

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA
DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA
PADA SISWA KELAS XII SMKN 1 KALIANDA**

(Skripsi)

Oleh:

**ROFI RIAN SAPUTRA
1753031006**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA KELAS XII SMKN 1 KALIANDA

Oleh
Rofi Rian Saputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII SMKN 1 Kalianda. Metode dalam penelitian ini menggunakan *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII SMKN 1 Kalianda. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 82 orang siswa dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan F serta diolah dengan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII SMKN 1 Kalianda dengan kadar determinasi sebesar 0,535 atau 53,5% kesiapan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan soft skill, sisanya yaitu sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, soft skill, kesiapan kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, MOTIVATION TO JOIN WORKPLACE, AND SOFT SKILL ON WORKING READINESS OF STUDENTS AT GRADE XII IN VOCATIONAL HIGH SCHOOL STATE (SMKN) 1 KALIANDA

By
Rofi Rian Saputra

The research aims to determine the influence of self-efficacy, motivation to join workplace, and soft skill on working readiness of students at grade XII in Vocational High School State (SMKN) 1 Kalianda. The population in the research was all students at grade XII in Vocational High School State (SMKN) 1 Kalianda. The sampling technique used probability sampling with type of simple random sampling. The data were collected through questionnaire. The hypotheses were conducted through t test and F test and processed by SPSS program. The analyses showed that there was influence of self-efficacy, motivation to join workplace, and soft skill on working readiness of students at grade XII in Vocational High School State (SMKN) 1 Kalianda with determinant rate of 0,535 or 53,5 percent the working readiness was influenced by self-efficacy, motivation to join workplace, and soft skill. Meanwhile, the rest of 46,7 percent was not examined in the research.

Key words: self-efficacy, motivation to join workplace, soft skill, working readiness

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA
DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA
PADA SISWA KELAS XII SMKN 1 KALIANDA**

Oleh:

ROFI RIAN SAPUTRA

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA, DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA KELAS XII SMKN 1 KALIANDA**

Nama Mahasiswa : **Rofi Rian Saputra**

No. Pokok Mahasiswa : 1753031006

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Jurusan : Pendidikan IPS

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,


Drs. I Komang Winatha, M.Si.
NIP19600417 108711 1 001


Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan
Ilmu Pengetahuan Sosial,

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi,


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001


Dr. Pujiati, M.Pd.
NIP 19770808 200604 2 001

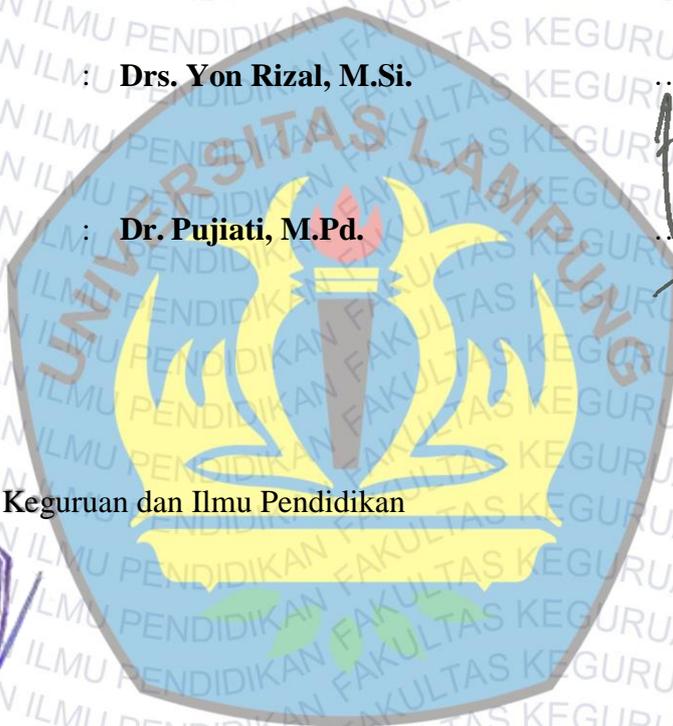
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. I Komang Winatha, M.Si.

Sekretaris : Drs. Yon Rizal, M.Si.

Penguji : Dr. Pujiati, M.Pd.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.
NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Agustus 2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS LAMPUNG

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

Jl. Prof. Dr. Sumartni Brojongoro No.1 Gedung Meneng - Bandar Lampung Telp Fax: (0721)704624
e-mail: fkip.unila.ac.id laman: http://fkip.unila.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rofi Rian Saputra
NPM : 1753031006
Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 24 Agustus 2021



Rofi Rian Saputra
1753031006

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rofi Rian Saputra dan biasa disapa dengan Rofi atau Pekhmata. Penulis lahir tanggal 11 Mei 1999, yang merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Kr. M. Kholid dan Ibu Zubaidah. Penulis berasal dari Kota Kalianda, Lampung Selatan.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh:

1. Sekolah Dasar (SD) SD Negeri Pandan lulus pada tahun 2011.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) SMP Muhammadiyah 1 Kalianda lulus pada tahun 2014.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) SMA Negeri 1 Kalianda lulus pada tahun 2017.
4. Pada tahun 2017 penulis di terima melalui jalur SNMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2019 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian pada tahun 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bumi Asih Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan dan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SMP Negeri 1 Palas. Hingga pada tanggal 17 Maret 2021 melaksanakan Seminar Proposal, 8 Juli 2021 Seminar Hasil, dan Ujian Komprehensif pada tanggal 13 Agustus 2021.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS Al Insyirah 5)

“Dan berbuat baiklah, sungguh Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

(QS. Al-Baqarah: 195)

“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu”

(Ali bin Abi Thalib)

“Jika kamu jujur, maka kamu akan bertahan, Namun, jika kamu berbohong maka kamu akan musnah selamanya”

(Khalid bin Walid)

“Berjalan pelan saja asal jangan berhenti, Teruslah melangkah, meski perlahan. Langkah-langkah kecil yang terus-menerus akan mengantarkan kita pada tujuan!”

(Rofi Rian Saputra)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Wa Syukurillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan untuk segala urusan serta memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis mempersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayang kepada:

Kedua Orang Tuaku (Ayah dan Ibu)

Terimakasih atas rasa cinta, kasih sayang, semangat, didikan, kesabaran serta doa-doa yang senantiasa selalu mengiringi perjalananku

Kakak dan Sodara-Sodaraku

Terimakasih atas keceriaan dan semangat serta rasa saling melengkapi

Bapak Ibu Guru dan Dosen Pengajarku

Terimakasih atas segala ilmu dan bimbingan selama ini. Terimakasih pahlawan tanpa tanda jasaku.

Sahabat-sahabatku

Terimakasih sudah menemaniku disaat suka dan duka, berbagi pengalaman dan cerita.
Terimakasih atas kebersamaannya.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi diri, Motivasi memasuki dunia kerja, dan Soft skill Terhadap Kesiapan kerja pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Kalianda”. Shalawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kita mendapat Syafaatnya kelak di yaumul akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari doa, motivasi, bimbingan, kritik, serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih secara tulus kepada:

1. Rektor, Wakil Rektor, segenap Pimpinan dan jajaran Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung, yang telah bersedia membimbing, memotivasi dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi, semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Bapak
7. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung sekaligus Pembahas saya yang telah memberikan

bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi, semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Ibu.

8. Bapak Drs. I Komang Winatha, M.Si. selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan arahan agar menjaga sikap yang baik, sopan dan santun kepada saya selama ini, bersedia membimbing dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, memotivasi saya agar terus semangat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan dimudahkan dalam segala urusan serta selalu dalam lindungan-Nya.
9. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si. selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Saya sangat berterima kasih kepada bapak yang selalu memotivasi dan membimbing saya agar terus semangat menyelesaikan skripsi ini, semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan dimudahkan dalam segala urusan.
10. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd. selaku pembahas yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih ibu atas semua saran dan arahnya, semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Ibu.
11. Terimakasih kepada semua Bapak dan Ibu dosen Pendidikan Ekonomi yakni, Drs I Komang Winatha, M.Si., Drs Nurdin, M.Si., Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Drs. Yon Rizal, M.Si., Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd.Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd.,
12. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta staf dan karyawan Universitas Lampung yang telah membantu dalam mengurus segala persyaratan selama perkuliahan.
13. Teristimewa untuk kedua orang tua saya Bapak Kr. M. Kholid dan Ibu Zubaidah, terimakasih Ayah dan Ibu atas doa-doa yang senantiasa mengiringi perjalanan dan perjuangan anakmu ini dalam menempuh pendidikan, terimakasih atas rasa cinta dan kasih sayangnya, terimakasih atas bimbingannya, didikannya, perjuangannya, terimakasih karena selalu ada, terimakasih telah memberikan yang dibutuhkan dan diinginkan, terimakasih

karena selalu berusaha memberikan yang terbaik, terimakasih atas segala pembelajaran dan pengalaman hidupnya, terimakasih atas kesabarannya, terimakasih atas pengorbanan dan perjuangannya, terimakasih atas kebahagiaannya, terimakasih atas semangat dan dukungan yang selalu diberikan. Semoga ayah dan ibu selalu dalam lindungan Allah SWT. Dan untuk ayah semoga tenang disisi Allah SWT dan bangga bisa melihat anakmu yang dulu sering engkau marahi karena malas untuk belajar dan kini sudah besar dan sudah lulus menjadi sarjana, untuk ibu semoga selalu diberikan Rahmat dan Keberkahan, diberikan umur panjang dan kesehatan insyaAllah kelak Rofi bisa membanggakan Ayah, Ibu dan keluarga.

14. Teruntuk kakak ku (Efi S Mandasari), terimakasih atas segala rasa cinta dan kasih sayang, serta dukungannya selama ini, terimakasih atas segala bantuannya, terimakasih untuk kakak ku yang selalu bisa membantu rofi dalam menyelesaikan semua tentang perkuliahan. Terimakasih karena sudah saling melengkapi, saling menerima kekurangan dan kelebihan masing-masing. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita, memudahkan kita dalam menggapai kesuksesan dan membahagiakan Pem dan Mem serta kelak dapat berkumpul kembali di Surga-Nya.
15. Keluarga besar H. Kr. Humaidi terimakasih atas nasihat dan dukungannya.
16. Tim lima manusia, Maya yang bawel selalu mengingatkan teman-temannya untuk kuliah, ngerjain tugas dan yang gampang banget buat ketawa, dan yang paling penting dia adalah pembimbing ketiga saya dalam mengerjakan skripsi ini, terimakasih orang baik dan harus selalu menjadi maya yang baik hati, Dina yang anaknya agak galak tapi sikapnya baik dan suka membantu saya kalau bingung cari barang buat di beli, dan dia teman josing saya, dia juga orangnya enak diajak bercerita, tetap menjadi dina yang baik dan suka menolong orang ya kawan, Daffa teman sekamar saya selama mengerjakan skripsi ini, awal ketemu dia dan kenal dia sebenarnya kaget karena badannya tingi besar, tapi anaknya rajin sholat dan baik, sukses selalu kawan kelak kita akan bercerita dan bercanda lagi. Komang dia teman saya satu-satunya yang dari bali walaupun kami berbeda suku tapi kami tetap satu negara dan satu

provinsi, dia anaknya pendiam tapi sebenarnya asik dan juga seru dia juga orangnya baik, sukses selalu kawan kelak kita akan bercerita dan bercanda lagi. Terimakasih atas segala bantuannya, terimakasih karena selalu ada di beberapa saat senang dan butuh pendengar, terimakasih untuk Maya, Dina, Komang, Daffa karena sebelumnya gak pernah ngerasa senyaman ini punya temen dekat. Terimakasih karena sudah menerima kekurangan dan kelebihan diri ini, terimakasih sudah mau berproses bareng, terimakasih atas canda tawanya, kenangan, kebersamaan, waktu, terimakasih untuk segalanya, semoga semua harapan baik kita bisa tercapai, semoga kita semua bisa mencapai kesuksesan.

17. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017 kelas B dan A. Teman-teman angkatan sekaligus keluarga yang luar biasa, terimakasih sudah berjuang bersama, melewati banyak sekali kebersamaan, menjadi angkatan yang solid disetiap kegiatan, saling melengkapi. Terkhusus untuk kelas B, tim perempuan Desi, Eka, Suci, Yuni, Metri, Retno, Peni, Ejak, Merta, Maul, Iin, Dinda, Linda, Hayrani, Dewi, Natali, Vinni, Yuli, Amel, Asri, Oka, Kombet, serta tim laki-laki Dedi, Yusuf, Iqbal, Rudi. Terimakasih sudah menjadi teman kelas yang seru dan lucu-lucu, baik, teman kelompok dalam penyelesaian tugas-tugas kuliah, maaf karena selaku teman kelas yang sering menjengkelkan, terimakasih atas kebersamaan dan kenangannya. Semoga semua harapan baik kita bisa tercapai.
18. Keluarga besar Pendidikan Ekonomi yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, untuk Kakak tingkat 2014, 2015, dan 2016 terimakasih sudah memberi banyak arahan diawal perkuliahan dan untuk Adik tingkat 2018, 2019 dan 2020 terimakasih sudah ikut membantu dalam penelitian ini, semoga diberikan kelanacaran dalam perkuliahan.
19. Teman dekat sedari SD dan SMP, SMA, Rifki Ramadhan, Rifki Romadhoni, Fadila Huda, Hendra Ramadhan, Doni Ariski, Deki Febriansyah, terimakasih karena masih ada, terimakasih untuk perhatian dan dukungannya.
20. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung semoga menjadi nilai ibadah.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan Rahmat dan Hidayah-Nya atas kebaikan bagi kita semua. Sepenuhnya disadari bahwa penulisan dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, saran dan kritik yang membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Bandar Lampung, 2 Agustus 2021

Penulis,

Rofi Rian Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	16
1.3. Pembatasan Masalah	17
1.4. Rumusan Masalah.....	17
1.5. Tujuan Penelitian	18
1.6. Manfaat Penelitian	18
1.7. Ruang Lingkup Penelitian	19
II. TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1. Konsep Teori	20
2.1.1. Kesiapan Kerja.....	20
2.1.2. Efikasi Diri	25
2.1.3. Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	29
2.1.4. <i>Soft Skill</i>	32
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	35
2.3. Kerangka Pikir	40
2.4. Paradigma Penelitian.....	42
2.5. Hipotesis	43
III. METODE PENELITIAN	44
3.1. Jenis Penelitian	44
3.2. Populasi dan Sampel	45
3.2.1. Populasi	45
3.2.2. Sampel.....	45
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	46

3.4. Variabel Penelitian.....	47
3.5. Definisi Konseptual Variabel	48
3.6. Definisi Operasional Variabel	49
3.7. Teknik Pengumpulan Data	52
3.7.1. Observasi	52
3.7.2. Kuesioner.....	52
3.7.3. Dokumentasi.....	52
3.8. Uji Persyaratan Intrumen.....	53
3.8.1. Uji Validitas Instrumen	53
3.8.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
3.9. Uji Persyaratan Analisis	59
3.9.1. Uji Normalitas.....	59
3.9.2. Uji Homogenitas	60
3.10. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik).....	61
3.10.1. Uji Kolinieran Regresi	61
3.10.2. Uji Multikolinearitas	61
3.10.3. Uji Autokorelasi.....	62
3.10.4. Uji Heteroskedastisitas	63
3.11. Pengujian Hipotesis.....	65
3.11.1. Uji Linier Sederhana	65
3.11.2. Uji Linier Multiple	66
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	68
4.1.1. Profil Singkat SMK N 1 Kalianda	68
4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan.....	70
4.1.3. Tenaga Pendidik di SMK N 1 Kalianda	71
4.1.4. Ruang SMK N 1 Kalianda	71
4.2. Gambaran responden penelitian.....	71
4.3. Deskripsi Data	72
4.3.1. Efikasi Diri (X ₁)	73
4.3.2. Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X ₂)	75
4.3.3. Soft Skill (X ₃)	78
4.3.4. Kesiapan Kerja (Y)	80
4.4. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	83
4.4.1. Uji Normalitas.....	83
4.4.2. Uji Homogenitas	84

4.5. Uji Asumsi Klasik untuk Regresi Ganda	86
4.5.1 Uji Linearitas Garis Regresi	86
4.5.2. Uji Multikolinearitas	87
4.5.3. Uji Autokorelasi.....	88
4.5.4. Uji Heteroskedastisitas	89
4.6. Pengujian Hipotesis	91
4.6.1. Uji Regresi Linier Sederhana.....	92
4.6.2. Uji Regresi Linier Multiple	98
4.7. Pembahasan	100
4.8. Keterbatasan Penelitian	111
V. SIMPULAN DAN SARAN	112
5.1. Simpulan	112
5.2. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2018–Februari 2020	6
Gambar 2. Hasil Kuesioner Variabel Efikasi Diri	11
Gambar 3. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja	12
Gambar 4. Hasil Kuesioner Variabel Soft Skill	13
Gambar 5. Hasil Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja	14
Gambar 6. Paradigma Penelitian	43
Gambar 7. Diagram Efikasi Diri.....	75
Gambar 8. Diagram Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	77
Gambar 9. Diagram <i>Soft Skill</i>	79
Gambar 10. Diagram Kesiapan Kerja.....	82
Gambar 11. Kurva Durbins-Watson	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Penelitian yang Relevan	35
Tabel 2. Data Jumlah Siswa SMK N 1 Kalianda TA. 2020/2021	45
Tabel 3. Perhitungan Jumlah Sampel untuk Siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda..	47
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Efikasi Diri.....	54
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	55
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel <i>Soft Skill</i>	55
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kesiapan Kerja	56
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Angket Efikasi Diri	57
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	58
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Angket Soft Skill	58
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kesiapan Kerja	58
Tabel 13. Distribusi frekuensi variabel Efikasi Diri	73
Tabel 14. Kategori Variabel Volume Efikasi Diri.....	74
Tabel 15. Distribusi frekuensi Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	76
Tabel 16. Kategori Variabel Volume Motivasi Memasuki Dunia Kerja	77
Tabel 17. Distribusi frekuensi <i>Soft Skill</i>	78
Tabel 18. Kategori Variabel Volume <i>Soft Skill</i>	79
Tabel 19. Distribusi frekuensi Kesiapan Kerja.....	81
Tabel 20. Kategori Variabel Volume Kesiapan Kerja	81
Tabel 21. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	84
Tabel 22. Rekapitulasi Uji Homogenitas	85
Tabel 23. Rekapitulasi Uji linear	86
Tabel 24. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	87
Tabel 25. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 26. Rekapitulasi Hasil uji Hipotesis dan Uji t Hipotesis	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	118
Lampiran 2. Uji Persyaratan Instrumen	123
Lampiran 3. Uji Validitas.....	136
Lampiran 4. Uji Reliabilitas	139
Lampiran 5. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	140
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik.....	140
Lampiran 7. Pengujian Hipotesis.....	143
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian	147

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan utama suatu bangsa dalam menjaga keberlangsungan pembangunan nasional. Perubahan zaman juga mengakibatkan berubahnya gaya hidup, nilai-nilai dan tatanan kehidupan manusia sehingga menyebabkan perubahan fundamental di era globalisasi. Namun, pada era globalisasi ini, tantangan angkatan kerja di Indonesia sangatlah kompleks, Indonesia dihadapkan pada situasi perekonomian yang dipenuhi tantangan berat dengan adanya pandemi covid-19 yang berlangsung sudah hampir 12 bulan, selama itu banyak dampak yang ditimbulkan mulai dari gangguan sektor kesehatan, sosial, bahkan ekonomi. Indonesia pada kuartal II perekonomiannya tumbuh minus 5,32 persen, dan kuartal III minus 3,4 persen. (Liputan6.com, 2020). Populasi penduduk yang berjumlah banyak juga menimbulkan masalah dimana tingkat pengangguran terbuka (TPT) Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat 1,84 persen poin di bandingkan dengan Agustus 2019. (bps.go.id, 2020).

Tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang terus meningkat dan juga jumlah pencari kerja di tengah pandemi Covid-19 terus meningkat. Sehingga situasi tersebut berkebalikan dengan minimnya jumlah lapangan

kerja di era krisis saat ini. Menurut data pendaftar program kartu prakerja ada 39 juta orang yang kini masih mencari pekerjaan, dari jumlah tersebut hanya sekitar 5,6 juta saja yang memenuhi persyaratan untuk bisa ikut program pelatihan. (m.liputan6.com).

Berdasarkan dalam rangka melakukan langkah strategis penanganan Covid-19, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) meluncurkan bantuan program pengembangan dan perluasan kesempatan kerja melalui jaring pengaman sosial (JPS). Program JPS Kemnaker terdiri dari program tenaga kerja mandiri untuk penciptaan wirausaha dan padat karya, yang dapat menjadi pilihan bagi masyarakat agar terhindar atau mengurangi dampak dari pandemi.

Program penciptaan wirausaha ini bertujuan menciptakan lapangan kerja/usaha bagi masyarakat melalui kegiatan pemberdayaan dan berkelanjutan. Adapun padat karya merupakan program pemberdayaan masyarakat yang menyasar para pengangguran dan setengah pengangguran melalui kegiatan pembangunan fasilitas umum dan sarana produktifitas masyarakat dengan melibatkan banyak tenaga kerja.

Program padat karya maupun penciptaan wirausaha adalah stimulus bagi masyarakat pelaku industri kecil untuk meningkatkan kreatifitasnya dalam memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia di sekitarnya, untuk diolah menjadi produk yang memiliki nilai jual di pasar domestik. Walaupun tengah terjadi pembatasan mobilitas, hasil karya para wirausaha baru dapat berkembang dan diterima pasar secara luas. Wirausaha baru tidak

hanya dapat berkontribusi dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia, tetapi juga membuka peluang kesempatan kerja bagi lingkungan sekitarnya.(m.liputan6.com).

Tantangan global semakin kompleks, sehingga diharapkan Indonesia dapat menghadapi hal ini melalui pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitasnya. Pemberdayaan yang dilakukan dengan memberikan bekal yang kuat untuk kelangsungan hidup manusia agar lebih siap terjun ke dunia kerja.

Berdasarkan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) erat kaitannya dengan pendidikan. Pendidikan dapat diperoleh melalui jalur formal, non formal, maupun informal. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui pendidikan dapat mencetak seseorang yang mempunyai pengetahuan, karakter, keterampilan dan pengalaman yang nantinya akan dibutuhkan ketika hidup di masyarakat sehingga memungkinkan seseorang untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik.

Menurut wulandari dalam rahmayanti, dkk. (2018). Salah satu upaya pemerintah menghadapi era globalisasi yaitu dengan menyiapkan tenaga kerja yang terampil melalui sekolah kejuruan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Pasal 15 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja di bidang tertentu. Rahmayanti, dkk. (2018). Menurut Permendikbud Nomor 23 Tahun 2016 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pendidikan Menengah Kejuruan merupakan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk jenis pekerjaan tertentu.

