

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi *Sarjana Sains* (S1) dari mahasiswa:

Nama : Christine Desvita Suciary Siregar  
NPM : 20520169  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : "Pengaruh *Employability Skills dan Self Efficacy* Terhadap *kegiatan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir* Pada Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan"

Tidak diteliti dan dibelanjakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempati Ujian Skripsi dan Lisan Ketrampilan guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)**  
**Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

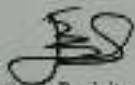


Prof. Dr. Pasaman Silaban, SE, MSBA



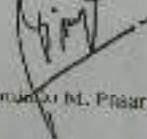
Dr. P. Haniandanus Sallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Dr. Yully Perjanita, SE., M.Si

Kerua Program Studi



Romalia M. Prasitba, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini memberikan banyak sekali kemudahan di berbagai aspek kehidupan seperti aspek sosial, budaya, sampai pada aspek ekonomi. Kemudahan ini diiringi juga dengan tantangan. Berkaitan dengan aspek ekonomi, untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang semakin ketat di Indonesia, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di kancah global. Hal ini dikarenakan era industri yang semakin berkembang pesat sehingga sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dituntut untuk mempunyai kualitas tinggi.

Seiring berkembangnya zaman dan teknologi baik perusahaan, instansi pemerintahan, dan organisasi lainnya menjadi semakin kompetitif dan selektif dalam memilih sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang ingin dipekerjakan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Dengan tuntutan yang semakin meningkat, sumber daya manusia diharapkan harus lebih cerdas, kreatif, inovatif, peka terhadap lingkungan dan perubahan disekitarnya serta harus mampu menyesuaikan keahlian dan keterampilannya dengan bidang pekerjaan yang akan dipilih nantinya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas adalah dengan bidang pendidikan, yakni harus mampu menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan bangsa lain (Zuniarti & Siswanto, 2013). Saat ini, pemerintah melalui bidang pendidikan tengah berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM. Di Indonesia pendidikan formal dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK), hingga Perguruan Tinggi. Pemerintah berharap melalui pendidikan yang sudah diberikan ini dapat menghasilkan calon tenaga kerja yang bermutu dan sesuai dengan tuntutan kebutuhan industri. Namun pada kenyataannya, tidak dapat dipungkiri

bahwa hasil yang didapatkan belum optimal dibuktikan dari jumlah lulusan yang masih banyak menganggur.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada bulan Agustus 2023 mencapai 7,86 juta yang setara dengan 5,32% dari total angkatan kerja tahun 2023. Angka ini mengalami penurunan sebesar 0,54% dibanding Agustus 2022. Meskipun tingkat pengangguran terus menurun dalam tiga tahun terakhir, namun jumlahnya masih lebih tinggi bila dibandingkan dengan tingkat pengangguran sebelum adanya pandemi Covid-19 yaitu sebanyak 7,10 juta yang setara dengan 5,23% dari total angkatan kerja tahun 2019. Dari 7,86 juta pengangguran terbuka yang terdaftar, Kemnaker mengemukakan bahwa hampir 12% diantaranya adalah lulusan jenjang diploma dan sarjana.

Universitas atau perguruan tinggi merupakan salah satu instansi pendidikan yang dituntut untuk mempersiapkan dan menciptakan lulusan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, berpengetahuan luas serta bermoral untuk memasuki dunia kerja dan memberikan kontribusi yang besar setelah lulus nanti. Hal ini juga menjadi pedoman bagi Universitas HKBP Nommensen. Universitas HKBP Nommensen (UHN) Medan merupakan salah satu universitas swasta terkemuka di Sumatera Utara yang telah berdiri selama 69 tahun. Nommensen yang mengemban visi untuk menjadi universitas terkemuka di Asia Tenggara tercatat telah melahirkan lebih dari 30.000 alumni dengan menyukseskan misi untuk menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tinggi dalam mengembangkan potensi dan kepribadian mahasiswa serta menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing secara nasional dan internasional.

