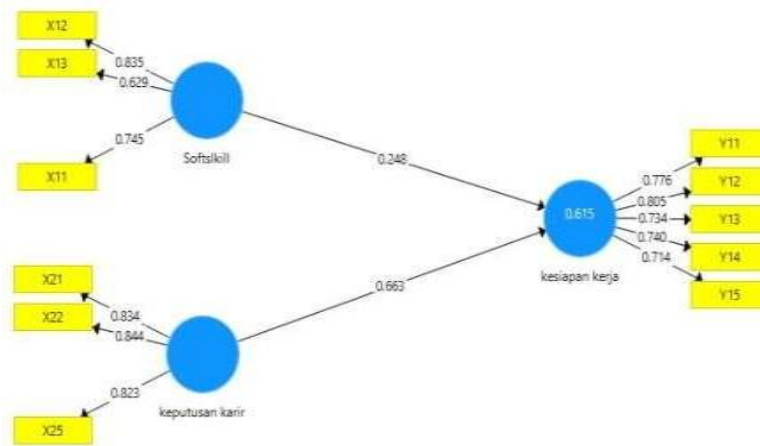
3.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pengambilan sampel dilakukan dengan kusioner dalam bentuk *google form* yang disebarkan kepada mahasiswa manajemen FEB UMS 2018. Setelah sampel terkumpul kemudian dilakukan proses analisis, dimana peneliti mengambil sampel sebanyak 85 responden melalui rumus slovin. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut dipaparkan hasil pemetaan sampel responden. Pemetaan sampel sebagai penjabaran bentuk karakteristik yang ada pada responden dalam menjelaskan keadaan yang dimiliki dan berguna untuk menentukan sasaran sampel dan penguatan hasil penelitian. Dalam penjelasan hasil pemetaan sampel responden ini mengharuskan dari mahasiswa mahasiswi manajemen UMS angkatan 2018.

3.2 Analisa Data

3.2.1 Evaluasi *Outer Model*

Pengukuran *outer model* menggunakan uji validitas berupa *convergent validity* dan *discriminant validity*, uji validitas berupa *cronbach's alpha* dan *composite realibility*, dan uji multikolinieritas.



Gambar 1. *Outer Model*

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan layak atau validnya suatu indikator secara validitas konvergen dengan nilai *outer loading* yang dihapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading* faktor. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator variabel penelitian ini :

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Soft Skill	X11	0.745	Valid
	X12	0.835	Valid
	X13	0.629	Valid
Keputusan Karir	X21	0.834	Valid
	X22	0.844	Valid
	X25	0.823	Valid
Kesiapan Kerja	Y11	0.776	Valid
	Y12	0.805	Valid
	Y13	0.734	Valid
	Y14	0.740	Valid
	Y15	0.714	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai setiap indikator variabel menunjukkan *outer loading* > 0.7 atau menggunakan batas 0.6 sebagai batasan minimal dari nilai tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai setiap indikator variabel menunjukkan *outer loading* yang valid atau layak secara validitas konvergen.

2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminat Validity*)

Pengujian ini digunakan untuk mengatur validitas dari setiap indicator yang berkorelasi tinggi terhadap konstruknya secara *validity konvergen* dengan nilai (AVE) *Average Variance Extracted* > 0.5 . Berikut nilai AVE dari setiap variable :

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variable	AVE	Keterangan
<i>Soft Skill</i>	0.549	Valid
Keputusan Karir	0.696	Valid
Kesiapan Karir	0.570	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *soft skill* memiliki nilai AVE sebesar 0.549, keputusan karir memiliki nilai AVE sebesar 0.696, dan kesiapan kerja sebesar 0.570. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai setiap variabel menunjukkan $AVE > 0.5$. Artinya setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau layak secara validitas diskriminan.

3) Uji Realibilitas

Variable dapat dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* dengan nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua konstruk. Dan *composite reliability* memiliki nilai > 0.7 agar dinyatakan mempunyai reabilitas yang tinggi.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha dan Composite Realibility*

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Realibility	Keterangan
<i>Soft Skill</i>	0.641	0.783	Reliabel
Keputusan Karir	0.781	0.873	Reliabel
Kesiapan Kerja	0.811	0.868	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variable *soft skill* sebesar 0.641, keputusan karir sebesar 0.781, dan kesiapan kerja sebesar 0.811. Nilai *composite realibility* untuk variable *soft skill* sebesar 0.783, keputusan karir sebesar 0.873, dan kesiapan kerja sebesar 0.868. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.6 dan *composite realibility* > 0.7 artinya setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

4) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini memiliki kriteria nilai inner *Variance Inflation Factor* (VIF) < 5 untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Berikut nilai VIF dari penelitian ini :