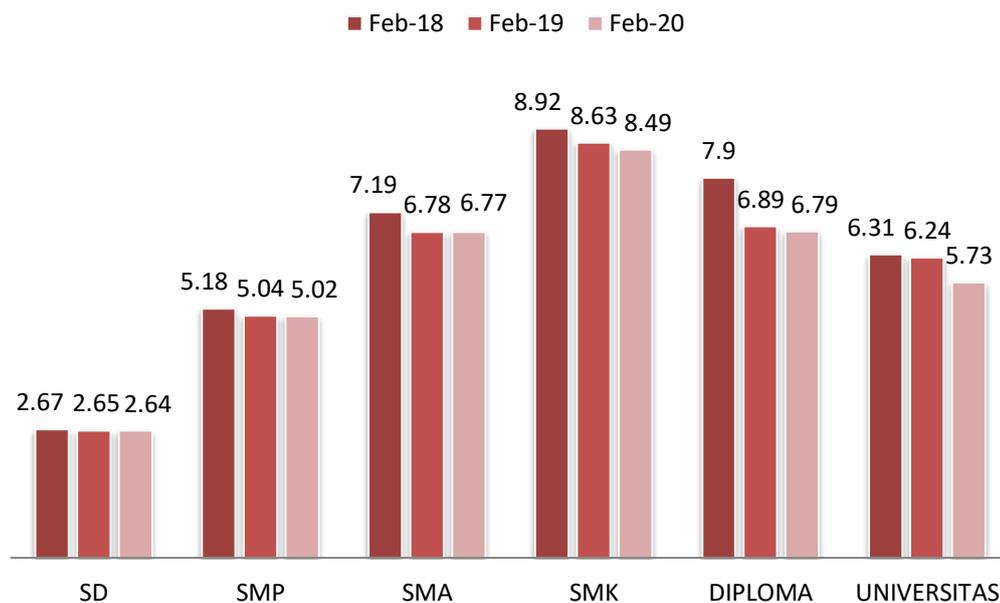
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga-lembaga pendidikan formal menengah sebagai kelanjutan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yaitu pendidikan formal yang memiliki pola pelatihan khusus untuk memberi arahan pada peserta didik agar menjadi lulusan yang siap terjun secara profesional dan ikut bergerak di dunia usaha atau perusahaan.

Ariyanti dalam Mastur. (2020). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah lembaga pendidikan formal menengah yang bertujuan untuk menyiapkan generasi-generasi muda (peserta didik) yang terampil di suatu bidang keahlian tertentu untuk memasuki lapangan pekerjaan. Dengan demikian lulusan SMK merupakan calon tenaga kerja yang memiliki kualitas baik dan siap untuk dilatih sehingga pada saat memasuki dunia kerja dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan dunia kerja.

Keberadaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam mempersiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang kreatif dan terampil tentunya masih perlu ditingkatkan. Indikator dari keberhasilan diantaranya: (1) lulusan bisa bekerja

sesuai dengan bidang keahliannya yang dimilikinya, (2) batas waktu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus maksimal satu tahun, (3) lulusan dalam waktu dua tahun setelah lulus minimal 75% (4) total lulusan yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan 5% (Depdiknas, 2003). Mengingat belum semua lulusan SMK dapat memenuhi tuntutan lapangan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peserta didik SMK belum sepenuhnya memiliki kesiapan kerja, karena masih banyaknya lulusan SMK yang masih menganggur.

Berdasarkan bps.go.id (2020). Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Berbeda dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 persen poin, sedangkan tingkat pengangguran dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 60 ribu orang, berbeda dengan TPT yang turun menjadi 4,99 persen pada Februari 2020. Berdasarkan tingkat pendidikan, TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,49 persen. TPT terendah adalah pada jenjang pendidikan SD ke bawah (2,64 persen). Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPT pada seluruh jenjang pendidikan mengalami penurunan sebesar 0,01 sampai 0,51 persen poin.



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2018–Februari 2020

Sumber : www.bps.go.id

Kesiapan kerja merupakan keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi peserta didik dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya Sukardi dalam Chotimah dkk (2020). Menurut Sofyan dalam Baiti dan Munaidi, (2019) kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang maksimal, sesuai target yang telah ditentukan.

Sukardi dalam Chotimah dkk (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor intern dan faktor sosial. Faktor intern merupakan bersumber pada diri individu meliputi kemampuan intelegensi, bakat,

motivasi, sikap, kepribadian, hobi, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, keterbatasan fisik, dan keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor sosial meliputi bimbingan dari orangtua, keadaan teman sebaya serta keadaan masyarakat sekitar.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu efikasi diri. Bandura dalam Chotimah dkk (2020) efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri dalam karir merupakan hubungan antara tiga faktor yaitu: (1) perilaku individu, (2) proses internal dalam bentuk peristiwa kognitif, afektif, dan biologis, (3) dan lingkungan eksternal, Bandura dalam Chotimah dan Suryani (2020).

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan suatu perubahan pada kegiatan-kegiatan yang ada disekitarnya. Namun, seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dengan situasi yang sulit, seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah.

Sementara seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang menghalang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adityagama, dkk dalam Chotimah dkk (2020) bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja dengan sumbangan relatif efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 35,1%. Selain

itu berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Kurniawati dalam Chotimah dkk (2020) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa yaitu efikasi diri. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 8,58%.

Faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu motivasi memasuki dunia kerja. Motivasi dalam memasuki dunia kerja dapat menimbulkan semangat ataupun dorongan yang mampu memberikan arah terhadap tingkah laku atau aktifitas seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, diantaranya yaitu memasuki dunia kerja karena dengan adanya motivasi memasuki dunia kerja yang tinggi maka akan berdampak baik pada kesiapan kerja peserta didik. Seorang siswa memerlukan motivasi untuk bisa bekerja sehingga pada saat mereka bekerja ada rasa menyenangkan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yamish dalam Chotimah dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,62%. Pendorong utama siswa mempunyai kesiapan kerja yaitu kesadaran masing-masing individu.

Selain efikasi diri, dan motivasi memasuki dunia kerja faktor lain yang diduga berperan penting mempengaruhi kesiapan kerja siswa adalah *soft skill*. Peserta didik yang telah menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari lingkungan sekolah akan lebih baik jika diikuti dengan sikap sosial yang baik pula. Sikap sosial yang dimaksud disini lebih menekankan

pada kepribadian seseorang atau yang dikenal dengan *soft skill*. Karena pada dasarnya kesuksesan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan tekni (*hard skill*) saja, akan tetapi *soft skill* juga memiliki andil yang cukup besar juga.

Soft skill penting untuk membangun kemampuan kerja seseorang agar mereka lebih percaya diri dalam bekerja dan mampu menyesuaikan dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Jika lembaga pendidikan telah mampu menanamkan pentingnya *soft skill*, maka lulusannya akan mampu berkompetisi dalam dunia kerja.

Menurut Afriani dan Rediana dalam Khoiroh dkk (2018) mengemukakan bahwa kesuksesan seseorang dalam pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh *hard skill*, melainkan juga ditentukan oleh *soft skill* yang menentukan seseorang diterima dengan baik di lingkungan kerjanya atau tidak. Seperti pada penelitiannya yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antar penguasaan *soft skill* terhadap kesiapan kerja sebesar 5,8%. Selanjutnya menurut Yulianti dan Muhammad dalam Khoiroh dkk. (2018) mengemukakan bahwa *soft skill* mencakup intrapersonal skill, interpersonal skill, dan extrapersonal skill.

Menurut Elfindri dkk dalam Khoiroh dkk (2018) menyatakan bahwa *soft skill* adalah semua sifat yang menyebabkan berfungsinya *hard skill* yang dimiliki. Menurut Yulianti dan Muhammad dalam Khoiroh dkk (2018) mengemukakan bahwa *soft skill* mencakup *intrapersonal skill*, *interpersonal skill*, dan *extrapersonal skill*, dengan adanya kemampuan *soft skill* dapat membantu

siswa dalam menghadapi tantangan pada dunia kerja nantinya. Pernyataan di atas sejalan dengan hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh kemampuan *soft skill* terhadap tingkat kesiapan kerja sebesar 30,36%.

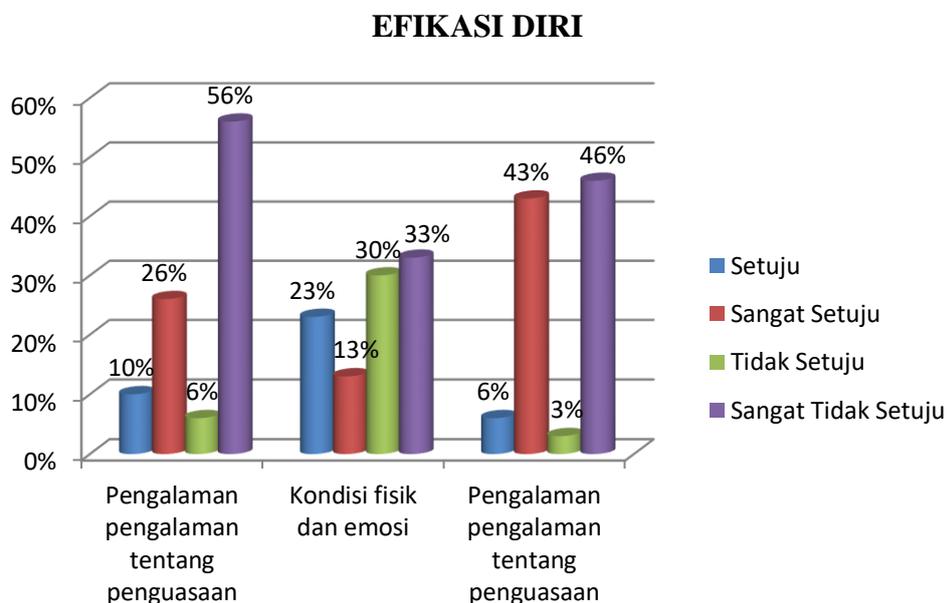
Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda, beberapa siswa menyatakan mereka sudah siap untuk bekerja setelah lulus sekolah, namun ada beberapa dari siswa yang lainnya mereka menyatakan masih belum siap jika bekerja dikarenakan ilmu yang mereka dapatkan dari sekolah masih kurang sehingga mereka memilih ingin melanjutkan kuliah.

Menurut Nurbaeni salah satu siswa kelas XII OTKP 1 SMK N 1 Kalianda menyatakan bahwa ia merasa belum siap untuk bekerja karena ilmu dan pengalaman-pengalaman yang dia dapatkan masih kurang terkait dunia kerja. Pengetahuan yang ia miliki belum luas masih sekilas saja dan ia juga belum terlalu percaya diri sama keterampilan yang ia miliki. Dari hasil wawancara dengan beberapa siswa tersebut menimbulkan kesenjangan antara harapan SMK dan fakta yang ada dilapangan, kemungkinan besar faktor yang menyebabkan tidak terserapnya lulusan untuk bekerja dikarenakan ketidaksiapan dari siswa.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Guru yang ada di SMKN 1 Kalianda pada tanggal 28 Januari 2021 pukul 11.00 sampai dengan selesai bertempat di SMKN 1 Kalianda, diperoleh informasi bahwa hampir setiap siswa tidak menanggapi tawaran pekerjaan yang sudah di

sediakan oleh sekolah dengan berbagai pertimbangan. Padahal pihak sekolah sudah bekerja sama dengan beberapa perusahaan yang ada di Indonesia agar setiap siswa setelah lulus sekolah bisa dengan mudah mendapatkan pekerjaan, seharusnya siswa mempunyai pandangan jika mereka sekolah di SMK maka setelah lulus sekolah akan memutuskan untuk bekerja, tetapi kebanyakan siswa di SMKN 1 Kalianda masih memilih-milih pekerjaan dengan gaji yang besar.

Berdasarkan hasil angket awal yang dibagikan oleh peneliti kepada 30 siswa kelas XII SMKN 1 Kalianda, yaitu sebanyak 6 siswa dari jurusan AKL, 6 siswa dari jurusan OTKP, 6 siswa dari jurusan BDP, 6 siswa dari jurusan multimedia, dan 6 siswa dari jurusan UPW. Hasil dari gambaran awal kesiapan kerja siswa dapat dilihat pada gambar 2.