Lulusan Universitas diharapkan dapat langsung bekerja setelah lulus karena dianggap mempunyai kemampuan dan keterampilan yang mumpuni. Tetapi berangkat dari data yang tertera di atas mengenai tingkat pengangguran di Indonesia, dapat diketahui yang menjadi salah satu masalah dan berhubungan dengan dunia pendidikan saat ini adalah menyangkut siap atau tidaknya para mahasiswa dalam memasuki dunia kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah kesiapan kerja. Mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan baik untuk mampu

menghadapi dunia kerja yang sebenarnya dengan berbagai tuntutan agar kelak dapat memberikan kontribusi besar di manapun ditempatkan nantinya. Hal ini sejalan dengan Makki (dalam N. P. Antariati dan K.R. Dantes, 2021), yang berpendapat bahwa kesiapan kerja ialah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara produktif untuk pencapaian tujuan organisasi di tempat kerja individu.

Dengan demikian untuk mengetahui permasalahan kesiapan kerja secara mendalam pada mahasiswa UHN Medan, peneliti melakukan pra-survey pada 30 orang mahasiswa dengan fokus ataupun batasan penelitian pada mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen angkatan 2020 dengan menggunakan kuesioner. Hasil kuesioner awal yang di dapatkan oleh peneliti sebagai berikut:



**Gambar 1.1. Hasil Kuesioner Pra Survey Kesiapan Kerja Mahasiswa**

Sumber: Hasil Pra Survey (2023)

Berdasarkan gambar di atas, hasil persentase kuesioner awal dari 30 responden ditemukan bahwa 66% yaitu 20 mahasiswa tidak siap sepenuhnya untuk memasuki dunia kerja dan 33% yaitu 10 mahasiswa siap sepenuhnya untuk memasuki dunia kerja. Hasil persentase tersebut mengindikasikan tingkat kesiapan kerja mahasiswa masih rendah. Melalui survey awal ini, peneliti juga mendapatkan beberapa faktor yang mempengaruhi ketidaksiapan mahasiswa Prodi manajemen UHN Medan dalam memasuki dunia kerja, sebagai berikut:



**Gambar 1.2. Hasil Kuesioner Pra Survey Faktor Ketidaksiapan Kerja Mahasiswa**

Sumber: Hasil Pra Survey (2023)

Dari gambar di atas, peneliti mendapatkan hasil bahwa faktor kurangnya *employability skills* memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 55%. Seperti pemaparan sebelumnya, bahwa kecerdasan, kemampuan, keterampilan serta kepribadian individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini terangkum dalam *employability skills*. Mahasiswa yang berbekal *employability skills* dapat melihat peluang besar dalam mencari pekerjaan.

Messum et al., (2016) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan yang diperlukan tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk kemajuan dalam sebuah perusahaan sehingga mencapai potensi seseorang dan berkontribusi dengan sukses ke arah strategis perusahaan. Istilah *employability skills* digunakan untuk menggambarkan keterampilan, sikap dan tindakan yang dimiliki individu (mahasiswa) untuk menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja agar ketika individu sudah bekerja nanti mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan karirnya.

*Employability skills* ini mencakup kemampuan komunikasi, kemampuan berkolaborasi, kreatif dan mampu berpikir kritis. Mahasiswa yang memenuhi kriteria ini dapat melihat peluang besar dalam mencari pekerjaan, karena di era saat ini organisasi/perusahaan memerlukan karyawan yang dapat diandalkan,

bertanggung jawab, kritis dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki keterampilan interpersonal serta sikap berkolaborasi dengan karyawan lain. *Employability skills* memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi *employability skills* seorang mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapan mahasiswa tersebut untuk memasuki dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Yolanda dkk., (2023) bahwa *employability skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Faktor selanjutnya yaitu *Self Efficacy* dengan persentase sebesar 45%. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya. *Self efficacy* merupakan bagian yang penting dari kepribadian dan berhubungan dengan kesiapan kerja karena *self efficacy* menjadi pondasi awal dalam melakukan segala sesuatu. Santrock (dalam Oktariani dkk., 2020) mengatakan *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan didalam diri seseorang untuk menguasai keadaan dan mendapatkan hasil yang menguntungkan. *Self efficacy* sangatlah penting bagi mahasiswa dalam proses pembentukan karirnya. Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* dipercaya dapat mengatasi tantangan yang dihadapi kedepannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Damayantie dan Kustini (2022) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan adanya data tersebut, peneliti memutuskan untuk mengambil faktor yang memiliki pengaruh terbesar pada kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan dengan persentase tertinggi yaitu *employability skills* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas.