Tabel 4. *Variance Inflation Factor*

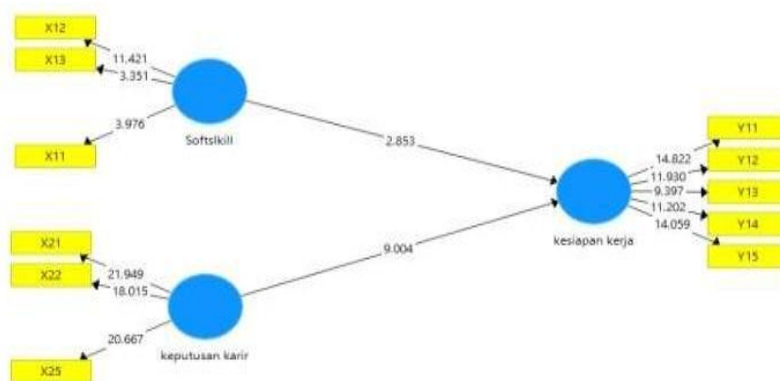
Variable	VIF	Keterangan
X1 – Y	1.133	<i>Non multicollinearity</i>
X2 – Y	1.133	<i>Non multicollinearity</i>

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF variabel *soft skill* (X1) terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 1.133, dan variable keputusan karir (X2) terhadap kesiapan kerja (Y)

sebesar 1.133. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antar variabel menunjukkan $VIF < 5$. Artinya bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari multikolinieritas atau *non multicollinearity*.

3.2.2 Evaluasi Inner Model

Inner model adalah model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel. Model ini menggunakan *coefficient determination* (R^2), uji kebaikan (*goodness of fit*), uji *effect size* (f^2), *normed fit index* (NFI), dan uji hipotesis berupa uji t, *direct effect*.



Gambar 2. Inner Model

1) Coefficient Determination (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) diharapkan antara 0 dan 1 dengan kriteria nilai *R square* < 0.33 dinyatakan lemah, $0.33 < R \text{ square} < 0.67$ dinyatakan moderat atau sedang, dan $R \text{ square} > 0.67$ dinyatakan kuat.

Tabel 5. R-Square

Variable	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Kerja	0.615	0.605

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai *R Square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *soft skill*, dan keputusan karir terhadap kesiapan kerja dengan nilai 0.615 dan dinyatakan moderat. Artinya 61.5% variabel kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel soft skill dan keputusan karir dan sisanya 38.5% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

2) Uji kebaikan (*Goodness of Fit*)

Suatu model dinyatakan memiliki *predictive relevance* jika besaran *Q square* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$ nilai *Q square* dari penelitian ini :

Tabel 6. *Q Square*

Variable	Q ²
<i>Soft Skill</i>	0.146
Keputusan Karir	0.381
Kesiapan Kerja	0.344

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *Q Square* digunakan untuk melihat tingkat keberagaman model *soft skill* sebesar 14,6% dan 85.4% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Untuk melihat keberagaman model keputusan karir sebesar 38.1% dan 61.9% masih dipengaruhi factor-faktor lainnya. Dan untuk melihat keberagaman model kesiapan kerja sebesar 34.4% dan 65.6% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dinyatakan memiliki *predictive relevance*.

3) Uji *Effect Size* (f^2)

Uji effect dilakukan untuk menilai besarnya pengaruh antar variable dengan kriteria nilai *f square* $0.02 < f \text{ square} < 0.15$ dinyatakan kecil, $0.15 < f \text{ square} < 0.35$ dinyatakan sedang, dan $0.35 < f \text{ square}$ dinyatakan besar. Berikut nilai effect size (f^2) dari penelitian ini :

Tabel 7. *F Square*

Variable	f^2	Keterangan
X1 – Y	0.141	Kecil
X2 – Y	1.008	Besar

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *f square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel. Nilai pengaruh variabel *soft skill* (X1) terhadap variable kesiapan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0.141 dan dinyatakan kecil, dan nilai pengaruh variable keputusan karir (X2) terhadap variabel kesiapan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 1.008 dan dinyatakan besar.

4) *Normed Fit Index* (NFI)

Normed Fit Model (NFI) menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Jika nilai NFI > 0.1 maka model akan didapati baik atau diterima (*accepted*). Semakin nilai NFI dekat ke 1, maka semain baik kecocokannya dan diterima. Berikut nilai NFI penelitian ini :

Tabel 8. NFI

Model Fit	Model Saturated	Estimated Model	Keterangan
NFI	0.625	0.625	<i>Accepted</i>

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai NFI menunjukkan nilai antara 0 dan 1 dengan $NFI > 0.1$ pada *saturated model* dan *estimated model* yang sama sebesar yaitu 0.625. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai yang baik atau diterima (*accepted*).

5) Uji Hipotesis (uji t, dan *direct effect*)

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t (*t-test*), pengaruh langsung (*direct effects*), dan pengaruh tidak langsung (*indirect effects*).

a) Uji T (*T – test*)

Hasil uji t dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *T statistics* > 1.96 dan begitu pun sebaliknya apabila nilai *T-statistics* < 1.96, maka tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 9. Uji T

<i>Path acoefisients</i>	<i>T Statistics</i>	Keterangan
X1 – Y	2.895	<i>Significant</i>
X2 – Y	8.999	<i>Significant</i>

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *T- statistics* menunjukkan variabel *soft skill* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja (Y) dengan nilai *T-statistics* 2.895 > 1.96. Variabel keputusan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja (Y), yaitu dengan nilai *T-statistics* 8.999 > 1.96

b) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Kriteria analisis *direct effect* adalah dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang menunjukkan nilai positif atau negatif. Jika nilai probabilitas (*P-Values*) < 0.05, maka signifikan dan jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan. Berikut analisis *direct effects* penelitian ini.