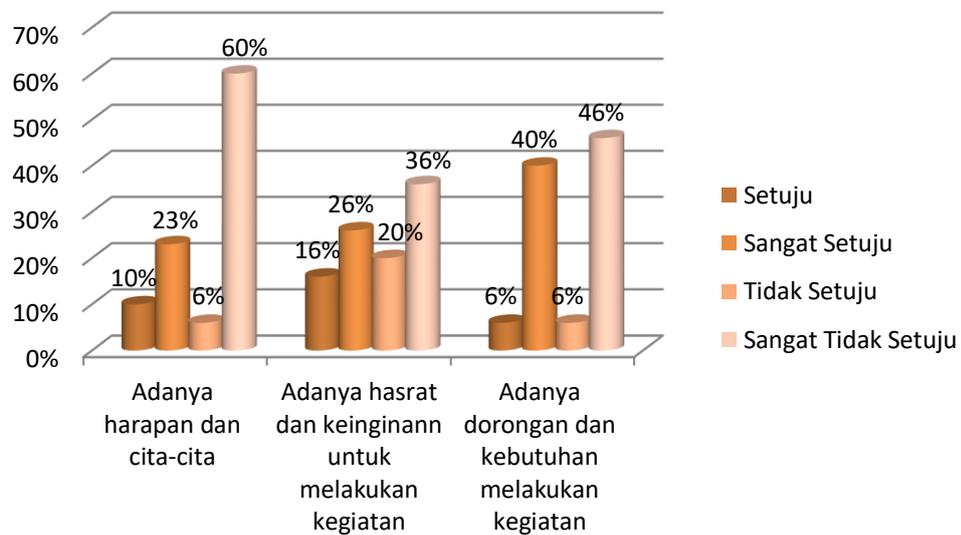
Gambar 2. Hasil Kuesioner Variabel Efikasi Diri

Sumber : Hasil kuesioner

Berdasarkan Gambar 2. hasil persentase angket awal yang telah dilakukan, dari 30 responden yang terdiri dari lima jurusan mendapatkan hasil bahwa efikasi diri pada siswa masih kurang, hal ini dapat dilihat sebanyak 13 siswa (43%) dari 30 responden menyatakan bahwa mereka sudah yakin dengan kemampuan yang mereka miliki sebagai bekal mereka untuk memasuki dunia kerja yang artinya masih rendah, dibandingkan dari 17 siswa (56%) menyatakan mereka belum yakin dengan kemampuan yang mereka miliki sebagai bekal mereka untuk memasuki dunia kerja.

Berikut ini disajikan data terkait motivasi memasuki dunia kerja pada siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda.

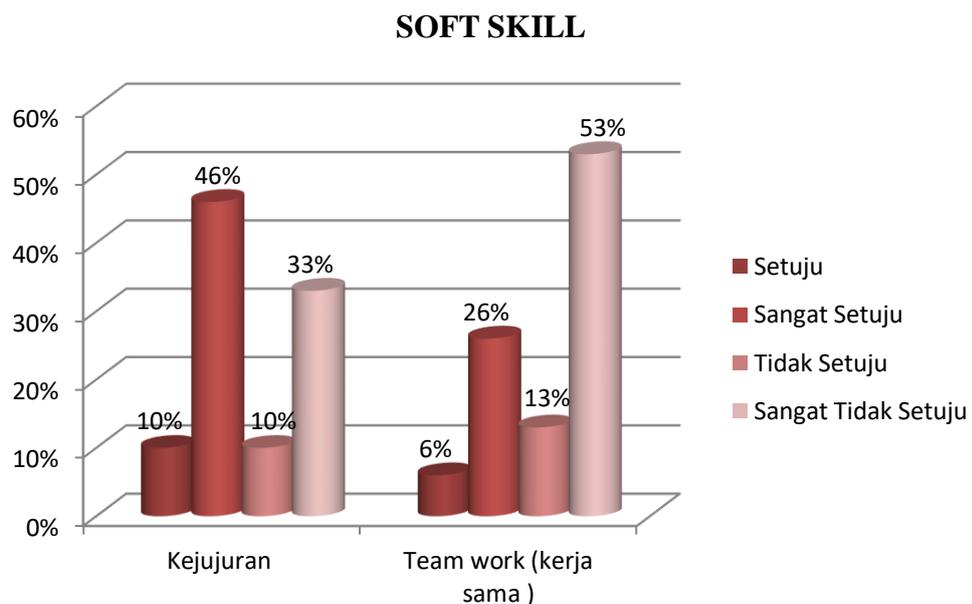
MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA



Gambar 3. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Sumber : Hasil kuesioner

Berdasarkan Gambar 3. hasil persentase angket awal yang telah dilakukan, dari 30 responden yang terdiri dari lima jurusan mendapatkan hasil bahwa motivasi memasuki dunia kerja pada siswa masih rendah, hal ini dilihat dari persentase observasi awal sebanyak 12 siswa (40%) memiliki motivasi dan wawasan yang cukup sehingga setelah lulus sekolah mereka lebih memilih untuk bekerja, dibandingkan dari 18 siswa (60%) mereka masih kurang motivasi dan wawasan terkait memasuki dunia kerja terutama dari faktor internal atau dari lingkungan sekolah sehingga untuk memperbanyak wawasan maka dari beberapa siswa memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi yang nantinya wawasan yang diperoleh akan dibutuhkan di dunia kerja.

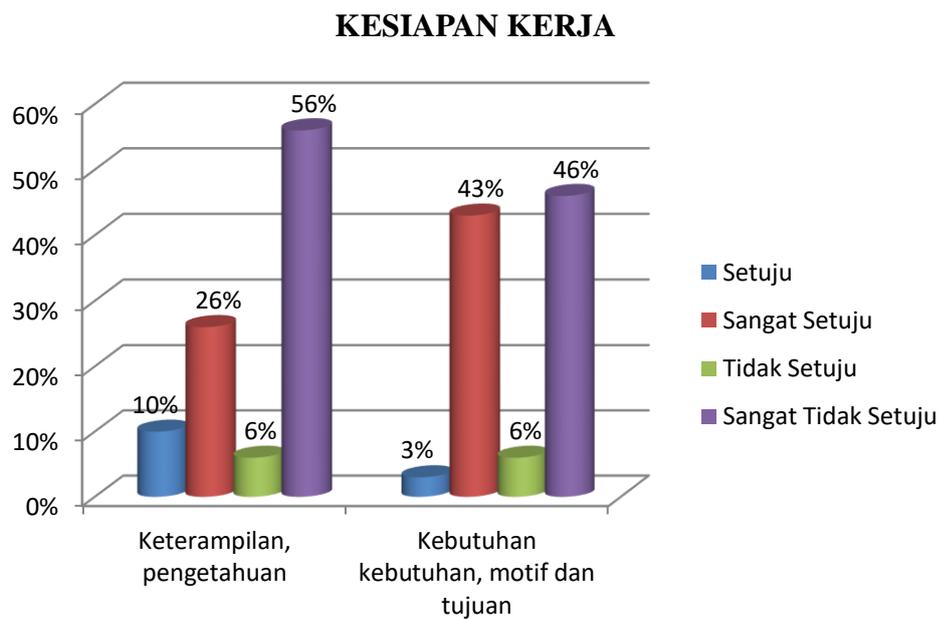


Gambar 4. Hasil Kuesioner Variabel Soft Skill

Sumber : Hasil kuesioner

Berdasarkan Gambar 4. dapat dilihat dari persentase hasil observasi awal tingkat soft skill yang dimiliki siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda masih rendah, hal ini dapat dilihat sebanyak 14 siswa (46%) dari 30 responden

merasa soft skill yang mereka miliki sudah cukup baik untuk bekal mereka terjun ke dunia kerja, dibandingkan dari 16 siswa (53%) mereka merasa soft skill yang mereka miliki masih kurang sehingga dari mereka memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi agar *soft skill* yang mereka miliki nantinya lebih mumpuni sehingga mereka lebih siap untuk terjun ke dunia kerja.



Gambar 5. Hasil Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja

Sumber : Hasil kuesioner

Berdasarkan Gambar 5. Untuk kesiapan kerja itu sendiri dapat dilihat sebanyak 13 (43%) dari 30 siswa. Sedangkan 17 siswa (56%) mereka menjawab tidak setuju. Sehingga yang dijadikan responden pada angket observasi awal untuk siswa yang memilih kriteria jawaban “SETUJU” rata-rata sebesar 31,2 %.

Pada dasarnya dampak Covid-19 ini banyak sekolah dan Universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja dari

rumah. Sehingga kemampuan yang seharusnya didapatkan oleh siswa dari sekolah bisa lebih banyak, dengan adanya pandemi covid-19 ini ilmu yang di peroleh dari sekolah terbatas. Adapun motivasi mengenai dunia kerja yang seharusnya bisa mereka dapatkan dari sekolah ,itupun sangat terbatas. *Soft skill* yang siswa peroleh dari sekolah pun itu sangat minim dan juga sulit bagi siswa untuk mengembangkan *soft skill* yang mereka miliki dikarenakan kegiatan yang sangat dibatasi oleh pemerintah. Sehingga kesiapan kerja pada siswa sangat rendah ditambah pada masa pandemi ini sulitnya mencari pekerjaan bagi siswa lulusan SMK mengingat keterbukaan dunia kerja juga sangat terbatas.

Berdasarkan dalam kondisi pandemi masih ada dunia kerja yang terbuka salah satu satunya perusahaan *marketplace* atau *e-commerce* dan masih banyak startup marketplace lain membutuhkan karyawan usai melonjaknya pesanan masyarakat dalam aktivitas belanja online. Menurut CNN Indonesia 21 Oktober 2020. Bank Indonesia mencatat jumlah transaksi jual beli di perdagangan elektronik (*e-commerce*) meningkat hampir dua kali lipat di tengah pandemi virus corona. Jumlahnya melonjak dari 80 juta transaksi pada 2019 menjadi 140 juta transaksi sampai Agustus 2020. Hal ini menjadi salah satu peluang terbukanya kesempatan kerja bagi para lulusan SMK.

Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah menurut Kemenko Pmk 5 Agustus 2020, adalah melalui pendidikan vokasi (keterampilan). Peran pendidikan vokasi sangat penting untuk menyelaraskan dengan kebutuhan

tenaga kerja dan industri yang berbasis digital sehingga harus tercipta kesadaran bersama baik pemerintah, dunia usaha maupun masyarakat.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja siswa SMK N 1 Kalianda, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda Tahun Ajaran 2020/2021”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi yaitu.

1. Menurut bps.go.id pada bulan Februari 2020 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi dibandingkan tingkat pendidikan lainnya, yakni 8,49%.
2. Efikasi diri pada Siswa SMK N 1 Kalianda yang masih cukup rendah, hal ini terbukti masih banyak siswa yang merasa belum yakin akan kemampuan dirinya sendiri.
3. Rendahnya motivasi Siswa SMK N 1 Kalianda terhadap dunia kerja, hal ini terbukti karena kurangnya dorongan dari faktor internal maupun eksternal.

4. *Soft skill* pada Siswa SMK N 1 Kalianda yang masih rendah, hal ini terbukti karena kurangnya pengalaman dan keterampilan baik di dalam maupun diluar Sekolah.
5. Kesiapan kerja pada Siswa SMK N 1 Kalianda yang masih rendah, hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti, kondisi mental, emosional, pengetahuan maupun keterampilan pada siswa.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini mengkaji tentang efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda. Sesuai dengan kajian tersebut maka penelitian ini hanya dibatasi pada efikasi diri (X_1), motivasi memasuki dunia kerja (X_2), *soft skill* (X_3), dan kesiapan kerja (Y).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda?
2. Apakah ada pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda?
3. Apakah ada pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda?