Sebagai data pendukung, peneliti juga melakukan wawancara yang berisi pertanyaan umum dengan beberapa mahasiswa Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan. Sebagian besar mahasiswa menyatakan belum siap bekerja, dan sebagian kecil mahasiswa menyatakan siap bekerja. Mahasiswa yang siap, yakin akan kemampuannya menghadapi dunia kerja dengan tujuan mendapatkan penghasilan sendiri sambil bekerja. Sebagian besar mahasiswa yang kurang siap untuk bekerja disebabkan ketidakpercayaan akan kemampuan diri mereka untuk mengemban tugas dan tantangan perusahaan yang semakin sulit.

Hal ini menandakan bahwa efikasi diri mahasiswa masih terbilang rendah dimana dirinya tidak mampu mengenali kemampuannya, maka tentu saja pada saat melakukan suatu pekerjaan atau menjalankan tugas akan menjadi hal yang negatif.

Melalui gambaran fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan tergolong rendah. Hal tersebut disebabkan oleh rata-rata mahasiswa yang masih belum yakin dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki terhadap bidang pekerjaan yang akan dipilih. Kesiapan kerja tidak hanya berguna untuk mendapatkan pekerjaan namun untuk dapat bertahan di dalamnya dengan meningkatkan kualitas diri menjadi lebih profesional agar dapat bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan uraian dan hasil pra-survey yang telah dilakukan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employability Skills* dan *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *employability skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan *Employability Skills*, *Self Efficacy*, dan Kesiapan Kerja.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi, informasi dan pertimbangan bagi Universitas HKBP Nommensen Medan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dilihat dari *Employability Skills* dan *Self Efficacy*.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah keterampilan seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan kematangan seseorang untuk memasuki dunia kerja (Sabilah et al., 2021). Caballero (Afif dan Arifin, 2022) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana lulusan perguruan tinggi dianggap memiliki sikap dan atribut yang menjadikan mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja. Selanjutnya Fitriyanto (dalam Muspawi dan Lestari, 2020) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Brady menyatakan bahwa kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan (Muspawi dan Lestari, 2020). Kesiapan kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, serta attitude yang dimiliki individu sehingga dapat membantu dalam hal berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tempat individu bekerja (Wijikapindho dan Hadi, 2021).

Berdasarkan definisi kesiapan kerja menurut para ahli di atas, peneliti mengacu kepada definisi Fitriyanto (dalam Muspawi dan Lestari, 2020) yang mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Menurut Winkel dan Sri Hastuti (Khotimah dkk., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal antara lain seperti:

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Sedangkan Faktor Eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimana mereka dibesarkan.
- b. Keadaan sosial ekonomi daerah, ini berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka atau tertutupnya kesempatan kerja bagi lulusan sekolah.
- c. Status sosial ekonomi keluarga.
- d. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti.

- e. Pendidikan sekolah, pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja.
- f. Pergaulan dengan teman sebaya.

### **2.1.3 Indikator Kesiapan kerja**

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut Fitriyanto (dalam Muspawi dan Lestari, 2020) sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan bekerja sama  
Menyangkut bagaimana individu tersebut bekerja sama dengan rekan satu tim dan bekerja sama dengan pihak lain.
2. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual  
Tanggung jawab adalah sikap mengganggu segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.
3. Memiliki sikap kritis  
Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.
4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan  
Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.
5. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif  
Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.
6. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.  
Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu

yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.

#### **2.1.4 Definisi *Employability Skills***

Messum et al., (2016) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan yang diperlukan tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk kemajuan dalam sebuah perusahaan sehingga mencapai potensi seseorang dan berkontribusi dengan sukses ke arah strategis perusahaan. Sarfraz et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *employability skills* adalah keterampilan pribadi dan atribut yang ditunjukkan oleh individu yang membedakan seorang pencari kerja dari yang lain di bidang spesialisasi mereka dan membantu mereka untuk memastikan pekerjaan yang menguntungkan, mempertahankan mereka di pekerjaan itu dan kemajuan dalam karir mereka untuk mencapai potensi maksimum mereka dan berkontribusi terhadap tujuan pribadi mereka dan organisasi mereka.