Tabel 10. *Direct Effect*

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X1 – Y	0.248	0.004	<i>Accepted</i>
X2 – Y	0.663	0.000	<i>Accepted</i>

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *original sample* dan *P-Values* menunjukkan pengaruh langsung (*directs effect*) antar variabel. Hasil analisis *direct effect* antara *soft skill* (X1) dengan kesiapan kerja (Y) menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.248 dan *P-Values* 0.004 < 0.05 yang dinyatakan positif signifikan, maka. H1 : *Soft Skill* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja (Y)

diterima. Selanjutnya hasil analisis *direct effect* antara keputusan karir (X2) dengan kesiapan kerja (Y) menunjukkan nilai original sample sebesar 0.663 dan *P- Values* $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka H2 : Keputusan Karir (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) diterima.

3.3 Pembahasan

3.3.1 *Soft Skill* Dengan Kesiapan Kerja

Soft skill berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis uji t memiliki nilai *T – Statistics* 2.895 > 1.96 yang berarti bahwa kedua variable memiliki pengaruh signifikan dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) memiliki nilai original sample sebesar 0.248 dan nilai *P – values* sebesar $0.004 < 0.005$ membuktikan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen FEB UMS 2018.

Soft skill sangat penting kontribusinya terhadap kesiapan kerja. Pekerja lulusan lembaga pendidikan yang tidak memiliki *soft skill* baik, umumnya tidak memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja. Hampir semua perusahaan lebih mendahulukan kemampuan *soft skill* pelamar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang didapat di perguruan tinggi berperan dalam membentuk kesiapan kerja lulusannya. Menurut (Muri Yusuf A, 2002) kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain bakat, motivasi kerja, *soft skill*, kemampuan intelegensi, tanggung jawab dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mirna Ulfa Ni'mah (2017) bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa UIN Semarang.

3.3.2 Keputusan Karir Dengan Kesiapan Kerja

Keputusan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis uji t memiliki nilai *T – Statistics* 8.999 > 1.96 yang berarti bahwa kedua variable memiliki pengaruh signifikan dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) memiliki nilai original sample sebesar 0.663 dan nilai *P – values* sebesar $0.000 < 0.005$ membuktikan bahwa keputusan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen FEB UMS 2018.

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif perilaku diantara

beberapa alternatif yang tersedia yang menghasilkan sebuah keputusan akhir yang dilakukan dengan sengaja, tidak secara kebetulan dan tidak sembarangan. Karena pengetahuan dunia kerja sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan karir.

Mengenai pengambilan keputusan karir, (Dewa Ketut Sukardi, 1993) menyatakan bahwa pengambilan keputusan karir merupakan suatu proses dimana seseorang mengadakan suatu seleksi terhadap beberapa pilihan dalam rencana masa depan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Amirudin dkk (2020) bahwa keputusan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja di sekolah vokasi Sulawesi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen FEB UMS 2018. Selain itu, Keputusan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen FEB UMS 2018.

4.2 Saran

Saran yang diharapkan untuk pengembangan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Menambahkan variable lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat mengkaji lebih dalam mengenai pemahaman faktor-faktor yang dapat dipengaruhi dan mempengaruhi variable *soft skill*, keputusan karir, dan kesiapan kerja.
- 2) Objek dan subjek penelitian lebih diperluas sehingga mendapatkan hasil yang mencakup keseluruhan pengaruh *soft skill*, keputusan karir, dan kesiapan kerja.
- 3) Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan kriteria responden yang lebih detail atau berbeda dari penelitian ini untuk dapat mengetahui perbedaan yang jelas antar kriteria.
- 4) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan alat pengumpulan data seperti observasi langsung, wawancara, dan sebagainya agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, N., Hussin, N., Shonubi, O. A., Ghazali, S. R., & Abu Talib, M. (2018). Career decision-making competence, self-knowledge, and occupational exploration: A model for university students. *Journal of Technical Education and Training*, 10(1), 71–81.
<https://doi.org/10.30880/jtet.2018.10.01.006>

- Amiruddin. (2020). Contribution Of Career Readiness And Soft Skills To 21ST. 10.
- A, Muri Yusuf. Kiat Sukses Dalam Karier. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010.
- Dewa Ketut Sukardi. (1993). Psikologi Pemilihan Karier. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Haddad, B., & Marx, A. (2018). Student Perceptions of Soft Skills & Career Decision Self-Efficacy through Participation in SAE. *Journal of Agricultural Education*, 59(4), 159–176. <https://doi.org/10.5032/jae.2018.04159>
- Hyslop, A. (2008). CTE's role in workforce readiness credentialing. *Techniques*. September 2008, 40-43. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ809549.pdf>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Syahrir, M., & Makassar, U. N. (1957). *Isbn : 978-623-7496-62-5*
- Zunker, V. G. (2006). Career counseling. A holistic approach. (7thed.) Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.