4. Apakah ada pengaruh simultan efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada Siswa Kelas XII SMK N 1 Kalianda.
2. Mengetahui pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja pada Siswa Kelas XII SMK N 1 Kalianda.
3. Mengetahui pengaruh *soft Skill* terhadap kesiapan kerja pada Siswa Kelas XII SMK N 1 Kalianda.
4. Mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada Siswa Kelas XII SMK N 1 Kalianda.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan memberikan pertimbangan bahwa efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja dan *soft skills* sangat penting sehingga siswa mampu menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, masukan dan manfaat dalam meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa semakin baik kedepannya.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *efikasi diri*, motivasi memasuki dunia kerja, *soft skill*, dan kesiapan kerja.

2. Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda.

3. Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah SMK N 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

4. Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah Tahun 2020/2021.

5. Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah ekonomi pendidikan dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teori

2.1.1. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut *Customer service institute of Australia* dalam Baiti dan Munaidi (2014) menyatakan bahwa *Work readiness can be viewed as booth a process and a goal that involves developing a students workplacelated attitudes value, knowledge and skill This enables students to become increasingly aware and confident of their role and responsibilities*. Sehingga kesiapan kerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja siswa yang berhubungan dengan sikap nilai pengetahuan dan keterampilan. Hal ini memungkinkan siswa untuk menjadi semakin sadar dan yakin akan peran dan tanggung jawab mereka.

Kesiapan adalah kemauan atau keinginan dan kemampuan untuk mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental, dan emosi seseorang sebelum melewati kematangan, tingkah laku kesiapan tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.

Menurut Dali Gulo dalam Baiti dan Munaidi (2014) kesiapan adalah suatu titik kematangan untuk dapat menerima dan mempraktikkan tingkah laku tertentu. Hal ini berarti kesiapan menunjukkan keadaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam kaitannya dengan keadaan yang akan dicapai seseorang.

Selanjutnya menurut Sofyan dalam Baiti dan Munaidi (2014) kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang maksimal, sesuai target yang telah ditentukan. Sehingga kesiapan kerja sama dengann kemampuan atau kompetensi Arikunto dalam Baiti dan Munaidi (2014). Lebih lanjut dikatan bahwa kesiapan kerja menyangkut tiga aspek yaitu pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor), dan sikap (afektif).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, Kesiapan kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto dalam Baiti dan Munaidi (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu minat, motivasi, sikap, dan kepribadian. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- 1) Faktor psikologi seperti emosi, kondisi mental, keinginan atau minat, semangat atau motivasi, kesiapan berprestasi, kematangan berfikir.
- 2) Faktor fisiologi seperti kondisi panca indra, sistem syaraf, otot-otot yang berfungsi dengan baik.
- 3) Faktor pengalaman seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bekerja.
- 4) Faktor ekstern seperti lingkungan, pendidikan, lingkungan keluarga, dan dunia kerja.

Menurut Sukardi dalam Chotimah dkk (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor intern dan faktor sosial.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Faktor intern merupakan bersumber pada diri individu meliputi kemampuan intelegensi, bakat, motivasi, sikap, kepribadian, hobi, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, keterbatasan fisik, dan keterbatasan pribadi.

- 2) Sedangkan faktor sosial meliputi bimbingan dari orangtua, keadaan teman sebaya dan keadaan masyarakat sekitar.

c. Prinsip-prinsip Kesiapan

Prinsip-prinsip kesiapan menurut Slameto (2013: 115) yaitu:

- 1) Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi).

Aspek-aspek yang dimaksud yaitu aspek kesiapan perkembangan yang meliputi perkembangan mental, emosional dan fisik untuk mendukung dalam kesiapan individu. Perkembangan aspek mental, emosional dan fisik individu akan saling mempengaruhi dalam berinteraksi dengan orang lain.

- 2) Kematangan jasmani dan rohani

Kematangan jasmani dan rohani perlu untuk memperoleh manfaat dan pengalaman agar terciptanya kesiapan fisik, mental, emosional, dan ketenangan batin dalam mempersiapkan diri supaya lebih matang untuk melakukan suatu kegiatan.

- 3) Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan.

Pengalaman-pengalaman yang dimaksud merupakan pengalaman yang berhubungan dengan kesiapan individu. Pengalaman-pengalaman tersebut seperti praktik kerja lapangan bagi siswa SMK, pengalaman selama belajar di sekolah.

- 4) Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan

d. Aspek Kesiapan

Kondisi individu yang sangat berpengaruh terhadap kesiapan untuk memberikan respon. Menurut Slameto (2013: 113), penyesuaian kondisi mencakup setidaknya-tidaknya 3 aspek, yaitu:

1) Kondisi fisik, mental dan emosional

Kondisi fisik berhubungan dengan keadaan kesehatan dan kondisi mental menyangkut kecerdasan, sedangkan kondisi emosional berhubungan dengan motif atau dorongan dan minat yang akan mempengaruhi kesiapan kerja

2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan

Pada dasarnya munculnya kesiapan seseorang tergantung pada kebutuhan-kebutuhan yang akan dihadapi, motivasi yang kuat dari dalam diri, tingkat kemampuan dan pengalaman juga menentukan kesiapan. Kesiapan kebutuhan-kebutuhan meliputi kebutuhan informasi tentang dunia kerja dan kebutuhan lain yang mendukung dalam memasuki kerja. Motif dan tujuan dalam kesiapan kerja meliputi motivasi memasuki dunia kerja dan tujuan memasuki dunia kerja.

3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Keterampilan dan pengetahuan akan bermanfaat pada saat memasuki dunia kerja, sehingga keterampilan dan pengetahuan perlu dipersiapkan untuk bersaing dalam memauki dunia kerja.

2.1.2. Efikasi Diri

Menurut Jess dan Feist (2008: 414), efikasi diri adalah keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel personal lainnya, terutama harapan terhadap hasil untuk menghasilkan perilaku. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang.

Menurut Bandura dalam Zulaehah dkk (2018: 531-532), efikasi diri adalah keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Kepemilikan efikasi diri ini diharapkan dapat meningkatkan kesanggupan siswa untuk bekerja dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan lebih mudah, karena efikasi diri menunjukkan terimplementasinya proses belajar yang telah dijalani oleh siswa melalui perubahan tingkah laku yang dapat membentuk kesiapan kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa efikasi diri sangat berpengaruh bagaimana seseorang akan berperilaku. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin baik performennya/prestasinya.

Orang yang efikasi dirinya rendah kemungkinan akan merasa apatis. Sebaliknya orang yang efikasi diri tinggi akan optimis. Keyakinan dalam diri menentukan bagaimana orang merasa, berfikir memotivasi diri dan berperilaku.

Menurut Bandura dalam Jess dan Feist (2008: 416-418) menyatakan bahwa efikasi diri itu didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui satu atau dari kombinasi dari empat sumber berikut :

1. Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*masteryexperience*) sumber paling berpengaruh bagi efikasi diri adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan di masa lalu. Biasanya, kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektasi-ekspektasi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahkan efikasi diri.
2. Pemodelan sosial (*social modelling*) sumber kedua efikasi diri adalah pemodelan sosial, yaitu pengalaman-pengalaman tak terduga (*vicarious experiences*) yang disediakan orang lain. Efikasi diri meningkat ketika manusia mengamati pencapaian orang lain yang setara dengan kita, pemodelan sosial hanya memberikan efek kecil saja bagi efikasi diri.

3. Persuasi sosial (*social persuasion*) efikasi diri dapat juga di raih atau di lemahkan lewat persuasi sosial. Efek-efek dari sumber ini agak terbatas, namun dalam kondisi yang tepat, persuasi orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri.
4. Kondisi fisik dan emosi (*physical and emotional states*) Sumber terakhir efikasi diri adalah kondisi fisiologis dan emosi. Emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa. Ketika mengalami rasa takut yang besar, kecemasan yang kuat dan tingkat stres yang tinggi manusia memiliki efikasi diri yang rendah.

Efikasi diri sebagai prediktor tingkah laku menurut Rogers dalam Alwisol (2009: 290), setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda-beda tergantung kepada :

- 1) Kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda.
- 2) Kehadiran orang lain, khususnya saingan dalam situasi.
- 3) Keadaan fisiologis dan emosional; kelelahan, kecemasan, apatis, murung.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa efikasi diri penting dalam proses belajar mengajar, sehingga dalam proses belajar mengajar tersebut diperlukan suatu usaha untuk meningkatkan efikasi diri siswa agar kepercayaan diri siswa semakin meningkat siswa dan berkembang dengan optimal sehingga mendapatkan hasil belajar yang diharapkan.

Pada penelitian ini indikator-indikator efikasi diri menurut Bandura dalam Jess dan Feist (2008: 416-418) adalah:

- 1) Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, yaitu performa-performa yang sudah dilakukan siswa di masa lalu. Kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektasi-ekspektasi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahkan efikasi diri.
- 2) Pemodelan sosial, yaitu pengalaman-pengalaman tak terduga yang disediakan orang lain. Efikasi diri meningkat ketika siswa mengamati pencapaian orang lain yang setara dengan mereka.
- 3) Persuasi sosial, siswa diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.
- 4) Kondisi fisik dan emosi, siswa harus mampu menjaga kondisi fisik dan emosi, karena emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa. Apabila tingkat performa menurun, maka efikasi dirinya akan rendah.

Peneliti mengambil indikator tersebut untuk mengukur efikasi diri siswa karena berdasarkan teori, efikasi diri itu didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui satu atau dari kombinasi dari empat sumber terbentuk dari 4 hal tersebut. Melalui pengalaman yang telah didapat siswa mampu belajar hal-hal yang harus dikembangkan ataupun diperbaiki untuk memperoleh keberhasilan dalam dunia kerja, pemodelan sosial dan persuasi sosial akan menjadi masukan, saran, dan contoh untuk siswa dalam mengembangkan dirinya menjadi pribadi yang lebih baik untuk

memasuki dunia kerja. Sedangkan untuk mengembangkan diri perlu adanya fisik dan emosi yang menunjang sehingga siswa dapat memenuhi prasyarat baik secara fisik yang sehat dan emosi yang kuat untuk dapat masuk di dunia kerja.

2.1.3. Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut Muchlas dalam Septiawan dkk (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Sedangkan menurut Robbins dalam Septiawan dkk (2020) motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang diharapkan.

Hamalik dalam Pujiyanto (2017: 176) menjelaskan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. dengan demikian, maka motivasi memasuki dunia kerja merupakan segala hal yang mendorong siswa untuk memasuki dunia kerja agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi memasuki dunia kerja akan menentukan besarnya upaya siswa untuk bisa diterima di dunia kerja.

Sebagaimana menurut Anoraga dalam Bella dkk (2018: 8) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat/dorongan untuk bekerja. Peran motivasi dalam memasuki dunia pekerjaan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau pun luar dirinya. Menurut I Made Sirsa (2014: 6) mengemukakan bahwa semakin baik kontribusi

motivasi kerja peserta didik diharapkan semakin meningkat juga kesiapan kerjanya.

Sunyoto dalam Septiawan dkk (2020) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sedangkan menurut Septiawan dkk (2020). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memasuki dunia kerja. Uno (2013:10) menyatakan bahwa motivasi muncul karena adanya hasrat dan ketinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan-dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik. Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar individu Dinata (2005: 61).

Tenaga-tenaga tersebut berupa desakan, motif, kebutuhan, dan keinginan. Hal yang akan menimbulkan motivasi memasuki dunia kerja adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *Motivational Factors* (pekerjaannya sendiri, *achivement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan). Kebutuhan-kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hirarki manusia yang menginginkan tercapainya hasil (*achivement*) dan dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, mengalami perkembangan kepribadiannya (Anoraga 2006: 40).