*Employability skills* menurut Yorke adalah serangkaian pencapaian, keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat individu lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan berhasil dalam pekerjaan pilihan mereka, yang menguntungkan diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat dan ekonomi (Yolanda dkk., 2023). Robinson berpendapat bahwa *employability skills* adalah kemampuan atau keterampilan dasar yang dimiliki oleh individu untuk menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja agar ketika individu tersebut sudah bekerja mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan karirnya (Idham dan Aliyyah, 2020). Adapun *employability skills* menurut Saputra (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *employability skills* adalah kemampuan yang dianggap sebagai "*transferable skills*", yang berarti bahwa kemampuan tersebut tidak terbatas pada satu karir, tetapi dapat diterapkan di setiap industri pekerjaan.

Berdasarkan definisi *employability skills* menurut para ahli di atas, peneliti mengacu kepada definisi Robinson (dalam Idham dan Aliyyah, 2020), yang mendefinisikan *employability skills* sebagai kemampuan atau keterampilan dasar yang dimiliki oleh individu untuk menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja agar ketika individu tersebut sudah bekerja mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan karirnya.

### **2.1.5 Faktor-Faktor *Employability Skills***

Aliyyah dkk., (2020) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi *employability skills*, yaitu:

1. Faktor motivasi, menetapkan tujuan hidup sesuai dengan realitas yang ada, mengejar kesempatan belajar, menyelesaikan segala tantangan yang dihadapi, bersedia berubah untuk memenuhi berbagai tuntutan tugas pekerjaan dan kehidupan.
2. Faktor ketekunan dan ketahanan kerja, kepribadian yang ulet memiliki penilaian diri yang positif dan memiliki pandangan yang optimis, tidak memiliki alasan untuk gagal dan tahan banting terhadap segala keadaan dan situasi karena fokus pada tujuan.
3. Faktor personal dan lingkungan, berbaur dan beradaptasi dengan lingkungan karena proses belajar individu agar mampu berkembang yaitu dengan adanya dukungan lingkungan.

### **2.1.6 Indikator *Employability Skills***

Indikator *employability skills* menurut Robinson (Idham dan Aliyyah, 2020; Soproni, 2023) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Berpikir
  - a. Mengaitkan informasi/ data/ ide, mengaitkan informasi atau fenomena yang ada dengan ide yang dimiliki agar menghasilkan satu data yang utuh dan membentuk kembali tujuan sehingga muncul ide-ide baru dan kemungkinan-kemungkinan baru yang akan dijalankan dengan cara baru.

- b. Membuat Keputusan, memilih jalan keluar terbaik dalam sebuah masalah dengan berdasarkan fakta dan data realitas dengan tetap mempertimbangkan resiko.
  - c. Penyelesaian Masalah, mengenali masalah, mengidentifikasi penyebabnya setelah itu membuat dan mengimplementasikan rencana terbaik menyelesaikannya.
2. Kualitas Personal
- a. Penampilan dan Kehadiran, penampilan individu yang rapih dan bersih serta disiplin dalam menjalankan tugas.
  - b. *Self Management*, mampu menilai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan diri serta mampu menetapkan tujuan pribadi dengan jelas dan realistis, mampu memotivasi diri untuk terus mencapai target dengan tetap mengontrol diri agar mampu bertahan dalam situasi apapun.
  - c. Sikap terhadap Arahan dan Kritikan, menerima arahan dan kritikan sebagai bahan evaluasi diri sebagai sarana untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas diri.
  - d. Integritas, Kejujuran, dan Kerahasiaan, profesional ketika dihadapkan dengan pembuatan keputusan yang berlainan dengan nilai-nilai pribadi yang dipegang, menaati kode etik dan paham akan dampak pelanggaran kode etik tersebut pada organisasi, diri sendiri maupun orang lain.
3. Kompetensi
- a. Mengelola waktu, menyusun pekerjaan atau kegiatan berdasarkan kepentingan dan urgensi, memanfaatkan waktu seefektif mungkin dan mengikuti jadwal yang telah dibuat.
  - b. Mengelola uang, menyiapkan anggaran, membuat catatan pengeluaran dan pemasukan perusahaan, dan mengalokasikan uang perusahaan.
  - c. Interaksi dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja yang menjurus terciptakan kolaborasi yang nantinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