Menurut Hamalik (2008: 170) motivasi memasuki dunia kerja merupakan suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia yang berkaitan dengan minat, konsep diri, sikap dan sebagainya. Menurut Kartono (1991: 82) motif seseorang bekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan berprestasi yang telah dicapainya).
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindakan kriminal, moral dan sebagainya.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- 8) Senang mencari dan memecahkan permasalahan.

Ciri-ciri seseorang semangat ataupun termotivasi untuk memasuki dunia kerja menurut Uno (2014: 31) yaitu:

1) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Seorang akan termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan hasrat kemauan dan kemampuan yang dimiliki.

2) Harapan dan cita-cita masa depan

Seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah ataupun lingkungan masyarakat.

3) Dorongan dan desakan lingkungan

Seseorang akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah ataupun lingkungan masyarakat.

4) Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghormatan atas dirinya

Seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan kepada orang lain.

2.1.4 Soft Skill

Menurut Elfindri dkk dalam Khoiroh dkk (2018: 1013) menyatakan bahwa *soft skill* adalah semua sifat yang menyebabkan berfungsinya *hard skill* yang dimiliki. *Soft skill* dapat menentukan arah pemanfaatan

hard skill. *Soft skill* adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). *Soft skill* sendiri tidak lain meliputi keterampilan-keterampilan personal yang nantinya dapat mempermudah individu dalam melaksanakan berbagai proses sosial, seperti beradaptasi dan menyelesaikan beragam persoalan yang ditemui, serta memperlancar pelaksanaan berbagai tugas yang harus dilakukan.

Soft skill yang sering juga disebut keterampilan lunak merupakan keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimasukkan dalam kategori *soft skill* yaitu etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis. Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh tim psikologi (2014) bahwa *Soft skill* berperan dalam dua per tiga dari serangkaian kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan, satu per tiga lainnya adalah *hard skill*. Hal ini berarti *soft skill* memiliki peran yang lebih banyak dibandingkan dengan *hard skills*. teori tersebut menegaskan bahwa kemampuan *soft skill* yang dimiliki siswa sangat dibutuhkan dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* atau keterampilan lunak adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan

dirinya dalam melakukan pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain.

Indikator *soft skill* menurut sharma sebagai berikut:

a. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung ataupun tidak langsung.

b. Kerjasama

Kemampuan sekelompok orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan keewajiban yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

d. Kejujuran

Sikap melakukan sesuatu dengan sebenarnya baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari.

e. Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian. Peneliti memilih penelitian yang berkaitan serta relevansi dengan penelitian yang akan dilaksanakan, dengan demikian berikut merupakan penelitian yang relevan didapat peneliti sebagai rujukan pendukung, pelengkap, serta pembanding dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

No	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1	Imam Gunawan, dkk	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Hasil analisis uji t dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Santoso, 2000). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y), diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y).
2	Anna Zulaehah, Ade Rustiana dan Wijang Sakitri (2018)	Pengaruh Minat Kejuruan, Praktik Kerja Industri, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh keterangan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK N 2 Wonosobo menunjukkan hasil H_4 diterima. Adapun secara parsial variabel praktik kerja industri berkontribusi sebesar 11,49% terhadap kesiapan kerja siswa dilihat dari perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gading (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh

Tabel 1. Lanjutan

			<i>self efficacy</i> sebesar 45,6% terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2015) juga menyatakan hal yang sama bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 8,58%.
3	Pujianto dan Sandy Arief (2017)	Pengaruh Pengalaman dan Thejobtraining dan Motivasi memasuki Dunia Kerjaterhadap Kesiapan Kerja Siswa	Hasil penelitian Kusnaeni & S (2016) bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK Bhakti Persada Kendal dengan koefisien determinasi sebesar 62,3%. Hasil uji linearitas kesiapan kerja dengan motivasi memasuki dunia kerja diperoleh hasil bahwa variabel kesiapan kerja dengan variabel motivasi memasuki dunia kerja memiliki hubungan linear karena nilai sig. Pada Anova Table sebesar 0,017 atau lebih kecil dari α (0,05).
4	Ufi Naeli Fajriah dan Ketut Sudarma (2017)	Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi memasuki Dunia kerja, Dan Bimbingan karir Pada Kesiapan kerja Siswa.	Hasil analisis deskriptif rata-rata motivasi memasuki dunia kerja sebesar 65,91% yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Variabel motivasi memasuki dunia kerja yang diukur melalui 4 indikator yaitu kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk suatu aktivitas, kebutuhan untuk menyenangkan orang lain, kebutuhan untuk mencapai hasil, dan kebutuhan untuk mengatasi kesulitan secara umum termasuk dalam kategori cukup. Variabel motivasi memasuki dunia kerja pada indikator kebutuhan untuk mengatasi kesulitan memiliki persentase cukup baik, tetapi dibandingkan dengan indikator motivasi memasuki dunia kerja yang lainnya indikator ini memiliki persentase terendah.
5	Ika Yulianti dan Muhammad Khafid (2015)	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan soft skills secara parsial berpengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian

Tabel 1. Lanjutan

		<p>Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015</p>	<p>Akuntansidi SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/ 2015. Besarnya pengaruh kemampuan soft skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian Akuntansi sebesar 30,36%. Ini berarti bahwa kemampuan soft skills mempunyai kontribusi terhadap peningkatan tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian Akuntansi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t / parsial yang diperoleh dari tingkat probabilitas sebesar 0,000 jauh dibawah 0,05 yang berarti bahwa ada pengaruh kemampuan soft skillsterhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Negeri 2 Semarangtahun ajaran 2014/ 2015, sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Soft skillsterhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa, dibuktikan dengan sumbangan efektif dari variabel tingkat pemahaman soft skillsterhadap variabel kesiapan kerja, adalah 80,1% (signifikan), selanjutnya kedua variabel bebas, dengan variabel terikat, adalah 71,2%, sedangkan 28,8% sisanya, merupakan proporsi pengaruh, dari faktor-faktor lain, dan tingkat signifikansi < 5%. Relevansi dengan penelitian ini penggunaan variabel soft skills, namun pada objek dan tempat penelitian yang berbeda</p>
6	Dina Cahyaningrum dan S. Martono (2018)	<p>Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, Dan Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja</p>	<p>Hasil analisis deskripsi persentase data penelitian ini menunjukan bahwa penguasaan soft skill diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu sikap, komunikasi, dan etika. Berdasarkan 3 indikator tersebut, jawaban responden berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-</p>

Tabel 1. Lanjutan

		Siswa	<p>rata indeks sebesar 86,55. Nilai indeks tertinggi sebesar 93,76 terletak pada indikator sikap dengan pernyataan “Menurut saya, kejujuran merupakan salah satu sikap yang wajib dimiliki ketika bekerja nanti”.</p> <p>Hal ini dapat diartikan bahwa siswa telah memiliki pemahaman yang baik terhadap sikap jujur. Sikap jujur merupakan salah satu sikap yang sangat sangat diperlukan dalam menjalin hubungan di dunia kerja.</p>
7	Umi Yamsih, Muhammad Khafid (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, Dan Prestasi Belajar Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian Akuntansi di SMK Negeri 1 Demak, yang dibuktikan dalam hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai signifikansi <0.05 yang berarti H_2 diterima.</p> <p>Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian Akuntansi di SMK Negeri 1 Demak ini adalah sebesar 15.44%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja siswa memiliki kontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa. Akan tetapi dari hasil tersebut diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa termasuk cukup rendah. Hal ini disebabkan variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa tidak hanya motivasi kerja saja melainkan masih terdapat variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kesiapan kerja siswa.</p>
8	Rizal Eko Wibowo, Jarot Tri Bowo Santoso (2020)	Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi smk	<p>Besarnya pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 2,72% yang diperoleh dari hasil koefisien determinasi parsial. Hasil analisis deskripsi persentase menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja diukur dengan menggunakan 6 indikator yaitu hasrat dan keinginan, dorongan dan</p>

Tabel 1. Lanjutan

			kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghormatan atas diri, lingkungan yang baik, dan kegiatan yang menarik. Berdasarkan 6 indikator tersebut, jawaban responden menunjukkan berada dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 83,13%. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sardiman (2008) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.
9	Devina Rahmayanti, Prasetyo Ari Bowo, Wijang Sakitri (2018)	Pengaruh Pkl, Lingkungan Keluarga, Akses Informasidan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 3 Jepara Hasil analisis deskriptif variabel efikasi diri rata-rata sebesar 34,94 termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (t) diperoleh hasil signifikan $0,041 < 0,05$ yang berarti bahwa H_5 diterima dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 3 Jepara secara parsial. Hal ini berarti semakin baik variabel efikasi diri maka akan semakin baik pula kesiapan kerja siswa SMK. Besar pengaruh secara parsial dari variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja yaitu sebesar 5,24% dari hasil perhitungan $(0,2292) \times 100\% = 5,24\%$. Selain itu, hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2016) bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
10	Murtaziqotul Khoiroh, Sucihatiningasih Dian Wisika Prajanti. (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerjasiswa Smk	Hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel penguasaan soft skillsiswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung berada dalam kriteria sangat tinggi, yaitu 63,58. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pada indikator sikap dan perilaku positif dengan rata-rata sebesar 21,77. Sedangkan untuk indikator yang memiliki rata-rata

Tabel 1. Lanjutan

	<p>terendah adalah indikator komunikasi dengan rata-rata sebesar 20,60 yang ditunjukkan pada item 65 yang berbunyi “saya mampu melakukan presentasi di depan orang lain dengan penuh percaya diri”.</p> <p>Hasil uji hipotesis parsial (uji t) variabel penguasaan soft skill di peroleh nilai t sebesar 2,275 dengan signifikansi 0,026. Angka ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima. Diterimanya H3 menunjukkan bahwa penguasaan soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018.</p>
--	---

2.3. Kerangka Pikir

Kesiapan Kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Jadi kesiapan kerja disini ialah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang maksimal, sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut Sukardi dalam Chotimah dan Suryani (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor intern dan faktor sosial. Faktor intern bersumber pada diri individu. Sedangkan faktor sosial bersumber dari luar individu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu efikasi diri yang berasal dari individu itu sendiri. Menurut Bandura dalam Zulaehah dkk (2018: 531-532), efikasi diri adalah keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Kepemilikan efikasi diri ini diharapkan dapat meningkatkan kesanggupan siswa untuk bekerja dan beradaptasi di lingkungan kerja dengan lebih mudah. Jadi semakin rendah efikasi diri pada siswa mengartikan bahwa siswa merasa belum yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri sehingga akan mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa.

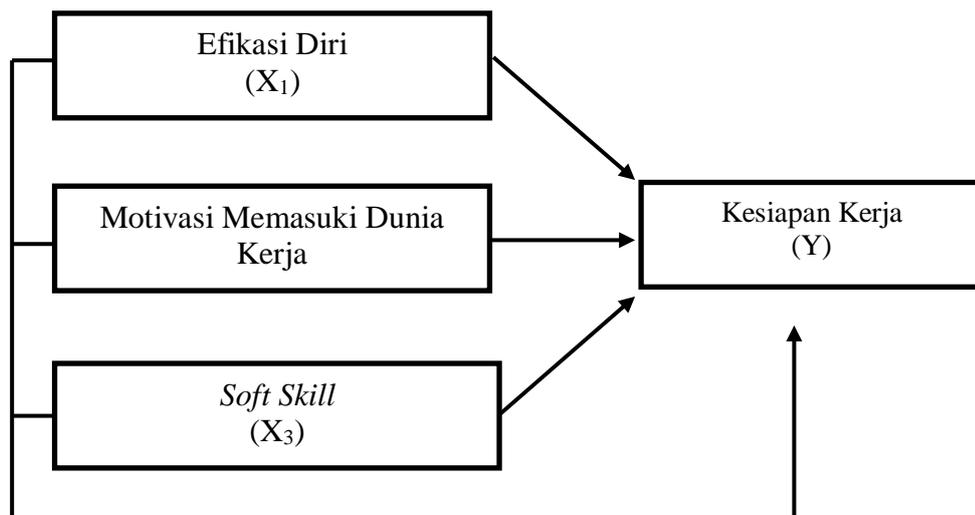
Faktor kedua yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu motivasi memasuki dunia kerja, dimana motivasi ini juga bersumber dari faktor intern atau bersumber dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi merupakan dorongan atau rasa yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu keinginan. Sedangkan motivasi memasuki dunia kerja merupakan dorongan yang ada di dalam diri seseorang yang didukung dengan kemampuan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Menurut Bambang Septiawan dkk (2020). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Jadi semakin rendah motivasi siswa mengartikan kurangnya dorongan dari

faktor internal maupun eksternal sehingga akan membuat rendahnya kesiapan kerja pada siswa.

Faktor yang terakhir yang mempengaruhi kesiapan kerja *ada soft skill*. *Soft skill* dapat diartikan yaitu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Menurut Sutanto dalam Riska, Rediana (2015: 455) kemampuan yang bersifat abstrak, mencakup kemampuan pengelolaan emosi (*EQ*). *Soft skill* erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam membawa diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sucipta dalam Ika, Muhammad (2015: 401) bahwa *soft skills* ini mempunyai peran yang signifikan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola keragaman (*managing diversity*) akibat lingkungan usaha yang berubah. Jadi semakin rendah *soft skill* yang dimiliki siswa membuktikan bahwa kurangnya pengalaman dan keterampilan baik di dalam maupun di luar sekolah sehingga akan membuat rendahnya kesiapan kerja pada siswa.

2.4. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka pikir yang menjelaskan cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori (Isti, 2015:1). Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dibuat paradigma penelitian untuk efikasi diri (X_1), motivasi memasuki dunia kerja (X_2), dan *soft skill* (X_3) sebagai variabel *eksogen*, serta kesiapan kerja (Y) sebagai variabel *endogen*, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. Paradigma Penelitian

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja Siswa SMK N 1 Kalianda
2. Terdapat pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja Siswa SMK N 1 Kalianda.
3. Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Siswa SMK N 1 Kalianda.
4. Terdapat pengaruh secara simultan efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja Siswa SMK N 1 Kalianda.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan metode survey. Penelitian deskriptif adalah salah satu cara penelitian dengan menggambarkan serta menginterpretasi suatu objek penelitian sesuai dengan kenyataan yang ada, tanpa dilebih-lebihkan. Sedangkan verifikatif menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada ditempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. *Survey* digunakan untuk data yang didapatkan dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) serta, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan kuisisioner, wawancara, dan observasi (Sugiyono, 2014: 6).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 60) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa aktif SMK N 1 Kalianda Kelas XII Tahun ajaran 2020/2021. Berikut adalah tabel jumlah Siswa Kelas XII SMK N 1 Kalianda.

Tabel 2. Data Jumlah Siswa SMK N 1 Kalianda TA. 2020/2021

No	Kelas	Jumlah Siswa
1	XII AKL 1, 2, dan 3	121
2	XII OTKP 1, 2, dan 3	116
3	XII BDP 1, dan 2	78
4	XII MULTIMEDIA 1, dan 2	79
5	XII UPW 1, dan 2	73
	Jumlah	467

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Dalam penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e² = tingkat signifikan (0,10)

Berdasarkan rumus diatas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{467}{1 + 467 (0,10)^2}$$

n = 82,3633157 dibulatkan menjadi 82

Jadi menurut perhitungan diatas, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 responden.

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014: 82). Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional, hal ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{Jumlah siswa tiap kelas}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel}$$

Tabel 3. Perhitungan Jumlah Sampel untuk Siswa kelas XII SMK N 1 Kalianda

No	Angkatan	Populasi
1	XII AKL 1, 2, dan 3	$\frac{121}{467} \times 82 = 21,24 = 21$
2	XII OTKP 1, 2, dan 3	$\frac{116}{467} \times 82 = 20,36 = 20$
3	XII BDP 1 dan 2	$\frac{78}{467} \times 82 = 13,69 = 14$
4	XII MULTIMEDIA 1 dan 2	$\frac{79}{467} \times 82 = 13,87 = 14$
5	XII UPW 1 dan 2	$\frac{73}{467} \times 82 = 12,81 = 13$
Jumlah		82

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:38). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*.

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah efikasi diri (X_1), motivasi memasuki dunia kerja (X_2), dan *soft skill* (X_3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja (Y).

3.5. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel adalah penjelasan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri (X_1)

Efikasi diri yaitu sangat berpengaruh bagaimana seseorang akan berperilaku. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin baik performennya/prestasinya. Orang yang efikasi dirinya rendah kemungkinan akan merasa apatis. Sebaliknya orang yang efikasi diri tinggi akan optimis. Keyakinan dalam diri menentukan bagaimana orang merasa, berfikir memotivasi diri dan berperilaku.

2. Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

3. *Soft Skill* (X₃)

Soft skill atau keterampilan lunak adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain.

4. **Kesiapan Kerja** (Y)

Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu,

3.6. **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran dengan tujuan untuk memperoleh nilai dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efikasi diri (X₁)

Skor jawaban respon dari responden terhadap sejumlah indikator efikasi diri yang mencakup beberapa indikator di antaranya pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosi.

2. Motivasi memasuki dunia kerja (X_2)

Skor jawaban respon dari responden terhadap sejumlah indikator motivasi memasuki dunia kerja yang mencakup beberapa indikator di antaranya Adanya hasrat dan keinginann untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormstan dan penghargaan atas diri, adanya lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik.

3. *Soft skill* (X_3)

Skor jawaban respon dari responden terhadap sejumlah indikator motivasi memasuki dunia kerja yang mencakup beberapa indikator di antaranya kemampuan berkomunikasi, *team work* (kerja sama), tanggung jawab, kejujuran adaptasi.

4. Kesiapan kerja (Y)

Skor jawaban respon dari responden terhadap sejumlah indikator motivasi memasuki dunia kerja yang mencakup beberapa indikator di antaranya kondisi fisik, mental dan emosional, kebutuhan kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Efikasi diri (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan 2. Pemodelan sosial 3. Persuasi sosial 4. Kondisi fisik dan emosi 	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>
2	Motivasi memasuki dunia kerja (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan 2. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan 3. Adanya harapan dan cita-cita 4. Adanya penghormat dan penghargaan atas diri 5. Adanya lingkungan yang baik 6. Adanya kegiatan yang menarik 	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>
3	<i>Soft skill</i> (X_3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berkomunikasi 2. Team work (kerja sama) 3. Tanggung Jawab 4. Kejujuran Adaptasi 	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>
4	Kesiapan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi fisik, mental dan emosional 2. Kebutuhan kebutuhan, motif dan tujuan 3. Keterampilan, pengetahuan 	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>

Sumber : Dari Berbagai Sumber

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2014: 145). Adanyateknik observasi yang dilakukan dalam penelitian dapat memperkuat data yang diperoleh. Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui tentang kesiapan kerjapada siswa Kelas XII SMKN 1 Kalianda

3.7.2. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014: 142). Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja, dan *soft skill* pada siswa SMK Negeri 1 Kalianda kelas XII Tahun ajaran 2021/2022.

3.7.3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014: 240) dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa tulisan, gambar, buku, majalah, agenda, notulen rapat dan sebagainya. Metode dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data berupa tulisan,

gambar, buku, majalah dan sebagainya. dalam penelitian ini dokumentasi digunakan sebagai alat untuk memperoleh data mengenai Efikasi diri, Motivasi memasuki dunia kerja, dan *Soft skill*.

3.8. Uji Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen digunakan untuk menguji apakah alat ukur yang kita gunakan dapat mengukur apa yang ingin dicapai dalam penelitian ini serta dapat dipercaya atau tidak hasil yang diperoleh nantinya. Instrumen penelitian dapat berupa *test* maupun *non-test* seperti kuesioner dan observasi. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan dapat dibuktikan kebenarannya, maka perlu dilakukan uji persyaratan instrumen. Suatu instrumen dapat dikatakan baik dan efektif apabila memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

3.8.1. Uji Validitas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2014: 121). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen dapat menggunakan metode korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah peserta tes (testee)

$\sum xy$ = Total perkiraan skor item dan soal

$\sum x$ = Jumlah skor butir pernyataan

Σy = Jumlah Skortotal

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor butirpernyataan

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total

Berdasarkan dengan kriteria pengujian, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran tersebut tidak valid dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n$ yakni sampel yang diteliti (Rusman, 2018: 54).

Kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,04 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2010: 79).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Efikasi Diri

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
1	0,745	0,444	Valid
2	0,799	0,444	Valid
3	0,465	0,444	Valid
4	0,745	0,444	Valid
5	0,780	0,444	Valid
6	0,780	0,444	Valid
7	0,780	0,444	Valid
8	0,745	0,444	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dalam penelitian ini adalah $r(\alpha)(n) = r(0,05)(20) = 0,444$. dengan kriteria:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
1	0,550	0,444	Valid
2	0,807	0,444	Valid
3	0,595	0,444	Valid
4	0,807	0,444	Valid
5	0,504	0,444	Valid
6	0,503	0,444	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dalam penelitian ini adalah $r(\alpha)(n) = r(0,05)(20)=0,444$. dengan kriteria:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) $<0,05$ maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel *Soft Skill*

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
1	0,605	0,444	Valid
2	0,917	0,444	Valid
3	0,559	0,444	Valid
4	0,917	0,444	Valid
5	0,605	0,444	Valid
6	0,847	0,444	Valid
7	0,605	0,444	Valid
8	0,917	0,444	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dalam penelitian ini adalah $r(\alpha)(n) = r(0,05)(20)=0,444$. dengan kriteria:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) $<0,05$ maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kesiapan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
1	0,745	0,444	Valid
2	0,799	0,444	Valid
3	0,541	0,444	Valid
4	0,717	0,444	Valid
5	0,745	0,444	Valid
6	0,717	0,444	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dalam penelitian ini adalah $r(\alpha)(n) = r(0,05)(20)=0,444$. dengan kriteria:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) $<0,05$ maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan keandalan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, rumus ini digunakan apabila alternative

jawaban dalam instrument terdiri dari 3 atau lebih pilihan (ganda maupun essay). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r_{rx} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{rx} = reliabilitas Instrumen

n = banyaknya soal (item)

$\Sigma \sigma_b^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap butir soal

σ_t^2 = varians total

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan *Alfa Cronbach* dibandingkan dengan r dari table korelasi *product moment*, dengan criteria apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka instrument adalah reliabel dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka instrument tidak reliabel.

Meliputi kriteria uji reliabilitas dengan rumus *Alpha* adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel (Arikunto, 2018: 85). Berikut disajikan tabel hasil reliabilitas angket pada 20 responden sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Angket Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	8

Berdasarkan dari hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 8, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,771. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas Kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	6

Berdasarkan dari hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 6, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,766. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas Kuat.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Angket Soft Skill

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	8

Berdasarkan dari hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 8, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,870. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat kuat.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,668	6

Berdasarkan dari hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 6, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,668. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas Kuat.

3.9. Uji Persyaratan Analisis

Berdasarkan untuk menggunakan alat analisis *statistic parametric* selain diperlukan data yang interval dan rasio juga diperlukan adanya persyaratan uji normalitas dan uji homogenitas.