- d. Interaksi dengan klien/ pengguna jasa kerja, menerima dan menjalin hubungan baik dengan klien, berkembangnya perusahaan jasa tergantung dari pelayanan yang diberikan dan itu tidak lepas dari interaksi antara pegawai dan klien.
- e. Interaksi dengan orang yang beragam, mampu berinteraksi dengan orang yang berbeda suku, budaya, pendidikan, sosial maupun ekonomi.
- f. Menghimpun dan mengelola informasi, mendapatkan, mengumpulkan, dan mengelola informasi secara efektif dan dapat diakses dengan mudah.
- g. Menginterpretasi dan mengkomunikasikan Informasi, menganalisa informasi secara efektif dan mampu menyajikan atau menyampaikannya secara baik dan jelas dengan berbagai metode.
- h. Pemahaman tentang struktur dan dinamika organisasi tempat bekerja, memahami lingkungan kerja, struktur organisasi, jobdesc dan dinamika yang ada di perusahaan.
- i. Menyadari pentingnya isu-isu tentang kesehatan dan keselamatan diri, memahami dan menerapkan prinsip-prinsip K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dalam berbagai situasi.
- j. Memahami tentang aturan dan peraturan ketenagakerjaan, paham tentang kebijakan kerja dan kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, dapat menciptakan ketertiban dan budaya kerja yang positif.
- k. Kemampuan menggunakan prosedur kerja dan memilih media yang tepat, menentukan prosedur kerja dan menggunakan social media yang tepat sesuai dengan situasi yang dihadapi.
- l. Menggunakan teknologi yang relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan, menggunakan dan menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan, memahami berbagai program yang sesuai dengan tugas yang dijalankan.

### 2.1.7 Definisi *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan bagian yang penting dari kepribadian yang memiliki hubungan dengan kesiapan kerja karena *self efficacy* merupakan pondasi awal dalam melakukan segala sesuatu. Seorang individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memberikan banyak perhatian pada hal-hal spesifik dari pekerjaan/keinginan yang ia miliki (Yusrizal dan Kustini, 2022). Dalam penelitian (Kustini dkk., 2021) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kecakapannya dalam menyelesaikan berbagai hal untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi dapat menjadikan seseorang mampu menghadapi berbagai situasi. Lalu Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

*Self efficacy* mengarahkan individu untuk bisa memahami kondisi diri secara realistis, yang hal ini kemudian menjadikan individu bisa menyesuaikan harapan akan pekerjaan yang diinginkan dan kemampuan yang dimiliki. Lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu terjun dalam dunia kerja dengan *high self-efficacy* (Hudaniah & Utami, 2013). Menurut Santrock (dalam Oktariani dkk., 2020) mengatakan *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan didalam diri seseorang untuk menguasai keadaan dan mendapatkan hasil yang menguntungkan.

Berdasarkan defenisi *self efficacy* menurut para ahli di atas, peneliti mengacu kepada definisi Bandura (dalam Eliyani, 2018) yang mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Eliyani, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah:

### 1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya *self efficacy*. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*.

### 2. Pengalaman orang lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik.

### 3. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.9 Indikator *Self Efficacy***

Bandura (dalam Eliyani, 2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

### 1. *Level/Magnitude*

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktifitas tertentu.

### 2. *Generality*

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah Bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan, itulah mengapa dietnya tidak berhasil.