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sebagai data yang berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas yang dilakukan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Rumusan Hipotesis :

H_0 = distribusi variabel normal

H_1 = distribusi variabel tidak normal

Dengan statistik uji yang digunakan sebagai berikut.

$$D = \max | F_0(X_i) - S_n(X_i) | ; i = 1, 2, 3, \dots$$

Dimana:

$F_0(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relative dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n .

Berdasarkan dengan kriteria pengujian yakni membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf nyata α , maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

Jika $D \leq D$ tabel, maka terima H_0 dan tolak H_1

Jika $D \geq D$ tabel, maka tolak H_0 dan terima H_1

3.9.2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Pada penelitian ini, uji homogenitas yang digunakan adalah metode Bartlett.

Rumusan Hipotesis :

H_0 = varians populasi homogen

H_1 = varians populasi tidak homogen

Metode Bartlett, dengan langkah sebagai berikut :

a. Menghitung varians gabungan dari semua sampel

$$S^2 = \frac{\sum (n_i - 1) S_i^2}{\sum (n_i - 1)}$$

b. Harga satuan B, dengan rumus

$$B = (\text{Log } s^2) \sum (n_i - 1)$$

c. Uji Bartlett digunakan statistic chi-kuadrat yaitu

$$\chi^2 = (\ln 10) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\}$$

Dengan kriteria pengujian, jika $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$, maka terima H_0 berarti varian populasi tersebut bersifat homogen, sebaliknya jika $\chi^2_{\text{hitung}} > \chi^2_{\text{tabel}}$, maka terima H_1 berarti varian populasi tersebut tidak homogen.

3.10. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)

Untuk menggunakan regresi linear ganda sebagai alat analisa perlu dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu, apabila persyaratan itu terpenuhi maka regresi linear ganda dapat digunakan (Rusman, 2018: 78). Beberapa syarat yang perlu diujikan sebelumnya adalah sebagai berikut:

3.10.1. Uji Kelinearan Regresi

Uji kelinearan regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier. Dalam penelitian ini pengujian menggunakan Metode *Ramsey Test* dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(R_{New}^2 - R_{Old}^2)/m}{(1 - R_{New}^2)/(n - k)}$$

Rumusan Hipotesis :

H_0 = Model regresi berbentuk linier

H_1 = Model regresi berbentuk no linier

dengan kriteria pengujian, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = n-k maka H_0 ditolak berarti model regresi adalah tidak linier. Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = n-k maka H_0 diterima berarti model regresi adalah linier.

3.10.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidak nya hubungan yang linier antara variabel bebas yang

satu dengan variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak korelasi antar variabel bebas dapat diketahui menggunakan statistic korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dengan Y

X = skor gejala X

Y = skor gejala Y

N = jumlah sampel

Rumusan Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat hubungan antar variabel independent

H_1 = terdapat hubungan antar variabel independent

dengan kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terjadi multikorelasi dan sebaliknya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terjadi multikorelasi.

3.10.3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum. Dalam

penelitian ini menggunakan metode uji autokorelasi yaitu statistic *Durbin-Watson*.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin Watson* sebagaiberikut :

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan di uji dan hitung statistic d dengan menggunakan persamaan $d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$
- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independent kemudian lihat table statistik *Durbin-Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin-Watson Upper*, d_u dan nilai *Durbin-Watson*,

Rumusan Hipotesis :

H_0 = Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 = terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengujian, apabila nilai statistic *Durbin-Watson* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi.

3.10.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank korelasi* dari *spearman*. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak menggunakan harga koefisien signifikansi dengan membandingkan tingkat alpha yang ditetapkan

maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan. Pengujian *rank korelasi spearman* didefinisikan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi spearman

d_i = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dar individu atau fenomena kei.

N = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank.

Dimana nilai r_s adalah -1, r, 1.

Rumusan hipotesis :

H_0 = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

H_1 = ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

Kriteria pengujian, jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t_{kritis} , kita bisa menerima hipotesis adanya heteroskedastisitas, kalau tidak dapat ditolak. Jika model resi meliputi lebih dari satu variabel X, r_s , dapat dihitung antara e_i dan tiap variabel X secara terpisah dan dapat diuji untuk tingkat penting secara statistic dengan pengujian t.

3.11. Pengujian Hipotesis

Mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis regresi. dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan regresi linier sederhana dan regresi linier multipel.

3.11.1. Uji Linier Sederhana

Menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat digunakan statistik t melalui regresi linear sederhana, dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Nilai a dan b dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X) - (\Sigma X^2)(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = subjek dalam variabel yang diprediksikan

a = nilai *intercept* (konstanta) atau jika harga $X = 0$

b = koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y

X = subjek pada variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

Y = variabel terikat

Mengetahui taraf signifikansi digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b}{s}$$

Keterangan:

t_o = nilai teoritis observasi

b = koefisien arah regresi

s = standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis

- a. Apabila $t_o > t_\alpha$, maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa adanya pengaruh. Sebaliknya, jika $t_o < t_\alpha$, maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0.05$ dan $dk = (n-2)$.
- b. Apabila $t_o < t_\alpha$, maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh. Sebaliknya, jika $t_o > t_\alpha$, maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0.05$ dan $dk (n-2)$
- c. Apabila $t_o < -t$, maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh. Sebaliknya, jika $-t < t_o < t$, maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0.05$ dan $dk (n-2)$. (Sugiyono, 2014:180).

3.11.2. Uji Linier Multiple

Hipotesis kelima menggunakan statistik F dengan model regresi linier multipel yaitu suatu model untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut persamaannya

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 - b_3 \bar{X}_3$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = nilai ramalan variabel

a = nilai *intercept* (konstanta)

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien arah regresi

$X_1 X_2 X_3$ = variabel bebas

Kemudian dilanjutkan dengan uji F, dimana uji ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan dalam mengetahui ada tidaknya pengaruh antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y , maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diterima H_0 , dengan dk pembilang = K dan dk penyebut = $n - k - 1$ dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya, diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Rusman, 2018: 88).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa. jika efikasi diri tinggi atau baik maka membuat siswa akan senang dalam melaksanakan pekerjaan, maka dapat dikatakan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.
2. Ada pengaruh motivasi memasuki dunia kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa. jika pekerjaan yang sesuai maka pekerjaan tersebut akan berjalan dengan baik dan akan terciptanya kesiapan kerja. dapat dikatakan motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.
3. Ada pengaruh *soft skill* siswa terhadap kesiapan kerja siswa. jika *soft skill* tersebut akan berjalan dengan baik maka akan terciptanya kesiapan kerja yang memunpuni. dapat dikatakan *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.
4. Ada pengaruh simultan efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa. efikasi diri siswa tentang pekerjaan yang tinggi, serta motivasi memasuki dunia kerja siswa yang

baik dan *soft skill* siswa baik akan meningkatkan positif terhadap kesiapan kerja siswa.

5.2. Saran

berdasarkan penelitian mengenai efikasi diri, motivasi memasuki dunia kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Banyaknya efikasi diri dari berbagai instansi sehingga membuat siswa yang akan melamar pekerjaan belum yakin sepenuhnya terhadap instansi tersebut. Maka dari itu instansi tersebut banyak memberikan wawasan terhadap yang akan dihadapi pekerja.
2. Kegiatan-kegiatan yang bersifat meningkatkan pekerja dalam hal ini membuat siswa semakin termotivasi untuk memajukan kreativitasnya dalam jiwa mencari peluang pekerjaan.
3. *Soft skill* lebih dikembangkan dari pembelajaran di SMK Negeri 1 Kalianda dimulai dari guru yang memberikan kebebasan siswa dalam menumbuhkan ide maupun gagasan dalam bidang yang ditekuninya.
4. Siswa-siswa yang dididik untuk memberikan kebermanfaatan bagi nusa dan bangsa seharusnya dalam hal pembelajaran diberikan fasilitas guna meningkatkan jiwa kreatif, inovatif serta pengembangan kreativitas yang lebih maju dan baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nugroho, Muhammad rizky, dkk. 2020. *Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Di Smk Negeri 2 Surakarta*. Vol. 4 No.1 No: 2614-0349.
- Afriani, Riska, Setiyani, Rediana. 2015. *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan Soft Skill, Dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk Negeri 2 Magelang Tahun Ajaran 2014/2015*. Vo. 4 No. 2 No: 2252-6544
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang : UMM Press.
- Bambang Septiawan, E. M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z. Motivasi Kerja dan Gen Z*, 1-26.<https://books.google.co.id/>
- Baiti, Ahmad Awaludin, Munaidi Sudji. 2014. *Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK*. Vol. 4 No. 2 (Juni 2014).
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cahyaningrum Dina, S. Martono. 2018. *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, Dan Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. Vol. 7 No. 3 No: 2252-6544
- Chotimah, Khusnul, Suryani, Nanik. 2020. *Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja*. Vol. 9 No. 2 2254-6544
- Feist, J. & Feist, G. 2008. *Theories of Personality*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fajriah, Ufi Naeli Fajriah, Sudarma, Ketut. 2017. *Pengaruh Praktik Kerja Inustri, Motivasi memasuki Dunia kerja, Dan Bimbingan karir Pada Kesiapan kerja Siswa*. Vol. 6 No. 2 No: 2252-6544

Gunawan, Imam, Dkk. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Volume. 4 No. 2 No: 2541-4429.

<https://m.liputan6.com/bisnis/read/4420324/siap-siap-bakal-ada-29-juta-lapangan-kerja-baru-di-2021>.

<https://bps.go.id>

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201021193353-92-561232/transaksi-e-commerce-naik-nyaris-dua-kali-lipat-saat-pandemi>

<https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-siapkan-pembukaan-lembaga-kursus-dan-pelatihan-vokasi-di-masa-pandemi-covid-19>

<https://www.kompas.com/edu/read/2020/09/22/140427671/pelajar-smk-harus-ditanamkan-ilmu-soft-skill>

Isti. (2015). *Paradigma Penelitian*. Universitas Pekalongan. Chotimah, Khus Suryani, nanik. 2020. *Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja*. Vol. 9 No. 2 No: 2252-6544

Jafar, Akhmad. "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Dnias Sulawesi Selatan," *Jurnal Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 2 (Juli 2017).

Khoiroh, Murtaziqotul, Wisika Prajanti, Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerjasiswa Smk*. Vol. 7 No. 3 No: 2252-6544.

Mastur, Moh. Rijal Luthfi, Pramusinto, Hengky. 2020. *Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Efikasi Diri, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. Vol. 9 No. 3 No: 2252-6544.

Oemar Hamalik. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pujianto, Arief, Sandy. 2017. *Pengaruh Pengalamanon Thejob training dan Motivasi memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. Vol. 6 No. 1 No: 2252-6544.

Rusman, T. (2018). *Statistika Parametrik*. Bandar Lampung: Bahan Ajar.

Rahmayanti, devina, dkk. 2018. *Pengaruh Pkl, Lingkungan Keluarga, Akses Informasi dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja*. Vol.7 No.3 No: 2252-6544.

- Rosara Deas Bella, dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik smk kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018*. Vol. 4 No. 1 No: 2548-7175
- Slameto, (2013). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winata, Ayis Nuredi, Widiyatmoko. 2016. *Pengaruh Kompetensi Kejuruan Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 1 Ambal Tahun Pelajaran 2015/ 2016*. Vol. 8 No.1 No: 2303-3738www.bps.go.id.com, 2020.
- Wibowo, Rizal Eko Wibowo, Santoso, Jarot Tri Bowo. 2020. *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi smk*. Vol. 1 No. 2 No: 2723-4495www.Liputan6.com, 2020
- Yulianti, Ika, Khafid, Muhammad. 2015. *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015*. Vol. 4 No. 2 No: 2252-6544.
- Zulaehah, anna, dkk. 2018. *Pengaruh Minat Kejuruan, Praktik Kerja Industri, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja*. Vol. 7 No. 2 No: 2252-6544