### 3. *Strength* (Kekuatan)

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitas tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif,

dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *employability skills*, *self efficacy*, dan kesiapan kerja mahasiswa. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini antara lain:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Yolanda dkk., 2023)	Pengaruh <i>Employability Skills</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat Angkatan 2020 FKIP UNRI	<i>Employability Skills</i> (X), Kesiapan Kerja (Y)	Kuantitatif	Diperoleh kontribusi pengaruh signifikan dan positif antara variabel <i>Employability Skills</i> (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Program Studi Pendidikan Masyarakat Angkatan 2020 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
					Universitas Riau
2.	(Damayantie dan Kustini, 2022)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT	<i>Soft Skill</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), Kesiapan Kerja (Y)	Kuantitatif	1) <i>Soft skill</i> (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa tingkat akhir FEB UPNVJT 2) <i>Self Efficacy</i> (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa tingkat akhir FEB UPNVJT
3.	(Yuwanto et al., 2016)	Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat	Efikasi diri (X), Kesiapan Kerja (Y)	Kuantitatif	Adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa program studi psikologi yang sedang mempersiapkan skripsi di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
4.	(Hariyati et al., 2022)	The Influence Of Self-Efficacy And Motivation In	<i>Self Efficacy</i> (X1), motivation to enter the world of work	Kuantitatif	1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri (X1)

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		Entering The World Of Work On Students' Work  Readiness In The Faculty Of Economics, Jakarta State University	(X2), work readiness (Y)		dan kesiapan kerja (Y). 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi untuk memasuki dunia kerja (X2) dan kesiapan kerja (Y). 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri (X1) dan motivasi untuk memasuki dunia kerja (X2) pada kesiapan kerja (Y). Jika efikasi
5.	(Khotimah dkk., 2022)	Pengaruh <i>Employability Skills</i> terhadap Kesiapan Kerja Siswa LPP Ariyanti	<i>Employability Skills</i> (X1), Kesiapan Kerja (Y)	Kuantitatif	Variabel <i>Employability Skills</i> (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kesiapan Kerja (Y).

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *Employability Skills* terhadap Kesiapan Kerja

Messum et al., (2016) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan yang diperlukan tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk kemajuan dalam sebuah perusahaan sehingga mencapai potensi seseorang dan berkontribusi dengan sukses ke arah strategis perusahaan. Robinson Idham dan Aliyyah, (2020) menyatakan *employability skills* sebagai kemampuan

dasar yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan baik. Istilah *employability Skills* digunakan untuk menggambarkan keterampilan, sikap dan tindakan yang dimiliki mahasiswa untuk menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja agar ketika individu sudah bekerja nanti mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan karirnya. Hasil penelitian Khotimah dkk., (2022); Yolanda dkk., (2023) menyatakan bahwa *employability skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

**H1:** *Employability skills* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

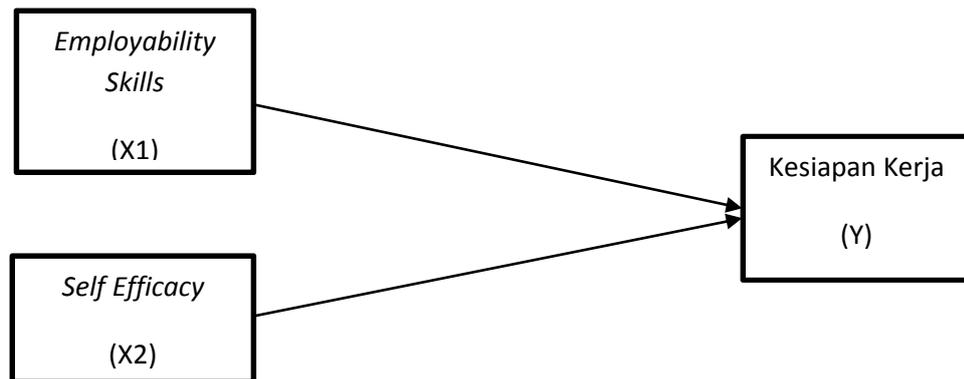
### 2.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kustini et al., (2021) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kecakapannya dalam menyelesaikan berbagai hal untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi dapat menjadikan seseorang mampu menghadapi berbagai situasi. Hasil penelitian Damayantie dan Kustini, (2022); Hariyati et al., (2022); Yuwanto et al., (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

**H2:** *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

## 2.4 Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah yang diteliti yang perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat dan bersifat logis. Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai masalah penelitian yang harus diuji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1: *Employability Skills* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan
- 2: *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan, dan lokasi penelitian. Variabel-variabel ini biasanya diukur melalui instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan di Universitas HKBP Nommensen Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan November 2023 sampai dengan April 2024.

#### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen angkatan 2020 yang berjumlah 210 orang (Sumber: PSI UHN).

##### **3.3.1 Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu

mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun teknik yang dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan peneliti ditentukan melalui rumus Slovin dengan *margin error* sebesar 5% sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin error*)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 210 mahasiswa (Sumber: PSI UHN), dengan margin eror 5% jadi sampelnya adalah:

$$n = \frac{210}{1+210(0,05)^2}$$

n = 137 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh jumlah sampel yang baik dari populasi tersebut sebesar 137 mahasiswa.

### 3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari dua jenis data yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama (tanpa perantara) berupa hasil pengamatan yang dituju melalui observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh

melalui penyebaran angket atau kuesioner pada mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen yang ditunjuk sebagai responden.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Data sekunder pada penelitian ini berupa arsip dokumen yang dimiliki objek penelitian serta artikel jurnal/buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dan data pendukung lainnya.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini disajikan tabel mengenai indikator variabel penelitian:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Employabiity Skills</i> (X1)	Robinson (dalam Idham & Aliyyah, 2020), mendefinisikan <i>employability skills</i> sebagai kemampuan atau keterampilan dasar yang dimiliki oleh individu untuk menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja agar ketika individu tersebut sudah bekerja mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Berpikir</li> <li>2. Kualitas Personal</li> <li>3. Kompetensi</li> </ol>	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	karirnya..		
<i>Sel Efficacy</i> (X2)	Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan <i>self efficacy</i> sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Level/Magnittude</i></li> <li>2. <i>Generality</i></li> <li>3. <i>Strength</i></li> </ol>	Likert
Kesiapan Kerja (Y)	Fitriyanto (dalam Muspawi & Lestari, 2020) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan bekerja sama</li> <li>2. Bertanggung jawab</li> <li>3. Mempunyai sikap kritis</li> <li>4. Kemampuan beradaptasi</li> <li>5. Memiliki pertimbangan logis</li> <li>6. Berambisi untuk maju</li> </ol>	Likert

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata seperti:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid. Valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika instrumen benar atau valid maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Kriteria uji validitas:

- a. Bila nilai Signifikan (Sig) < 0.05, maka pernyataan dikatakan valid
- b. Bila nilai Signifikan (Sig) > 0.05, maka pernyataan dikatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013), uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas:

- a. Bila koefisien Cronbach Alpha yang  $\geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas.
- b. Bila koefisien Cronbach Alpha yang  $\leq 0,70$  menunjukkan tidak reliabilitas.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai Signifikan (Sig)  $< 0.05$  berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Apabila nilai Signifikan (Sig)  $> 0,05$  berarti distribusi sampel adalah normal

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinieritas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ), toleransi  $> 10$ .

#### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *spearman rho*. Heteroskedastisitas dapat dijelaskan melalui koefisien

signifikansi. Bila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha=5\%$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berlaku pula sebaliknya.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui perhitungan nilai minimum, nilai maksimum, dan perhitungan penyebaran data melalui rata-rata, standar deviasi (Sugiyono, 2013).

#### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah analisis linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai di dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

$Y$  = Kesiapan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = *Employability Skills*

$X_2$  = *Self Efficacy*

$b_1$  = Koefisien regresi *Employability Skills*

$b_2$  = Koefisien regresi *Self Efficacy*

$\epsilon$  = Error

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui

signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *employability skills* terhadap variabel kesiapan kerja.

$H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *employability skills* terhadap variabel kesiapan kerja.

b.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen *self efficacy* terhadap variabel kesiapan kerja.

$H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen *self efficacy* terhadap variabel kesiapan kerja.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (*employability skills* dan *self efficacy*) dengan variabel dependen (kesiapan kerja);

b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (*employability skills* dan *self efficacy*) dengan variabel dependen (kesiapan kerja).

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Apabila determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel

dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

